

Forord

Å skrive forord blir det siste jeg skriver i denne masteroppgaven, og det føles endelig. Et semester viet til en oppgave har rast unna, og det føles banalt å skrive en slags hilsen fra meg selv i toppen av dokumentet som jeg har viet mange timer til, en varm dag i slutten av mai. Det virker litt tomt, men samtidig befriende.

Jeg vil takke min dyktige veileder Elin Kvande. Du har vært positiv, hatt troen på prosjektet hele veien, og har alltid kommet med konstruktive, håndfaste og konkrete tilbakemeldinger. Du har vært en positiv og engasjert guide i masterjungelen, og ikke minst interessert i prosjektet mitt. Etter hver veiledning har jeg fått fornyet tro på oppgaven, og det vil jeg takke for!

Takk til foreldre, spesielt mor for all hjelp, en karrierekvinne som har hatt troen på at jeg skulle fullføre utdanningen. Takk til Ingrid for korrekturlesning, og mye støtte, tålmodighet og glede gjennom hele prosessen. Tusen takk!

Magnus Andreas Trætteberg

Oslo våren 2017

Sammendrag

Denne masteroppgaven er en sosiologisk studie som belyser hvordan foreldrepermisjon kan påvirke kvinnelige lederes karriereutvikling i privat sektor, i Norge. Hovedproblemstillingen er følgende:

Hvordan påvirker bruk av foreldrepermisjon kvinnelige lederes karriereutvikling i privat sektor?

Studien er en kvalitativ analyse basert på empirisk materiale fra åtte dybdeintervju av norske kvinnelige ledere. Alle kvinnene er mødre, og har i løpet av sin arbeidskarriere vært i foreldrepermisjon. Målet med oppgaven har vært å undersøke hvordan kvinnene har brukt foreldrepermisjonen, og hvilke konsekvenser bruken av permisjonen har hatt for kvinnenes karriere. Underproblemstillingene i denne studien er derfor:

- 1) Hvordan tok kvinnene ut permisjonen?*
- 2) Hvordan påvirket permisjonsuttaket kvinnenes karriereutvikling?*

Temaet belyses ved hjelp av tidligere forskning og teorier om den nordiske modellen, foreldrepermisjonens rolle og dens utvikling i Norge og karrierelogikkens spilleregler. Den tidligere forskningen blir brukt som et utgangspunkt for å forstå kvinnenes fortellinger, og analysen bidrar til en videreutvikling av allerede eksisterende teori. Gjennom informantenes beretninger viser studien at foreldrepermisjonen i Norge er i endring, og at den eksisterende teorien er statisk. Hovedkonklusjonen i studien blir at bruken av foreldrepermisjon kan påvirke kvinnelige lederes karriereutvikling i privat sektor, både positivt og negativt.

Abstract

This master thesis is a sociological study which sets out to examine how parental leave may affect female leaders' career development in the private sector, in Norway. The main research-question for this paper is:

How does the use of parental leave affect female managers' career development in the private sector?

The study is a qualitative analysis, which is based on empirical data from eight depth-interviews of Norwegian female leaders. All the informants are mothers and have been in parental leave during their working career. The assignment aims to investigate how the women used their parental leave, and what the consequences of the use of leave has had for the women's career. The secondary research-questions in this study are therefore:

- 1) How did the women use their parental leave?*
- 2) How did the parental leave affect the women's career development?*

The subject is examined through previous research and theories about the Nordic model, the role of parental leave and its development in Norway and the rules of the career logic. The previous research upon the subject is used as a foundation to understand the women's stories, and the analysis contributes to further development of the existing theory. Through the informants' accounts, the study show that parental leave in Norway is changing and that the existing theory is static. The main conclusion in the study is that the use of parental leave may affect female managers' career development in the private sector, in positive and negative manners.

Innholdsfortegnelse

FORORD	III
SAMMENDRAG	V
ABSTRACT	VII
1. INNLEDNING	1
1.1 TEMA	1
1.2 BAKGRUNN OG AKTUALISERING AV TEMA	2
1.3 ARBEID, LIKESTILLING OG PROBLEMSTILLING	3
1.4 OPPGAVENS STRUKTUR	6
2. TEORI	7
2.1 FORELDREPERMISJON, FORELDRESKAP OG AKSEPT.	7
2.2 KARRIERELOGIKKENS SPILLEREGLER	13
2.3 PERMISJONENS BETYDNING	16
2.4 OPPSUMMERING	19
3. METODE	21
3.1 GRUNNLAGET FOR VALG AV KVALITATIV METODE	21
3.2 REKRUTTERING AV INFORMANTER	21
3.3 EN OVERSIKT OVER UTVALGET	23
3.4 INTERVJUGUIDE- OG UNDERSØKELSE	24
3.5 FORSKERROLLEN	25
3.6 ANALYSEARBEID	26
3.7 UNDERSØKELSENS KVALITET	27
4. ANALYSE: KVINNENES PERMISJONSPRAKSIS	31
4.1 HVORDAN BRUKTE MØDRENE PERMISJONEN?	31
4.2 OPPSUMMERING: VARIASJONER I TILGJENGELIGHET	46
5. ANALYSE: PERMISJONENS KONSEKVENSER FOR KARRIEREUTVIKLING	49
5.1 HVORDAN PÅVIRKET PERMISJONSUTTAKET KARRIEREUTVIKLINGEN?	49
5.2 OPPSUMMERING: KONSEKVENSENE VARIERER	62
6. AVSLUTNING	65
6.1 KONSEKVENSENE FOR KVINNELIGE LEDERE VARIERER	66
6.2 ENDRINGER I FELTET	67
6.3 AVSLUTTENDE KONKLUSJONER	69
6.4 VEIEN VIDERE	70
LITTERATURLISTE	73
VEDLEGG	77
1) INTERVJUGUIDE	77
2) GODKJENNELSE FRA NSD	81

1. Innledning

1.1 Tema

For at kvinner skal oppnå samme status og posisjonere seg på lik linje med menn i lederposisjoner, må de ha like muligheter til å oppnå de samme stillingene, mente Barne- og likestillingsminister Solveig Horne (Meld. St. 7 (2015-2016)) da hun poengterte at Norge trenger flere kvinnelige leder i næringslivet. I min masteroppgave har jeg valgt å studere hvordan foreldrepermisjon kan påvirke karriereutviklingen til kvinnelige ledere i den private sektor. Utviklingen av en karriere og dens sammenheng med likestilling og permisjon er stadig et forskningsrelevant tema. Det debatteres stadig i media omkring det faktum at det finnes flere menn enn kvinner i lederposisjoner i det norske arbeidsliv, og hvordan dette kan jevnes ut sett i et likestillingsperspektiv. I denne sammenheng kommer spørsmål omkring foreldrepermisjon og karrieremuligheter ofte frem. Aftenposten (2011) mener at synet på ulike kjønn i lederposisjoner og faktorer som permisjon, hemmer kvinners karrieremuligheter da kvinner ofte er ute i lengre permisjoner enn menn i sammenheng med fødsel og barn. Derfor er det viktig å undersøke forhold som kan være med å påvirke kvinnelige leders karriereutvikling.

Et viktig element som er med på å motivere en arbeidstaker er karrieremuligheter. For mange er det betydningsfullt å kunne rykke frem i arbeidslivet, og det er motiverende å få økt mengde og type oppgaver og ansvar, og for noen er det et mål å inneha en lederstilling (Herzberg 2003: 24). Det å ha et mål å strekke seg mot er i seg selv motiverende for den ansatte, og det å ha en motivert og engasjert arbeidstaker kan også være et stort pluss for bedriften som den ansatte jobber i. Motiverte ansatte med mål for sin karriere i bedriften gjør gjerne godt arbeid over lengre tid for å kunne gå gradene i bedriften. (Ibid). Ifølge Petersen (2002) er det å sørge for at kvinnelige ansatte som skal ha fødsel- og foreldrepermisjon får det de har krav på, en viktig investering en bedrift kan gjøre i sine ansatte. Det er viktig at bedriften sørger for at kvinnenens posisjon i bedriften ikke endrer seg eller påvirker karrieren deres som følge av permisjonen.

Med dette som utgangspunkt er oppgavens hovedproblemstilling: *Hvordan påvirker bruk av foreldrepermisjon kvinnelige leders karriereutvikling i privat sektor?* I denne masteroppgaven vil jeg bidra med empiri fra kvinner som arbeider i lederposisjoner i privat

sektor og som har hatt foreldrepermisjon. Jeg vil undersøke om og hvordan bruk av foreldrepermisjon kan være med på å påvirke kvinnelige lederes karriere.

1.2 Bakgrunn og aktualisering av tema

De siste syv årene har de 50 største selskapene på Oslo Børs ansatt til sammen 44 nye toppsjefer. Ingen av dem er kvinner (Aftenposten, 2015)

Da Telenor valgte å ansette en mann som ny toppleder istedenfor en kvinne i 2015 blusset debatten om kvinnelige ledere opp igjen: Hvorfor så få kvinnelige toppledere? (Ledernytt, 2016). Det blir regelmessig trukket frem at Norge blir mer likestilt for hver dag som går, og at kjønnsforskjellene betyr mindre og mindre. Statistikken viser likevel store unntak i sammenheng med likestillingen, og et av de mest debatterte unntakene er lederstillinger i næringslivet. Ifølge Sigtona Halrynjo (2011) er det slik at en kvinne som tar permisjon i sammenheng med å få barn viser at hun ikke er uerstattelig på arbeidsplassen. Hun blir mindre synlig og det blir vanskeligere å gjøre karriere som leder i den private sektor. Dette aspektet ved ledere, karriere og permisjon er det jeg skal undersøke nøyere i denne oppgaven.

Ifølge Petersen (2002) er arbeidsmarkedet i Norge i stor grad kjønnssegregert til tross for at likestillingen har kommet langt på mange områder, og det er en større andel kvinner i arbeid sammenlignet med mange andre land. Det er rimelig å anta at segregeringen har følger for hvilken karriere kvinner erfarer at de kan ha (Ibid). I løpet av 2000-tallet vokste stadig debatten rundt segregeringen, og fokuset på mangelen av kvinner i lederposisjoner ble større. Egge-Hoveid og Hamre (2017) kan vise til at andelen kvinnelige ledere er langt mindre enn andelen mannlige ledere, selv om kvinner utgjør nesten halvparten av arbeidstakerne i Norge. Kvinner utgjorde i 2001 26 prosent av antallet ledere. I 2004 ble det introdusert en lov som krevde at minst 40 prosent av styremedlemmer i norske selskaper skal være kvinner. I 2008 hadde antallet kvinnelige ledere økt til 31 prosent (Ibid). I 2010 hadde prosentandelen av kvinnelige representanter i norske selskapers styrever nådd 44 prosent (Teigen, 2014), og det blir stadig flere kvinnelige ledere i Norge i både offentlig og privat sektor (Egge-Hoveid & Hamre, 2017). Til tross for denne økningen setter Børve (2016) fokus på at dette likevel ikke har resultert i en økning av kvinner i lederposisjoner, og at segregeringen fortsatt finnes. Det norske arbeidsmarkedet er fortsatt høyst kjønnssegregert (Ibid).

En del av debatten handler også om at det finnes en høy yrkessegregering i Norge. Menn er i stort flertall innenfor den private sektoren, mens mange kvinner oftere jobber i offentlig sektor. Egge-Hoveid og Hamre (Ibid) kan vise til at litt over en av tre ledere i Norge er kvinner, og under en fjerdedel av topplederne er kvinner. Andelen mannlige ledere er høyest innenfor den private sektoren (Ibid), og det er vesentlig for min undersøkelse, ettersom jeg fokuserer på kvinnelige ledere innenfor den private sektoren.

Arbeidslivets organisering og velferdsstaten utgjør til sammen den norske modellen (Brandth & Kvande, 2013). Det norske systemet og modellen har store likheter med arbeidslivsorganiseringen og velferdssystemene i de andre nordiske landene, noe som gjør at den derfor omtales som den nordiske modellen. En av de grunnleggende likhetene handler om kjønnslikestilling som er en sentral politisk målsetting i den nordiske velferdsstaten. Det finnes lange forskningstradisjoner med fokus på arbeidslivet i den nordiske modellen som er viktig å ta med i betraktningen for å forstå hvordan arbeidsforholdene i Norge er regulert og styres av lover (Bungum, Forseth & Kvande, 2015, s. 109). Blant annet har mødre og fedre rett på foreldrepermisjon, og en arbeidsuke skal ikke overgå 40 timer (Arbeidsmiljøloven, 2006). Norge har generøse foreldrepermisjoner og forventninger om at begge foreldre skal benytte disse, men slik som de er utformet og virker er det per i dag mødre som tar mest permisjon (Kvande, Brandth & Halrynjo, 2016).

Eksemplene over viser statlige reguleringer tilpasset arbeidstakere som også skal ha et familieliv. Det er med på å trygge foreldre i presset fra arbeidslivet, og staten fungerer som en beskytter for både menn og kvinner. Slike reguleringer oppfordrer foreldre til å håndtere både familie- og arbeidsforpliktelser. Poenget med foreldrepermisjon har vært å bidra til en likere fordeling av rollene som “forsørger” og “omsorgsgiver” sine ansvarsområder innenfor familien (Børve, 2016). På en slik måte bidrar velferdsstaten til å redusere konflikter mellom foreldrene i en familie der begge er i arbeid og styrker likestillingen mellom kjønnene. Selv om likestillingen i Norge har kommet langt og antallet kvinner som er i arbeid er større enn i mange andre land, er arbeidsmarkedet fortsatt kjønnssegregert.

1.3 Arbeid, likestilling og problemstilling

I Norge har det lenge vært et stort fokus på likestilling mellom kjønnene. Et resultat av dette fokuset har vært en større yrkesdeltakelse for kvinner i motsetning til mange andre land i Europa (Bungum m. fl., 2015, s.26). De tilpassede ordningene i velferdsstatens

familiepolitikk gir mulighet for at kvinner og menn kan kombinere jobb og familieliv, og det foregår gjennom relativt godt betalte foreldrepermisjoner som strekker seg over lange perioder, og gjennom statens subsidiering av drift og utbygging av barnehager (Ibid). Familiepolitikken er basert på velferdsstatens forskrifter og bidrar til å redusere konflikter som kan oppstå mellom foreldre i en familie der begge foreldre arbeider (Brandth & Kvande, 2013).

Likestillingsparadokset

Lønnsstrukturen i Norge kan kategoriseres som sammenpresset, noe som betyr at det er små forskjeller fra bunn til topp lønnsmessig. Dette har resultert i en jevnere inntektsfordeling mellom kjønnene, sammenlignet med de fleste OECD-land (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) (Bungum m. fl., 2015). Kombinert med den store andelen kvinner som tar høyere utdanning har dette ført til at Norge, sammen med de andre nordiske landene, ligger på toppen av rangeringer som måler land med størst likestilling. En av de viktige faktorene som har bidratt til en jevnere inntektsfordeling i hjemmet utfordrer denne topprangerte likestillingen, og beskrives av Mandel og Semyonov (2006) som ”velferdsstatens paradoks”. Paradokset baserer seg på at arbeidet som tidligere ble utført av mange kvinner var ubetalt omsorgsarbeid i hjemmet. Dette har blitt omgjort til velferdsstatens helse- og omsorgsykker, og i denne sektoren jobber det kvinner som utgjør et stort flertall av arbeiderne (Ibid). Denne forandringen der kvinner går fra ulønnet arbeid ut i et betalt yrkesliv har bidratt til en stor vekst i statens skatteinntekter, som er med på å bevare velferdsordningene. Den har også bidratt til en betraktelig økning i familiens inntekter.

Allikevel har den høye sysselsettingen av kvinner i offentlige sektorer medvirket til en kjønnssegregering på arbeidsmarkedet, og velferdsstatens paradoks fører til likestillingsparadokset (Bungum m. fl., 2015). Paradokset blir dermed at selv om flere kvinner går ut i betalt arbeid og skaper likestilling, bidrar det til kjønnssegregering på arbeidsmarkedet som motvirker den ønskede likestillingen. Reisen og Teigen (2014:15) skiller i denne sammenheng kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet mellom to hovedformer; horisontal og vertikal segregering. Den horisontale segregeringen, kjønnsdeling på tvers, forklares som den ulike fordelingen av kvinner og menn i yrker, sektorer og utdanninger. Horisontal segregering medvirker til et skille der kvinner i mindre grad enn menn befinner seg i yrker med muligheter for karriereutvikling og tilgang til de øverste posisjonene i arbeidsmarkedet. Den vertikale segregeringen, kjønnsdeling på langs, forklares som den ulike passeringen av

kvinner og menn i stillingshierarkiet. I dette hierarkiet dominerer menn de øverste stillingene, stillinger med mer anseelse og innflytelse som gir mer makt og høyere lønninger (Ibid).

Kjønnssegregering i arbeidslivet kan være et bilde på kjønnssegregering i hjemmet og familielivet, og motsatt. I yrker som blir omtalt som familievennlige er det ofte et overtall av kvinner. Disse jobbene befinner seg som regel i offentlig sektor, består av mange serviceyrker, har ofte begrensede karrieremuligheter og lave lønnsnivåer (Halrynjo, 2014). Disse yrkenes motsetning blir mannsdominerte yrker i privat sektor der karriere- og lønnsmulighetene er høyere. Til tross for at kvinner er godt representert i eliteutdanninger- og yrker er det menn som sitter på toppen i lederjobber og som har størst karriereutvikling i privat sektor (Ibid). Derfor vil jeg fokusere på kvinner som faller inn under denne eliten i min undersøkelse, kvinner i lederposisjoner i privat sektor.

De los Reyes og Mulinari (2005) kritiserer likestillingspolitikken i de skandinaviske landene. De kaller den for en hegemonisk feminisme som sentrerer rundt en politikk som kan måles og vurderes. Virkningen av likestillingspolitikken er at fokuset ikke settes på kvinners ulike levekår, men isteden på kvinners tilstedeværelse i sysselsetting og politikk. Representasjonen på disse arenaene fører ifølge de los Reyes og Mulinari (Ibid) til at spørsmål som omhandler ulikhet mellom kvinner blir oversett. De nordiske landene har et stort fokus på likestilling for å oppnå likestilling for kvinner, men man må ikke overse de mindre privilegerte kvinnene i Norden, og utenfor. Denne oppgaven vil i liten grad handle om ulikheter mellom kvinner seg imellom, men dette er viktig å ha i bakhodet når man argumenterer for hvilke fremskritt kvinner i Norden har, og ennå ikke har oppnådd. Slik kan man også oppfordre til å se forske på mindre privilegerte kvinner i og utenfor Norden.

Problemstilling

Undersøkelser og studier fra mange andre land har kommet frem til at arbeidsfordelingen mellom kjønnene i arbeidslivet og i familien er knyttet opp mot hverandre, og at det å bli foreldre har forskjellige utfall for kvinner og menn i arbeid. Norske kvinner og menn med høy utdanning burde i motsetning til dette ha gode muligheter for å gjennomføre likestilte familie- og arbeidstilpasninger (Halrynjo & Lyng, 2010). Velferdsstaten Norge befinner seg i en enestående posisjon når det handler om bestemmelser som hjelper mødre og fedre å kombinere familie og arbeid. Noen av grunnene til dette er ifølge Halrynjo og Lyng (Ibid) at Norge har en høy likestillingsorientert kultur, et høyt likestillingsnivå og stor kvinnelig

yrkesdeltakelse. Dette er med på å skape en likestilt familiemodell der mor og far kan ha en fulltidsjobb, selv i eliteyrker som krever mye av en arbeidstaker. Både kvinner og menn bør derfor kunne praktisere en likestilt fordeling i hjemmet som gjør det mulig for begge foreldre å satse på en karriere.

Likevel understreker Halrynjo og Lyng (Ibid) i sin undersøkelse at mødre tenderer til å ta hoveddelen av foreldrepermisjonene, og at ansvaret i hjemmet representerer hindringer for karriereutvikling. De beskriver den typiske fortellingen om fordeling av foreldrepermisjon som en kjønnsstradisjonell arbeids- og familietilpasning der kvinnen dels tilpasser seg mannens karriereønsker og preferanser. De understreker at kvinnens tilpasninger ofte er i tråd med hennes egne ønsker om omsorg og oppfølging av barn i startfasen, men resultatet av valget hun tar gir positive følger for mannens karriere og negative for kvinnens (Ibid). På bakgrunn av dette er derfor, som tidligere nevnt, hovedproblemstillingen i oppgaven:

Hvordan påvirker bruk av foreldrepermisjon kvinnelige lederes karriereutvikling i privat sektor? For å undersøke dette har jeg intervjuet 8 kvinner i lederposisjoner i privat sektor og som har vært i en eller flere foreldrepermisjoner i sammenheng med å ha født barn. For å undersøke dette nøyere har jeg delt problemstillingen opp i underproblemstillinger slik at jeg mer systematisk kan analysere informantenes svar.

Underproblemstilling 1: *Hvordan tok kvinnene ut permisjonen?* Dette vil være første analysekapittel, her vil jeg gå nøyere inn i analysen av informantenes permisjonspraksis.

Underproblemstilling 2: *Hvordan påvirket permisjonsuttaket kvinnenes karriereutvikling?* Her vil jeg undersøke konsekvensene bruken av permisjon har hatt for karriereutvikling.

1.4 Oppgavens struktur

Disposisjonen i oppgaven består av fem kapitler. Etter innledningen følger tidligere forskning og et relevant teoretisk grunnlag for tema og problemstilling. Jeg belyser begrepene foreldrepermisjon og karriere, og klargjør hvordan permisjon kan påvirke karriereutvikling. Etter det følger en redegjørelse for metode og prosessen i undersøkelsen. Deretter følger de to analysedelene som danner hovedkapitlene i oppgaven, der materialet fra undersøkelsen gjengis og analyseres i lys av det teoretiske rammeverket. Avslutningsvis følger en konklusjon med avsluttende refleksjoner.

2. Teori

I dette kapittelet går jeg videre inn i dybden av tidligere forskning og redegjør for teori som er relevant for foreldrepermisjon og karriere. Først gir jeg et bedre innblikk i den nordiske modellen gjennom et fokus på foreldrepermisjon og hvordan det er aksept for denne i Norge. Dette er viktig for å belyse hvordan foreldrepermisjon kan påvirke karriereutvikling. Videre presenteres teori om karrierelogikkens spilleregler før den siste delen av teorien fokuserer på hvilken betydning foreldrepermisjon kan ha. Til slutt følger en oppsummering og en utledning av analyse spørsmål som i større grad er empirisk forankret.

2.1 Foreldrepermisjon, foreldreskap og aksept.

Esping-Andersen (1999) omtaler Norge som en velferdsstat med utviklede systemer og gode vilkår for nybakte foreldre. Norge ble tidlig fremstilt som en kvinnevennlig velferdsstat, sammenlignet med andre land, med regler og ordninger for foreldrepermisjon som gjør det enklere for mødre å håndtere både familie og arbeid (Hernes, 1987). For å gi en grundigere forståelse av hvordan permisjonsordningen kan påvirke karriereutviklingen til kvinner, er det hensiktsmessig å vise hvordan ordningen har fungert historisk og fungerer i dag. Jeg vil komme tilbake til dette i analysen for å belyse det sosiale aspektet ved å ta permisjon som kvinnelig leder. Regelverket og dagens permisjonsregler er også viktig da de gir plikter og rettigheter som kan bidra til å støtte beslutninger som moren og faren må ta.

Lover og reguleringer er med på å bestemme vilkårene for foreldreskap ettersom lovverket avgjør hvor lenge permisjonen kan vare og hvem som har rett til å ta permisjon. Begrepet foreldreskap ble introdusert av Kaul og Brandth (1988) som en term for at begge foreldre sørger for barnets forsørgelse og omsorg. Et foreldreskap der både mor og far samarbeider innebærer to foreldre som tar aktivt ansvar og på denne måten bidrar til likestilling i arbeidsdelingen ved å bryte tradisjonelle roller der mødre trakk seg vekk fra arbeidslivet. Et samarbeidende foreldreskap gir mer omsorgsarbeid til menn og vil i større grad trekke kvinner til arbeidslivet. Ifølge Kaul og Brandth (Ibid) er et regelverk som anerkjenner menn og kvinner på lik linje en viktig forutsetning for at et samarbeidende foreldreskap skal fungere. Regelverkets og samfunnets aksept av mor og far som omsorgsgiver og forsørger er derfor nødvendig for hvilken betydning permisjon kan ha for karriereutvikling.

Gornick og Meyer (2009) diskuterer de sosiale ordningene som kreves for å skape et dualistisk omsorgsgiver- og forsørgersamfunn. Et slikt samfunn oppmuntrer til likestilling gjennom like muligheter for menn og kvinner i arbeid. Like store bidrag fra begge foreldre i hjemmet vil kunne generere god omsorg for barn, samtidig som det oppmuntrer til karriere for begge kjønn. I dette samfunnet blir foreldreskap og verdien som en arbeidstaker likestilt, og baseres på tre faktorer: 1) Betalt foreldrepermisjon, spesielt laget for at fedre også skal bli oppmuntret til å ta permisjon. 2) Regulert lovlig arbeidstid som gir mulighet og tid til barnepass. 3) Bestemmelser som tilrettelegger offentlig finansiert utdanning og omsorg med høy kvalitet til barn i tidlig alder. Gornick og Meyer (Ibid) peker på disse kjerneverdiene som essensielle i de nordiske landene, og forklarer hvorfor det har blitt akseptert av flertallet i Norge å bruke permisjon. I mange yrker har det skjedd endringer der mange menn tar en lang permisjon, selv om kvinner tar ut mer tid, og det vises bred aksept for at menn tar permisjon. Denne normaliserende endringen av at begge foreldre tar permisjon viser at kvinner ikke lenger bærer stigmaet det kan gi å ta permisjon, men arbeidsgiver må anta at både kvinner og menn tar permisjon. Til tross for at det aksepteres av flertallet er det menn i eliteyrker som ikke tar permisjon som er med på å lage ”spillereglene” som spiller tilbake på kvinnene i eliteyrker, spesielt ledere i privat sektor (Halrynjo, 2016).

Den lovbestemte foreldrepermisjonsordningen i Norge er den del av arbeids- og velferdsaspektet i den nordiske modellen (Brandth & Kvande, 2013). Foreldrepermisjonen i Norge er skattefinansiert, og gir ikke arbeidstakers organisasjon noe ansvar gjennom direkte kostnader da både mor og far har rettigheten til permisjon gjennom deres deltakelse i arbeidslivet. På denne måten er familiepolitikk nært knyttet til arbeidspolitikk, og oppfordrer til likestilling ved å fremme inntekt gjennom arbeid for mødre og omsorg i hjemmet for fedre. Fedrekvoten er konstruert som en individuell, ikke-overførbar rett for fedre. Hvis man ikke benytter seg av fedrekvoten mister man ukene som faren har rett på, med mindre moren søker om å få fedrekvoten overført til seg fordi faren er for syk til å ta seg av barnet (Nav 2017). Siden fedrekvoten faller bort dersom den ikke blir brukt, er konsekvensen at permisjonstiden, altså fars omsorg for barn i hjemmet, forkortes i tråd med dette (Brandth & Kvande, 2017).

Historien om foreldrepenger

Foreldres rett til permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon reguleres av arbeidsmiljøloven (NOU 2017: 6) og første gang kvinner fikk retten til seks uker med betalt permisjon i Norge i forbindelse med fødsel var i 1909. Hensikten med ordningen var å verne kvinnen i arbeidslivet. I 1915 ble ordningen utvidet med to uker før fødselen og i 1946 ble barselpermisjonen utvidet til tolv uker. Neste oppgradering kom i 1977 og gav 18 ukers betalt permisjon. Fra tidligere kun å ha vært en ytelse for mødre ble den forandret til en ytelse som far og mor i stor grad kunne dele. Mellom 1987 til 1992 skjedde det årlige utvidelser som førte til en økning fra 20 til 35 uker (Ibid).

Til tross for at fedre har hatt muligheten til å ta ut fødselspenger hvis mor gikk tilbake i arbeid fra 1978, var det få som benyttet seg av det. I 1993 ble det innført en egen fedrekvote på fire uker som et tiltak for å få familier til å dele hjem- og omsorgsoppgavene mer likt mellom seg og for å promotere likestilling mellom mor og far. Den totale fødselspengeperioden ble også forlenget til 42 uker med 100 prosent dekning. I 1994 kom det en fleksibel ordning kalt tidskontoordningen. Da kunne foreldre spre fødselspengene utover i tid ved å jobbe i kombinasjon med å motta fødselspenger. I 2005 og 2006 ble fedrekvoten hevet til fem og seks uker, og i 2009 var den på ti uker der to av de fire utvidete ukene ble tatt fra den delen av foreldrepermisjonen som fritt kan fordeles mellom foreldrene. Ifølge Utvalget for utredning av støtten til barnefamiliene (Ibid) var hensikten med denne ordningen å gi fedre og barn et bedre utgangspunkt for å få gode relasjoner på et tidlig stadium. Fedrekvoten gikk opp til tolv uker i 2011 og 14 uker i 2013, og stønadsperioden tilsvarende år med en og to uker. Den totale permisjonslengden nådde da dagens lengde på 49 eller 59 uker, som avhenger av den valgte dekningsgraden. I 2014 ble ordningen forandret slik at fellesdelen økte med åtte uker, men fedre- og mødrekvoten ble redusert til ti uker hver (Ibid).

Historisk utvikling i foreldrepengeordningen 1977 - 2014

År	100 prosent lønn	80 prosent lønn	Hendelser
1977	18 uker		
1987	20 uker		
1988	22 uker		
1989	24 uker	30 uker	Permisjon med 80 prosent innført
1990	28 uker	35 uker	
1991	32 uker	40 uker	Inkludert 2 uker som må tas før fødselen
1992	35 uker	44 uker og 2 dager	Inkludert 2 uker som må tas før fødselen
1993	42 uker	52 uker	Inkludert 3 uker som må tas før fødselen. Fedrekvoten innført
1994	42 uker	52 uker	Tidskontoordningen innført
2000	42 uker	52 uker	Innføringen av selvstendig opptjeningsrett til fødselspenger for far hvis mor går ut i arbeid e.l.
2005	43 uker	53 uker	Stønadsperioden utvidet ved utvidelse av fedrekvoten til 5 uker
2006	44 uker	54 uker	Stønadsperioden utvidet ved utvidelse av fedrekvoten til 6 uker
2007	44 uker	54 uker	Foreldrepenger erstatter fødsels- og adopsjonspenger. Ny ordning med gradert uttak erstatter tidskonto
2008	44 uker	54 uker	Selvstendig næringsdrivende får rett til foreldrepenger med 100 prosent dekning
2009	46 uker	56 uker	Fedrekvoten utvidet til 10 uker og den samlede stønadsperioden med 2 uker
2011	47 uker	57 uker	Fedrekvoten utvidet til 12 uker og den samlede stønadsperioden med 1 uker
2013	49 uker	59 uker	Fedrekvoten utvidet til 14 uker og den samlede stønadsperioden med 2 uker. Innføring av en tredelt ordning med 14 ukers kvote til hver av foreldrene og fellesdel på 18/28 uker. Tre uker til mor før fødsel
2014	49 uker	59 uker	Fedrekvoten og mødrekvoten redusert til 10 uker

Tabell 1 Kilde: (NOU 2017: 6)

Foreldrepermisjonsordningen i Norge er omfattende, og som tabellen over viser gir den i dag foreldrene inntil 49 uker permisjon som blir 100% lønnskompensert, opp til 555,456 norske kroner per år (Nav 2017). For foreldre med inntekt over dette nivået har ikke de ansatte ved et arbeidssted krav på mer enn dette, men gjennom gjensidige avtaler med arbeidsgiver betales ofte mellomlegget mellom lønn og det staten kompenserer av arbeidsgiver. Den totale tiden som mor og far kan dele når begge har vært yrkesaktive i minst seks av de siste ti månedene før permisjonen begynner er 49 eller 59 uker med foreldrepenger, avhengig av dekningsgraden (Brandth & Kvande, 2017). Ti uker av foreldrepermisjonen er forbeholdt

mor, og like stor del er forbeholdt far. Mor må ta tre av ukene før termin, men kan ta inntil 12. De første seks ukene etter fødselen er også forbeholdt henne, og regnes som en del av mødrekvoten. De siste fire ukene av mødrekvoten kan tas ut når som helst i foreldrepengeperioden. Resten av stønadsperioden, 26 eller 36 uker, kan deles mellom foreldrene (Nav 2017). Far har altså rett til 10 uker med full kompensert foreldrepermisjon, også kalt fedrekvoten (Brandth & Kvande, 2017).

Fedrekvoten

Bruken av fedrekvoten over årene har vist at den har fungert som et tiltak for å få fedre til å ta foreldrepermisjon (Ibid). Dette er ikke bare viktig for å sikre at faren får kontakt med barnet, men også for å fremme posisjonen til kvinner som arbeidstakere og deres mulighet til gjøre karriere (Bekkemellem, 2007). Etter at fedrekvoten ble introdusert i 1994 var det en stor økning i andel fedre som tok permisjon i løpet av de neste årene, fra 4 prosent til 85 prosent i årene 1993 til 2000. Det siste tiåret har andelen fedre som tar permisjon ligget like over 90 prosent, og ettersom den mulige permisjonslengden har økt har fedre tatt permisjon i tråd med dette (Grambo & Myklebø, 2009). Foreldrepermisjon, og spesielt fedrekvoten, har ifølge Bringedal og Lappegård (2013) stor støtte blant foreldre i Norge. De fant ut at mindre enn 5 prosent av Norges befolkning er imot fedrekvoten. Dette viser en bred oppslutning om at foreldrepermisjon for begge kjønn har aksept i Norge. Til tross for denne oppslutningen, og aksepten for permisjon blant foreldre, viser det seg at fedre i mindre grad enn mødre benytter seg av foreldrepermisjonen (Bringedal & Lappegård, 2013). Dette kan sees i sammenheng med Brandth og Kvande (2005) som mener noen foreldre oppfatter foreldrepermisjonen som mors permisjon.

Historien om foreldrepenge og fedrekvoten viser at permisjonen stadig har blitt bedre med tanke på lengde, og at det har utviklet seg ulike krav som både mødre og fedre har rett på. Fedrekvoten har eksistert i 24 år, og har gitt fedre flere rettigheter og gjort det mer vanlig for menn å ta permisjon i sammenheng med å få barn. Hensikten med fedrekvoten var, og er, å endre arbeidsfordelingen av omsorgsarbeid under småbarnsperioden (Folketrygdloven, 2017). Dette skjer gjennom den stadige endringen og forbedringen av lik fordeling av omsorgsarbeid mellom fedre og mødre. I år 2000 ble det innført selvstendig opptjeningsrett for fedre (Ibid). Dette bidro til at selvstendig næringsdrivende har fått flere rettigheter, og viser at foreldrepermisjon er et dynamisk felt der det skjer mye. Arbeids- og velferdirektoratet

(2014) forklarer at den selvstendige opptjeningsretten førte til at fedre kunne ta foreldrepenger basert på personlig opptjening hvis mor gikk i utdanning eller arbeid.

Det finnes en holdning blant arbeidsgivere i privat sektor som i større grad ser på foreldrepermisjon som kvinners permisjon enn menn sin (Grambo & Myklebø, 2008: 51). Fedre i karriereyrker har fått negative reaksjoner når de har ytret ønske om å ta ut mer permisjon enn fedrekvoten, og arbeidsgiver og organisasjonen som faren jobber i kan oppfatte dette ønsket som et signal på at man ikke satser på karrieren (Brandth & Kvande, 2005). En slik holdning finnes blant arbeidsgivere i eliteprofesjoner for begge kjønn, og ifølge Halrynjo og Lyng (2010) finnes det et tydelig kjønnskjevt mønster når det kommer til karriereutvikling i form av posisjonering på stillingsnivå i privat sektor. En av grunnene til denne kjønnsforskjellen er at mors karriere tilpasses fars, kjønnsstradisjonelle tilpasninger og foreldreskap. Det finnes få forskjeller mellom menn og kvinner som ikke har barn når det kommer til posisjonering i stilling, men forskjellene mellom fedre og mødre er tydelige. Mødre er overrepresentert i lave stillingsnivåer og er i mindretall i lederstillinger sammenliknet med menn som er overrepresentert i lederstillinger. 26 prosent av fedrene i deres undersøkelse jobbet på laveste stillingsnivå, mens 46 prosent av mødrene arbeidet på laveste stillingsnivå. Halrynjo og Lyng (Ibid) viste at det finnes en skjev fordeling mellom kjønnene når det kommer til karriereutvikling og kvinner i lederposisjoner.

Ifølge Halrynjo (2010) er kombinasjonen av karriere og familieliv en av grunnene til at det er vanskeligere for kvinner innenfor den private sektoren å gjøre karriere. Hun mener at når mødre tar permisjon viser de arbeidsgiver at de kan erstattes. Kvinnen satser ikke på karrieren og gjør seg selv mindre synlig ved å ta permisjon - desto mer permisjon, desto mindre synlig. Selv om Norge har familievennlige ordninger som mange støtter opp under kan det komme i konflikt med karriereutvikling. Tid borte fra jobb, i foreldrepermisjon, kan være en stor risiko med tanke på karrieren dersom man for eksempel går glipp av kundekontakt og prosjekter, som i stedet går til de som er tilstede på jobb. Her ligger fokuset i min oppgave, og senere i analysen vil jeg undersøke om kvinnelige ledes karriereutvikling har blitt påvirket av bruken av foreldrepermisjon.

2.2 Karrierelogikkens spilleregler

Sigtona Halrynjo (2016) har forsket på hvordan, og på hvilke måter, det er mulig å justere familie-uvennlige arbeidsforhold på områder der karrierespilletts regler er drevet av konkurranse. I artikkelen *Exploring the career logic within the Nordic work-family model* (2016) undersøker hun dilemmaene som enkeltindivider står overfor i karrierekonkurransen. I den familievennlige velferdsstaten Norge konkurrerer individene mot hverandre sett i sammenheng med et regulert arbeidsliv. Norge er et av de mest likestilte og familievennlige landene i verden (Global Gender Gap, 2015), men som også er kjent for å ha et kjønnsdelt arbeidsmarked (Bettio & Verashchagina, 2009). Grunnene til dette forklarer Reisel og Teigen (2014) med at den største delen av arbeidsaktive kvinner i Norge jobber innenfor helse, omsorg og utdanning. Disse yrkene domineres av kvinner, men i samferdsel, informasjonsteknologi, bygg og håndverk er det flest menn. I åtte av de ti mest vanlige yrkene for menn i Norge er det mer enn 70 prosent menn (NOU 2012: 15). Reisel og Teigen (2014:11) viser at det er langt flere menn i lederposisjoner, spesielt i den private sektoren av arbeidsmarkedet. Som nevnt i innledningen er dette kalt det norske likestillingsparadokset, en tilsynelatende motstridende forbindelse mellom velferdsstatens likestillingsorientering og et arbeidsmarked som er tydelig kjønnsdelt.

Familievennlig politikk møter de lovfestede og avtalebaserte formelle reglene som kreves i arbeidslivet, som for eksempel retten til redusert arbeidstid for foreldre med små barn, amming, og betalt permisjon hvis en har sykt barn (Halrynjo, 2016). Man kan argumentere for at dette gjelder både mor og far, og på slik måte berører både mannen og kvinnens arbeidstid, men det er kun kvinner som ammer og berører derfor moren i større grad enn faren. Norske lover og forskrifter, samt avtaler mellom fagforeninger og arbeidsgivers organisasjoner, er viktige elementer for å forstå utviklingen og betydningen av de familievennlige ordninger i det norske arbeidslivet (Ibid). En annen faktor som likevel påvirker mødre og fedre, som ønsker å kombinere sin profesjonelle karriere med familielivet, kaller Halrynjo (Ibid) *uformelle spilleregler basert på konkurranselogikk*. Disse reglene belønner noen arbeidspraksiser, men hindrer andre.

Uformelle regler i karrierekonkurransen er ifølge Halrynjo (2016) en faktor som kan påvirke kvinners arbeidsposisjon, og kan være med på å gjøre dem erstattelige. I den private sektoren er det ofte kamp om å komme seg opp og frem, og den individuelle konkurransen om å få prosjekter, forfremmelser og bonuser er en konkurranse som tar mye personlig tid. Spørsmålet

er om disse reglene er uforanderlige. Permisjon har som vist blitt mer akseptert på grunn av reguleringene og endringene som har skjedd over tid. Flere og flere fedre tar permisjon, noe som kan være med å forandre normer. Jeg vil komme tilbake til om de uformelle reglene kan forandres, og om det i større grad enn tidligere finnes en aksept for å ta permisjon.

Tilstedeværelse

En europeisk studie utført av Mayrhofer, Meyer, Schiffinger og Schmidt (2008) viser at mødres familieansvar har klar negativ effekt på deres arbeidstid. Familiearbeidet og ansvaret i hjemmet går ut over tiden og energien de får brukt på jobben, og påvirker på den måten deres suksess i arbeidslivet. I motsetning til kvinner kan menn legge ned tid og energi i arbeidet uten at det påvirker familieansvaret, og dermed blir tiden de bruker på jobben gjort om til inntekt og profesjonell gyldighet (Ibid). Dette er med på å skape kjønnsforskjeller, og kan gi kvinner redusert ytelsestid på arbeid. Ifølge Mayrhofer m. fl. (Ibid) sender det negative signaler om arbeidstakerens fremtidige bidrag, forpliktelse og engasjement til arbeidsgiveren. Det er heller ikke gunstig for arbeidstakeren ettersom goder og økonomiske belønninger ikke kun baseres på konkrete prestasjoner, men også gjennom innvilgelsen av kampanjer og prosjekter som blir gitt til arbeideren som er fysisk tilstede på arbeidsplassen.

Overtidsarbeid og tilstedeværelse er vanskelig for kvinner med familieansvar og foreldrepermisjon å konkurrere med (Ibid). Formelle regler som er basert på forskrifter kan garantere at arbeidstaker ikke mister jobb eller lønn, men de kan ikke garantere at man ikke mister fremtidige karrieremuligheter, som igjen betyr lønnsforhøyelser. På denne måten blir ytelse og timer på jobb en investering i personlig karriereutvikling, en investering som menn har større muligheter for å gjøre enn kvinner. I kombinasjon med resultater og prestasjoner er dette, ifølge Halrynjo (2016), med på å gjøre individuelle arbeidstakers arbeidsposisjon uerstattelig. Mindre arbeidstid kan være avgjørende for karrieren, spesielt for kvinner som sikter mot lederposisjoner i den private sektor, da slike posisjoner krever mye arbeidstid av arbeidstakeren.

Tilstedeværelse på arbeid henger sammen med den ansattes mulighet til å gjøre seg tilgjengelig. Tilgjengelighet blir beskrevet av Halrynjo (2016) som et av arbeidstakernes trumfkort i karrierekonkurransen. Å vise overfor arbeidsgiveren at man er tilgjengelig til å møte på kort varsel og levere resultater til gitte tider, viser en fleksibilitet og forpliktelse overfor jobben. Dette vil gjøre den ansatte mer ettertraktet i arbeidsgivers øyne, og dermed

øke sjansene for karriereavansement. Men mødre og fedre har ofte ulike muligheter til å være tilgjengelig overfor arbeidet. Hvis en mor viser større tilgjengelighet overfor omsorg og barn, dermed utilgjengelighet overfor jobb, kan det frembringe konsekvenser for karrieren med bakgrunn i kjønnsforskjeller. Å kunne vise tilgjengelighet overfor arbeid er høyere verdsatt av arbeidsliten og jo lenger man kommer oppover karrierestigen (Ibid).

Karriereologikken blant arbeidsliten i Norge krever fleksibilitet og mulighet til å jobbe mer enn de 37,5 timene i uken som er antall timer for en fulltidsjobb i Norge. For å ha en karriereutvikling i den private sektor på høyt nivå må man takle et høyt arbeidspress mens man samtidig signaliserer engasjement og dedikasjon overfor jobben. Disse familievennlige kravene øker i takt med karrierenivået. Det forventes at man skal være tilgjengelig for kunder etter ordinær arbeidstid, og jobbe mer enn en heltidsstilling for å rekke tidsfrister, uavhengig av sykdom eller syke barn (Ibid). Muligheten til å være tilgjengelig for arbeid ut over en normal arbeidsdag der man er uavhengig av barneomsorg, har nok energi til å gjøre arbeidsoppgavene og kan kontrollere sin egen tid, er viktig for karriereutviklingen til ledere i privat sektor. Å vise utilgjengelighet overfor jobb ved å velge en lenger permisjon og vise større tilgjengelighet overfor hjemme- og omsorgsarbeid, kan være hindringer for de som ønsker forfremmelser og avansement. Til tross for den sjenerøse familiepolitikken i Norge med likestilte arbeids- og familieidealer med like muligheter for begge kjønn, er norske fedre ifølge Halrynjo og Lyng (2010) i en posisjon der de lettere enn mødre kan møte kravene om tilgjengelighet overfor arbeid.

Aarseth (2015) mener at foreldre med høyere utdanning, ofte mødre, blir møtt med store forventninger om at de skal bruke mye tid og energi på sine barn. Forventningene tilsier at de skal fokusere på sine barn for å sikre deres fremtid i en verden som er preget av stor konkurranse der det er "mange om beinet". En annen forventning til mødre, i større grad enn fedre, er at de skal styrke forholdet til sine barn og andre mødre, for å skape emosjonell tilknytning og gode relasjoner med og sammen med sine barn (Ibid). Blair-Loy (2016) sitt *familiehengivenhets-skjema* viser at de konkurrerende forventningene til arbeid og familie kan resultere i en situasjon som ikke gjør det mulig for mødre å rekke alt. De havner i en situasjon der deres hengivenhet til jobben blir identifisert som forsømmelse av familiearbeid, og motsatt. Prioritering av familie oppfattes som mangel på personlig engasjement til jobben, hvilket vil gjøre det vanskelig å avansere karrieremessig. Det er viktig å bemerke at forskningen til Blair-Loy ble utviklet i en amerikansk kontekst der arbeidskulturen omtales

som "the long hour culture". Ifølge Heggem og Kvande (2017) er denne arbeidskulturen tydelig preget av tidsnormer som er opprettet på samfunnsnivå i det amerikanske samfunnet. Det vil si å jobbe lange dager, troen på verdien av fysisk tilstedeværelse og ingen foreldrepermisjon. Det er verdt å nevne for å vise forskjellen mellom den liberale konteksten Blair-Loy beskriver, og den sosialdemokratiske som eksisterer i Norge.

Halrynjo og Lyng (2009) viser at det finnes en risiko ved familievennlige ordninger som støtter opp under foreldrepermisjon i ulik grad, og muligheter for å passe på syke barn ved å få fri fra arbeid. Risikoen er at samtidig som man utnytter de familievennlige ordningene, vil man kan fremstå som erstattelig eller utskiftbar, spesielt mødre som jobber i konkurransepregede private bedrifter. Karrierestigen for de ambisiøse profesjonelle som sikter mot lederposisjoner er bratt, og består av mange uformelle regler. Regler som forventer at man skal møte uskrevne arbeidskrav som ofte stilles til arbeidshengivenhet. I karrierespillet er denne hengivenheten høyt verdsatt, og er med på å gjøre en arbeidstaker uerstattelig i arbeidsgivers øyne (Ibid). Derfor må arbeidstakere møte disse uformelle reglene med tid, energi og tilgjengelighet for å styrke sin arbeidsposisjon. Jo høyere posisjon man søker, desto mer arbeid må legges inn for å møte kravene, og konflikten mellom arbeid og jobb med motstridende krav kan være forskjellig for kjønnene. Dette bidrar til å sortere mødre og fedre som mer eller mindre skikket til å inneha lederposisjoner på det private jobbmarkedet.

2.3 Permisjonens betydning

De nordiske landene har et sjenerøst foreldrepermisjonssystem betalt av velferdsstaten, som er skattefinansiert. Foreldrepermisjonsprogrammet er en lønnsrelatert sosial forsikring som både mor og far gjør seg fortjent til gjennom deltakelse i arbeidslivet. Poenget med dette programmet er å oppfordre til likestilling mellom kjønnene ved å fremme inntekt for mødre og omsorg for fedre (Kvande m. fl., 2016). Foreldrepermisjon er på denne måten tett koblet opp mot sysselsettingspolitikk. For å oppmuntre til fedres omsorg gjennom å ta permisjon har Norge, Sverige og Island innført en fedrekvote. Denne kvoten er utformet som en ikke-overførbart, individuell rett for fedre. Dersom faren ikke bruker retten sin blir den tapt. Grunnen til at Norge innførte en fedrekvote i 1994 var for å oppmuntre til likestilling innenfor arbeid og omsorg (Ibid). Dette kan også føre til at kvinner i større grad kommer raskere tilbake til arbeidet etter at de har født barn, og mister på denne måten ikke muligheten til å gjøre karriere selv om hun får barn, i like stor grad. Dette er også et tiltak som vil kunne bidra

til at fedre, i likhet med mødre, vil ta permisjon slik at de også setter karrieren på vent for en periode. Ordningen vil på denne måten kunne bidra til likestilling innenfor karrierespillet regler. På en slik måte bidrar velferdsstaten til å redusere konflikter mellom foreldrene i en arbeidsfamilie.

Forandringene i foreldres tid til familiearbeid og yrkesarbeid har en tett relasjon til forandringene i befolkningens holdninger til oppgavedelingen mellom kjønnene i familien. Ifølge Hellevik og Hellevik (2012) har de fleste i Norge en positiv innstilling til likestillingsmodellen der menn og kvinner deler likte på familie- og yrkesarbeid. Allikevel viser det seg at kvinner i større grad enn menn, gjennomgående er mer positive til likestilling (NOU 2017: 6). Forandringene i holdninger til likestillingsmodellen har endret seg ved at den mer tradisjonelle generasjonen har blitt erstattet av de yngre generasjonen. De er i større grad likestillingsorienterte, og oppslutningen om likestilling i familien tok seg derfor spesielt opp fra midten av 1990-tallet (Ibid).

En analyse av foreldrepermisjon blant høyt utdannede fedre i Norge viste at fedre som tok korte permisjoner eller ingen permisjon i det hele tatt, hadde en høyere sannsynlighet for å bli toppledere (Halrynjo & Lyng, 2013). Studier viser ifølge Halrynjo (2016) at foreldrepermisjon og familievennlige ordninger tillater og oppmuntrer de ansatte til å bruke tid på passe på barn. Ordningene kompensere for den kortsiktige direkte kostnaden ved å være borte fra jobb. Men dette kan samtidig utgjøre en risiko ved å kategorisere foreldre som erstattelige arbeidstakere. Innenfor karrierespillet er det erstattelige arbeidstakere som bryter de uskrevne reglene for arbeidshengivenhet der det er om å gjøre å etablere seg som uerstattelig (Ibid) På denne måten er det større sannsynlighet for kvinner å bli sett på som erstattelig, da fedre i langt mindre grad utsetter karrieren sin for denne potensielle faren ved å ta foreldrepermisjon.

Norge er kjent for å ha et regulert familievennlig arbeidsliv, der arbeidstakerne gjennomsnittlig jobber rundt 40 timer i uken, og har en holdning som er positiv til å dra litt tidlig fra jobb noen dager. På en annen side har den profesjonelle arbeidsliten, spesielt de høyere opp på karrierestigen, vanligvis en såkalt "særlig uavhengig stilling" der arbeidsmiljøloven ikke gjelder (Halrynjo, 2016). Ansatte med denne typen stillinger kan fritt bestemme sin egen arbeidstid. Denne fritiden er ikke nødvendigvis familievennlig, da de ansattes tid og krefter blir justert etter kravene og forventningene til deres

arbeidsorganisasjoner, og direkte fra kunder og klienter i den private sektoren. Klienter i business-sektorene, ofte mektige selskaper, forventer umiddelbar profesjonell høy leveringsevne (Ibid). Slik møter ansatte karriereloggikkens uformelle regler der tid, energi og tilgjengelighet spiller en viktig og stor rolle for å avansere. Disse kravene kan i stor grad variere på tvers av arbeidssektorer og på forskjellige stadier i karrierehierarkiet. Arbeid-familiekonflikten som blir skapt på grunn av motstridende krav, kan variere avhengig av kjønn og barneomsorg (Ibid). Dette kan føre til sorteringen av mødre og fedre inn i forskjellige sektorer og posisjoner i karrierehierarkiet, hvor noen av posisjonene kun kan besettes av uerstattelige arbeidstakere, som kan gjøre det vanskeligere for kvinner å rykke opp til lederstillinger.

Halrynjo (2014) utførte en studie av nyansatte jurister i den private sektoren der antallet kvinner og menn som begynte å arbeide var tilnærmet likt. Det viste det seg at for hvert barn en ansatt i bransjen fikk gikk flere mødre over i den offentlige sektoren, og flere fedre ble igjen i den private sektoren. For hvert barn avanserte i tillegg flere fedre til et høyere karriernivå, mens mødre vanligvis blir stående på samme nivå som de startet (Ibid). Dette eksempelet viser at når konkurransekravene blir for høye vil kampen om å gjøre seg uerstattelig bli vanskelig for kvinner. Fedre som avanserer gjør seg uerstattelige, mens mødre som ikke avanserer kan bli sett på som erstattelige, noe som kan være psykisk krevende for en arbeidstaker å ha hengende over seg. Denne følelsen av utilstrekkelighet kan resultere i at mødre finner løsninger som ikke virker like overveldende (Halrynjo, 2016).

I Norge er ikke løsningen å slutte å jobbe for å kun være hjemme for å passe på hus og barn. Mødre velger heller å avslutte sin profesjonelle karriere der de prøver å avansere til lederposisjoner, til fordel for en familievennlig jobb i den offentlige sektor (Halrynjo, 2016). Karriereloggikken kan på så måte få kvinner ut av en konkurransepreget arbeidssituasjon og inn i et arbeid de ser på som en lettelse, noe som raskt kan løse arbeid-familiekonflikten. Selv om det raskt løser konflikten kan det koste personlig for kvinnen, da konflikten mellom arbeid og familie i utgangspunktet er tett relatert til mengden ansvar og en uerstattelig posisjon på jobb. Noe som for mange kan være det som gjorde jobben interessant i utgangspunktet (Ibid).

Når en arbeidstaker har mye ansvar på arbeidsplassen vil man i større grad bli sett på som uerstattelig, men det vil også bety en større utfordring å ta permisjon eller være hjemme i korte eller lange perioder for å løse familie-relaterte problemer. En lang foreldrepermisjon,

som vanligvis varer fra ti måneder til et år, gjør ifølge Halrynjo (2016) mødre til erstattelige arbeidstakere. Integrerte likestillingspolitiske regler som sier ifølge loven at diskriminering basert på kjønn er forbudt, og diskriminering på bakgrunn av graviditet- og fødselspermisjon eller adopsjon er regnet som diskriminering basert på kjønn. Ansatte som kommer tilbake til jobb har retten til å få tilbake samme posisjon som de hadde før foreldrepermisjon. Til tross for de beskrevne lover og rettigheter, er det vanskeligere for kvinner å opprettholde den samme posisjonen og karrieremuligheten som før de tok foreldrepermisjon (Ibid).

Det er viktig å reflektere over at arbeid- og permisjonsfeltet er i stadig forandring, og hvilken betydning dette har for permisjonens betydning. Datainnsamlingen til studien Halrynjo tar utgangspunkt ble gjennomført i 2007, og blir kommentert med samme overbevisning nesten ti år senere. En kontinuerlig samfunnsendring kan gi rom for at permisjonens betydning endrer seg. Ettersom flere forskjellige skjæres over samme kam her kan det oppfattes som en statisk teori. Den antyder at sånn det har vært er sånn det kommer til å være. Det er nødvendigvis ikke riktig, og som jeg kommer tilbake til i analysen har informantene i oppgaven reflektert over at de vil ha en annen balanse. Flere ville brukt permisjonen annerledes i dag enn da de fikk barn. Sett i sammenheng med Utvalget for utredning av støtten til barnefamiliene som foreslo at foreldrepengeperioden deles likt mellom foreldrene (NOU 2017: 6) viser det at samfunnet er i en aktiv endring. Denne todelingen er i tråd med NHO og Kristin Skogen Lund (Dagsavisen, 2017) sin tankegang om at det skal være rom for endring av foreldrepermisjon, og mer likestilling gjennom like rettigheter for mor og far.

2.4 Oppsummering

Gjennom teorikapittelet har jeg presentert tidligere forskning og oppgavens teoretiske forankring. Det har i hovedsak handlet om den nordiske modellen og hvordan det finnes aksept for foreldrepermisjon i Norge. Det har også blitt beskrevet hvordan familievennlige ordninger i Norge, som mange støtter opp under, kan komme i konflikt med kvinners karriereutvikling. Dette har lagt grunnlaget for første del av analysen, jeg vil returnere til dette og se hvilket mønster informantene hadde og hvordan de tok ut permisjonen. Her vil jeg nøyere undersøke informantenes permisjonspraksis og i denne sammenheng vil tilgjengelighetsbegrepet til Halrynjo (2016) bli et sentralt teoretisk element for å identifisere hvordan informantene gjorde seg tilgjengelig eller utilgjengelig overfor arbeid.

Deretter viste kapittelet hvordan karrierelogikkens spilleregler fungerer gjennom Halrynjo (2016) sine teorier om hvordan uformelle regler i karrierekonkurransen er en faktor som kan påvirke kvinners arbeidsposisjon, og kan være med på å gjøre de erstattelige eller uerstattelige. Likevel viser det seg å ha vært samfunnsendring ettersom permisjonen har forandret seg gjennom lover og reguleringer. Sammen med teorien om hvilken betydning permisjonen kan ha for arbeidstakeren, gir dette grunnlag for andre del av analysen som undersøker hvordan karrierelogikken påvirker permisjonsuttaket. Her vil jeg se om permisjonene har hatt konsekvenser for informantenes karriereutvikling og begrepene erstattelig og uerstattelig vil være viktige i denne sammenheng for å svare på problemstillingen.

3. Metode

Metode er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på (Halvorsen 2008). I dette kapitlet skal jeg redegjøre for de valgene jeg har tatt i oppgaven og hvordan de kan påvirke prosjektet.

3.1 Grunnlaget for valg av kvalitativ metode

Oppgaven har så langt presentert tidligere forskning og teori som har bakgrunn i både kvantitative og kvalitative forskningsdesign. Det finnes undersøkelser som gir bredde og oversikt over feltet jeg fokuserer på og som viser sammenhenger. For å undersøke på individnivå er det mest hensiktsmessig å benytte seg av kvalitativ metode. Tidligere forskning som har benyttet kvalitativ metode, har de senere årene i større grad tatt for seg hvilke konsekvenser foreldrepermisjon har for fedre. Jeg ønsket derfor å bruke samme teknikk for å undersøke foreldrepermisjonens betydning for karrieremødre. I oppgaven har jeg benyttet dybdeintervju (Tjora, 2011) for å få bedre innsikt i hvordan informantene brukte foreldrepermisjonen og hvilke konsekvenser den hadde for deres karriereutvikling. Formålet med et intervjuet er ifølge Ringdal (2013) å få informasjon fra en informant som besitter kunnskap og erfaring om et tema som forskeren søker innsikt i. Dybdeintervjuer anbefales i undersøkelser der forskeren ønsker å studere informantenes forståelser, meninger, holdninger og erfaringer (Thagaard, 2011). På denne måten får man innsikt i hvordan kvinnene selv opplevde sin foreldrepermisjon og de eventuelle konsekvensene som fulgte.

3.2 Rekruttering av informanter

For å besvare problemstillingen min måtte jeg først sette noen krav til hvilke kriterier kvinnene skulle fylle. Ettersom jeg ønsket å intervju kvinner i lederposisjoner i den private sektor var dette første kriteriet. Undersøkelsen min skulle se på hvordan deres bruk av foreldrepermisjon kan ha vært med på å påvirke deres karriereutvikling. Det andre kriteriet ble derfor at kvinnene hadde vært ute i en eller flere foreldrepermisjoner i løpet av sin karriere. Dette var de to viktigste kriteriene. I tillegg var det viktig å finne kvinner som hadde klatret et stykke opp karrierestigen, og befant seg i tydelige lederstillinger. Dette kriteriet førte til et større mellomrom mellom tidspunktet informantene hadde vært i permisjon. Det var viktigere for undersøkelsen å rekruttere kvinner som befant seg i tydelige lederstillinger, slik at deres historier kunne gi flere nyanser og større innsikt i arbeidslivet i den private sektor. Det hadde vært interessant å trekke enkelte sammenligner dersom kvinnene hadde vært i permisjon i

samme tidsperiode. For eksempel kvinner som fikk barn mellom 2010-2015, mens informantene i oppgaven fikk barn mellom 1989 og 2014. Allikevel er dette interessant ettersom det viser en variasjon i informantene. Og som historien av foreldrepenger presenterte i teorikapittelet, er det i løpet av dette tidsrommet på 15 år at det har foregått de mest omfattende utviklingene av foreldrepermisjon.

Selv om informantene fyller oppgavens hovedkriterier er ikke Tjora (2010) sin beskrivelse av metning som kriterium oppfylt. Tematikken i oppgaven vil ikke bli uttømt gjennom de kvinnelige informantenes svar i min undersøkelse. Det kommer frem flere ulike permisjonspraksiser, samtidig som informantenes karriereutvikling har fått ulike konsekvenser gjennom deres permisjonspraksis. Det finnes likhetstrekk mellom noen av informantenes praksiser og konsekvenser, men dette varierer. Ut ifra variasjonene kan man anta at det finnes mange andre kvinner med andre fortellinger som ikke er representert i undersøkelsens utvalg.

Rekrutteringsprosessen startet med å kontakte tilfeldige ledere innenfor den private sektor gjennom en e-post hvor jeg kort forklarte om prosjektet, spurte om de oppfylte kriteriene og var villige til å stille til et intervju. Da jeg fikk tak i den første informanten gikk det fort fra én til åtte. Jeg fikk ikke mange tilbakemeldinger på e-postene jeg sendte ut, men den første informanten hjalp meg i veldig stor grad med å finne flere intervjuobjekter innenfor flere bransjer. Grunnen til hjelpen var at hun syntes prosjektet virket veldig spennende, og hun var interessert i norsk arbeids- og velferdspolitik, spesielt det som angår kvinner som ledere - noe flere av informantene også sa de var. Hun hadde et stort nettverk og kjente til flere kvinnelige ledere som hun tipset meg om eller satte meg i kontakt med, og som gjerne stilte til intervju. Jeg har også til dels brukt snøballmetoden, en metode der man kontakter individer som er tilgjengelig for forskeren (Thaagaard, 2011, s. 55). Jeg fikk først kontakt med en informant som gjorde resten av utvalget tilgjengelig for meg

Jeg antok i på et tidlig stadium i prosessen at rekrutteringen ville bli vanskelig da jeg så for meg at de aktuelle intervju kandidatene ville ha fulle timeplaner og liten tid til et forskningsprosjekt som ikke hadde noe med deres arbeid å gjøre, men det viste seg å være feil. Jeg rekrutterte og intervjuet til slutt åtte informanter med betydelige lederstillinger og høy utdanning. Thaagaard (Ibid) mener at individer med høy utdanning ofte er mer villig til å bli intervjuet i kvalitative studier enn individer med lav utdanning, og det stemmer med min

erfaring. Grunnen til dette kan være at informanter med høy utdanning er familiære med forskning og føler seg komfortable med at forskeren får informasjon om deres liv. Informantene mine danner til sammen et strategisk utvalg, som forklares av Thagaard (Ibid) som et valgt sett med informanter som besitter kvalifikasjoner eller egenskaper som er strategiske i forhold til forskerens problemstilling.

3.3 En oversikt over utvalget

Alle de åtte kvinnene jeg har intervjuet har høyere utdanning, har barn og har hatt foreldrepermisjon i løpet av sin arbeidskarriere, og alle jobbet som leder innen privat sektor. Kvinnene jobber innenfor forskjellige bransjer, det er variasjon i alder, når de fikk barn og hvor lenge de var ute i permisjon.

Informantene i undersøkelsen presenteres i tabellen som følger og vil bli referert til med fiktive navn, som er gitt etter alfabetisk orden i samsvar med rekkefølgen de ble intervjuet i. Som det kommer frem av tabellen under er det store variasjoner mellom tidspunktet kvinnene fikk barn, og tiden de brukte i permisjon. I analysen vil informantene bli nøyere presentert, og der vil jeg også oppgi hvor lang permisjonstid som var mulig å ta i de årene de fikk barn. Det er en betydelig forskjell mellom mulig permisjonstid og hvor mye av den noen av kvinnene benyttet seg av.

Navn	Yrke - Næringsvirksomhet	Barn (der mor tok foreldrepermisjon)	Tid i permisjon (oppgitt i uker)	Tok far permisjon?
Anita	Lege/Daglig leder - Helsetjeneste	2 - 1990, 1993	22, 42	Nei
Bente	Sivilingeniør/Divisjonsdirektør - Forskning og utvikling	2 - 1987, 1990	2, 12	Nei
Cathrine	HR-direktør - Medisinsk utvikling	2 - 2010, 2014	3, 6	Ja
Dina	HMS-sjef – Produksjon	1 - 1999	30	Ja
Erika	Lab-sjef – Næringsmidler	2 - 2008, 2011	44, 47	Ja
Fiona	Prosjektleder - Olje og gass	2 - 1991, 1993	32, 42	Nei
Grete	HR-direktør – Produksjon	2 - 1989, 1994	”24”(3), 16	Nei
Helen	Ingeniør/Direktør – Elektronikk	2 - 2000, 2004	70, 58	Nei

Tabell 2

I tabellen står Grete oppført med ”24”(3) under tid i permisjon. Dette vil bli nøyere forklart i analysen, men kort oppsummert var hun fysisk borte fra arbeid i 24 uker, men benyttet hjemmekontor i 21 av disse ukene.

3.4 Intervjuguide- og undersøkelse

Intervjuguiden tok utgangspunkt i Tjoras (2011) forklaring av dybdeintervjustruktur. Han anbefaler å bygge opp en intervjuguide i tre deler slik at informantene skal ønske å dele sine meninger og tanker og føle seg trygge under intervjuprosessen. Intervjuguiden består av en oppvarming, refleksjon og avrundning. Tjora (2011) beskriver dybdeintervjuets forbilde som en fri og uformell samtale, men samtidig forventer de fleste intervjuobjekter at intervjueren skal styre interaksjonen til en viss grad. Intervjuet startet med ufarlige og uformelle oppvarmings spørsmål som konkret undersøker bakgrunnen til informantene; spørsmål om alder, yrke, utdanning, antall barn og alder på barn. Gjennom denne delen av intervjuet kommer jeg nærmere informantene og lærer om deres livssituasjon. Etter dette spurte jeg informantene om deres arbeidssituasjon, hvilket forhold de har til sine ledere og hvordan de ser på seg selv som ledere. Tanken bak denne delen av intervjuet var å få informantene til å åpne seg og lære om deres forhold til jobb og ledelse før jeg gjorde overgangen til det dype temaet som oppgavens problemstillinger tar for seg.

Kjernen i intervjuet inneholder spørsmål som krever refleksjon og ettertanke (Tjora, 2009). Her gikk jeg inn på temaet permisjon, permisjonspraksis, konsekvenser av permisjonsbruk og hvordan informantene opplevde å bli sett på som erstattelig eller uerstattelig. Intervjuene ble avsluttet ved å spørre om informantene ønsket å legge til noe mer vedrørende temaene vi har snakket om, eller om det var noe vi ikke har snakket om som de ønsket å ta opp. Selv om jeg hadde en intervjuguide å holde meg til, var det sjeldent jeg fulgte den slavisk. For å tilpasse meg informantenes svar hendte det at noen oppfølgingsspørsmål passet bedre enn de jeg hadde planlagt, og for å gi en bedre flyt i samtalen måtte jeg rokere om på strukturen i intervjuet underveis. I tråd med Thagaard (2011) sin anbefaling om å utføre et testintervju for å forbedre intervjuguiden gjennomførte jeg et testintervju på en bekjent som oppfylte noen av kriteriene for oppgaven. Testintervjuet resulterte i gode og reflekterte svar, som også viste at bare små justeringer av guiden var nødvendig for resten av intervjuprosessen.

Tjora (2011) mener det kan gi en positiv innvirkning på informantens svar dersom intervjuet gjennomføres i kjente omgivelser som oppleves trygge for informanten. Ettersom tematikken i oppgaven handler om jobb, i tillegg til at jeg antok at kvinnene jeg skulle intervjuer hadde fulle timeplaner, foreslo jeg at jeg kunne møte informantene på deres arbeidsplasser om det passet dem best. Det ønsket de fleste av informantene, men to av dem ville heller møtes på en kafé. Informantene fikk på denne måten selv velge settingen for intervjuet. Jeg opplevde at intervjuene som ble utført i kjente arbeidsomgivelser for informantene gjorde det enklere å snakke om jobben, og videre pense det inn på permisjon. Intervjuene på kafé var heller ikke problematiske, da informantene hadde valgt lokasjoner der det var få mennesker på det tidspunktet vi var der. Bortsett fra noe mer bakgrunnsstøy gikk disse intervjuene like bra som intervjuene som ble utført på de andres kontor. Intervjuene som tok sted på deres eget kontor skapte en naturlig stemning for temaet og gode forhold for å gjøre lydopptak uten forstyrrelser. De hadde også gjort seg utilgjengelige for forstyrrelser slik at intervjuet ikke ble påvirket av andre arbeidsoppgaver eller lignende. Alle intervjuene ble utført i Oslo, Akershus og Østfold i tidsrommet februar – mars 2017, og intervjulengden varierte fra 30 minutter til en time.

3.5 Forskerollen

Ifølge Thagaard (2011) er det vesentlig å forklare og fremheve ulike momenter ved intervjusituasjonen som den forløp under samtalen med informantene. Situasjonen preges av de to aktørene; informant og forsker. Informantene er kvinner i lederposisjoner i den private sektor, og jeg er en ung mann som skriver en mastergradsoppgave i sosiologi. Ettersom jeg intervjuet kvinner kan det argumenteres for at distansen mellom forsker og informant blir større og at vi har et mindre fellesskap oss imellom. Informantene kunne ha oppfattet en kvinnelig intervjuer som nærmere dem selv, og implisitt antatt at man forsto hverandres situasjon bedre og dermed åpnet seg i større grad. Men alle informantene har høyere utdanning, har skrevet akademiske oppgaver, og siden de visste at jeg studerte samfunnsvitenskap kan det antas at kvinnene i denne sammenheng så på meg mer som en person udefinert av mitt kjønn. Et annet punkt er at til tross for at foreldrepermisjonspraksisen til noen av informantene var kjønnstradisjonell, noe jeg kommer tilbake til i analysen, var de opptatt av likestilling i samfunnet og jeg merket gjennom deres svar at de oppfattet meg som forsker og student, uavhengig av kjønn.

Et argument som promoterer min rolle som forsker der informantene har motsatt kjønn, er argumentet for at de ikke tar for gitt at jeg vet hva de snakker om. Hadde jeg vært en kvinne kunne de fort hoppet over forklaringen av viktige momenter ved foreldrepermisjon, men ettersom jeg er mann kan det hende de i større grad forklarte detaljer slik at jeg skulle forstå alt de snakket om. Kvinnene var også en del eldre enn meg, noe som kan føre til at de føler seg som den fagkyndige på temaet, og derfor utdyper deres meninger i større detalj.

3.6 Analysearbeid

Thagaard (Ibid) demonstrerer bruken av analysemetoder og viser eksempler på temasentrerte og personsentrerte analytiske tilnærminger. Gjennom en personsentrert analyse kan forskeren fokusere på enkeltpersoner eller grupper av individer. Denne metoden å analysere på gir et helhetsinntrykk av informantene. En annen analytisk tilnærming er en temabasert analyse, som ifølge Tjora (2009) setter temaer i fokus, og ikke informantene som enkeltindivider. Gjennom denne metoden får man kastet mer lys over temaområder og man jobber med å dele opp intervjumaterialet i temaer, men det er en fare for at helhetsinntrykket kan bli borte i prosessen.

I oppgaven har jeg valgt å bruke begge formene for analyse. Arbeidet har derfor bestått i å variere mellom data, teori og metode. Thagaard (2011) poengterer at det er viktig å veksle mellom tolkningene av enkelttemaer og det større, generelle perspektiver for å skape et helhetsinntrykk. I tråd med Thagaard (Ibid) sine anmodninger om temasentrert analyse har jeg sammenlignet og belyst data fra alle informantene innenfor de enkelte temaene. Slik har jeg gått i dybden på temaene, og informasjonen fra enkeltinformanten har blitt satt i samme kontekst som intervjuet dreide seg om. Allikevel er det viktig å poengtere at en samtale mellom intervjuer og informant er vanskelig å styre maskinelt. Intervjuene hoppet flere ganger frem og tilbake mellom temaene ettersom informantene kom inn på temaer vi hadde snakket om, eller de ville tilføye noe mer til hva vi allerede hadde snakket om.

Analysen er ikke kun preget av temaer, den er også personsentrert. Informantene er ikke bare noen som gjengir et tema, men de er empirien og blir på denne måten til temaet selv og har en stor tyngde. Derfor har det vært viktig for meg å tolke informasjonen informantene har gitt om ulike temaer i helheten som dataene er en del av. Thagaard (Ibid) forklarer at

personsentrerte analyser tolker både informantene, sammenhengen de står i, og forskerens tolkninger av dette igjen, som viktige elementer for å få en total forståelse av datamaterialet.

Selv om jeg har brukt de nevnte fremgangsmåtene har jeg også brukt det induktive prinsippet; empirien som driver i teoriutvikling (Jacobsen, 2015). Man vil bestandig ha med seg teorier og tanker som man leser empirien med, og i mitt tilfelle er det Halrynjo sine teorier og begrepspar om tilgjengelighet - utilgjengelighet og erstattelig - uerstattelig. Jeg lar empirien snakke, og lager nye teoretiske kategorier som jeg presenterer i første og andre analysekapittel. Jeg bruker begrepene om tilgjengelighet og erstattelighet, men har jobbet med empirien som informantene gav meg, og det ble grunnlaget for kategoriene jeg har kommet frem til i analysen. I analysen har jeg jobbet induktivt ut fra empirien og kommet frem til nye kategorier og variasjoner ut ifra den teorien som jeg leste empirien med i utgangspunktet. På denne måten lager jeg og modifierer teori, og viser at informantene ikke er enten tilgjengelige eller utilgjengelige, men variasjoner langs begrepene. På samme måte finner jeg variasjoner av erstattelig og uerstattelig, og det er dette som er mitt funn. Jeg løser opp de opprinnelige begrepene gjennom mine informanternes fortellinger, og mine funn er en fortelling om variasjon og om en potensiell endring av foreldrepermisjon. En fortelling om variasjon der karrierelogikken ikke trenger å inneholde de samme elementene som for ti år siden.

Etter at intervjuene var gjennomført og transkribert, sorterte jeg materialet i dataene. Først leste jeg gjennom de enkelte intervjuene flere ganger og noterte sammenhenger når de dukket opp. Jeg skrev ut intervjuene og fargekategoriserte etter tema som jeg ønsket å analysere videre. Samtidig med dette ble intervjumaterialet også sortert digitalt under navn og tema i en hjelptabell. Det ga meg en bedre oversikt over datamaterialet, og har gjort det enklere å sortere og trekke ut svar fra de ulike informantene.

3.7 Undersøkelsens kvalitet

For å avslutte metodekapittelet vil jeg diskutere hvilke ulike etiske utfordringer jeg har møtt som forsker, både under intervjuet, men også i forberedelsene og arbeidet med intervjuene. Kvale og Brinkmann (2009) gjør rede for at informert samtykke er essensielt når man bruker kvalitativ metode. Dette innebærer at informanter deltar frivillig, blir informert om studiens hensikter og at de kan avslutte intervjuet, trekke seg eller la være å svare på spørsmål til enhver tid. Alle informanter aksepterte at intervjuene ble tatt opp ved hjelp av opptaksutstyr,

ble informert om formålet med undersøkelsen og gitt informasjon om at de vil være anonyme gjennom hele prosessen. Jeg gjorde det også klart at transkriberingen og lydopptaket ville bli slettet etter at undersøkelsen var over. Gjennom dette har jeg fulgt NSD (2017) sitt reglement for krav til samtykke. Noen av informantene omtalte jobben deres ved navn, og det har jeg erstattet i transkripsjonen.

Privat informasjon som kan identifisere informanten skal ikke avsløres og konfidensialitet for deltakerne i intervjuet er viktig (Kvale & Brinkmann, 2009). For å beholde informantenes anonymitet var det viktig å tenke over hvordan transkriberingen skulle foregå. Det var ikke alle informantene som kom fra samme område, og jeg har derfor ikke transkribert til dialekt, men til bokmål, slik at språklige variasjoner ikke skal kunne identifisere informantene. Som tidligere beskrevet har informantene fått fiktive navn, allerede i transkriberingsfasen, og transkriberingsdokumentene og opptaksfilene ble lagt i en passordbeskyttet mappe.

For å beskrive kvaliteten i min kvalitative undersøkelse vil jeg bruke Tjoras (2009) begreper reliabilitet, validitet og generaliserbarhet. Reliabilitet forteller om forskningen er gjort på en tillitsvekkende måte, validitet forteller om datamaterialet svarer på problemstillingen, og forskningens generaliserbarhet sier noe om hvordan undersøkelsens resultater kan tolkes (Ringdal 2013).

Reliabilitet

Under intervjuene var jeg bevisst forsker – informant interaksjonen. Som Tjora (2011) skriver, handler og svarer informantene delvis på bakgrunn av det de tror forskeren kan forvente eller ønsker. Ettersom informantene var erfarne kvinnelige ledere og jeg en mann uten barn, måtte jeg være spesielt bevisst på dette. Jeg har ikke hatt de samme erfaringene som informantene og kan ha vanskelig for å sette meg inn i deres situasjon. Samtidig er jeg ikke farget av egne erfaringer og har en fordel ettersom jeg kan snakke med kvinnene uten å være forutinntatt. Min posisjon kan også ha åpnet for et mer kritisk blikk fra min side, ettersom kvinnes permisjonspraksis og valg ikke er noe jeg har tatt stilling til tidligere, og ikke er naturlig for mitt liv. Jeg uttrykte derfor i forkant av intervjuet overfor informantene at de skulle svare ærlig og etter beste evne uten å tenke på meg som barnløs mann. Det var en av mine måter å jobbe bevisst mot mulige feilkilder. Vurdering av reliabilitet handler også om å være klar over forskjellige feilkilder som kan forekomme. For å hindre feilsiteringer og styrke

oppgavens reliabilitet, brukte jeg opptaksutstyr under intervjuene for å kunne foreta nøyaktige transkriberinger, i tråd med Tjoras (2011) anbefaling.

Det er avgjørende å redegjøre for hvordan mine relasjoner med informantene kan påvirke reliabiliteten. Informantene snakket åpent, og tilsynelatende uten å være betydelig påvirket av såkalt sosial ønskelighet, å svare det man tror intervjuer vil høre (Ringdal 2013). Derfor var det uproblematisk å intervju informantene jeg ikke kjente. Tjora (2011) mener sosial ønskelighet kan begrenses ved å etablere en trygg intervjusituasjon. Derfor var det viktig å etablere trygge rammer rundt intervjuet, deres kontorer og kafeer de valgte, og tydeliggjøre overfor informantene at det ikke finnes noen rette eller gale svar, bare ærlige svar. Ved å intervju etablerte kvinner med erfaring fra arbeidslivet og foreldrepermisjon(er) i velkjente omgivelser, skapte jeg disse rammene og promoterte ærlige svar. Reliabiliteten i oppgaven min ser jeg derfor på som god, men det er viktig å være klar over at min tilstedeværelse som mannlig intervjuer og informantenes unike erfaringer er med på å prege studien.

Validitet

For å vurdere forskningens validitet må man se om spørsmålene forskeren har stilt i intervjuet kan gi et grunnlag for å svare på problemstillingen (Tjora 2011). I min oppgave handler validiteten om samsvar mellom teoretiske begreper og spørsmålene jeg stiller informantene. Jeg ivaretok validiteten ved å formulere flere spørsmål innenfor temaene ”Permisjonspraksis” og ”Karrierekonsekvenser”. Flere av spørsmålene i intervjuguiden svarer ikke direkte på hovedproblemstillingen, men er med på å skape kontekst. Som Tjora (2011) anbefaler, har jeg også lagt forutinntatthet til side ved å forsøke å stille åpne spørsmål og supplere med oppfølgingsspørsmål. Derfor er det opp til meg å tolke informantenes svar for å analysere og koble dem opp mot problemstillingen. Ifølge Tjora (2011) er det viktig med *kommunikativ* validitet, som innebærer at man forholder seg til aktuelle teorier og relevant forskning samtidig som man prøver ut validiteten i samsvar med forskersamfunnet. Valgene jeg har gjort i min undersøkelse er farget av samtaler med veileder, forelesere, tidligere forskning og teori som jeg har satt meg inn i både før jeg startet med arbeidet og underveis. Undersøkelsen min faller på denne måten under den kommunikative validiteten, og i tillegg hevder Tjora (Ibid) at validiteten øker ved å redegjøre for forskningsprosessen, noe dette kapittelet er et testament på.

Generalisering

Tjora (2011) betegner generaliserbarhet som et viktig mål innenfor store deler av samfunnsforskningen. Det er allikevel et diskutabelt tema innenfor kvalitativ forskning og det er uenighet om hvordan generalisering skal utøves eller om det i det hele tatt er nødvendig. Statistisk generalisering er ikke et mål for min kvalitative studie, siden den består av et utvalg på åtte personer og funnene ikke kan settes inn i en konstant situasjon der de vil fungere som regler. I stedet kan jeg benytte en form for analytisk generalisering (Kvale 1997), som betyr at resultatene i denne studien sannsynligvis kan overføres og gi en forståelse av samme tema i tilsvarende undersøkelser. Det henger sammen med Tjoras (2011) forklaring av naturalistisk generalisering, som jeg mener undersøkelsen min også plasserer seg innenfor siden jeg ikke utvikler egne begreper. Der er det opp til leseren å avgjøre gyldighetene av mine funn, og om funnene kan generaliseres til leserens egen oppgave eller studie.

4. Analyse: Kvinnenes permisjonspraksis

I det første analysekapittelet analyseres datamaterialet ut fra den første underproblemstillingen: *Hvordan tok kvinnene ut permisjonen?* Det handler om hvilket mønster informantene hadde og deres permisjonspraksis. Begrepsparet til Halrynjo (2016) *tilgjengelighet* og *utilgjengelig*, vil i stor grad være med på å drøfte informantenes utsagn. Jeg tar utgangspunkt i begrepene, og i et møte med empirien videutvikler jeg nye og mer nyanserte kategorier gjennom analysen. Dette er mitt bidrag for å vise hvordan informantene gjorde ulike typer tilpasninger og hvordan de prioriterte jobb og barn. Analysen er induktiv, en kombinasjon av teori og empiri, og funnene som kommer frem er basert på hvilke variasjoner av tilgjengelighet informantene viser. Jeg analyserer én informant om gangen i hver sin kategori, der den første gruppen er de informantene som viste stor tilgjengelighet overfor omsorg og barn. Den andre gruppen viste delt tilgjengelighet mellom jobb og omsorg, den siste gruppen viste stor tilgjengelighet overfor jobb. Teori og tidligere forskning som allerede har blitt presentert vil være med på å belyse og hjelpe meg å sammenligne informantenes utsagn. Sammen med det andre analysekapittelet som undersøker den andre underproblemstillingen, vil dette være med på å besvare oppgavens hovedproblemstilling.

4.1 Hvordan brukte mødrene permisjonen?

Det lovbestemte permisjonsregelverket i Norge er en del av arbeids- og velferdsområdet i den nordiske modellen. Foreldre må opparbeide seg retten til permisjon ved å delta i arbeidslivet. På denne måten er familiepolitikk nært knyttet til arbeidspolitikk, og bidrar til å oppmuntre til likestilling mellom kjønnene ved å fremme arbeidsdeltakelse for mødre og omsorgsdeltakelse for fedre (Brandt & Kvande, 2017).

Stor tilgjengelighet overfor barn og omsorg

Hvilket syn informantene har på foreldrepermisjon blir viktig i denne oppgaven for å undersøke hvordan de tok ut permisjonen. Den første gruppen informanter, som jeg gjennom intervjuene og etter å ha lest gjennom intervjuene flere ganger, har jeg kategorisert som lite tilgjengelig overfor jobb i løpet av sin permisjon. Dette er Erika, Fiona og Helen. De har benyttet seg av permisjonen mer eller mindre slik den er tiltenkt ut ifra den allmenne aksepten som Bringedal og Lappegård (2013) mener eksisterer i sammenheng med bruken av foreldrepermisjon. I intervjuene ble det først spurt åpent og generelt om informantenes bakgrunnsinformasjon, hvordan deres yrkeskarriere hadde utviklet seg og hvordan de nådde

stillingen de arbeidet i nå. Etter å ha fått et bilde av informantenes karrierehistorie, ble de mer eksplisitt spurt om hvordan de hadde benyttet deres foreldrepermisjon med tanke på jobb, omsorg i hjemmet og hvordan de fordelte permisjonen med faren til barna.

Erika er utdannet kjemiingeniør, samboer og jobber som labsjef i en produksjonsbedrift. Hun beskriver selv arbeidsplassen som: «Et hektisk sted i utvikling der det skjer fryktelig mye, store prosjekter og veldig morsomt». Hun har to barn, og har vært i permisjon to ganger i løpet av sin yrkeskarriere. Den første permisjonen var i 2008, og den andre i 2011. Den totale permisjonslengden med 100 prosent lønn var 44 uker i 2008, og 47 uker i 2011. Fedrekvoten var på tidspunktene 6 og 12 uker.

Hun beskrev hvordan hun tok ut permisjonen: «Jeg var hjemme rundt ett år begge gangene, og pappaen var hjemme i full pappaperm, vi tok den vanlig ut». Erika opplevde det som vanlig å ta ut full permisjon. Utsagnet kan sees i sammenheng med Brandth og Kvande (2013) som forklarer at det har blitt akseptert av flertallet i Norge å bruke permisjon. Erika nevner at hun tok foreldrepermisjonen fullt ut som mange andre, noe som antyder at hun mener flertallet gjør det samme. Hun forklarer videre hvorfor hun mente dette var et riktig valg:

Graviditeten var forferdelig slitsom så jeg trengte tid på å komme tilbake på jobb. Første barnet var våken hver natt og ville ikke ta flaske eller bli ammet, så det var slitsomt. Når de er små trenger de mammaen sin en stund. Det er bedre for jobben også, det er ikke mange som kan steppe inn i fulltid på 3 måneder, men lettere å engasjere noen for ett år.

Erika illustrerer tydelig at hun syntes det var slitsomt å få barn, og at hun ble sliten under permisjonstiden ettersom det første barnet ikke ville bli ammet eller ta flaske. Permisjonstiden fremkommer som et nødvendig gode for at Erika skulle kunne ha barn. Under permisjonstiden valgte Erika å vise en stor tilgjengelighet overfor barna og omsorgen hun ønsket å gi de, og var helt utilgjengelig for arbeid. På denne måten tilpasset hun seg barnas behov. Dette viser hun når hun forteller at hun måtte planlegge hva som skulle skje på arbeidsplassen da hun ble borte, gjennom å finne en vikar og få kabalen på jobb til å gå opp i den tiden hun planla å være borte. Hun gjorde seg utilgjengelig overfor arbeidet ved å sørge for at noen kom til å gjøre arbeidet som stillingen hennes vanligvis fylte. Hun gjorde seg dermed også tilgjengelig overfor barna, og når permisjonstiden var over kom hun tilbake i samme jobb og stilling.

En annen informant som viste stor tilgjengelighet overfor barn og omsorg var prosjektlederen Fiona. Hun er gift og har fire barn, men har bare hatt foreldrepermisjon i sammenheng med to av barna: «Jeg har hatt to permisjoner, fordi jeg fikk de to eldste barna mens jeg studerte, før jeg begynte å jobbe». De to yngste barna kom til i 1991 og 1993 da permisjonslengden var henholdsvis 32 og 42 uker. Muligheten til å benytte fedrekvoten på fire uker var tilstede i 1993, men i motsetning til Erika delte ikke Fiona og hennes mann permisjonen:

Faren var ikke ute i permisjon i det hele tatt. Det var ikke mulig på grunn av hans arbeid og karriere, så jeg tok hele permisjonen. Du kan si at jeg hadde litt lang og forlenget permisjon fordi vi var stasjonert i utlandet i sammenheng med jobben hans og det var mest praktisk.

Fiona delte ikke permisjonen med faren ettersom de bodde i utlandet og karrieren til faren ble prioritert fremfor permisjon. Hun gikk selv ut av jobben hun hadde på det tidspunktet, og kom inn igjen etter permisjonen. Informanten mener det var mest praktisk, noe som kan sees i lys av Halrynjo og Lyng (2010) sin beskrivelse av hvordan kvinnen dels tilpasser seg mannens karriereønsker og preferanser. Fiona ser ikke på den kjønstradisjonelle arbeid-familietilpasningen som et hinder, men som et ønske om omsorg og oppfølging av barn og hjem. Hun gjorde seg veldig utilgjengelig overfor sin egen arbeidskarriere. Hun forteller at situasjonen med en mann med et arbeid der det var forventet progresjon, utvikling og utenlandsopphold, påvirket hennes valg i å ta hovedansvaret for barna. Dette fremhever en nyanse i datamaterialet som viser at Fiona, som i likhet med Erika, tilpasser seg barnas behov, men hun tilpasser seg også mannens karriere. Hun gjorde seg veldig tilgjengelig overfor barn og omsorg samtidig som hun tilpasset seg mannens behov for karriereutvikling.

Allikevel så hun på permisjonen som et gode der hun kunne gjøre seg tilgjengelig overfor barna og familien. Dette kommer frem når hun forteller om sin andre permisjon: «Jeg tok også den andre permisjonen, og når jeg var ferdig med den gikk jeg rett tilbake i jobb. Det var ikke rart, vi hadde lenger permisjon enn de fleste andre land». Informanten understreker også at hun syntes dette var helt normal, og at hun følte seg privilegert ved å ha lengre permisjoner sammenlignet med de fleste andre land. Dette var også en av årsakene til at hun mente det var riktig å gjøre seg tilgjengelig for barn og omsorg, mens mannen satset på karrieren. Under utenlandsopphold fikk hun erfare at det finnes andre tradisjoner og regler for foreldrepermisjon i utlandet. Den er kortere, og ofte blir barnepiker eller andre omsorgspersoner hyret inn for å bidra til barneomsorgen (Børve, 2007). Fiona oppfattet derfor

sine rettigheter til permisjon som overlegne sammenlignet med utenlandske, noe som forsterket hennes beslutning om å legge vekt på tilgjengelighet overfor barn og omsorg. En klar forskjell mellom Fiona og Erika ligger her ettersom Fiona ikke kunne forvente noe av far på grunn av utenlandssituasjonen. Både Fiona og Erika sine utsagn er så langt i tråd med det Brandth, Halrynjo og Kvande (2016) sier om at Norge har generøse foreldrepermisjoner og forventninger om at foreldre skal benytte disse. Men selv om de er generøse slik som de er utformet og virker, er det per i dag mødre som tar mest permisjon (Ibid).

Den tredje informanten som falt inn under kategorien ”stor tilgjengelighet overfor barn og omsorg” er Helen. Hun er ansatt i et internasjonalt selskap og jobber som direktør for selskapets avdelinger i Norge. Helen er samboer og har to barn som ble født i 2000 og i 2004, da full permisjonslengde var 42 uker, og tok en forlenget permisjon begge gangene. Hun viste stor tilgjengelighet overfor barn og omsorg, og i likhet med Fiona var det kun hun som tok permisjon, selv om fedrekvoten i 2000 og 2004 var fire uker: «Med den første var jeg hjemme halvannet år, så tok litt forlenget permisjon. Mannen min jobbet fullt hele tiden, og han tok ikke de ukene med pappaperm som han kunne ta». Helen forteller at de ikke syntes det var nødvendig å dele på permisjonen, og sier at de har vært litt typisk tradisjonelle, da det ikke vært noen likestilling med tanke på å være hjemme med barna. Helen er kjønnsstradisjonell med hensyn til omsorg for barn, men ikke med tanke på at hun jobber som direktør i et selskap der hun er én av to kvinnelige ledere i et selskap som har 37 mannlige internasjonale ledere. Når det gjelder arbeidslivet fremstår hun langt fra tradisjonell.

Situasjonen var også lik da de fikk barn nummer to: «Neste permisjon gikk jeg ut i tre uker før fødsel og var hjemme i 14-15 måneder. Litt ekstra der og. Jeg synes at de skal kunne reise seg og gå når de begynner i barnehagen, det er viktig for meg». Hun forklarer videre at hun ordnet med det praktiske i hjemmet og med barna under denne perioden. At faren til barna jobbet i et nyoppstartet firma med lange arbeidsdager og høyere inntekt enn henne, sier hun var grunnen til hvorfor hun tok hele permisjonen: «Det var grunnene til at jeg var hjemme og ikke han, men også på grunn av karriereaspektet. Så det var en bevisst handling og jeg var villig til å ofre litt og være hjemme, og jeg syntes det var helt greit». Sett i sammenheng med Halrynjo (2016) som mener at det å vise utilgjengelighet overfor jobb ved å velge en lenger permisjon og vise større tilgjengelighet overfor hjemme- og omsorgsarbeid, kan være hindringer for de som ønsker forfremmelser og avansement. Her kunne Helen skapt hindringer for seg selv gjennom valget av permisjonspraksis. Dette ble ikke tilfellet for Helen,

men det vil jeg komme nøyere tilbake til i neste analysekapittel som handler om hvilke konsekvenser foreldrepermisjonene kan ha hatt for kvinnene. Helen viet sin tilgjengelighet til barna og arbeidet i hjemmet, og valgte å ta en forlenget foreldrepermisjon fordi hun ønsket: «Å ha det hyggelig med barna og gi dem en start som gjør at livet deres blir så enkelt som mulig».

Både Erika, Fiona og Helen sine utsagn er i tråd med det Brandth, Halrynjo og Kvande (2016) sier om at Norge har generøse foreldrepermisjoner. Men forventningene om at begge foreldre skal benytte disse rettighetene er ikke like hos informantene. Erika og samboeren hennes delte permisjonen opp i større grad og benyttet seg av farens rettigheter. Dette kan sees i lys av Brandth og Kvande (2003) som mener at fedrekvoten skal fungere som et signal til fedrene om at de aktivt skal ta del i omsorgen under barnets første leveår. Fiona og Helen var derimot alene om å ta permisjonen, og mente på hver sin måte at det var mest praktisk at de gjorde seg tilgjengelig overfor barn og omsorg ettersom mannens karriere var viktig. Selv om foreldrepermisjonene er generøse slik som de er utformet og virker, er det per i dag mødre som tar mest permisjon (Ibid). Dette utsagnet er de to sistnevnte informantene med på å understreke. En annen dimensjon som kommer frem er at de to samme informantene ikke hadde noen praktisk støtte fra far under deres permisjon. Far bidro økonomiske, men de var alene om å gjøre seg tilgjengelig overfor barn og omsorg, og måtte tilpasse seg mannen og barna i stor grad.

Kvinner i ledende stillinger i den private sektoren i Norge er ofte gift eller samboere med menn som har lignende posisjoner og karrierer (Gulbrandsen, Engelstad, Klausen, Skjeie, Teigen & Østerud, 2002). Fedrene i den første kategorien er karrierfedre, og ifølge Halrynjo og Lyng (2013) viser det seg at likestillingen kan bli noe oversett av eliteutdannede par når det kommer til utøvelsen av familie-arbeidstilpasningen. Kvinnene i eliteyrker som er sammen med menn i eliteyrker kan ofte praktisere en kjønnsstradisjonell tilpasning der fars karriere settes foran mors. Halrynjo og Lyng (Ibid) forklarer at kvinnenes tilpasninger ofte henger sammen med mannens arbeid og karriere, selv om det ofte er kvinnene som ønsker omsorg og oppfølging av barn i startfasen. Likevel er det viktig å ta i betraktning at disse informantene var de kvinnene som i størst grad gjorde seg tilgjengelig overfor barn og omsorg. I neste kategori kommer fortellingen til informanter som i større grad gjorde seg tilgjengelig overfor arbeid.

Delt tilgjengelighet overfor jobb og omsorg

Den andre kategorien dreier seg om to informanter som på hver sin måte viste delt tilgjengelighet mellom arbeid og omsorg for barn. Informantene Anita og Dina har to ulike opplevelser av hvordan foreldrepermisjonen kan endre seg underveis i permisjonstiden. Det som kjennetegner deres bruk av foreldrepermisjon, er hvordan deres tilgjengelighet overfor barn og omsorg varierte og måtte endres til tilgjengelighet overfor jobb. Det oppstod situasjoner der informantene måtte gjøre et aktivt valg og kutte permisjonen tidlig for å prioritere arbeid.

Informanten Anita jobber som daglig leder, er utdannet lege og har to barn. Hun brukte sin foreldrepermisjon i 1990 og 1993, da full permisjonslengde var 28 og 42 uker. Faren til barna tok ikke ut permisjon i noen av tilfellene, selv ikke i 1993 da fire ukers fedrekvote ble innført, noe som tyder på en kjønnsstradisjonell fordeling. Anita fortalte om hvordan hun brukte permisjonen:

Begge tok ikke permisjon. Faren til barna jobbet i en bedrift som ikke var noe begeistret for farspermisjoner, så det ble det ikke noe av. Ved det første barnet tok jeg ikke ut alt, da jeg fikk tilbud om en jobb halvveis ut i permisjonen, jobben måtte startes da ellers hadde jeg ikke fått den.

Anita valgte å avslutte sin første permisjon da hun fikk tilbud om en jobb som hadde oppstart under den resterende tiden av hennes permisjon. Hun forteller videre at løsningen ble å skaffe en dagmamma som kunne passe på barnet noen av dagene mens hun var på jobb. Det var som hun sier: «Ingen kjære mor, og ingen forhandlinger på lenger permisjonstid». Anita forklarer hvordan den praktiske kabalen ble løst de dagene hun jobbet kveldstid og dagene uten dagmamma: «På kveldene var faren hjemme med barnet, og kom kjørende til kontoret for amming. Andre dager var mormor på besøk og tok vare på barnet, og jeg fikk kjøre hjem i lunsjen dersom det var behov for amming da». For at Anita kunne tre inn og utføre jobben hun ønsket var det flere aktører som måtte hjelpe til for å løse familiekabalen. Informanten illustrerer at hun på ingen måte opplevde seg tvunget til å avslutte permisjonen tidlig, men gjorde et aktivt valg der hun gikk fra å vise tilgjengelighet overfor barneomsorg til å vise tilgjengelighet overfor arbeid. Samtidig som hun gjorde seg tilgjengelig overfor den nye jobben måtte hun finne løsninger for å dele sin tilgjengelighet mellom arbeid og barn.

Informantene tilpasser seg arbeid og barn på forskjellige grunnlag, og i Anita sitt tilfelle der hun måtte dele sin tilgjengelighet mellom arbeid og barn, var det den nye jobbmuligheten som la grunnlaget for hennes tilpasninger. Anita sin situasjon går noe imot Hernes (1987) som mener velferdsstatens regler og ordninger for foreldrepermisjon gjør det enklere for mødre å kombinere familie og arbeid. Situasjonen kan i større grad sees i lys av Halrynjo og Lyng (2010). De sier at til tross for den generøse familiepolitikken i Norge med likestilte arbeidsfamilieidealer og like muligheter, er norske fedre i en posisjon hvor de lettere kan møte kravene om tilgjengelighet overfor arbeid enn mødre. Moren i dette tilfellet måtte dele sin tilgjengelighet mellom arbeid og barn. Den andre gangen Anita fikk barn tok hun full permisjon uten at hun måtte avbryte den tidlig.

Den andre informanten som er plassert i kategorien delt tilgjengelighet jobber som HMS-sjef i en stor produksjonsbedrift, er samboer og har vært ute i en foreldrepermisjon i 1999. Foreldrepermisjonen var 42 uker på tidspunktet og fedrekvoten var fire uker. Dina sitter igjen med en ubehagelig følelse av at foreldrepermisjonen tok slutt før den skulle:

Jeg var ute i nesten 7 måneder, så jeg begynte tidligere enn det jeg hadde minsterett til. Under permisjonen fikk jeg vite at min stilling var strøket fra organisasjonskartet så jeg følte jeg måtte komme tilbake for å forstå hva som hadde skjedd. Jeg kom tilbake i en spesiell situasjon med mye usikkerhet.

Før informanten gikk ut i permisjon hadde hun over en periode blitt spurt av selskapet hun jobbet i om hun ville tre inn i rollen som administrerende direktør. Dette var en posisjon Dina ikke ville ha da hun beskriver rollen som: «(...) veldig begrenset og jeg ville ha vært nødt til utføre direktiver som organisasjonen og eier gav uten rom for å diskutere løsninger på en bedriftsdemokratisk måte». Dette ble diskutert i løpet av halvåret før hun gikk i permisjon, men hun sa ifra at hun ikke ville gå fra sin lederstilling til den øverste stillingen før hun tok ut permisjonen. Informanten forteller om en permisjonstid der hun var tilgjengelig overfor barn og omsorg, men måtte gjøre seg tilgjengelig overfor jobb på et tidligere tidspunkt enn hun forventet. Hun visste ikke noe om at stillingen hun hadde før permisjonen skulle bli fjernet:

Jeg tror de straffet meg ettersom jeg ikke ville gå inn i rollen som admin. De sa jeg skulle få være så lenge jeg ville i permisjon og alt mulig om jeg ville gå inn i stillingen, men jeg hadde ikke lyst når jeg så betingelsene. Det hendte ikke noe mer før, men jeg fikk greie på at min rolle og stilling ikke var der lenger i løpet av permisjonen. Ikke via sjefen, men en kollega.

Etter at Dina fikk vite at posisjonen hennes i selskapet var fjernet fra organisasjonskartet måtte hun forandre sin tilgjengelighet fra barneomsorg til arbeid. Hun avbrøt permisjonen to måneder tidligere enn planlagt, og returnerte til arbeidsplassen for å finne sin egen stilling fjernet og tre nyansatte som jobbet i stillinger som ville vært aktuelle for henne. Hun fikk støtte fra fagforeningen, og etter to måneder med møter og forhandlinger fikk hun med bedriften på å gi henne en erstatning mot at hun sa opp. Hun beskriver tiden: «Det var en veldig tøff og tung periode. Spesielt siden jeg gikk rett fra permisjon hjemme til en ubehagelig posisjon på jobben som jeg lenge trodde jeg skulle tilbake til». Ettersom Dina måtte gjøre seg tilgjengelig overfor arbeid måtte faren til barnet begynne å ta ut ekstra permisjon, og han var hjemme med barnet lenger enn planlagt. Resultatet ble at faren var hjemme med barnet de to månedene før Dina sa opp jobben, hvilket var på den tiden hans planlagte permisjon begynte. De to månedene etter det var de begge hjemme med barnet, noe Dina beskrev som: «(...) en fin tid når vi begge var hjemme og jeg var ferdig med den ubehagelige jobbsituasjonen». Jeg vil i større grad komme tilbake til hvilke konsekvenser dette hadde for Dinas karriereutvikling i neste analysekapittel.

Informantene i kategorien ”delt tilgjengelighet overfor jobb og omsorg” viser likheter gjennom hvordan de hadde planlagt å bruke sine permisjoner og hvordan de måtte avbryte dem, men havnet i to ulike situasjoner. Anita valgte å avslutte sin første permisjon ettersom hun fikk tilbud om en jobb som hadde oppstart under den resterende tiden av hennes permisjon. Det fremgår i hennes utsagn som en mer positiv situasjon enn Dinas, ettersom Anita ble presentert for en mulighet som hun tok. Hun er på denne måten med på å bryte ned det Kaul og Brandth (1988) betegner som tradisjonelle roller der mødre trakk seg vekk fra arbeidslivet. Dina opplevde en langt mer ubehagelig situasjon og valgte å avslutte sin permisjon tidligere enn planlagt da hun fikk vite at stillingen hennes ikke lenger eksisterte i selskapet. Dina viste tilgjengelighet overfor jobb, men ikke overfor den stillingen som arbeidsgiveren ville hun skulle gå inn i. Hun illustrerer en negativ situasjon som endte med at hun sa opp jobben. Dina ønsket ikke å gjøre seg utilgjengelig overfor arbeidslivet, men

omstendighetene førte til at hun trakk seg vekk og hun oppsummerer det hele: «(...) en spesiell situasjon der det var vanskelig å få gjort noe annerledes».

I denne sammenheng er det hensiktsmessig å trekke frem muligheten til å ta ut fleksibel permisjon. Brandth og Kvande (2015) fant i sin studie ut at fleksible permisjonsordninger kan gjøre det vanskelig for ansatte å kombinere jobb og arbeid i hjemmet. Dette ettersom det ofte inkluderer hjemmekontor og det gjør det vanskelig å skille mellom å være hjemme med barn og jobb. En annen faktor som ble diskutert var at til tross for den fleksible permisjonen oppstår det en tendens der man jobber mer enn man egentlig skal, og jobben invaderer omsorgsområdet. Man produserer mer stress og gjør omsorgen for barnet dårligere (Ibid). En fleksibel permisjonsordning var ikke noe alternativ for Anita, ettersom den ble innført i 1994, men for Dina kunne den ha hjulpet henne til å vise større tilgjengelighet overfor jobb, samtidig som hun fikk vist tilgjengelighet overfor barn og omsorg. På denne måten kunne hun tilpasset seg og vist tilstedeværelse på arbeidsplassen, som kunne hindret organisasjonen i å fjerne stillingen hennes ettersom hun var tilstede. Hun ville i det minste sluppet å få den dramatiske beskjeden gjennom et mellomledd.

Stor tilgjengelighet overfor jobb

I utvalget mitt er det tre informanter som tydelig faller inn under kategorien ”stor tilgjengelighet overfor jobb.” Å kunne vise tilgjengelighet overfor arbeid er høyere verdsatt for arbeidsliten, og øker jo lenger man kommer oppover karrierestigen (Halrynjo, 2016). Alle informantene i oppgaven tilhører arbeidsliten, men det er kun kvinnene Bente, Cathrine og Grete som faller inn under denne kategorien. De har på ulike måter kortet ned permisjonstiden for å gjøre seg tilgjengelige overfor jobb.

Bente er sivilingeniør, jobber som divisjonsdirektør og har to barn som ble født i 1987 og 1990. På det tidspunktet var det ikke mulig å ta like lang permisjonstid som noen av de andre informantene hadde mulighet til, og fedrekvoten var ikke innført. Det er viktig å være klar over at hun maksimalt hadde mulighet til å ta full permisjon i 20 og 28 uker, som er bortimot halvparten av permisjonslengden i dag. Til tross for at hun ikke fikk like mye permisjon som hun ville hatt rett til i dag, benyttet hun langt fra den tiden hun hadde krav på. Dette viser hun gjennom sine refleksjoner av hvor kort tid hun var borte fra jobb og hvorfor:

Jeg hadde nettopp startet og følte veldig ansvar da jeg fikk mitt første barn. Og siden han var så liten og sov, tok jeg han med på jobben 14 dager etter fødselen. Så han var med meg på jobben. Jeg brukte ikke permisjonstiden min som jeg ville gjort i dag, men jeg tok ut en fridag i uka og jobbet fire dager i uka, så passet farmor litt den siste dagen.

Bente forklarer at hun brukte sin permisjon til å ha en fridag i uka fordi hun følte et stort ansvar overfor sin nye jobb: «(...) det var et mannsdominert yrke jeg var i og jeg syntes det var litt ugreit at jeg skulle ha fri når jeg nettopp hadde begynt, fått ansvar og skulle reise litt med jobben. Jeg følte veldig på det». Bente opplevde det som ubehagelig å skulle være borte fra den nye jobben når hun syntes alt lå til rette for å kunne dra på jobben når barnet sov: «(...) jeg kunne like gjerne jobbe som å sitte hjemme i et rekkehus, så det gjorde jeg». Hun kommenterte også at det var en mannsdominert arbeidsplass og yrke, og som eneste kvinnelige ansatte opplevde hun det å skulle ta permisjon som noe brysomt. Ikke bare for andre, men også overfor seg selv. Dette hang sammen med det hun svarte når jeg spurte hva som skjedde da hun fortalte arbeidsgiver om graviditeten: «Det gruet jeg meg så fælt til, syntes det var helt ille. Jeg følte meg skyldbetyngt og følte jeg sviktet dem, men jeg måtte jo si det, og da jeg sa det gikk det helt fint». Hun berettet videre at hun ikke hadde gjort det samme i dag: «Det gikk jo bra, men jeg ville ikke gjort det i dag, jeg var jo ung og trodde alt var mulig». Faren til barna delte ikke på permisjonen første eller andre gangen, og Bente fikk familiekabalen til å gå opp ved å ta en fridag i uka og gjennom hjelpen fra en farmor. Etter barn nummer to brukte hun permisjonen på en lignende måte:

Andre gangen hadde jeg ikke så dårlig samvittighet og brukte nesten 3 måneder. Samtidig var jeg veldig der at jeg ikke brukte opp hele permisjonstiden, men tok heller en fridag i uka. Jeg kunne vel tatt 6 seks måneder med full lønn, men første gangen tok jeg bare to uker, og det gikk jo greit.

Bente kommenterer et par ganger at hun ikke har dårlig samvittighet over valget hun gjorde ved å vise så stor tilgjengelighet overfor jobben. Hun understreker likevel at hun ikke ville gjort det i dag, med bakgrunn i bedre ordninger og strammere regler, kombinert med hennes tyngre ballast som leder og mer erfaring. Denne tvetydigheten kan tyde på en viss ambivalens. Hun var klar på at hun alltid har gjort mye for jobben og stilt opp for arbeidsplassen. Til tross for ambivalensen hun viser i dag, har hun tilpasset seg arbeidsplassen og strukket seg langt for stor tilgjengelighet ovenfor den. Historien om hennes permisjonsbruk viser altså en stor

tilgjengelighet overfor jobb. Sett i sammenheng med Halrynjo (2016) sin beskrivelse av hvordan tilgjengelighet overfor jobb viser arbeidsgiveren at man har muligheten til å vise fleksibilitet, levere resultater og forplikte seg til arbeidet. Dette vil gjøre en ansatt mer ettertraktet i arbeidsgivers øyne. Bente sin bruk av permisjon har på denne måten gjort henne til en arbeidstaker som arbeidsgiver ønsker. Bentes mål fremstår å være en ettertraktet arbeidstaker som ikke skapte besvær, samtidig som hun ble påvirket av følelsen å være til bry dersom hun tok ”fri”.

Den andre informanten i denne kategorien jobber som HR-direktør i en stor bedrift. Cathrine er samboer, mor til to barn. Ett som hun fikk i 2010 da permisjonstiden var på 46 uker, og ett i 2014 da den var like lang som den er i dag, 49 uker. På tidspunktene var fedrekvoten 10 uker. Hun fremstår som en tøff, karriereorientert kvinne med bein i nesa når hun forklarer hvordan hun brukte permisjonen:

Første gang jeg fikk barn var jeg på jobben til slimproppen gikk. Så gikk jeg hjem og pakket bagen min og dro på sykehuset. Jeg var hjemme i to og en halv uke, og så var jeg på jobb med henne, og hun var mye med etter det. I starten jobbet jeg litt kortere dager før jeg tok ut noe permisjon gjennom en fleksibel tidskonto.

Cathrine forteller at hun ikke forlot jobben før slimproppen bokstavelig talt gikk. Dette viser hennes store tilgjengelighet overfor jobben. Hun brukte lite av permisjonstiden, og etter fødselen var hun tilbake på jobb med barnet før det var tre uker gammelt. Hun benyttet seg noe av en fleksibel ordning, men tok ikke full permisjon. Hun forklarer at hun fikk familiekabalen til å gå opp rent praktisk ettersom moren hennes var pensjonist og bodde i nærheten, og dermed kunne bidra med barnepass. Arbeidsplassen var også nære hjemmet deres slik at bestemor kom gående med datteren til jobben slik at hun fikk ammet, men med en gang barnet begynte å få grøt sier Cathrine at hun jobbet lengre dager igjen. Hennes første barn var mye med på jobb: «Jeg jobbet ganske mye og reiste en god del i Skandinavia med jobben, så førstemann fikk være mye med å reise». Da faren til barnet tok permisjon fikk de koordinert det med hennes fleksible ordning, og hun sier han tok permisjonen sin fullt ut helt mot slutten av hennes. Den andre gangen Cathrine fikk barn gjorde hun seg, om mulig, i enda større grad tilgjengelig overfor jobben:

Den andre gangen startet permisjonen egentlig 3 uker før, men jobbet selvfølgelig og var på jobb 3 ganger i uka de ukene. Og da fødselen gikk litt på overtid fikk jeg presset på og satt i gang fødselen ettersom mannen min skulle ut å reise en uke. Jeg kjente at jeg gidder ikke å føde mens han er bortreist. Det gikk greit, og han reiste rett etter. Da barnet var tre dager gammelt var barnet med på jobb, for da måtte jeg slutføre årets lønnsforhandlinger.

Engasjementet Cathrine viser overfor jobben er det sterkeste som har kommet frem gjennom i intervjuene med informantene. Hun jobbet flere ganger i uken rett før fødsel, og når fødselen gikk litt på overtid virker det som hun gjennom ren viljestyrke fikk satt i gang fødselen. Hun var tilbake på jobb tre dager etterpå med en like gammel baby, og viste igjen en stor tilgjengelighet overfor jobben. Hun kommenterer at det var noe spesielt, og forklarer grunnen til at hun returnerte tilbake på jobb så raskt: «(...) det var litt spesielt kanskje, men var bare jeg som kunne slutføre lønnsforhandlingene. Mormoren var med og passet barnet, men en tre dager gammel baby ligger jo bare der og sover, så det gikk fint». Også denne gangen fikk Cathrine hjelp fra familiemedlemmer for å kunne dra på jobb. I likhet med hennes første permisjon benyttet hun seg av en tidskonto, men det var ikke like fleksibelt i forhold til amming ettersom de hadde flyttet og hadde lenger reisevei. Dette skapte en utfordring for Cathrine:

Jeg var mindre frem og tilbake mellom jobb og hjem under den andre permisjonen siden jeg hadde lengre reisevei, så når jeg dro på jobb hadde jeg barnet med meg. Det jobber så mange kvinner på jobben at det var mange som passet henne hvis jeg var i møte eller lignende. Jeg passet på å legge møtene utenfor amming, og når hun skulle sove så hun lå bare der i vogna si.

For å kunne dra på jobb med barnet måtte hun bruke medarbeidere som barnepassere, og organiserte arbeidsdagen sin slik at hun tok møter utenfor ammetid og når barnet skulle sove. Hun sier at kollegaene bare syntes det var hyggelig å passe barnet, men gjennom måten hun forteller det på viser hun hvor tilgjengelig hun gjorde seg overfor jobb: «Det ble en del av kollegene mine sin jobb å passe på min unge mens jeg var i møter». I den permisjonen jobbet hun ikke fulle dager i starten ettersom hun selv sier: «(...) man må jo ta litt hensyn, og 3-åringen skulle hentes i barnehagen». Cathrine nevner flere ganger at faren til barna gjorde mye og at han tok full permisjon denne gangen også, 14 uker koblet opp mot slutten av hennes ordning. Hun sier at likestillingen er viktig for dem, men: «(...) far har jo ikke puppen, så det blir vanskelig med full likestilling når barnet ikke ville ta flaske eller erstatning».

Fødsel og amming forklares av Brandth og Kvande (2003) som en av grunnene til hvorfor noen fedre er mer tilbakeholdne til å ta permisjon. I tilfellet med Cathrine og faren til deres barn var det praktiske årsaker som førte til at faren tok permisjonen mot slutten av hennes permisjonstid, men det er viktig for henne å presisere at forholdet deres er preget av så mye likestilling som mulig. Hun fremstår som en handlekraftig kvinne som ikke legger skjul på sine meninger: «Jeg er en kvinne som synes at dersom mannen kunne føde barn så hadde mannen hjemme hos oss vært den som fødte barna, men sånn er vi dessverre ikke skapt». Cathrine kommer inn på mange interessante aspekter og synspunkter gjennom fortellingen om hvordan hun brukte fødselspermisjonen. For å oppsummere hennes bruk av permisjon, sett i lys av tilgjengelighetsbegrepet til Halrynjo (2016), viser hun en stor tilgjengelighet overfor jobb både før og etter fødsel ved å velge en kortere permisjon, jobbe på arbeidsplassen helt til fødsel og returnere til jobben få dager etter at hun fikk barna.

Grete har to barn, er gift og jobber i likhet med Cathrine som HR-direktør, men i en annen stor bedrift. Grete fikk barn i 1989 og 1994 da full permisjon var 24 og 42 uker. Fedrekvoten ble innført i 1993, og var fortsatt på fire uker året etter. Hun brukte ikke mye av tiden hun hadde rett på til å være tilgjengelig overfor omsorg og barn. Det førte til at jeg kategoriserte henne i gruppen med informantene som viste en stor tilgjengelighet overfor jobb:

Rett før jeg gikk i første permisjon jobbet jeg frem til siste dagen, og siden vi skulle innføre nytt lønssystem så sa jeg at det er en glitrende oppgave som jeg kan ha mens jeg har permisjon. Så jeg gikk egentlig aldri i permisjon. Jeg satt hjemme og jobbet da jeg hadde permisjon og gikk fysisk tilbake på jobb etter et halvt år.

Grete sier at hun egentlig aldri gikk i permisjon da hun jobbet hjemmefra under sin første foreldrepermisjon. Hun satt hjemme og jobbet med arbeidsplassens nye lønssystem i perioden etter fødselen, da hun egentlig hadde foreldrepermisjon. I tillegg til dette hadde hun et eget firma der hun jobbet med å bistå andre firmaer med rekrutteringsoppdrag. Denne store tilgjengeligheten overfor arbeid beskriver hun i et positivt lys: «Det gikk aldeles utmerket, og barnet var snilt og laget lite lyd mens jeg hadde kontor hjemme». Hun begynte med arbeidet tre uker etter fødselen, og mannen hennes jobbet lange dager i et stort selskap, så han tok ikke noe permisjon eller fri. Det kan argumenteres for at hun brukte permisjonen i en viss grad slik den var tiltenkt ettersom Grete ikke var fysisk tilbake på jobben før etter 24 uker. Likevel viste hun tilgjengelighet overfor jobben ved å utføre det en full stilling krevde hjemmefra i

løpet av denne perioden. Ifølge Halrynjo (2016) gjør en mor seg utilgjengelig overfor jobb ved å vise større tilgjengelighet overfor omsorg og barn. I Grete sitt tilfelle klarte hun å vise tilgjengelighet på flere arenaer, men ut ifra hennes utsagn fremstår det som hun mente det var vel så viktig å kunne bidra med sitt engasjement og sine kunnskaper til jobben i permisjonstiden, som det var å kun være tilgjengelig overfor barnet. Å kunne vise tilgjengelighet overfor arbeid er høyere verdsatt for arbeidsliten, og jo lenger man kommer oppover karrierestigen (Ibid). Dette var et sted Grete befant seg ettersom hun jobbet i en stor internasjonal bedrift i en lederstilling. Den andre gangen hun fikk barn og skulle bruke permisjon hadde hun ordnet det slik at hun sa opp jobben idet hun skulle ut i permisjon, og hadde planer om å være lenger hjemme:

Da neste barn var på vei jobbet jeg også frem til siste dag før kontroll. Da jeg kom på kontrollen viste det seg at fødselen var i gang så de sendte meg direkte på sykehus. Jeg hadde bestemt meg for at jeg skulle være litt hjemme med to små barn, og foreldrepermisjonen hadde da blitt en del lengre.

Grete hadde sett for seg full permisjonstid med full tilgjengelighet overfor barna, uten jobb i, men det skjedde ikke. Kort tid ut i permisjonen fikk hun en telefon som endret permisjonen: «(...) så ringte administrerende direktør og spurte om jeg kunne gå inn i stilling som personalsjef når jeg var ferdig med permisjonstid. Og da var det så fristende at jeg måtte si ja». Hun fikk muligheten til å fullføre permisjonen før hun gikk inn stillingen som personalsjef på jobben hun nettopp hadde sagt opp i, men Grete som tidligere hadde vist stor tilgjengelig overfor jobb gjorde seg igjen tilgjengelig:

Jeg begynte i personalsjefstillingen noen dager etter at han ringte, og da hadde jeg vært hjemme i fire måneder. Jeg begynte egentlig å få nok av husstell og barn. Det var sommer og veldig fristende å begynne å jobbe igjen. Jeg hadde allerede en dagmamma i nærheten med et stort hus der barna likte seg. Vi trillet bort om morgenen og så dro jeg på jobb, og siden det har jeg jobbet sammenhengende.

Grete avsluttet tiden hjemme med barna få dager etter hun fikk tilbud om den nye stillingen på jobben. Hun sier at de hadde ventet på henne, men hun syntes det var for mange fristende oppgaver i den nye jobben, og hun var ivrig etter å komme i gang. Mannen hennes hadde på den tiden begynt i en ny jobb, og var avdelingsleder. Han var i en posisjon som Grete beskrev: «Han reiste mye over hele verden på den tiden. Det var nye prosjekter, jobbing 24

timer i døgnet og han var nesten ikke hjemme i det hele tatt de årene der». Grete befant seg i en situasjon der hun måtte finne løsninger på familiekabalen uten at faren kunne bidra, samtidig som hun ville være tilgjengelig overfor sin egen jobb. Løsningen ble dagmammaen: «Hun var streng og oppdro både meg og barna. Hun ville ikke jobbe mer enn åtte timer så jeg måtte tilpasse meg litt deretter, men da arbeidet jeg bare med resten hjemmefra». Selv etter at Grete var ferdig på arbeidet, og hadde hentet barna fra dagmammaen fortsatte hun arbeidet hjemme. Det fremstår av hennes utsagn at hun ønsket å jobbe så mye som mulig, og gjorde seg i stor grad tilgjengelig overfor jobb, både hjemme og på arbeidsplassen.

Informantene jeg plasserte i kategorien ”stor tilgjengelighet overfor jobb” har på hver sin måte vist hvordan de prioriterte jobb og hvorfor. Det er flere likheter i deres beretninger som er verdt å merke seg. Selv om det i utgangspunktet er en tilfeldighet at to av oppgavens informanter jobber som HR-direktører, er det bemerkelsesverdig å høre hvordan de begge har satt jobben først og gjort seg tilgjengelig overfor den. Man kan sette et spørsmålstejn ved deres tilgjengelighet når de to er HR-direktører, med direkte ansvar for ”Human Resources”, altså menneskelige ressurser – den humane kapitalen (Aasheim, 2016). Her ligger det noe uforløst ettersom deres jobb innebærer å ta vare på og å legge til rette for hvordan folk bruker permisjon. Det er interessant at de ikke reflekterer over denne typen ansvar, spesielt overfor seg selv, og det tyder på at det er sterke normative føringer på tilgjengelighet. Cathrine og Grete viser at tilgjengeligheten heller ikke er avhengig av hvilke permisjonsmuligheter kvinnene hadde. De viser sammenfallende erfaringer til tross for at Cathrine fikk barn i 2010 og 2014, og Cathrine i 1989 og 1994. Cathrine og Grete fremhever at de begge var på arbeid helt til de absolutt måtte dra til sykehuset, og det fremstår av deres utsagn at de ønsket å jobbe så mye som mulig. Dette ønsket også Bente, selv om hun i større grad følte hun skyldte jobben hennes sin tilgjengelighet.

Alle disse kvinnene kan på et nivå sees i lys av Halrynjos (2016) beskrivelse av kvinner i eliteyrker. Informantene er ledere i privat sektor, der tid borte fra arbeidet kan være avgjørende for karrieren ettersom slike posisjoner krever tilstedeværelse og mye arbeidstid av arbeidstakeren. Halrynjo (Ibid) mener mødre som tar permisjon viser at de kan erstattes overfor arbeidsgiveren, og gjør seg selv mindre synlig jo lengre permisjonen er. Dette skal jeg komme mer inn på i det andre analysekapittel som handler om karrierelogikkens spilleregler, og hvordan den har informantenes permisjonsuttak kan ha påvirket deres karriereutvikling. Informantenes utsagn i den siste kategorien kan tyde på at de ikke ønsker å ta risikoen som en

lang permisjonstid kan føre med seg, ved å gå glipp av prosjekter og nye posisjoner som isteden kan gå til de som er tilstede på jobb. Selv om de ikke ønsker å ta denne risikoen kommer det også tydelig frem at de har et stort ønske om å jobbe og vise seg frem overfor jobben. I denne prosessen der de gjør seg tilgjengelige dukker det opp et nytt fellestrekk. De behøver støtte fra andre aktører for å få familiekabalen til å gå opp. Løsningen blir hjelp fra nær familie eller dagmamma i disse informantenes tilfelle.

4.2 Oppsummering: Variasjoner i tilgjengelighet

I det første analysekapitlet har jeg undersøkt hvordan kvinnene har benyttet seg av fødselspermisjonen og funnet ut at det eksisterer variasjoner for hvordan de har brukt den. Jeg har undersøkt hvordan faren til informantenes barn og andre støttespillere har vært involvert i permisjonsbruken, noe som har vært med på å påvirke kvinnenes ulike bruk av foreldrepermisjonen. I forhold til tidligere teori viser mine funn er at det finnes variasjoner i tilgjengelighet overfor jobb og barn. Noen av funnene stemmer overens med den stereotypiske karrierekvinnen, men i andre tilfeller ser man at tilgjengeligheten i stor grad varierer og avhenger av at far eller andre nære støttespillere stiller opp, hvilket land de befinner seg i, eller hvordan foreldrepermisjonen har utviklet seg. Jeg har analysert meg frem til at informantene er kvinnelige ledere som forventet å være tilgjengelige på ulike måter. For å vise variasjonene i tilgjengelighet har jeg tatt tak i empirien og analysert frem variasjoner av deres tilgjengelighet overfor jobb. På bakgrunn av dette funnet ble informantene hensiktsmessig delt inn i tre ulike kategorier etter hvor tilgjengelig de gjorde seg overfor arbeid eller barn og omsorg. Dette har vist seg å være en riktig beslutning ettersom kvinnene, etter gjennomgangen av deres fortellinger, passer inn i de ulike kategoriene. Jeg har utviklet en tredeling som har resultert i en mer fruktbar analyse. Dette har også gjort det enklere og mer oversiktlig å få et innblikk i hvordan de tok ut permisjonen.

I kategorien ”stor tilgjengelig overfor jobb” viser jeg hvordan Bente, Cathrine og Grete valgte jobb fremfor permisjon. Det interessante her er hvordan de forstår at de har et større mulighetsrom til å være tilgjengelig enn de andre informantene. Hvorfor står de på så hardt og stiller seg så tilgjengelige overfor jobb? Dette er aspektet jeg fant mest interessant etter å ha analysert svarene deres. Det fremstår av Bente sine utsagn at hun gjorde seg tilgjengelig overfor jobb fordi hun følte at hun skyldte jobben tilstedeværelse og dedikasjon. Cathrine og Grete forteller at de valgte å jobbe så mye som mulig fordi de selv ønsket det, selv om de er

klare over at de kunne tatt lenger foreldrepermisjon. Grete er spesielt med på å understreke dette. Da hun fikk tilbud om rollen som personalsjef avsluttet hun permisjonen etter halv tid, til tross for at hun hadde muligheten til å fullføre permisjonen og fortsatt få jobben. Grunnen til dette var ikke bare hennes tretthet over barnestell, men også et ønske om å vise seg frem og utvikle karrieren sin. Informantene viser en voldsom vilje til å være tilgjengelig og omtaler arbeidsplassen med en jobbmagnetisme slik at det tydelig kommer frem at de er glad i å jobbe. I tillegg har de vært opptatt av å klatre karrierestigen, noe som er i tråd med Halrynjo (2016) sin beskrivelse av karrierelogikken, som jeg kommer tilbake til i neste analysekapittel.

Kategorien ”delt tilgjengelighet overfor jobb og omsorg” var den mest utfordrende å plassere informantene i, ettersom det er mange variabler som spiller inn på hvordan de gjorde seg tilgjengelig overfor arbeid istedenfor barn og omsorg. Anita og Dina hadde begge planlagt å bruke sine permisjoner slik de var tiltenkt, men måtte avbryte de på grunn av ulike omstendigheter. Anita sin situasjon ble i større grad oppfattet som en positiv situasjon der hun fikk muligheten til å begynne i en jobb på bekostning av å avbryte permisjonen før den var ferdig. Dina sin situasjon fremstilles i et mer negativt lys ettersom hun måtte avbryte permisjonen for å gjøre seg tilgjengelig overfor arbeidet når hun fikk vite at stillingen hennes var fjernet i selskapet hun jobbet i. Begge kvinnene befant seg i spesielle situasjoner preget av forskjellige omstendigheter, men resultatet ble at de måtte dele sin tilgjengelighet overfor omsorg av barn og arbeid. I løpet av analysen kom jeg også frem til at Dina kunne delt opp permisjonstiden sin gjennom en fleksibel permisjonsordning for å slippe å tilpasse seg jobben i så stor grad, og ta større kontroll over sin egen tilgjengelighet.

Kategorien ”stor tilgjengelighet overfor barn og omsorg” framstår som en motsats til kategorien ”tilgjengelighet overfor jobb”, og illustrerer hvordan Erika, Fiona og Helene gjorde seg tilgjengelig overfor barn og omsorg. De brukte foreldrepermisjonen slik den i utgangspunktet er tiltenkt, men det er verdt å merke seg at det kun var faren til Erika sine barn som delte permisjonen og brukte farens rettigheter til permisjon. Fiona og Helen var alene om å ta permisjonen i deres forhold, men de mente det var mest praktisk da fedrenes karriere var viktigere enn å ta permisjon på det tidspunktet. Dette viser hvordan de ikke bare tilpasset seg barneomsorgen, men de tilpasset seg også mennenes karriere og gjorde seg utilgjengelig for sin egen.

I det første analysekapittelet har jeg gått nøye inn i informantenes permisjonspraksis for å forsøke å svare på den første underproblemstillingen: *Hvordan tok kvinnene ut permisjonen?* Som det fremgår i analysen og oppsummeringen over var det svært ulike mønstre for hvordan informantene benyttet sine permisjoner. Gjennom mine funn kommer frem at det er variasjoner i hvordan informantene organiserte permisjonen. Informantene skal være tilgjengelige på to ulike arenaer og det varierer hvordan de gjør seg tilgjengelig overfor jobb eller overfor barn. Variasjonene er ikke ”enten eller” innenfor den lille gruppen som informantene består av, men mine analytiske grep har vist seg fruktbare og klarer å få frem at informantenes permisjonspraksis varierer i stor grad.

Med unntak av Dina var kvinnene fornøyde med måten de tok ut permisjonen på. I etterkant er det enkelte som viser ambivalens og reflekterer over om de burde brukt mer tid i permisjon. Disse argumentene henger også sammen med hva de forteller om deres ønskede karriereutvikling, som jeg skal gå nærmere inn på i neste analysekapittel, som tar for seg den andre underproblemstillingen.

5. Analyse: Permisjonens konsekvenser for karriereutvikling

I det andre analysekapittelet analyseres datamaterialet ut fra den andre underproblemstillingen: *Hvordan påvirket permisjonsuttaket kvinnenes karriereutvikling?* Det handler om hvordan informantenes foreldrepermisjon har bidratt til å skape konsekvenser for deres karriereutvikling. I denne analysen vil begrepsparet *erstattelig* og *uerstattelig* (Halrynjo, 2016) i stor grad være med på å drøfte informantenes utsagn, i tillegg til annen teori og tidligere forskning som har blitt presentert. Også i denne analysen har jeg tatt tak i empirien og satt den opp mot de eksisterende begrepene. Dette har resultert i nye variasjoner av erstattelighet i sammenheng med jobb og barn. Slik har jeg utviklet nye kategorier, og gjennom den empiridrevne analysen kommer jeg frem til funn som er basert på hvilke variasjoner av erstattelighet og uerstattelighet som informantene viser. Informantene analyseres én om gangen i sine respektive kategorier, der den første gruppen er “erstattelig overfor jobb”. Den andre gruppen er “delvis erstattelig overfor jobb”, og den siste kategorien er “uerstattelig overfor jobb”. Sammen med det andre analysekapittelet som undersøker den første underproblemstillingen, vil dette være med på å besvare oppgavens hovedproblemstilling.

5.1 Hvordan påvirket permisjonsuttaket karriereutviklingen?

Sigtona Halrynjo (2016) har undersøkt hvordan det er mulig å justere familie-uvennlige arbeidsforhold på områder der karrierespilletts regler er drevet av konkurranse. Informantene i min undersøkelse faller inn under disse konkurransedrevne områdene i sine eliteyrker i privat sektor, og er derfor relevant å se i lys av hvordan deres permisjonsuttak har hatt konsekvenser for karriereutviklingen deres.

Som tidligere nevnt konkurrerer individene i den familievennlige velferdsstaten Norge mot hverandre innenfor et regulert arbeidsliv. Som første analysekapittel har vist, er det likevel flere av informantene som av ulike grunner har latt være å følge alle reguleringene og valgt bort deler av foreldrepermisjonen. Noen av kvinnene har opplevd utfordrende situasjoner når det gjelder bruken av permisjonsordninger, som ifølge Halrynjo og Lyng (2013) egentlig skal gi foreldre rett til reduserte krav til prestasjon og innsats, samt skjerming og fravær fra arbeid. Noen av kvinnene mener også at permisjonene har hatt positive konsekvenser for deres karriere, og det er i denne sammenheng at begrepene *erstattelig* og *uerstattelig* (Halrynjo 2016) blir toneangivende. I denne konteksten innebærer begrepene at foreldre i karriereyrker

risikerer å bli erstattelige overfor arbeidsgiver i yrker der man må fremstå som uerstattelige for å oppnå suksess. Ifølge Halrynjo og Lyng (2013) handler ikke foreldrepermisjon kun om å sette begrensninger overfor arbeid og arbeidsgiverens krav og forventninger, men også om enkeltindividets vilje til å sette begrensninger for egne muligheter og karriereutvikling. Med dette som bakgrunn vil jeg gå inn i analysen for å undersøke om foreldrepermisjonen påvirket karriereutviklingen til kvinnene, og drøfte om de opplevde deres posisjon som erstattelig eller uerstattelig på jobb.

Kapittelet fungerer også som en overgang fra forrige analysekapittel, da denne analysen også i stor grad vil være en empirisk analyse, men begrepene tilgjengelighet og utilgjengelighet er byttet ut med erstattelig og uerstattelig. Dette er hensiktsmessig for å identifisere kvinnes karriereutvikling og relatere den til deres foreldrepermisjon. Intervjuene med informantene gled også naturlig over fra deres beskrivelse av permisjonspraksis til hvilke konsekvenser den hadde eller kunne hatt for deres karriere. Derfor er det naturlig, etter å ha dannet et bilde av hvordan informantene brukte sin permisjon, å fortsette til delen der kvinnene i større grad ble spurt om hvordan permisjonen påvirket karrieren og om de oppfattet seg selv som erstattelig i den perioden.

Erstattelig overfor jobb

Ifølge Halrynjo (2016) er det større sannsynlighet for kvinner å bli sett på som erstattelig av arbeidsgiver, ettersom de i større grad enn menn utsetter karrieren sin for den potensielle faren som finnes ved å ta foreldrepermisjon. Den første kategorien har jeg kategorisert som ”erstattelig ovenfor jobb”. Det er kun en informant som faller inn under denne kategorien, ettersom hun er den eneste i utvalget som ble direkte erstattet som en følge av hennes permisjon,

Første analysekapittel viste hvordan Dina måtte avbryte sin foreldrepermisjon for å dra tilbake på jobb når hun fikk vite at stillingen hennes var strøket fra organisasjonskartet. Før permisjonen ble hun tilbudt å starte i stillingen som administrerende direktør i firmaet hun jobbet for når hun skulle returnere til jobb etter permisjonen, men hadde takket nei. Hun tror at bakgrunnen for at stillingen hennes ble fjernet var at hun takket nei og tok ut permisjon. Da hun var i permisjon opplevde hun å bli erstattelig. Hun ble ikke bare sett på som erstattelig, men arbeidsgiver strøk stillingen hennes og erstattet henne med tre nye ansatte: «(...) de ansatte tre nye i løpet av perioden jeg var i permisjon, og hadde jeg vært tilstede hadde det

ikke vært lett å ansette andre og gå forbi meg ettersom disse stillingene var veldig aktuelle for meg». Hun forteller at det opplevdes som en spesiell situasjon som var vanskelig å få gjort noe med, og når hun avsluttet forholdet med arbeidsstedet var hun glad for å være ute.

Analysen tidligere i oppgaven kom frem til mulige løsninger som for eksempel bruk av fleksibel permisjonsordning, men løsningen for Dina ble to måneder med møter som resulterte i at hun frivillig sa opp mot en kompensasjon. Dina forteller at hun satt igjen med en ekkel følelse og en ubehagelig erfaring som førte til konsekvenser for hennes karriereutvikling:

Etter at jeg sa opp den jobben fikk jeg tilbud om en topplederjobb i en annen produksjonsbedrift. Men på grunn av erfaringen jeg var gjennom gjorde det meg mer skvetten i forhold til å tørre å satse stort i driftsorganisasjoner. Jeg ønsket heller en rolle der jeg ikke kunne bli erstattet om jeg var borte, og ikke hadde det tunge ansvaret når jeg var i en posisjon som småbarnsmor.

Erfaringen Dina satt igjen med etter foreldrepermisjonen påvirket helt tydelig hennes karriereutvikling. Hun opplevde å bli erstattet på arbeidsplassen, og det førte til at hun ble skeptisk til tøffere situasjoner som ledere i topp-posisjoner møter. Hun mente at den karriereveien hun var på før hun ble erstattet, kom til å kreve veldig mye av henne. Og selv om hun hadde en samboer som tok sin del av permisjonen følte hun på et visst ansvar overfor hjemmet: «(...) jeg kjente på et ansvar for at ting skulle fungere hjemme, og være tilgjengelig der. Så kombinasjonen barn og de erfaringene jeg hadde fra foreldrepermisjonen gjorde at jeg ble mer skeptisk til å satse på topplederjobber».

Lover og forskrifter mellom fagforeninger og arbeidsgiverens organisasjon er en viktig del av forståelsen for utviklingen og betydningen av familievennlige ordninger i det norske arbeidslivet (Halrynjo, 2016). I Dinas tilfelle er det helt tydelig at det er lover som har blitt brutt og forskrifter som er forbigått. Dina visste dette, og fagforeningen hjalp henne i løpet av de to månedene med møter før hun sa opp, men hun var glad for at det var slutt og ønsket ikke å gjøre en større sak ut av det. En annen faktor som også spiller inn i Dinas situasjon er det Halrynjo (Ibid) kaller uformelle spilleregler basert på konkurranselogikk. Disse reglene belønner noen arbeidspraksiser, men hindrer andre. Uformelle regler i karrierekonkurransen er en faktor som kan påvirke kvinners arbeidsposisjon, og kan være med på å gjøre dem

erstattelige, noe Dina i stor grad ble. I den private sektoren er det ofte kamp om å komme seg opp og frem, og den individuelle konkurransen tar mye personlig tid og belønner de som er tilstede. Ifølge Sigtona Halrynjo (2011) er det slik at en kvinne som tar permisjon i sammenheng med å få barn, viser at hun ikke er uerstattelig på arbeidsplassen. Hun blir mindre synlig og det blir vanskeligere å gjøre karriere som leder i den private sektor. Dette aspektet kan argumenteres for i Dina's situasjon da hun allerede var tiltenkt posisjonen som toppleder, men da hun takket nei ble hun sett på som erstattelig og ble erstattet.

Delvis erstattelig overfor jobb

Den andre kategorien handler om fire av informantene Anita, Erika, Fiona og Helen. Grunnen til at disse informantene ikke kan kategoriseres som rent erstattelige eller uerstattelige overfor jobb, er en kombinasjon av flere faktorer. Informantene har ulike erfaringer av hvordan foreldrepermisjonen påvirket karriereutviklingen deres. Selv om de har satt barn eller mannens karriere fremfor deres egen, har de ikke direkte opplevd å være erstattelig overfor jobb i sammenheng med foreldrepermisjon. Likevel har de på indirekte måter befunnet seg i en erstattelig posisjon, og bruken av permisjon påvirket deres karriereutvikling

Begge gangene Anita var gravid opplevde hun flere utfordringer. Hun ble ofte veldig dårlig og kvalm under graviditeten, noe som gjorde det vanskelig å være på jobb. Likevel forteller hun at hun klarte å være jobb uten å være sykmeldt i perioden før fødsel fordi arbeidsgiveren ikke så blidt på det: «(...) det var ikke veldig populært hos arbeidsgiver, og det var ikke lett å skaffe vikar for et par dager i uka sånn fra og til, så jeg var nå på jobb». Anita strakk seg langt for å kunne blidgjøre arbeidsgiver og vise at hun var en ansvarlig arbeidstaker som tok jobben seriøst. Dette kan sees i lys av Halrynjo (2016) som mener at når en arbeidstaker har mye ansvar på arbeidsplassen, vil man i større grad bli sett på som uerstattelig. På en annen side kan det også bety at det er en større utfordring å ta permisjon eller være hjemme i korte eller lange perioder for å løse familie-relaterte problemer.

Anita forteller videre at stillingen hun hadde ble avsluttet, noe som var planlagt, når hun gikk ut i sin andre permisjon. Under permisjonen dukket det opp en full stilling i samme selskap som hadde passet henne utmerket, men på grunn av stillingens omfang ville det ikke være gjennomførbart ettersom hun var hjemme med to små barn og faren til barna reiste mye i sin jobb:

Den jobben jeg kunne søkt på ble for mye med to små barn og en mann som reiste mye, så jeg valgte å avstå fra den karriereveien. Jeg valgte heller en jobb der det var deltids- og dagtidsarbeid og lettere å få det til med to små barn, så jeg valgte bort en heftigere karriere på grunn av barna, det kan man si.

Informanten forteller at dersom hun ikke hadde hatt barn hadde hun fulgt en annen karrierevei ved å ta jobben med full stilling og mye ansvar. Hun valgte det bort siden det ikke var forenelig med to små barn og en mann som var mye borte. Ettersom hun ikke hadde en fast stilling gjorde hun seg ikke erstattelig overfor arbeidsgiver. Likevel valgte hun bort muligheten til en jobb med større mulighet for avansement, siden det var uaktuelt i hennes posisjon som omsorgsgiver overfor barna. Anita mener at permisjonene i seg selv ikke hadde noen konsekvenser for karrieren: «Det er det at jeg hadde barn som har påvirket karrieren min, ikke permisjonen i seg selv». Selv om hun mener permisjonene ikke hadde konsekvenser for karrieren hennes har det å få barn påvirket karriereutviklingen ved at hun valgte en annen yrkesretning innenfor bransjen. Hun prioriterte å gjøre seg uerstattelig overfor barn og omsorg.

Avlastning av ansvar og arbeidsoppgaver i kombinasjon med en begrensning av arbeidstakers tid på jobb står ifølge Halrynjo (2009) i fokus når det handler om å oppnå en sterkere familiearbeid-balanse. Samtidig blir man sett på som en uerstattelig medarbeider når man oppfattes som en dedikert person som alltid kan prestere og levere gode resultater. Å være tilgjengelig til enhver tid for jobben var ikke et alternativ for Erika under hennes foreldrepermisjon. Hun var ute i full permisjon og skapte avstand mellom seg selv og jobben, som vist i første analysekapittel. Det fremstår av Erikas utsagn om permisjon og permisjonens betydning at den var viktig for henne, og når hun skulle fortelle om hvordan det kunne ha påvirket karrieren hennes svarte hun: «Nei, jeg mener det er helt greit å ta permisjon, og sånn er det. Ikke noe som burde bli endret på grunn av det, verken for moren eller faren». Erikas utsagn kan sees i lys av Kaul og Brandth (1988) som sier at et regelverk som anerkjenner menn og kvinner på lik linje en viktig forutsetning for at et samarbeidende foreldreskap skal fungere. Regelverkets og samfunnets aksept av mor og far som omsorgsgiver og forsørger, er derfor utslagsgivende for hvilken betydning permisjon kan ha for karriereutvikling. Erika sier at permisjon ikke bør ha noen betydning for en persons karriereutvikling uansett kjønn. Selv om hun mener det og det ikke hadde noen konsekvenser for henne, forteller hun videre at hun dessverre tror det kan gjøre en erstattelig innenfor privat sektor:

Jeg tror det kommer helt an på kulturen i firmaet, men for ledere i privat sektor er det ikke like akseptert alle steder. Der tror jeg man kan bli litt glemt og erstattet hvis man er lenge borte. Det hendte ikke meg, og jeg synes ikke det bør være sånn, men hvis man er borte og mulighetene byr seg går de jo til andre, og man kan havne bakerst i køen.

På spørsmålene om hvorvidt hennes bruk av foreldrepermisjon har hatt konsekvenser for karrieren, svarer hun at det ikke har ført med seg negative konsekvenser for henne, men svaret hennes viser en kritisk antagelse. Hun antar at foreldrepermisjon kan koste mer for karrieren enn det nødvendigvis må gjøre. Dette henger sammen med Halrynjo (2016) som mener det er mannlige toppledere i bedrifter i Norge som setter premissene for permisjonskultur ved at de selv ikke tar permisjon og er borte, og da blir det vanskeligere for de kvinnelige lederne å ta permisjon. Når de mannlige lederne setter premissene har de i utgangspunktet muligheten til å forandre kulturen, men så lenge kulturen ikke forandres blir de kvinnene som tar permisjon avvikerne fra den kulturen som de mannlige lederne setter. Kvinnene tror det er problematisk å ta ut permisjon, og at det fører med seg et stempel som erstattelig, men Erikas situasjon viser at det nødvendigvis ikke er slik. Hun forteller at permisjon blir sett på som en helt naturlig prosess som de fleste er gjennom i firmaet hun jobber i. Dette viser at kulturen i firmaet kan være toneangivende for hvorvidt man føler seg erstattelig eller ikke når man er borte fra arbeidet.

Erika forteller at foreldrepermisjonene hennes førte til andre kognitive prosesser: «Jeg har fått mer forståelse for fravær fra arbeid. Man utvikler seg når man er hjemme og får en annen evne til å forstå ansatte når det er noe med barnet eller lignende som spiller inn». Erika fremstår som en reflektert kvinne som har klart å kombinere permisjon og karriere uten at det har fått negative konsekvenser for hennes karriereutvikling. Halrynjo (2011) mener at det blir vanskeligere for en mor som blir mindre synlig å gjøre karriere som leder i den private sektor. Erika havner imidlertid ikke i en posisjon der foreldrepermisjonen gjør henne erstattelig, og illustrerer heller hvordan permisjonen påvirket henne positivt på andre områder.

Informanten Fiona opplevde ikke foreldrepermisjonene som en utfordring i selskapene hun har jobbet i. Hun fortalte at permisjonene ikke har hatt direkte konsekvenser for hennes karriereutvikling, men det er interessant å tolke et utsagn som jeg mener påvirket karrieren hennes i en tydelig retning:

Jeg har jobbet i relativt nye og moderne bransjer, så permisjonene hadde ingen konsekvenser for karrieren. Jeg har aktivt besluttet å ikke jobbe i tradisjonelle bransjer som shipping og advokatbransjen, som jeg har hatt mange tilbud fra, men takket nei til det for de er ofte mannsdominert og for gammeldags. Jeg har valgt bransjer der man har større utviklede demokratiske verdier, der man kan ta permisjon og komme tilbake til arbeid etter permisjon.

Fiona mener det er andre faktorer enn permisjonene som har endret hennes karriereutvikling. Hun mener det egentlig ikke har påvirket hennes karriere i det hele tatt, men hun uttaler også at hun har valgt vekk tradisjonelle mannsdominerte bransjer der det er vanskeligere å ta permisjon og komme tilbake i arbeid uten å få et stempel som erstattelig. Her finnes det en protest mot eksisterende systemer. Fiona viser at det finnes muligheter for endring, ikke en tilpasning til karrierelogikken, men en variasjon av dette. Hennes kritikk og aktive valg er denne variasjonen. Hun valgte seg vekk fra det hun mener en mannsdominerte bransjer, og gir med dette et uttrykk for kritikk. Og det er i kritikken hun viser at det er potensiale for utviklingen av mer demokratiske verdier i bransjene der det er vanskelig å kombinere karriere og permisjon. Ved å takke nei viser hun også at teorien som sier at man enten er erstattelig eller uerstattelig har rom for utvikling, en utvikling som jeg viser i analysen ved å finne variasjoner av erstattelighet og uerstattelighet.

Fiona sier at permisjonene ikke påvirket hennes karriereutvikling. Allikevel viser hun en ambivalens ettersom det er synet på demokratiske verdier og muligheten til en positiv karriereutvikling kombinert med å ta permisjon, som har formet hennes karriere og hvilken bransje hun har valgt å jobbe innenfor. Dette er interessant å tolke i lys av Halrynjo og Lyng (2010) som mener at arbeidstakere som jobber i tradisjonelle mannsdominerte eliteyrker i velferdsstaten Norge, kan oppleve at barn og omsorg ikke passer sammen med en karrierelogikk der man må være tilgjengelig til enhver tid og vise dedikasjon som fører til uerstattelighet. Fiona var bevisst på at denne konflikten kunne oppstå dersom hun valgte en bransje innenfor mer tradisjonelt mannsdominerte yrker. Karrierkursen hennes ble derfor staket ut i en annen retning ettersom hun ønsket mer stabilitet og forutsigbarhet. Dette førte til at Fiona aldri opplevde å være erstattelig på arbeidsplassen. Hun mener heller at permisjonene har hatt positive konsekvenser for sin karriereutvikling: «Permisjonene har vært positive for min karriereutvikling, og arbeidsgivere har vurdert det slik at jeg har taklet utfordringene bra med fire barn, bodd og reist mye under ulike forutsetninger, og tilpasset meg nye situasjoner og utfordringer».

Til tross for at Fiona mener hennes egen karriereutvikling ikke har tatt skade av permisjonsbruken hun valgte, kommer hun inn på at hun ikke ville gjort de samme valgene i dag: «Men jeg ville ikke tatt lang permisjon i dag hvis jeg jobbet som ung leder i det private næringsliv. Hadde jeg vært i konsulentselskaper eller lignende bransjer ville jeg helt klart ha tilpasset antall barn jeg fikk for å være tilstede på jobb i større grad». Igjen viser Fiona en ambivalens ettersom hun ikke ville gjort de samme permisjonsvalgene i dag som hun gjorde da hun fikk barn. Hun mener at hun ville vært mer utsatt for å bli erstattelig dersom hun var ung kvinnelig leder i det private næringsliv i dag. Fionas utsagn kan sees i sammenheng med Halrynjo og Lyng (2009) sin teori om risikoen ved lang foreldrepermisjon. Den sier at samtidig som man utnytter de familievennlige ordningene, kan man fremstå som erstattelig eller utskiftbar, spesielt mødre som jobber i konkurransepregede private bedrifter. Dette illustrer Fiona ved å nevne konsulentselskaper eller lignende bransjer i det private næringsliv.

Det ble etablert flere likheter mellom hvor utilgjengelig Helen og Fiona gjorde seg overfor jobben under foreldrepermisjonen. Likhetene fortsetter i denne delen av analysen ettersom begge mener karriereutviklingen deres har fått positive konsekvenser ved å gjøre seg tilgjengelig overfor barn og omsorg. For å vise hva Helen mener konsekvensene har vært, er det hensiktsmessig å gjengi hennes syn på karriereaspektet og hvem sin karriere som var viktigst, hennes eller farens: «Grunnene til at jeg var hjemme og ikke han var ikke bare at han tjente og jobbet mye mer enn meg, men også karriereaspektet. Det var en bevisst handling at han skulle få i gang sin karriere, og jeg var villig til å ofre meg og være hjemme». Halrynjo (2016) mener at tiden en arbeidstaker er borte fra jobb, som en mor i permisjon, kan være avgjørende for karrieren. Dette gjelder spesielt for kvinner som sikter mot lederposisjoner i den private sektoren. Selv om Helen ønsket en egen karriere, sier hun at hun satte den i andre rekke og lot karrieren til barnas far komme foran siden egen. I likhet med Fiona valgte Helen å tre inn i en mer kjønnsstradisjonell rolle, og gjorde seg selv delvis erstattelig overfor arbeidsgiver ved å være alene om å ta permisjonen. Lederposisjoner krever tradisjonelt mye arbeidstid av arbeidstakeren (Ibid), men til tross for dette har både Helen og Fiona nådd lederposisjoner.

Veien til lederstillingen som Helen har i dag var ikke lett, spesielt ikke i tiden rett etter permisjonene når hverdagen var preget av små barn som skulle sjongleres med arbeid: «Det

var en tøff tid etter permisjon. Å få det til å gå i hop med barnehager, hjemme og jobb i omstillingsprosessen når man begynner å jobbe igjen er vanskelig, spesielt i den tiden hvor faren stort sett var på jobb». Helen illustrerer at det ikke var lett å kombinere arbeidstid og barnepass i perioden etter permisjon, og understreker at hun måtte få familiekabalen til å gå opp uten støtte fra faren på hjemmebane i den perioden. Slik Helen legger det frem kunne det vært store sjanser for at hun ble stemplet som en erstattelig arbeidstaker ettersom hun ikke hadde mulighet til å vise full tilstedeværelse og dedikere seg fullt til jobben. Til tross for en krevende situasjon mener hun at permisjonene ikke har hatt noen negative konsekvenser for hennes karriereutvikling: «(...) de var heller positive. Man vokser på å få barn og at man får med seg mer erfaring i livet. Absolutt ikke noe negativt».

For hennes personlige karriereutvikling hadde ikke foreldrepermisjonene noen negative konsekvenser og gjorde henne ikke erstattelig. Selv om hun satt i en posisjon der hun under andre omstendigheter kunne ha blitt det, for eksempel i et firma med en annen permisjonskultur. For å avslutte analysen av Helen vil jeg kort drøfte et interessant utsagn som kom frem helt på slutten av intervjuet når hun ble spurt om det var noe hun ønsket å tilføye:

Jeg tror det løser seg bedre for kvinner enn fedre som skal ta permisjon. Når menn er i pappaperm i mange uker blir det sjeldent satt inn vikar, men om kvinner er lenge borte blir det vikar. Det som skjer da er at fedre kommer med ungen under armen på jobben og delvis prøver å gjøre jobben sin samtidig som man prøver å være en god far. Jeg tror det kan bli like mye kaos når man deler permisjonen som det finnes fordeler egentlig.

Dette utsagnet er veldig interessant, for det viser hvor kjønnsstradisjonell oppfatning Helen har om fordelingen av permisjonen. Basert på hva hun har sett i arbeidslivet mener hun at fedre i mindre grad klarer å koble vekk arbeidet under deres permisjon, siden det sjelden blir satt inn vikarer i deres stillinger ettersom de stort sett er i kortere permisjon enn kvinner. Dette har ført til at Helen ser på pappapermisjon og fordelingen av permisjon som en kaotisk ordning, som kan bringe med seg like mange ulemper som goder til arbeid- familietilpasningen.

Hennes syn viser en veldig motsetning til informantene Cathrine som befinner seg i neste kategori; "uerstattelig overfor arbeid". I denne sammenheng trakk Cathrine frem at dersom det var mulig for mannen hennes å få barna skulle han få født dem og passet på dem. Sett i lys

av Halrynjo (2016) sine teorier om karrierespillet har Cathrine en innstilling som vil passe bedre inn i karrierespillet regler enn Helen, og dermed forhindre et stempel som erstattelig. Innenfor karrierespillet er det erstattelige arbeidstakere som bryter den uskrevne regelen for arbeidshengivenhet der det handler om å etablere seg som uerstattelig (Ibid) Det er på denne måten større sannsynlighet for å bli sett på som erstattelig dersom man er kvinne, ettersom fedre i langt mindre grad utsetter karrieren sin for den mulige faren ved å ta lange foreldrepermisjoner.

Uerstattelig overfor jobb

Ifølge Halrynjo (2010) er en av grunnene til at det er vanskeligere for kvinner innenfor den private sektoren å gjøre karriere kombinasjonen av karriere og familieliv. Hun mener at når mødre tar permisjon viser de at de kan erstattes overfor arbeidsgiver. Kvinnen satser ikke på karrieren og gjør seg selv mindre synlig ved å ta permisjon, desto mer permisjon desto mindre synlig. Den måten å gjøre seg erstattelig på definerer ikke de tre gjenstående informantene. Som forrige analysekapittel kom frem til viste Bente, Cathrine og Helen stor tilgjengelighet overfor jobb ved å være veldig synlig på arbeidsplassen kort tid både før og etter fødsel. I dette kapitlet har jeg kategorisert de samme informantene som uerstattelige overfor jobb.

Bente var tilbake på jobb to uker etter hun fikk sitt første barn. Hun fortalte at hun ikke angret, men hadde ikke gjort det på nytt i dag, og viste en ambivalens i svarene sine. Bente var nyansatt i et mannsdominert firma, og gjorde seg uerstattelig ved å være tilgjengelig:

Når begynte å jobbe igjen gikk det tre uker så tok jeg med ungen på en kundereise til Bergen, så da ble han med på toget og bodde på hotell med barnepike. Noen av arbeidsoppgavene mine innebefattet reiser så da gjorde jeg det. Det begrenset selvfølgelig enkelte reiser, men jeg reiste og gjorde de tingene jeg følte som lå til rette.

Hun mener selv at dette påvirket karrieren hennes i en positiv retning siden hun brukte lite tid til permisjon. Hun viste et stort ansvar overfor jobben og følte hun fikk gode muligheter siden hun satset på jobben: «Jeg har bestandig satt jobben veldig langt foran, og det tror jeg har mye å si for kvinner i lederstillinger. Man må vise seg frem, ta initiativ og ikke være redd for nye utfordringer». Bente mener valgene hun tok i sammenheng med permisjon slo positivt ut for hennes karriereutvikling og gav henne muligheter til å vise sitt ambisjonsnivå og avansere. Hun mener at en av grunnene til at hun kunne stå på og avansere var at hun kom inn i

bransjen på et tidspunkt det var få kvinnelige ledere. Hun skilte seg ut og var uredd og tror at hun fikk muligheter til å utvikle sin karriere fordi hun var på hugget. Denne beskrivelsen er med på å understreke hvordan hun gjorde seg uerstattelig på arbeidsplassen før, under og etter hun fikk barn. Svarene hennes kan også sees i lys av Halrynjo (2016) som mener at premisene for permisjonskultur i private bedrifter blir satt av de mannlige topplederne i Norge. Arbeidsplassen til Bente ble beskrevet som mannsdominert, og når kvinner tror det er problematisk å ta permisjon fordi det kan gjøre dem uerstattelige er det vanskelig å stå imot den eksisterende kulturen. Kulturen i firmaet hun jobbet i kan altså ha vært toneangivende for hvilke valg hun gjorde i sammenheng med foreldrepermisjonene.

Til tross for at Bente ikke ble erstattelig i arbeidsgivers øyne og er fornøyd med hvilke positive konsekvenser permisjonsvalgene hennes hadde, viser hun også i denne analysedelen en ambivalens som er verdt å kommentere. Hun mener hun gjorde de riktige valgene den gangen hun fikk barn, men på spørsmål om det er noe hun angrer på i denne sammenheng er hun ettertenksom: «Jeg skulle vært mer hjemme, tror jeg nok. Jeg hadde vært det i dag, med den erfaringen jeg har hadde jeg nok gjort det om jeg fikk barn senere eller i dag». I likhet med tidligere sier Bente at hun ikke angrer på noe hun gjorde, men hun ville ikke gjort det igjen i dag. Dette er delvis på grunn av at hun mener det er viktig med barneomsorg i første leveår, men også på grunn av at det finnes bedre permisjonsvilkår i dag, og at hun har fått mer erfaring i arbeidslivet som leder. Dette viser at foreldrepermisjonen stadig er i utvikling og normene for å ta permisjon forandrer seg.

Cathrine er en av informantene som brukte minst tid i permisjon i forhold til hva hun hadde rett på. Hun forklarer livet etter at hun fikk barn som hektisk for en arbeidende småbarnsmor. Siden hun har mange jern i ilden og mye å rekke, beskriver hun seg selv som i overkant strukturert og kan virke kort overfor de hun er leder for siden hun: «(...) har lite tid til snikk snakk». Da hun ble spurt om permisjonene har hatt noen konsekvenser for hennes karriere eller hvorvidt hun har opplevd å føle seg erstattelig svarte hun ikke umiddelbart på spørsmålet. Isteden leverte hun et interessant svar som jeg mener i stor grad definerer Cathrine sitt forhold til karriere og jobb:

Jeg er ikke noen typisk kvinne. Jeg er vant til å jobbe i mannsdominerte yrker. Jeg pleier å si til de jeg jobber med ”slapp av gutten min, jeg har større pupper enn du har baller”, men en

ting som slår meg nå, det er pussig at jeg aldri har tenkt over at jeg har mannlige ledere. Det har aldri slått meg an å tenke.

Under intervjuet og i etterkant fremstår Cathrine som en kriger og en sterk leder i den forstand at hun ikke lar seg pille på nesen av noen. Min samlede tolkning av Cathrine gjør det mulig å argumentere for at hennes karriereutvikling ikke bærer preg av at hun er kvinne med potensielle omsorgsforpliktelser. Hun har prioritert jobb i stor grad, og da svarene beveget seg mot det hun egentlig ble spurt om understreker hun inntrykket jeg har av henne:

Jeg ble aldri sett på som erstattelig av mine ledere, men selv syntes jeg det var drass at jeg skulle i permisjon bare fordi jeg var gravid ettersom jeg vet det skaper problemer for arbeidsgiver, men jeg har løst alt og det har ikke skapt noen problemer for jeg har jobbet såpass mye. Ingen har nok tenkt over at jeg har vært i permisjon.

Ifølge Halrynjo og Lyng (2009) finnes det en risiko ved familievennlige permisjonsordningen i Norge. Risikoen går ut på at samtidig som man utnytter de familievennlige ordningene, kan man fremstå som erstattelig overfor arbeidsgiver, spesielt mødre som jobber i konkurransepregede private bedrifter, noe Cathrine gjør. Cathrine er en ambisiøs arbeidstaker i et eliteyrke, og karrierestigen for de som sikter mot lederposisjoner er bratt, og består av mange uformelle regler. Reglene forventer at man skal møte uskrevne arbeidskrav som ofte stilles til arbeidshengivenhet. I karrierespillet er denne hengivenheten høyt verdsatt, og er med på å gjøre en arbeidstaker uerstattelig arbeidstakers øyne (Ibid). Ved å tolke Cathrine sine utsagn er det tydelig at hun har gjort seg uerstattelig gjennom sin arbeidshengivenhet, og foreldrepermisjonene har ikke hatt negative konsekvenser for hennes karriereutvikling. Hun forteller at hun alltid har vært tilgjengelig under begge permisjonene, enten hun var på sykehuset eller den korte perioden hun var hjemme var hun alltid tilgjengelig på telefon eller mail på datamaskin.

I likhet med Bente mener Cathrine at bruken av foreldrepermisjon har hatt konsekvenser for hennes karriere, men det som er interessant er at hun i likhet med Bente også viser en ambivalens i etterkant: «Jeg angreir ikke på noe jeg gjorde, men hvis jeg skulle gi mine to barn noen råd så ville jeg anbefalt å ”logge” av litt mer og koble av jobben mer enn jeg gjorde». Hun viser at hun har motstridende holdninger til sin egen praksis og hva hun ville anbefalt sine barn å gjøre. Hun innser under intervjuet at det ikke var ”helt greit” å være tilbake på

jobb etter tre dager eller være tilgjengelig på mail hver dag. I sin andre permisjon mener hun at hun klarte å koble av i noe større grad: «(...) med nummer to hadde jeg flere rene permisjonsdager der jeg ikke svarte på epost. Men kun kritiske SMS hvis det var noe virkelig viktig». De få gangene hun mener hun koblet litt av svarte hun likevel på kritiske tekstmeldinger. Cathrine gav aldri noen en sjanse til å se på henne som erstattelig. Hun mener selv at hun var den eneste som kunne gjøre oppgavene hun gjorde for firmaet på den tiden, og var uerstattelig i sin posisjon.

Den siste informanten, Grete, har mer til felles med Cathrine enn at de begge er HR-direktører og brukte lite tid på foreldrepermisjon. De har et sammenfallende syn på hvordan man bør opptre i den private sektor dersom man ønsker seg opp og frem. Grete mente selv at hun aldri ble sett på som erstattelig, men mener at det enkelt lar seg gjøre dersom man ikke er tilstede:

Innenfor privat næringsliv blir du erstattelig i løpet av timer. Organisasjoner har ingen hukommelse fra i går til i dag. Og det er kun det du presterer i dag organisasjonen husker. De husker ikke de du presterte i går. Så du kan bli erstattelig i løpet av noen timer om man ikke er tilstede. Så kynisk og så enkelt og greit er det og når man godtar det kjenner man premissene for resten også.

Grete mener det ikke er kynisk av en arbeidsplass å erstatte ansatte dersom de ikke er tilstede. Dette kommer frem når hun forteller om konsekvensene permisjon har hatt for egen karriereutvikling. I likhet med Cathrine snakker hun om andre mødre og fedre som tar permisjon før hun svarer for seg selv. Som oppgaven har konkludert med tidligere er det bemerkelsesverdig og interessant at HR-direktørene med ansvar for mange ansatte nærmest er fiendtlig innstilt overfor foreldrepermisjonsordningen:

Jeg har irritert meg mange ganger over foreldre som tar mye permisjon, og spurt om det de holder på med er lurt for karrieren deres. De må ta et valg. Kvinner som fullt ut ønsker å holde på 100 prosent permisjon og være hjemme maksimalt og kanskje strekke det sånn som det passer familien best passer sjelden for en organisasjon. Skal du tjene en organisasjon best må man se på hvilke krav som ligger i stillingen og tilpasse seg.

Grete brukte ikke mye tid på å være ute i permisjon med barna, og det reflekteres i hvordan hun mener andre arbeidstakere med ambisjoner om å komme seg opp karrierestigen i den private sektoren burde organisere foreldrepermisjonen. Hun mener ansatte bør finne en gyllen

middelvei mellom det man kunne tenke seg som privatperson og det bedriften krever. Dersom man ikke finner denne middelveien mener hun man må velge mellom karriere eller barn og omsorg: «Politikken vi har i Norge ”ja takk, begge deler” med maksimal permisjon som blir lenger og lenger, der man skal ha de samme rettighetene og mulighetene til å gå gjennom glasstaket og nå toppen av pyramiden som alle andre som ikke tar permisjon er naiv». Hun mener det koster mye å nå toppen i norsk næringsliv, og hvis man ikke klarer å velge mellom det ene eller det andre og gjør begge deler halvveis, tror hun det ikke vil fungere: «Da vil man ikke kunne greie å være god verken som mamma eller ansatt tror jeg».

Grete kommer frem til at permisjonene hun tok bidro positivt til hennes karriereutvikling, og at et kort avbrekk kan være fornuftig: «De gav meg en liten tenkepause der jeg fant ut at jeg i alle fall ikke skulle være hjemmeværende. Og liker egentlig ikke babyer, så det var lett å velge seg bort ifra». Grete likte bedre å dra tilbake på arbeid istedenfor å være hjemme med barn og omsorg. Med dette mener hun ikke at hun ikke liker de to barna sine: «Barna vet om det, det var ikke min greie. Glad i barna mine altså, men ikke i småbarnsdelen, så det synes jeg andre kunne holde på med». Denne holdningen til morsrollen i startfasen har vært med på å definere permisjonsbruken til Grete, som igjen har formet hennes karriereutvikling i det hun selv mener er en meget positiv retning. I likhet med Cathrine har Grete klatret opp karrierestigen uten å fremstå som utskiftbar. De uformelle reglene som Halrynjo og Lyng (2009) beskriver som nøkkelen til å klatre opp karrierestigen for ledere i privat sektor, har begge informantene fulgt og ved å vise stor arbeidshengivenhet.

5.2 Oppsummering: Konsekvensene varierer

I det andre analysekapittelet har jeg sett på hvilke konsekvenser informantenes bruk av foreldrepermisjon har hatt for deres karriereutvikling. I første analysekapittel viste jeg hvordan de hadde benyttet den, gjort seg ulike grader av tilgjengelig eller utilgjengelig overfor jobb, og tatt med dette videre inn i den andre delen av analysen. I denne analysedelen har jeg analysert svarene deres for å finne ut om de mente de ble oppfattet som erstattelige av arbeidsgiver i sammenheng med å ta foreldrepermisjon. Jeg har brukt begrepene om erstattelig og uerstattelig som utgangspunkt for analysen, og har gjennom min bearbeiding av empirien og mine funn laget nye kategorier som viser variasjon. En av informantene ble bokstavelig talt erstattet, og situasjonen hun havnet i fikk direkte konsekvenser for hennes karriereutvikling. Flere av informantene mente foreldrepermisjonen hadde positive

konsekvenser for deres karriereutvikling, siden de fikk tid til å ta seg av barna samtidig som de kunne fortsette karrieren etter endt permisjon. Noen av informantene tok svært lite tid i permisjon og gjorde seg uerstattelige overfor jobben ved å være tilstede på jobb nesten frem til og kort tid etter fødselen. Mitt bidrag har vært å vise den varierende graden av erstattelighet som informantene forteller de har opplevd.

I kategorien ”erstattelig overfor jobb” finner jeg ut at arbeidsgiver erstattet Dina, og en av årsakene til dette var hennes bruk av foreldrepermisjon. Det viser seg at Halrynjo (2011) sin teori om at kvinner som tar foreldrepermisjon fremstår som erstattelige på arbeidsplassen, stemmer med Dinas situasjon. En annen grunn til at Dina ble erstattet henger sammen med det Halrynjo (2016) betegner som de uformelle reglene i karrierekonkurransen. Dina ønsket ikke å ta over jobben som administrerende direktør. Hun ble tilbudt denne og var tiltenkt å starte i stillingen etter endt permisjon, men takket nei. I den private sektoren er det ofte kamp om å komme seg opp og frem, og den individuelle konkurransen tar mye personlig tid og belønner de som er til stede (Ibid). Ved å ta foreldrepermisjon, var ikke Dina synlig på arbeidsplassen. Hun ønsket ikke å komme seg opp og frem i en stilling hun mente var preget av lite demokrati. De uformelle reglene spilte negativt inn på Dinas situasjon, hun ble erstattet og forbigått av tre nye arbeidstakere.

I kategorien ”delvis erstattelig overfor jobb” ble informantene Anita, Erika, Fiona og Helen plassert, siden de ikke kunne kategoriseres som rent erstattelige eller uerstattelige. Alle informantenes karriereutvikling ble påvirket av deres permisjonsbruk, men de har ulike oppfatninger av hvorvidt den ble påvirket i positiv eller negativ retning. I denne gruppen var det kun Erikas mann som tok permisjon blant fedrene. Et viktig funn i denne gruppen er at Anita, Fiona og Helen satt seg i erstattelige posisjoner ved å prioritere barn fremfor karriere. Et spesielt interessant funn var at Fiona og Helen fulgte kjønnsstradisjonelle permisjonsmønstre og ytret flere ganger at de så på faren til barna sin karriere som viktigere enn deres egen. De tilpasset seg mennenes karriereambisjoner og satte seg selv i erstattelige situasjoner overfor jobb. Likevel har begge senere avansert til betydelige lederposisjoner og mener permisjonene aldri førte til at de ble sett på som direkte erstattelige av arbeidsgiver. De mener at permisjonene førte med seg positive konsekvenser overfor deres egen karriere, og gav dem et bedre syn på andre mødre som tar foreldrepermisjon eller er hjemme med syke barn. På bakgrunn av dette blir de sett på som delvis erstattelige overfor jobb.

I den siste kategorien ”uerstattelig overfor jobb” har jeg fått frem hvordan informantene Bente, Cathrine og Grete følte at de måtte stå på for jobben. De har brukt mye tid på jobben, og mener selv at liten tid brukt i foreldrepermisjon har hatt positive konsekvenser for deres karriereutvikling. De mener de avanserte hurtig opp karrierestigen siden de viste stor hengivenhet overfor jobb, men her er det interessant å se denne gruppen sammenliknet med informantene i kategorien ”delvis erstattelig”. Alle kvinnene jobber i dag i lederposisjoner, både de som tok minimalt med permisjon, og de som tok deler av, full eller forlenget permisjon. Dette kan peke mot at det fantes et større spillerom for Bente, Cathrine og Grete for å ta lengre foreldrepermisjon enn de tillot seg selv. Et annet viktig punkt som bør reflekteres over er hvorvidt deres posisjon som uerstattelig overfor jobb i større grad har gjort dem erstattelige i forhold til barneomsorg. De har på forskjellig vis delegert bort deler av barneomsorgen til fordel for jobben. Deres uerstattelige posisjon på arbeidsplassen kan dermed ha ført til at de har blitt erstattet i rollen som omsorgsperson for egne barn av andre familiemedlemmer, venner, kolleger eller betalte barnepassere. Informantene viser antydninger til at dette har vært tilfellet. Bente konkluderte med at hun ville brukt lenger tid i permisjon i dag, og Cathrine og Grete ville anbefalt sine egne barn å koble av og bruke mer tid i permisjon.

I det andre analysekapittelet har jeg altså undersøkt og analysert hvordan informantenes permisjonspraksis påvirket deres karriere for å svare på oppgavens andre underproblemstilling: *Hvordan påvirket permisjonsuttaket kvinnenes karriereutvikling?* Gjennom analysen har det kommet frem at kvinnenes permisjonsuttak i forskjellig grad har påvirket deres karriereutvikling, til det negative og det positive. Funnene viser at det finnes variasjoner i hvilke konsekvenser foreldrepermisjon kan ha for kvinnenes karriereutvikling. Halvparten av informantene viste seg å delvis ha vært erstattelige overfor jobben siden de har benyttet seg av foreldrepermisjonen slik den er tiltenkt, og satte egen karriere på vent. Tre har i stor grad jobbet for å fremstå som uerstattelige overfor jobben ved å bruke liten tid i permisjon. For disse kvinnene hadde foreldrepermisjonen en positiv påvirkning på deres karriereutvikling ved at de i stor grad valgte permisjonen bort. En av informantene, Dina, ble bokstavelig talt erstattet, og har vist at foreldrepermisjonen også kan ha negative konsekvenser for karriereutvikling. Heller ikke i denne analysedelen finnes det absolutte variasjoner av konsekvenser som har oppstått innenfor den lille gruppen som informantene består av. Likevel har mine analytiske grep vist seg fruktbare og klarer å få frem at permisjonsuttaket påvirket informantenes karriereutvikling i varierende grad.

6. Avslutning

I det avsluttende kapittelet vil jeg sette oppgavens problemstillinger og funn inn i en større samfunnsmessig kontekst og bidra med avsluttende refleksjoner. Oppgaven har tatt utgangspunkt i hovedproblemstillingen: Hvordan påvirker bruk av foreldrepermisjon kvinnelige lederes karriereutvikling i privat sektor? For å undersøke dette intervjuet jeg åtte kvinner som jobbet i lederposisjoner i privat sektor, og som har vært i én eller flere foreldrepermisjoner. Det ble utviklet to underproblemstillinger for å besvare dette nærmere og mer metodisk: *Hvordan tok kvinnene ut permisjonen? Og: Hvordan påvirket permisjonsuttaket kvinnenes karriereutvikling?*

For å besvare disse spørsmålene har jeg gjennom teori og tidligere forskning vist hvilken status foreldrepermisjon har i Norge, og hvordan karrierekonkurransen i privat sektor kan bli påvirket av permisjonskultur. Oppgavens teoretiske bakteppe har handlet om den nordiske modellen og aksepten for foreldrepermisjon i Norge (Bungum, Forseth & Kvande, 2015). Historien om foreldrepenger i Norge har også gitt innsikt i hvordan foreldrepermisjonen er i konstant forandring. Et av de viktigste teoretiske elementene for undersøkelsen min har vært tilgjengelighet- og erstattelighetsbegrepene til Halrynjo (2016). De forklarer hvordan karriereloggikkens spilleregler fungerer gjennom de uformelle reglene som finnes i karrierekonkurransen, og hvordan de kan påvirke kvinners arbeidsposisjon. Tilgjengelighet blir beskrevet av Halrynjo (Ibid) som noe arbeidstakeren må vise overfor arbeidsgiveren. At man er tilgjengelig og viser en fleksibilitet og forpliktelse overfor jobben vil gjøre arbeidstakeren mer ettertraktet i arbeidsgivers øyne, og dermed øke sjansene for karriereavansement. Denne teorien tar utgangspunkt i at mødre har mindre mulighet til å være tilgjengelig overfor jobb enn fedre, ettersom kvinner ofte viser større tilgjengelighet overfor omsorg og barn, og gjør seg utilgjengelige overfor jobb gjennom bruken av lange foreldrepermisjoner. På bakgrunn av dette mener tidligere teori at kvinner i større grad enn menn gjør seg erstattelige i arbeidsgivers øyne.

Til tross for oppgavens teoretiske kartlegging kommer det gjennom informantenes fortellinger frem at det pågår en samfunnsendring som ikke harmonerer med den eksisterende teorien. Informantenes beskrivelser av hvordan de brukte sine foreldrepermisjoner og hvilke konsekvenser det fikk for deres karriereutvikling, viser at konsekvensene av foreldrepermisjon har forandret seg gjennom lover og reguleringer de siste 20 årene.

Videre i avslutningen vil jeg oppsummere og reflektere over oppgavens hovedfunn for å besvare oppgavens hovedproblemstilling. Jeg vil også trekke frem mine funn som kritiserer den eksisterende teorien, og vise hvordan jeg har videreutviklet den til å passe dagens situasjon. Til slutt vil jeg trekke frem enkelte temaer som hadde vært interessant å inkludere dersom oppgavens omfang favnet bredere, eller som mulige temaer til videre forskning.

6.1 Konsekvensene for kvinnelige ledere varierer

Oppgaven etablerte tidlig at kvinner i lederstilling stadig er et tema i media og nyheter. Det er mange oppfatninger av denne gruppen kvinner som mine informanter er en del av. Til tross for et økt fokus og ønske om flere kvinnelige ledere i Norge, og selv om Teigen (2014) kan vise til en fremgang, har det likevel ikke resultert i en stor nok økning av kvinner i lederposisjoner. Petersson (2002) mener det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert, noe som fortsatt stemmer ifølge statistikken til Hoveid og Hamre (2017), som viser at andelen kvinnelige ledere er langt mindre enn andelen mannlige ledere, selv om kvinner utgjør nesten halvparten av arbeidstakerne i Norge. Min hensikt med undersøkelsen har ikke vært å finne konkrete løsninger for å få flere kvinner inn i lederposisjoner i arbeidslivet, men å vise et nyansert bilde av hvordan en viktig faktor som foreldrepermisjon kan påvirke kvinners vei mot lederposisjoner i privat sektor. Gjennom oppgaven har jeg forsøkt å beskrive informantene som både karrierkvinner og mødre i dagens Norge. Dette har jeg gjort ved å spørre informantene og få dem til å redegjøre for sin egen permisjonspraksis, og deretter stille spørsmål og få dem til å reflektere over hvilke konsekvenser det hadde for karrieren deres.

Tidligere forskning av Sigtona Halrynjo og Sandra Lyng har fokusert på og vært opptatt av karrierelogikk og de teoretiske begrepene som henger sammen med logikken. Jeg har som nevnt tatt utgangspunkt i dette, men gjennom min analyse har jeg utviklet og modifisert teorien ved å vise at konsekvensene for informantenes karriereutvikling varierer. Her ligger min kritikk av teorien, da jeg mener den er for statisk på visse områder. Jeg ser en utvikling gjennom informantenes refleksjoner, flere sier de ville rådet kolleger og egne barn til å bruke tiden de har rett på til foreldrepermisjon, altså mer tid enn de selv brukte. Informanten Fiona viste hvordan et annet aspekt av utviklingen var aktuell for 20 år siden. Hun valgte blant annet vekk advokatbransjen fordi den var mannsdominert, og ville gjøre det vanskelig å kombinere karriere og familieliv. Dette sier noe om den fremtidige utviklingen på feltet, og med de store endringene som har skjedd etter at flere av informantene var i permisjon, er det tydelig at

konsekvensene av foreldrepermisjon varierer i større grad enn det tidligere forskning gir uttrykk for.

Et konkret og viktig funn som kommer frem er at det eksisterer variasjoner i hvordan informantene organiserte permisjonen. Informantene skulle være tilgjengelige på to ulike arenaer, hjemme og på jobb, og det finnes ulikheter i hvordan de gjorde seg tilgjengelig overfor karriere eller overfor barn. Variasjonene kan ikke beskrives ”svart-hvitt” for de åtte informantene, men gjennom videreutviklingen av det analytiske begrepsparet tilgjengelig og utilgjengelig (Halrynjo, 2016) klarte jeg å få frem at informantenes permisjonspraksis varierte i stor grad. Med unntak av én informant var alle fornøyd med permisjonstiden. Likevel er det flere som viser ambivalens og reflekterer over at de burde brukt mer tid i permisjon. I tillegg til å modifisere teorien og vise variasjoner gjennom de nye kategoriene innenfor tilgjengelighet og erstattelighet har jeg introdusert begrepet ”uerstattelig hjemme”. Gjennom å vise at en arbeidstaker også kan gjøre seg uerstattelig hjemme, viser jeg et mangfold som åpner for at tilgjengelighet og erstattelighet ikke kun relateres til jobb og karriere, men også til hjem og barneomsorg.

6.2 Endringer i feltet

Det første analysekapittelet fokuserte på informantenes fortellinger om hvordan de brukte foreldrepermisjonene, og hvordan de gjorde seg tilgjengelig eller utilgjengelig overfor arbeid og barneomsorg. Jeg fant ut hvordan kvinnene har benyttet seg av foreldrepermisjonen og hvorfor de har brukt den på forskjellige måter. Dette ga et bilde på hvordan kvinnene personlig forholder seg til egen permisjonsbruk. Samtidig gir det videre innsikt i hvordan kvinnene reflekterer retrospektivt over permisjonsbruken. Funnene viser variasjoner i tilgjengelighet overfor jobb og barn. Noen av funnene stemmer overens med den stereotypiske karrierekvinnen, men i andre tilfeller ser man at tilgjengeligheten i stor grad varierer og avhenger av om far og andre nære støttespillere stiller opp. Informantene viser seg å være kvinnelige ledere som forventer å være tilgjengelige på ulike måter.

Et gjennomgående teoretisk perspektiv i oppgaven har vært Halrynjo (2016) sin beskrivelse av karriereologikkens spilleregler; hvordan ansatte gjør seg erstattelige eller uerstattelige. Den familievennlige politikken i Norge møter de lovfestede og avtalebaserte formelle reglene som kreves i arbeidslivet. I min oppgave gjelder dette situasjonen som oppstår når

foreldrepermisjonen møter en arbeidsplass som krever tilstedeværelse. Man kan argumentere for at dette gjelder både mor og far, men det er kvinner som er lengst tid i permisjon og sjansen for å bli erstattet på arbeidsplassen er derfor større for moren enn faren. Etter å ha analysert informantenes beretninger stiller jeg meg kritisk til om deler av det teoretiske perspektivet vil stå seg i fremtiden. Jeg stiller spørsmål om den til dels er for dikotom og kategorisk, og jeg tror ikke at den inneholder nok åpenhet for at karrierelogikken kan endres.

For å støtte opp om mitt argument om endring vil jeg trekke frem Utvalget for utredning av støtten til barnefamiliene sitt forslag til en ny foreldrepengeordning, der det foreslås at perioden deles likt mellom begge foreldrene (NOU 2017: 6). Utvalget viser at de også mener at det foregår en endring på feltet, og de anbefaler at det innføres en foreldrepengeordning som omfatter alle foreldre. De anbefaler at foreldrepengeperioden deles likt mellom foreldrene og at foreldre gis individuelle rettigheter. Forslaget er en svært nytenkende måte å fordele permisjonen på. Grunnlaget for anbefalingen fra Utvalget er deres mål om likestilte foreldreskap og gode oppvekstvilkår (Ibid).

Analysen av den andre problemstillingen viste at kvinnenens permisjonsuttak i forskjellig grad har påvirket deres karriereutvikling. Funnene mine viser ulike konsekvenser foreldrepermisjon kan ha for informantenes karriereutvikling. En av informantene ble erstattet under foreldrepermisjonen. Tilfellet hennes viste at foreldrepermisjonen kunne gi store konsekvenser for hennes karriere og videre valg i arbeidslivet. Halvparten av informantene gjorde seg delvis erstattelige uten at det fikk direkte konsekvenser for karrieren. De tre informantene som brukte lite tid i foreldrepermisjon er de som gjorde sitt ytterste for å være til stede på jobb og fremstå som uerstattelige. Kategoriene jeg utviklet i denne sammenheng viste at teorien var nyttig å ta med seg inn i analysen. Begrepet om erstattelighet (Halrynjo, 2016) var interessante og utgjorde et godt utgangspunkt, men mine data viser variasjoner og at det er mer sammensatt enn det teorien tar utgangspunkt i. Begreper som konstrueres dikotomt vil ikke kunne fange opp variasjoner, og det er det jeg har vist.

En av styrkene ved kvalitativ analyse er at det skaper mer forståelse og kompleksitet. Jeg har gjennom min kvalitative undersøkelse fanget opp en refleksjon og kritikk, en endring over tid. En av styrkene med at informantenes foreldrepermisjoner er spredd over tid ligger i dette argumentet. De har vært gjennom en modningsprosess som har gjort at de har fått et kritisk blick på jobbkultur, permisjonskultur, at det ikke er nødvendig å være uerstattelig og

tilgjengelig til enhver tid. Informantene har vært en del av den historiske utviklingen av foreldrepermisjon, og analysen min fanger opp forandringer som skjer over tid, i motsetning til hva den eksisterende teorien gjør. Den tidligere teorien forankrer seg i to begrepspar som ikke fanger opp endring over tid, og da blir det vanskelig å si om jobb- og permisjonskultur forandres.

6.3 Avsluttende konklusjoner

For å besvare oppgavens hovedproblemstilling vil jeg sette et ekstra fokus på de ”uerstattelige” informantene. De var til stede, gjorde seg tilgjengelige og uerstattelige overfor jobb, men ble de i prosessen erstattelige med henblikk på hjemmet? Hvilke konsekvenser kan dette ha for deres rolle som mor? Måten de gjorde seg uerstattelige overfor jobb kan ha gjort dem erstattelige overfor hjemmet. De brukte kolleger, familie og dagpassere for å erstatte deres rolle som omsorgsgiver. Cathrine og Grete reflekterte over dette og kom frem til at de ville gjort det samme på nytt, selv om de ikke ville anbefalt sine barn å gjøre det samme. Dette viser en ”gjør som jeg sier, ikke som jeg gjør”-mentalitet. Likevel sier Grete at det er hengivenhet overfor jobb, og ikke barnepass som må til for å bli leder i den private sektor i Norge. Sett i lys av dette skulle det tilsi at de helt og delvis erstattelige informantene ikke skulle klart å avansere til de posisjonene de har i dag. Dette kan delvis forklares ved at de ”uerstattelige” har tatt for gitt at det ikke finnes rom for å ta foreldrepermisjon. De oppfatter permisjonskultur som en kultur der mannlige ledere setter premissene ved å ta lite permisjon, og kvinnene følger etter, men som jeg har vist er dette en kultur i endring. Samtidig viser de andre informantene at det er mulig å være kvinner med karriere og permisjon. Gjennom deres fortellinger om varierende konsekvenser bekrefter de endringen som foregår på feltet.

En mulig forklaring på at karriere og permisjon var forenelig, er altså at det har skjedd noe de siste 20 årene når det kommer til aksept for å ta foreldrepermisjon. Selv om Halrynjo (2016) mener det er menn i eliteyrker som ikke tar permisjon som lager spillereglene og påvirker kvinnene i eliteyrker, så viser historien om foreldrepenger, informantenes beretninger og mine funn at foreldrepermisjon kan kombineres med karriere. Jeg har funnet ut at det potensielt finnes et større rom for å ta permisjon i eliteyrker enn det noen av informantene, i likhet med tidligere teori, i utgangspunktet tror. De tre ”uerstattelige” er med på å bygge opp under den mannsdominerte permisjonskulturen, men de resterende informantene jobber mot denne kulturen. Jeg vil betegne informantene Anita, Fiona og Helen som pionerer i denne sammenheng. Deres erfaringer ligger lengre tilbake i tid. De fikk barn før det fantes

fedrekvote og lange permisjoner, men ble likevel ledere med suksessfulle karrierer samtidig som de tok ut foreldrepermisjon. Dette er viktig å merke seg siden de står i motsetning til informantene som var i permisjon på 2000-tallet. Det er vanligere å ta lange permisjoner nå, og regelverket i dag gir større rom for å være borte over lengre tid.

Basert på mine funn i undersøkelsen vil jeg konkludere med at bruken av foreldrepermisjon kan påvirke kvinnenenes karriereutvikling, både positivt og negativt. I hvilken grad konsekvensene påvirker karrieren viser seg å variere etter lengden på foreldrepermisjon, hvilke rettigheter informantene hadde da de fikk barn og hvilken permisjonskultur som var gjeldende for arbeidsplassen de jobbet ved. Dette i kombinasjon med hva de selv mente var riktig å gjøre, viser at kvinner kan skape en karriere samtidig som de benytter seg av rettigheten til foreldrepermisjon. Det fremkommer ikke at informantene som brukte lite tid i permisjon har kommet lengre i deres karriere enn kvinnene som benyttet deler eller full permisjonslengde. Dette kan tyde på en positiv trend der samfunnet ikke ser på kvinner i foreldrepermisjon som erstattelige arbeidstakere, og dermed går imot deler av teorien, spesielt teorien til Halrynjo og Lyng, som jeg har presentert i oppgaven. Jeg vil heller trekke frem at konklusjonen gir rom for at kvinner kan være med på å påvirke permisjonspraksisen der de jobber, uten at det skal påvirke karrieren deres i negativ retning.

6.4 Veien videre

Funnene i denne undersøkelsen kan være med på å skape rom for videre refleksjoner rundt forståelse av foreldrepermisjon og permisjonskultur. Jeg ser flere muligheter til nye forskningsområder eller direkte forlengelser av min studie. Den mest nærliggende tar utgangspunkt i et forhold jeg har kommentert tidligere; forskjellen i alder mellom informantene. Det hadde vært interessant å sammenligne to grupper informanter der den ene hadde permisjon før fedrekvoten ble innført, og den andre i løpet av de siste ti årene. Denne kunne ha sagt noe om hvordan permisjonskulturen har forandret seg for kvinner med lederstillinger i privat sektor over tid. Det kunne samtidig sagt noe mer konkret om det er vanligere å ta lange permisjoner nå og hvordan det i så fall påvirker karriereutvikling.

Det ville også vært interessant å benytte samme problemstilling som jeg har i denne oppgaven, men innenfor utvalgte yrker. Ved å sammenligne kvinner som hatt foreldrepermisjon og befinner seg i lederstillinger i samme type yrker, innenfor den private

sektor. Er det forskjeller på forståelser og praksiser innenfor samme bransje? Eventuelt hvilke? Og ville man finne ulikheter mellom privat og offentlig sektor i samme yrker?

En annen interessant studie ville vært å inkludere fedrenes forståelse for å skape et mer nyansert bilde av hvorfor kvinnene benyttet permisjonen slik de gjorde. Samsvarer fedrenes beretninger med det kvinnene forteller, eller kan det skape et annet bilde av hvordan valgene i sammenheng med permisjon ble tatt? Finnes det andre grunner til at kvinnene som valgte mer kjønnsstradisjonelle roller gjorde nettopp dette? Forskjellen mellom permisjonsbruken til fedrene og mødrene i min studie gjør det åpenbart at far ble ”erstattet” av mor når det kom til omsorg av barn. Jeg er nysgjerrig på om denne forskjellen i foreldreskapet har ført til om fedrene som ikke delte på permisjonen følte seg erstattelig overfor barn og omsorg i hjemmet. Er bakgrunnen for dette fars fraskrivelse av omsorgsrollen eller er det kvinnene som har valgt og tatt på seg denne rollen?

Til slutt vil jeg påpeke at videre studier med de ovennevnte fokusområdene ville vært interessante å undersøke gjennom nye innfallsvinkler. For eksempel gruppeintervjuer der mødrene forteller om sin praksis sammen med andre, eller parintervju med både mor og far til stede.

Litteraturliste

- Aarseth, H. (2015). A sound Foundation? Financial elite families and egalitarian schooling in Norway. I C. Maxwell., & P. Aggleton (Red.), *Elite Education. International Perspectives*. London: Routledge
- Aasheim, K. (2016). HR, hva er det egentlig, og hvorfor er det så viktig?
Hentet 04.03.2017 fra <http://www.dinhr.no/2016/03/07/hr-hva-er-det-egentlig-og-hvorfor-er-det-sa-viktig/>
- Aftenposten (2011). ”Derfor er flest menn ledere”.
Aftenposten. Hentet 10.03.2017 fra
<http://www.aftenposten.no/norge/Derfor-er-flest-menn-ledere-190776b.html>
- Aftenposten (2015). ”Null kvinner blant 44 toppsjefansettelser”.
Aftenposten. Hentet 25.03.2017 fra
<http://www.aftenposten.no/norge/Null-kvinner-blant-44-toppsjefansettelser-17344b.html>
- Arbeidsmiljøloven. (2006). Arbeidsmiljøloven § 10-4.
Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_10.
- Arbeids- og velferdsdirektoratet. (2014). Folketrygden: En oversikt. Hentet 22.04.2017, fra
<https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/Generell+del+-+Kapittel+14.183541.cms>.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Communities
- Blair-Loy M., & S. Williams (2016). Long hours and the work devotion schema: The case of executive men in the United States. I Brandth, B., S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work-family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*. Palgrave.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlig velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2016). Individualized, non-transferable parental leave for European fathers: migrant perspectives. *Community, Work and Family*, 20(1), 19-34.
- Brandth, B., Halrynjo, S., & Kvande, E. (2016). *Work-Family Dynamics – Competing logics of regulation, economy and moral*. Palgrave
- Bringedal, K., & Lappegård, T. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 29-41). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bungum, B., Forseth, U., & Kvande, E. (2015). *Den norske modellen – Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Børve, H. E. (2007). Pregnant Bodies. Norwegian Female Employees in Global Working Life. *The European Journal of Women's Studies*. 14(4), 311-326.
- Børve, H. (2016). Pregnancy as a career killer. I Brandth, B., S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work-family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*. Palgrave.
- Daft, R. L. (2010). *Leadership*. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Dagsavisen (2017). ”NHO positiv til likedelt permisjon”. *Dagsavisen*. Hentet 01.03.2017 fra <http://www.dagsavisen.no/rogalandsavis/nho-positiv-til-likedelt-foreldrepermisjon-1.932613>
- de los Reyes, P., & Mulinari, D. (2005). *Interseksjonalitet. Kritiska reflektioner over (o)jamlighetens landskap*. Malmö: Libris.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14(2), 807–834.
- Egge-Hoveid, K., & Hamre, K. (2017). Fakta om likestilling. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/likestilling>
- Folketrygdloven. (2017). Lov om folketrygd. Hentet 19.04.2017, fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2009). *Gender Equality: Transforming family divisions of labor*. London: Verso.
- Grambo, A-C., & Myklebø, S. (2008). Forhold som har betydning når mor og far deler foreldrepermisjonen. *Arbeid og Velferd*, (4), 44-56.
- Grambo, A-C., & Myklebø, S. (2009). Moderne familier - tradisjonelle valg. *NAV-rapportserie* (2/2009).
- Gulbrandsen, T., Engelstad, F., Klausen, T. B., Skjeie, H., Teigen, M., & Østerud, Ø. (2002). *Norske makteliter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S. (2010). Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. (Doktorgradsavhandling), Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Halrynjo, S. (2014). Arbeidsliv og familieliv – Klassedelt og kjønnsdelt. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 186-202). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Halrynjo, S. (2016). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. I Brandth, B., S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work-family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*. Palgrave.

- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2009). Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343.
- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørersrett - mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249-280. <https://www.idunn.no/tfs/2010/02/art04>
- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 223-237). Oslo: Universitetsforlaget.
- Heggem, G. F., & Kvande, E. (2016). Nordic work-family regulations exported to a liberal context. I Brandth, B., S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work-family Dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*. Palgrave.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees. *Harvard Business Review*, 81(1), 87-96.
- Hetland, H. (2008). Transformasjonsledelse: Inspirasjon til endring. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. 45(3), 265-271.
- Jacobsen, D. I. (2014). Transformativ ledelse - betydningen av offentlighet. *Magma - Tidsskrift for økonomi og ledelse*. 17(5), 45-55.
- Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Oslo: Cappelen Damm.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvande E., Brandth B., & Halrynjo S. (2016). Integrating work and family: Changing institutions and competing logics. In Brandth, B., S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work-family dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals*. Palgrave.
- Ledernytt (2016). Lederjobb – Hvorfor så få kvinnelige toppledere?. *Ledernytt*. Hentet 04.03.2017 fra <https://www.ledernytt.no/hvorfor-saa-faa-kvinnelige-toppledere.5765935.html>
- Mandel, H., & Moshe, S. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 20(1), 1910 -49.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M. A., & Schmidt, A. (2008). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success: An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292-323. doi: 10.1108/02683940810861392
- Meld. St. 29 (2015-2016). (2015). *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.

- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- NOU 2017: 6. (2017). *Offentlig støtte til barnefamiliene*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.
- NSD. (2017). Krav til samtykke. Hentet 16.april, 2017, fra http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/informasjon_samtykke/
- Petersen, T. (2002). Likestilling i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(4), 443-478.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og Mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Rudman L. A., & Kilianski S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(11), 1315–1328.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2011). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2011). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Vedlegg

1) Intervjuguide

1. Bakgrunns-spørsmål

Før vi starter med temaet ledelse vil jeg stille deg noen bakgrunns-spørsmål

- Hvilket år er du født?
- Hvilken utdanning har du?
- Når begynte du å jobbe?
- Hvilken sivilstand har du?
- Hvor mange barn har du?
- Når ble barna født?

2. Basisspørsmål og arbeid

Formålet med disse spørsmålene er å få informasjon og beskrivelser om hvilken arbeidsbakgrunn du har og hvordan nåværende arbeidsplass ser ut.

- Hva er yrket ditt?
 - o Hva gjør du i arbeidet? Arbeidsoppgaver, overtid osv.
- Kan du fortelle litt om din karriere, hvor mange jobber har du hatt tidligere, hvilke posisjoner har du vært gjennom før du nådde din nåværende stillingen?
- Når begynte du på denne arbeidsplassen?
- Kan du fortelle om din nåværende stilling?
 - o Stillingsnivå
 - o Hvor lenge har du vært i denne stillingen?
- Kan du beskrive arbeidsplassen?
 - o Hvor mange ansatte?
 - o Hvordan er kjønns sammensetningen på arbeidsplassen? Hvordan er den i ulike avdelinger og nivåer? Ledelsen f.eks?
- Hva betyr jobben din for deg?

3. Ledelse

Meningen med disse spørsmålene er å få informasjon om hva du tenker om en ledelse.

- Kan du beskrive din nåværende leder (eller flere)? - definere hvilken type leder evt?
- Hva tror du har noe å si for hvordan en leder fungerer?
 - o Har du noen eksempler på forskjellige ledere?
- Hva slags leder føler du deg mest komfortabel med?
 - o Hvorfor?
 - o Har du hatt kvinnelige eller mannlige ledere før?
 - o Kan kjønn ha noe å si?
- Hvilke egenskaper mener du det er viktig at et menneske i lederstilling har?
 - o Kan du kort beskrive din lederstil?
- Hvordan du ser på deg selv som leder
- Kan forskjellig kjønn spille noen rolle for hvordan en leder fungerer?
 - o Hvorfor- eller hvorfor ikke/ og evt. på hvilken måte?
- Har du noen tanker om du har noen personlige fordeler eller ulemper som leder på denne arbeidsplassen?
- Hvilke tanker har du om å være leder på din arbeidsplass?
 - o Utfordringer/ fordeler?
- Har du opplevd konflikter med tidligere ledere?
 - o Hvorfor?
 - o Opplevde du konflikt mellom arbeid og familieliv?
- Det at du er kvinne i lederposisjon, spiller det en rolle mht. hvordan du ser på eller beskriver deg selv som leder, samt for hvordan du utøver ledelse?
 - o Hvorfor/hvorfor ikke?

4. Permisjon og karriere

Nå vil jeg stille deg noen spørsmål om karriere og hvordan foreldrepermisjon kan ha påvirket din karriere.

- Kan du fortelle om hvor mange fødsels-permisjoner du har vært ute i, i løpet av din arbeidskarriere?
- Hvordan organiserte dere permisjonstiden?
 - o Hvor lenge var du i permisjon? Beskriv lengde, var den oppstykket, deltid osv.
 - o Hadde du fulle permisjonsrettigheter? (Jobbet 6 av de 10 siste månedene før barn)
 - o Hvor lenge var faren ute i permisjon, hvem tok permisjon når?

- Hvordan løste dere familiekabalen?
- Hvilke forventninger hadde du til permisjonstiden og det du skulle gjøre i denne perioden? Hva var negativt og positivt?
- Hvordan er permisjonskulturen i bedriften du jobber i? Oppfordrer jobben til å ta full permisjon?
- Hvilken betydning har hjelp fra slektninger eller venner hatt?
 - Hvem bidro, hvordan, hvorfor osv.
- Hva skjedde da du fortalte arbeidsgiver om at du var gravid/skulle ut i permisjon?
 - Hvordan legger jobben din til rette for permisjon?
 - Fikk du andre arbeidsoppgaver før eller etter?
 - Hvordan reagerte kolleger på at du skulle ut i permisjon?
- Hvordan var det å komme tilbake på jobb etter foreldrepermisjonen?
 - Ville du ha brukt mer tid hjemme?
 - Var det vanskelig å dra fra barnet/barna?
- Hvordan synes du at permisjonen(e) påvirket karrieren din?
- Har permisjonene hatt noen konsekvenser for karriere? (Hindret forfremmelse, ulike stillinger etc.)
 - Hvilke konsekvenser? Indirekte/direkte?
 - Hvordan taklet du det?
 - Er det noe du angrer på at du gjorde eller ikke gjorde i etterkant av dette? Da tenker jeg yrkes/karrieremessige valg
- Tror du at kjønn har hatt noe å si for din karriereutvikling?
 - Hvordan?
- En analyse av foreldrepermisjon blant høyt utdannede fedre i Norge viste at fedre som tok korte permisjoner eller ingen permisjon i det hele tatt hadde en høyere sannsynlighet for å senere bli toppledere. Hva tenker du om dette?
- Kan foreldrepermisjon gjøre noen utsatt for å bli erstattet enn de som ikke har permisjon?
 - Hvorfor?
 - Hvordan relaterer du deg til det, ble du erstattelig?

5. Avslutning

- Har permisjon endret noen andre aspekter ved karrieren din som du ikke har snakket om?
- Har permisjon endret måten du ser på arbeidslivet?

- Har permisjon endret måten du ser på ledere?
 - o Hvordan?
- Tror du at du skal ut i permisjon igjen?
- Er det noe jeg ikke har spurt deg om som du ønsker å snakke om eller ta opp?
- Er det noe du har sagt som du vil legge til noe mer ved eller endre på?

Tusen hjertelig for at jeg fikk intervju deg!

2) Godkjenning fra NSD



Elin Kvande
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 23.01.2017

Vår ref: 50936 / 3 / MHM

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 03.11.2016. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 18.01.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>50936</i>	<i>Kvinner i ledelse - permisjon som avgjørende faktor i karriereutvikling</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Elin Kvande</i>
<i>Student</i>	<i>Magnus Trætteberg</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Marianne Høgetveit Myhren

Kontaktperson: Marianne Høgetveit Myhren tlf: 55 58 25 29

Vedlegg: Prosjektvurdering

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



INFORMASJON OG SAMTYKKE

Ifølge meldeskjema skal utvalget informeres muntlig om prosjektet og samtykke til deltakelse. I intervjuguiden vi har mottatt skriver du at du vil informere om hvilken institusjon som er ansvarlig, formålet med prosjektet, at opplysningene blir behandlet konfidensielt og hvem som vil ha tilgang, og at utvalget kan trekke seg når som helst.

For å tilfredsstille kravet om et informert samtykke etter loven, må utvalget også informeres om følgende:

- at data anonymiseres ved prosjektslutt 30.06.2017
- at utvalget vil være anonyme i publikasjon (i intervjuguiden skriver du at de vil være anonyme, men dette kan gjerne misforstås. Vi ber derfor om at du gjør dem oppmerksom på at opplysningene behandles konfidensielt og at du presiserer at de vil være anonyme i selve publikasjonen).
- kontaktopplysninger student/veileder.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

PROSJEKTSLUTT

Forventet prosjektslutt er 30.06.2017. Ifølge meldeskjema skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

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