

Marianne Ranum

‘Det er jo viktig for meg begge deler’

En kvalitativ studie av hvordan kvinner håndterer kombinasjonen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid gjennom job crafting

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Anne Iversen

Mai 2019

Marianne Ranum

‘Det er jo viktig for meg begge deler’

En kvalitativ studie av hvordan kvinner håndterer
kombinasjonen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid
gjennom job crafting

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Anne Iversen
Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi

Forord

For en lærerik og spennende prosess dette har vært – helt fra idé til ferdig masteroppgave. Jeg har vært langt ifra alene i denne prosessen, og det er på sin plass med en takk til de som har bidratt.

Jeg vil takke min veileder, Anne, for å ha introdusert meg for et spennende forskningsfelt, ufarliggjort det å vise frem uferdig tekst og hjulpet til med å rydde opp i mitt tankekaos. Takk for gode innspill. Jeg vil også takke informantene som tok seg tiden til å delta. Uten dere hadde det ikke vært mulig å gjennomføre studien og dere har bidratt til å gjøre dette til et meningsfullt og morsomt prosjekt. Familien min fortjener også en stor takk for at dere stiller opp og hiver dere rundt for å lese korrektur og gi tilbakemeldinger. En ekstra stor takk rettes til Marte som plantet idéen, stilte opp på pilot-intervju og ga gode råd på veien. Og til Mia og Marie: takk for at dere på et eller annet vis har vært veldig tilstede i prosessen, selv i periodene vi har sittet med nesene dypt begravd i hver vår oppgave. Tenk at jeg fant dere på D15 for snart fire år siden – for et lykketreff! Dere har vært helt uvurderlige gjennom hele studietiden. Til slutt vil jeg takke min kjære forlovede, Øystein, for at du på magisk vis har fått alle tunge dager på lesesalen til å fordufte. Du er enestående.

Trondheim, mai 2019.

Marianne Ranum.

Abstract

Over the past thirty years the number of women in the workforce has increased considerably. Despite the development of multiple welfare benefits, the first years after becoming a parent is often described as demanding. Multiple studies have explored the experience of first-time mothers as they return to work or the consequences of combining work and motherhood on the individual's health. This study contributes to the field by exploring what first-time mothers *do* in their efforts to handle the combination of work and motherhood. The study explores how women engage in job crafting after returning to work after maternity leave. The purpose of the study was to contribute to the knowledge about women's efforts to combine work life and motherhood and make implications for how leaders and the organization can ease this transition and combination in a way that is beneficial for both the individual and the organization. The population of this study consists of five Norwegian women who had recently returned to work after their first maternity leave. Data was collected through in-dept interviews and analyzed using thematic analysis. Overall findings suggest that the women engage in multiple job crafting-strategies in their pursuit of balance between their working selves and motherhood. The women also demonstrate a high commitment to both areas and are dedicated to sustaining a high level of performance both at work and at home. This can explain their great efforts to combine motherhood with fulltime jobs despite feeling that time is a scarce recourse. Employers should recognize this motivation and effort and facilitate job crafting that is beneficial for both the individual and the organization. This study also makes a theoretical contribution and recommend the acknowledgement of cognitive job crafting as an essential strategy in work and organizational research.

Innholdsfortegnelse

INNLEDNING	1
Presentasjon av forskningsspørsmålet.....	2
Oppgavens struktur	3
EMPIRI OG TEORETISK RAMMEVERK.....	5
Arbeidets betydning	5
Når den arbeidende kvinne blir mor.....	6
Kompetent arbeider eller god mor?.....	7
Job crafting.....	8
Wrzesniewski & Duttons modell for job crafting.	9
Tre strategier.	10
Betingelser for job crafting.	11
En alternativ modell.	12
Job crafting i denne studien.....	13
Oppsummering av kapittelet	14
METODE.....	15
Studiens formål og metodevalg.....	15
Rekrutteringsprosess	16
Utvalg.....	16
Datainnsamling.....	16
Utvikling av intervjuguide.	16
Gjennomføring av intervju.....	18
Bearbeiding av datamaterialet.....	19
Dataanalyse	20
1. Bli kjent med dataene.....	20
2. Innledende koding.	21
3. Søke etter tema.	21
4. Evaluere tema.....	22
5. Definere og navngi tema.	22
6. Skrive analysen.	22
Etiske betraktninger.....	23
Anonymitet.....	23
Frivillig og informert samtykke.	23

NSD-godkjenning.....	23
RESULTATER.....	25
Job crafting.....	26
Oppgaverelatert job crafting.....	26
Arbeidstid.....	26
Effektivitet.....	29
Type og antall oppgaver.....	30
Relasjonell job crafting.....	32
Nye sosiale felleskap.....	33
Flytte tilbake til det sosiale.....	33
Kognitiv job crafting.....	34
Verden går ikke i grus.....	34
Autoritet og selvtillit.....	36
Å være tilgjengelig.....	36
Kontekst.....	37
Høy forpliktelse til arbeidet.....	38
Tidspress.....	39
DISKUSJON.....	43
Job crafting.....	43
Oppgaverelatert job crafting.....	43
Relasjonell job crafting.....	45
Kognitiv job crafting.....	45
Studiens funn i lys av Wrzesniewski og Duttons modell.....	47
Studiens funn i lys av Jahodas modell.....	48
Oppsummering av studiens funn.....	49
Vurdering av studiens validitet.....	51
Implikasjoner og videre forskning.....	52
KONKLUSJON.....	55
REFERANSER.....	57
VEDLEGG.....	63
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	63
Vedlegg 2: Utklipp fra digital systematisering av kodene.....	65
Vedlegg 3: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	66

Innledning

I løpet av de siste 30 årene er det stadig blitt mindre forskjell på kvinners og menns yrkesaktivitet. I Norge i dag er det nesten like mange kvinner som menn i arbeidsstyrken (Statistisk sentralbyrå, 2017). Utviklingen de siste ti årene viser en trend der far jobber mindre og mor jobber mer enn tidligere. Dette kan forklares med norsk familie- og likestillingspolitikk der målsetningen lenge har vært å legge til rette for to forhold: at kvinner skal delta i yrkesarbeidet på lik linje med menn, og at menn skal ta større del i husholdnings- og omsorgsarbeidet. Selv om det har vært en utjevning mellom kjønnene når det gjelder antall yrkesaktive, betyr ikke dette at kvinner og menn jobber like mye. Mye av økningen i sysselsettingen blant kvinner har kommet i form av deltidsarbeid, og kvinner jobber gjerne deltid mange år av sitt yrkesliv (Sandvik, 2017). I 2018 var andelen sysselsatte kvinner som jobbet deltid dobbelt så stor som andelen menn som jobbet deltid, henholdsvis 36,9 % og 14,6 % (Statistisk sentralbyrå, 2017). Det ser også ut til at størsteparten av forsørgeransvaret fortsatt faller på far, da småbarnsfedre jobber mer enn fedre i andre faser av livet.

Bildet av mor i deltidsarbeid og far med forsørgeransvaret er imidlertid i ferd med å endre seg. Dersom vi ser på tidsperioden 2006-2017 under ett, har fedre med små barn redusert sin arbeidstid mer enn gjennomsnittet for fedre i alt og tilsvarende har mødre med små barn økt sin arbeidstid mer enn gjennomsnittet for mødre i alt. I 2006 jobbet mødre med små barn 28 timer per uke, mens tilsvarende tall fra 2017 var 32 timer per uke (Sandvik, 2018). En tidsbruksundersøkelse gjennomført av SSB viser også at selv om tiden brukt på husarbeid har sunket for kvinner og økt for menn siden 70-tallet, er det fortsatt kvinner som gjør mest (Statistisk sentralbyrå, 2019). Oppsummert bruker kvinner mer tid på arbeid enn før, samtidig som de tar brorparten av ansvaret for husarbeidet.

Balansen mellom arbeid og familieliv er stadig oftere under lupen (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Forholdet mellom de to domene ser ut til å være komplekst (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005) og ha stor betydning for individet (Edwards & Rothbard, 2000; Gallie & Russell, 2009). Småbarnsperioden kan representere en krevende tid for mange foreldre mens de forsøker å kombinere omsorgsarbeid med stor innsats i yrkeslivet (Sandvik, 2017). Når den arbeidende kvinne blir mor synes dette å kunne påvirke både hennes identitet og psykiske velvære (Bailey, 2000; Nelson, 2003). Det ser ut til å være en gjensidig avhengighet mellom arbeidet og praktiseringen av moderskapet og at dette kan påvirke kvinner i stor grad (Barnett, 1999; Campione, 2008; Elgar & Chester, 2007). Mange

kan oppleve at de dras i to retninger: på den ene siden har de sine forpliktelser til arbeidet og behovet for inntekt og på den andre siden har de sine forpliktelser til familien og prioriteringen av samværet med barna (Alstveit, Severinsson & Karlsen, 2011; Cuddy, Fiske & Glick, 2004; Ladge & Greenberg, 2015). Det er dette bildet som gjør det interessant å undersøke hvordan yrkesaktive kvinner går frem for å kombinere de to domene, lønnsarbeidet og moderskapet, når de kommer tilbake til arbeid etter foreldrepermisjon.

Tidligere forskning som har undersøkt kvinners opplevelser av å være både arbeider og mor ser ut til å kunne deles inn i tre kategorier. Den første kategorien består av beskrivelser av mødres erfaringer med å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon (Alstveit et al., 2011; Kaitz, 2007; Millward, 2006). For eksempel fant Millward (2006) at dersom kvinner ikke opplevde at deres behov som mødre ble møtt på arbeidsplassen identifiserte de seg mer som mor i arbeid enn som arbeider med foreldreansvar. Den andre kategorien består av studier som har undersøkt hvilke negative effekter det å bli mor kan ha på profesjonell status (Correll, Benard & Paik, 2007; Houston & Marks, 2003). For eksempel fant Houston og Marks (2003) at flere kvinner som reduserte sin stillingsandel etter foreldrepermisjon opplevde at deres nye stilling hadde lavere status enn den de hadde før permisjon. I den tredje kategorien faller studier som undersøker mødres helse i forbindelse med arbeid-familiebalansen. Funn i denne kategorien viser blant annet at mødre i fulltidsarbeid i større grad neglisjerer sin egen helse sammenliknet med hjemmeværende mødre (Walker & Best, 1991) og at misnøye med arbeid-familiebalansen ser ut til å kunne føre til dårligere psykisk helse (Grice et al., 2007). De fleste studiene beskriver enten hvordan mødre opplever det å komme tilbake til arbeid etter foreldrepermisjon eller konsekvensene av det å være både mor og arbeider. Hva mødrene *gjør* når de forsøker å forene arbeidet med det å være mor ser derimot ut til å være mindre utforsket. Kvinnenes egen innsats for å forene de to domene er av interesse fordi det kan ha betydning for organiseringen av arbeidet. Det kan ha implikasjoner for tilretteleggingen arbeidsgivere kan gjøre for å fremme en god overgang for ansatte i en potensielt utfordrende fase i livet. Denne studien har derfor som hensikt å bidra til å fylle det som ser ut til å være et kunnskapshull.

Presentasjon av forskningsspørsmålet

Bak utviklingen av forskningsspørsmålet i denne studien ligger det tre grunnleggende antakelser. Den første antakelsen er at småbarnsperioden kan være en utfordrende tid for mange yrkesaktive kvinner (Johnston & Swanson, 2006). For eksempel fant Alstveit, Severinsson og Karlsen (2011) at det å komme tilbake til arbeid representerte en overgang

som krevde mye tilpasning og kunne være utfordrende for nye mødre. Den andre antakelsen som ligger til grunn for forskningsspørsmålet er at det å bli mor i stor grad kan påvirke kvinnens selvoppfatning. For eksempel fant Laney, Hall, Anderson og Willingham (2015) at det å bli mor kan føre til mer eller mindre omfattende identitetsforandringer. I tillegg ser det ut til at det kan by på utfordringer når kvinner forsøker å kombinere sine identiteter som arbeidstakere og mødre (Ladge, Clair & Greenberg, 2012; Ladge & Greenberg, 2015). Den tredje antakelsen som ligger til grunn er at arbeidets organisering vil kunne gi kvinnene muligheter og begrensninger for praktisering av morsrollen. Fordi vi tilbringer mye tid på jobb er det interessant å undersøke hvordan kvinnene forandrer sitt arbeid slik at det skal passe bedre overens med praktiseringen av moderskapet.

Perioden tilbake i arbeid etter foreldrepermisjon er av spesiell interesse fordi den representerer den første tiden der kvinnene må ta stilling både til hvem de er som mødre og til hvem de er som arbeidstakere. Dette gjør det interessant å undersøke hvordan kvinner håndterer kombinasjonen av omsorgsarbeid og lønnsarbeid i den første tiden tilbake i arbeid etter foreldrepermisjon ved å forme sitt arbeid. For å undersøke dette vil jeg bruke job crafting – prosessen med å endre den jobben man har til den jobben man ønsker å ha – som et analytisk redskap. Med de ovennevnte antakelsene til grunn har denne studien til hensikt å besvare følgende forskningsspørsmål:

Hvordan håndterer kvinner kombinasjonen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid gjennom engasjement i job crafting etter første foreldrepermisjon?

Oppgavens struktur

Denne oppgaven består av fire kapitler: «Empiri og teoretisk rammeverk», «Metode», «Resultater» og «Diskusjon». Oppgavens første kapittel er todelt. I den første delen vil det redegjøres for tidligere forskning om arbeidets funksjoner og moderskapets betydning for kvinner. I kapitlets andre del vil studiens teoretiske rammeverk beskrives, herunder to modeller for job crafting samt en begrunnelse for valg av modell til denne studien. Videre følger oppgavens metodekapittel. Her vil bakgrunnen for valg av metode gjøres rede for før prosessen med innsamling, bearbeiding og analyse av data beskrives. Metodekapitlet avsluttes med etiske betraktninger. I oppgavens tredje kapittel presenteres resultatene fra analysen sammen med utdrag fra forskningsintervjuene som eksemplifiserer resultatene. Fordi APAs manual for publikasjoner (American Psychological Association, 2010) er myntet på

kvantitative utgivelser mangler det gode retningslinjer for hvordan sitater fra intervjuer kan fremstilles i kvalitative studier etter APAs standard. Resultatkapittelet i denne oppgaven vil derfor avvike fra APA-standarden i den hensikt å presentere resultatene på en mest mulig ryddig og oversiktig måte. I oppgavens siste kapittel vil resultatene diskuteres i lys av relevant empiri og teori som er presentert i oppgavens første kapittel. Innledningsvis i dette kapittelet vil de forskjellige job crafting-strategiene og sammenhengen mellom disse drøftes. Deretter vil resultatene diskuteres med utgangspunkt i to modeller som tillegges særlig vekt i oppgavens første kapittel: Wrzesniewski og Duttons modell for job crafting og Jahodas modell for arbeidets latente funksjoner. Videre gis det en oppsummering av studiens funn og en vurdering av studiens validitet før praktiske og teoretiske implikasjoner beskrives. Det gis anbefalinger for videre forskning før oppgaven avsluttes med en konklusjon.

Empiri og teoretisk rammeverk

I kapittelets første del vil empiri som er relevant for forskningsspørsmålet gjøres rede for. Det antas at det er mange faktorer som spiller inn i kvinners håndtering av kombinasjonen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid og det vil være relevant å ta i betraktning konteksten kvinnene befinner seg i. Innledningsvis presenteres derfor empiri som beskriver hvilken betydning arbeidet kan ha for individet. Deretter vil funn som beskriver hvordan kvinner kan oppleve det å bli mor presenteres, samt hva tidligere forskning forteller oss om overgangen tilbake til arbeidet etter endt foreldrepermisjon. I kapittelets andre del vil oppgavens teoretiske rammeverk presenteres. Her vil det gis en beskrivelse av to modeller for job crafting, og jeg vil argumentere for hvorfor den ene modellen vurderes som bedre egnet til å besvare forskningsspørsmålet i denne studien.

Arbeidets betydning

Vi tilbringer mye tid på arbeidsplassen i løpet av våre voksne liv. På jobb kan vi få utfordringer, oppleve mestring, utvikle ferdigheter og knytte relasjonelle bånd. Marie Jahoda argumenterte for at lønnsarbeid gir individet flere fordeler (Jahoda, 1982). Basert på en studie fra trettitallet, utført i samarbeid med Lazarsfeld og Zeisel (Jahoda, Lazarsfeld & Zeisel, 1971, 1972), utviklet Marie Jahoda en modell om latent deprivasjon (1982). I sin modell om latent deprivasjon presenterer hun manifeste fordeler (forbundet med inntekt) og latente fordeler (forbundet med psykologiske behov) som lønnsarbeid gir. De fem latente fordelene er tidsstruktur, sosial kontakt, felles mål, status og aktivitet. Jahoda argumenterte for at det å være arbeidsledig ville bety å miste både de manifeste og de latente fordelene, men at det er tapet av de latente fordelene som vil ha en negativ innvirkning på psykologisk velvære (Jahoda, 1984). Nyere studier som har benyttet Jahodas modell rapporterer funn om at arbeidsledige personer opplever lavere nivåer av tidsstruktur, sosial kontakt, status og kollektivt formål sammenliknet med personer i arbeid (Paul & Batinic, 2010). For eksempel viser studier at tidsstruktur som lønnsarbeidet tilbyr er assosiert med lavere stressreaksjoner (Waters & Muller, 2003) og høyere grad av tilfredshet med livet (Martella & Maass, 2000). Jahodas modell er vel og merke utviklet med tanke på konsekvensene av å bli arbeidsledig, men fordi flere av de latente fordelene, som tidsstruktur, sosial kontakt og aktivitet, forutsetter at man er aktiv og tilstede i sitt lønnsarbeid vil jeg i denne sammenheng argumentere for at modellen er relevant for forskningsspørsmålet i denne studien. Jahodas modell er av interesse her fordi en foreldrepermisjon ofte innebærer fysisk fravær fra arbeidet over lengre tid. Det

kan tenkes at kvinnene mister de latente fordelene midlertidig når de går ut i foreldrepermisjon.

Hjørdis Kaul (1996) presenterte i sin doktorgrad flere viktige faktorer for individets selvoppfatning gjennom deltakelse i lønnet arbeid. Hun argumenterer for at lønnsarbeid gir en følelse av selvstendighet og uavhengighet og trekker dessuten frem betydningen av å synliggjøre og høste anerkjennelse for sin kompetanse utenfor hjemmet. I likhet med Jahoda trekker også Kaul frem sosial kontakt som et viktig element som lønnsarbeidet tilbyr. Mer overordnet beskriver Kaul at lønnsarbeid kan opprettholde en forbindelse mellom individet og samfunnet for øvrig. Nyere studier fremhever også viktigheten av lønnet arbeid for utviklingen av en positiv identitet. For eksempel fant A. Braun, Vincent og Ball (2008) i sin studie at lønnsarbeid ga variasjon og tilbød en selvstendig identitet sammenliknet med det mer rutinepregede omsorgsarbeidet. Mange av kvinnene i deres studie beskrev en opplevelse av manglende autonomi og status når de var hjemme i småbarnsperioden, og beskrev lønnsarbeid som noe som ga dem en selvstendig følelse av sitt «selv». I samme studie fant de også en sterk arbeidsetikk og -vilje hos kvinnene, og fremhever uttalelser om lønnsarbeid som «det er mitt, det er det jeg gjør!» og «jeg er så mye mer meg selv nå, nå som jeg er tilbake på jobb» (A. Braun et al., 2008, s. 538). Dette illustrerer hvordan lønnsarbeidet kan være en viktig faktor for psykisk velvære og positiv identitetsutforming.

Når den arbeidende kvinne blir mor

Kvinneres forventninger til det å bli mor kan være sterkt påvirket av myter og idealer, og mange ser ut til å oppleve en dissonans mellom forventningene og realiteten (Choi, Henshaw, Baker & Tree, 2005; Shelton & Johnson, 2006). Ifølge funn gjort av Laney, Hall, Anderson og Wilingham (2015) ser kvinner ut til å utvikle en identitet som mor enten umiddelbart etter fødsel eller gjennom en mer langsiktig praktisering av moderskap. Laney og kollegaer (2015) betegner dette som en utfordrende overgangsperiode for kvinnene da flere kvinner i deres studie beskriver at de opplever en form for «tap av seg selv». Sammen med tapet kommer imidlertid en ny definisjon av selvet gitt av moderskapet. Kvinnene beskriver dessuten at de beholder en kjernefølelse av seg selv som også var tilstede før de ble mødre. Disse funnene tyder på at det å bli mor kan være en unik prosess der kvinnene går gjennom komplekse identitetsforandringer.

Å tre inn i morsrollen for første gang representerer en tid der kvinner må tilpasse seg en ny tilværelse hvor de har andre prioriteringer og nye hensyn å ta. Etter første permisjon

som forelder står kvinnene imidlertid overfor en helt ny utfordring. De er nå nødt til å kombinere sitt profesjonelle selv med sin relativt nye tilværelse som mor. Overgangen fra foreldrepermisjon til arbeid representerer et tydelig skille mellom en hverdag styrt av barnets behov og en hverdag der rollene som mor og arbeider plutselig skal eksistere og fungere samtidig (Alstveit et al., 2011; A. Braun et al., 2008). For mange kvinner representerer den første perioden tilbake i arbeid etter foreldrepermisjon en tid preget av tvil rundt sine ferdigheter som profesjonell og som mor (Ladge et al., 2012; Ladge & Greenberg, 2015).

Kompetent arbeider eller god mor?

Å kombinere omsorgsarbeid med lønnsarbeid kan være utfordrende av flere grunner. Når kvinnene går tilbake til arbeidet vil dette naturligvis gå på bekostning av tiden tilbrakt sammen med barnet. Mødre i arbeid risikerer dessuten å bli definert som «dårlige mødre» fordi det i noen miljøer er en rådende diskurs om at moderlig engasjement betyr samvær med barnet (A. Braun et al., 2008; Vincent, Ball & Braun, 2010). I tillegg kan institusjoner, som barnehagen eller helsestasjonen, til tider kreve foreldrenes nærvær. Dersom arbeidet hindrer kvinnen i å møte opp når det kreves eller ønskes kan det være vanskelig å opptre som en «god mor» innenfor den gjeldende diskursen overfor slike institusjoner. Kvinnenes status som mor kan også føre til at de blir oppfattet som mindre forpliktet til sitt arbeid (Correll et al., 2007) og mindre kompetente (Heilman & Okimoto, 2008). For eksempel fant Cuddy, Fiske og Glick (2004) at arbeidende mødre ble oppfattet som mindre kompetente sammenliknet både med barnløse arbeidstakere generelt og med mannlige arbeidstakere med barn. Mødrene ble til og med vurdert som mindre kompetente sammenliknet med seg selv før de fikk barn. Basert på sine funn foreslår Cuddy og kollegaer (2004) at mødre i arbeid ofte blir plassert i en av to kategorier: enten husmor – sett på som varm, men inkompetent – eller som kvinnelig profesjonell – sett på som kompetent, men kaldhjertet. Dette kan være en forklaring på hvorfor nye mødre kan føle et behov for å bevise for sin arbeidsgiver at de fremdeles er gode ansatte (Millward, 2006), noe som kan legge et ekstra press på kvinnen i overgangen tilbake til arbeid.

I tillegg til stereotyper om hva det innebærer å være en god mor og press rundt det å prestere på arbeid, opplever gjerne småbarnsmødre et høyt tidspress (Bittman, 1999; Sandvik, 2017). En forklaring på dette kan være at mødre i dagens samfunn verdsetter høyt både det å opprettholde sin tilknytning til lønnsarbeidet og det å tilbringe tid sammen med barna sine. Arbeidende mødre ser ut til å vie mye tid til lønnsarbeid og samvær med barna på bekostning av personlig pleie (Walker & Best, 1991) og tid til egne fritidsaktiviteter (Craig, 2007). Dette

kan indikere at mødrene forsøker å være gode arbeidstakere og gode mødre ved potensielt å ofre hensynet til seg selv. Også A. Braun og kollegaer (2008) fant at mødre møter krav fra omgivelsene både om å være et selvforsørgende samfunnsmedlem og å være en god mor med veloppdragende barn. Videre fant de at mødre ofte viser en høy grad av forpliktelse overfor jobben og flere av mødre i deres studie beskrev at de følte at det å være hjemme ikke nødvendigvis alltid var det beste for barnet (A. Braun et al., 2008). Andre funn tyder også på at mange kvinner ser på lønnsarbeidet som en integrert del av deres bilde av hva som er en god mor (Vincent et al., 2010; Vincent, Ball & Pietikainen, 2004).

Selv om lønnsarbeid og omsorgsarbeid virker å representere konkurrerende sfærer og det kan være utfordrende å forene de to, ser det ut til at kvinner er forpliktet og motiverte til å prestere på begge arenaer (A. Braun et al., 2008). Det kan virke som det ideelle for mange er å finne en måte å balansere de to domene på, fremfor å velge den ene foran den andre. Derfor er det interessant å undersøke hva kvinnene gjør når de går løs på denne oppgaven. For å utforske dette vil job crafting benyttes som et analytisk redskap og det vil gis en beskrivelse av modellen i påfølgende avsnitt.

Job crafting

Nedenfor vil job crafting – prosessen med å endre den jobben man har til den jobben man ønsker å ha – gjøres rede for. Innledningsvis vil det gis en beskrivelse av bakgrunnen for utviklingen av modellen. Deretter vil Wrzesniewski og Duttons modell for job crafting presenteres. Til slutt følger en beskrivelse av en alternativ modell av Tims og Bakker, samt hvilke argumenter som ligger til grunn for valget av Wrzesniewski og Duttons modell som analyseredskap for denne studien.

Begrepet job design beskriver arbeidets innhold og organisering. Hvilken betydning dette kan ha for den ansatte har lenge vært av interesse i organisasjonsforskningen. Dette var også grunnlaget for Hackman og Oldham (1976) da de utviklet sin teori om jobbkaraktistikker (Job Characteristics Model). De ønsket å forklare hvordan karakteristikker ved jobben potensielt kunne påvirke ansattes indre motivasjon for å prestere på arbeid og vektla hvordan organisatorisk kontekst kunne påvirke hvordan ansatte opplever sine jobber (Hackman & Oldham, 1975, 1976). Siden har modellen vært mye brukt innenfor forskningen på job design, for eksempel for å undersøke hvordan jobbens karakteristikker kan fremme trivsel og effektivitet hos den ansatte (Parker, Parker & Wall, 1998). Job design beskriver en top-down-tilnærming der det undersøkes hvordan ledelsen påvirker de ansatte

gjennom organiseringen av arbeidet i en prosess som går ovenfra og ned. Arbeidslivet og organisasjonene har endret seg mye siden teorien om jobbkarakteristikk ble presentert, noe Oldham og Hackman (2010) også påpeker. De anerkjenner prosessen der ansatte aktivt bidrar til å forme sine jobber i en kontekst som stadig er i endring. Ideen om at ansatte er med på å forme arbeidet sitt selv har vært foreslått tidligere (Black & Ashford, 1995; Nicholson, 1984), men Wrzesniewski og Dutton (2001) er anerkjent som de som først presenterte modellen om job crafting i organisasjonsforskningen.

Det finnes imidlertid to modeller for job crafting – den ene inkluderer en kognitiv komponent i modellen, mens den andre argumenterer for å ekskludere den kognitive delen. I vurderingen av hvilken av modellene som ville gi de mest utdypende beskrivelsene og best besvare mitt forskningsspørsmål, dukket det opp et ønske om å bidra til diskusjonen om hvorvidt den kognitive komponenten burde inkluderes eller ikke. I de følgende avsnitt gis det derfor en beskrivelse av den første modellen for job crafting, presentert av Wrzesniewski og Dutton (2001), som vil være denne studiens analyseredskap. Deretter gis en beskrivelse av Tims og Bakkers (2010) modell inkludert deres kritikk av den førte modellen. Til slutt argumenteres det for hvorfor valget falt på Wrzesniewski og Duttons modell i denne studien.

Wrzesniewski & Duttons modell for job crafting. Som sagt introduserte Wrzesniewski og Dutton (2001) en modell for job crafting som siden er mye brukt i organisasjonsforskningen. Til grunn for modellen ligger det en antakelse om at jobben vil bringe med seg oppgaverelaterte og relasjonelle rammer som den ansatte kan utføre sitt arbeid innenfor. Den ansatte vil i større eller mindre grad ha mulighet til å gjøre endringer innenfor disse arbeidsrammene ved å bruke sin kunnskap om jobben og om seg selv til å forme sin arbeidshverdag. Job crafting omfatter de endringer som de ansatte utfører, enten bevisst eller ubevisst, for å forme den jobben de har og gjøre den mer lik den jobben de ønsker å ha (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013). Jobbens design er som sagt styrt av ledelsen i en prosess som går ovenfra og ned. Job crafting på den andre siden, beskriver en nedenfra-og-opp-prosess der det er den ansatte som er i førersetet og skreddersyr jobben etter sine ønsker og behov (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008). Job crafting er de fysiske eller kognitive endringene de ansatte gjør for å forme, justere og redefinere sitt arbeid innenfor de oppgaverelaterte og relasjonelle rammer som jobben tilbyr (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Selv om jobbdesign og job crafting representerer prosesser som henholdsvis går ovenfra-og-ned og nedenfra-og-opp, kan de to prosessene ha stor innvirkning på hverandre. Dette skal vi komme tilbake til under «betingelser for job crafting» litt senere i oppgaven.

Wrzesniewski og Duttons (2001) modell bygger på flere perspektiver hentet fra forskning på forskjellige yrkesgrupper, blant annet frisører, ingeniører, renholdere og kokker. Deres studier undersøkte hvordan ansatte formet sine jobber, ofte uten støtte eller anerkjennelse fra ledelsen i organisasjonen. De oppdaget her at de ansatte opplevde at meningen i arbeidet kom fra to hold: fra toppen av organisasjonen gjennom stillingen og de tilhørende arbeidsrammer, altså gjennom jobbdesignet, samt fra aktiviteter initiert av den ansatte selv gjennom job crafting (Berg et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Wrzesniewski og Dutton (2001) bygger sitt perspektiv på antakelser fra sosialkonstruksjonismen som vektlegger individets psykologiske konstruksjon av den opplevde verden. De beskriver de arbeidsoppgaver og sosiale interaksjoner som utgjør en arbeidshverdag som råmaterialet de ansatte benytter seg av når de konstruerer sine jobber. De argumenterer for at de ansattes handlinger påvirker deres selvoppfatning og hvordan de opplever mening i arbeidet. Job crafting er et relativt nytt begrep, men interessen for og bruken av det innenfor arbeidspsykologisk forskning har økt hurtig de siste årene. Flere studier har utforsket hvordan ansatte innenfor forskjellige yrker former arbeidet sitt. For eksempel fant Lyons (2008) at ansatte innenfor salg engasjerte seg i job crafting ved å selv ta initiativ til å øke sine jobbrelevante ferdigheter. En annen studie indikerte at ansatte formet jobbene sine i et forsøk på å oppnå sine arbeidsrelaterte ambisjoner (Berg, Grant & Johnson, 2010).

Tre strategier. Ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001) kan den ansatte engasjere seg i tre former for job crafting: oppgaverelatert, relasjonell eller kognitiv job crafting. Oppgaverelatert job crafting innebærer å ta på seg flere eller færre arbeidsoppgaver, utvide eller redusere omfanget av oppgavene man har eller endre hvordan oppgavene utføres. Relasjonell job crafting skjer når den ansatte endrer hvem han eller hun interagerer med når arbeidet utføres. Den ansatte kan også endre sine relasjoner på jobb ved å justere interaksjonenes natur eller omfang. Kognitiv job crafting er en endring av perspektiv. Den ansatte kan endre sitt syn på jobben for eksempel gjennom å se på arbeidet som en gruppe adskilte oppgaver eller som en del av et fellesskap i et større bilde. Berg, Wrzesniewski og Dutton (2013) understreker at de tre strategiene for job crafting ikke er gjensidig utelukkende, men kan utøves i forskjellige kombinasjoner og i forskjellig grad, og ansatte kan variere og endre sin bruk av strategiene over kort tid eller mer gradvis. Gjennom job crafting ser man den ansatte som en aktiv aktør, og Wrzesniewski og Dutton (2001) hevder at alle ansatte vil

kunne utøve en viss innflytelse når det gjelder hva meningen med deres arbeid er – selv i de mest rutinepregede jobber med strenge rammer og regler for utførelse.

Betingelser for job crafting. I modellen til Wrzesniewski og Dutton (2001) fremheves omstendigheter som antas å være av betydning for hvorvidt job crafting forekommer. Den første betingelsen handler om jobbdesign og hvilke muligheter dette gir for job crafting. Den andre betingelsen handler om faktorer ved individet som kan påvirke motivasjonen til å engasjere seg i job crafting. Her vil det gis en beskrivelse av de to betingelsene.

Det er to faktorer knyttet til jobbdesign som antas å bidra til den ansattes opplevde muligheter for job crafting. Den første faktoren handler om oppgavens grad av gjensidig avhengighet. Dette betegner i hvilken grad elementer av arbeidet eller arbeidsprosessen henger sammen slik at endring av et element påvirker tilstanden til det andre. Oppgaver som er preget av høy gjensidig avhengighet innebærer at den ansatte er mer bundet av en tidsramme og er avhengig av oppgaver utført av andre. Dette vil begrense mulighetene for å endre *hvordan* oppgavene utføres, *når* de utføres og *med hvem* den ansatte interagerer med i arbeidet. Ansatte med lite gjensidig avhengighet til kollegaer har større frihet til å endre oppgaver og interaksjoner med andre og vil, ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001), ha større frihet til å drive med job crafting. Den andre faktoren handler om grad av overvåking og kontroll utført av ledelsen i organisasjonen. I jobber der ledelsen har høy kontroll over ansattes tidsbruk kan job crafting være mer synlig og ofte mindre velkomment. Økt autonomi vil på den andre siden kunne føre til økt opplevelse av muligheter for job crafting og oppmuntre ansatte til å endre oppgaver og relasjonelle rammer (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Økt autonomi fører likevel ikke utelukkende til økt job crafting. For eksempel fant Berg, Wrzesniewski og Dutton (2010) at det å ha mye formell autonomi, den faktiske friheten ansatte har til å bestemme over sine arbeidsoppgaver, var assosiert med flere psykologiske begrensninger. En forklaring på dette kan være at ansatte med mye frihet til å bestemme over egen arbeidsdag også føler en sterk indre forpliktelse til å utføre arbeidet på visse måter.

Forhold knyttet til jobbdesign ser ut til å kunne påvirke hvorvidt ansatte føler de har mulighet til å forme jobben sin. I tillegg vil det være faktorer ved individet som påvirker motivasjonen til å engasjere seg i job crafting. Den andre betingelsen som påvirker hvorvidt job crafting forekommer er knyttet til faktorer som påvirker individets motivasjon.

Wrzesniewski og Dutton (2001) hevder at motivasjonen bak job crafting kommer fra tre

behov hos individet. For det første vil den ansatte ha et behov for kontroll. For eksempel fant Mottaz (1981) at mangel på kontroll over arbeidsoppgaver eller omstendighetene oppgavene utføres under kan føre til fremmedgjøring og en mental distansering fra arbeidet. For det andre har ansatte et behov for å skape et positivt selvbilde (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dersom ansatte føler at den de er ikke gjenspeiles eller er synlig i arbeidet de gjør, kan dette øke motivasjonen til å endre aspekter ved jobben slik at den stemmer bedre overens med et positivt selvbilde. For det tredje har ansatte et grunnleggende menneskelig behov for kontakt med andre (Baumeister & Leary, 1995), og gjennom job crafting kan ansatte justere frekvensen og kvaliteten på kontakt med sine kollegaer. Hvor sterke disse behovene er vil variere fra person til person. Noen vil oppleve at de tre behovene beskrevet ovenfor blir møtt på andre arenaer utenfor jobben, mens andre kan oppleve at deres jobber møter deres behov for kontroll, positivt selvbilde og tilhørighet i utgangspunktet. Motivasjon for job crafting vil ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001) oftest oppstå når ansatte føler at deres behov ikke blir møtt i deres jobb slik den er designet der og da.

En alternativ modell. Som sagt presenterer Tims og Bakker (2010) en annen modell for job crafting som er mye brukt innenfor organisasjonsforskningen. Hvilken modell man benytter seg av kan ha betydning for studiens funn. Under vurderingen av analyseredskap for denne studien dukket det derfor opp spørsmål om hvilken modell som ville gi de mest utdypende beskrivelsene og best besvare mitt forskningsspørsmål. Det oppstod samtidig et ønske om å komme med et teoretisk bidrag i denne undersøkelsen gjennom å diskutere gyldigheten av kognitiv job crafting. På grunn av dette inkluderes en diskusjon av Tims og Bakkers bruk av job crafting-modellen som følger nedenfor.

Tims og Bakker (2010) hevder at Wrzesniewski og Duttons modell blir for generell og foreslår en modell som integrerer job crafting i jobbkrav-ressursmodellen (The Job Demand-Resources model, heretter forkortet JDR). JDR-modellen er en anerkjent modell og en av de mest brukte modellene i studier av psykososialt arbeidsmiljø (Schaufeli & Taris, 2014). I JDR-modellen kategoriseres karakteristikkene ved arbeidsmiljøet enten som jobbkrav eller jobbressurser (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Taris, 2014). Modellen skiller mellom utfordrende jobbkrav, som er kilde til motivasjon og måloppnåelse, og hindrende jobbkrav, som fører til energitap og negative konsekvenser for individet. Kravene kan være positive, men kan også representere hinder for den ansatte dersom de overgår individets mestringsevne og tilgjengelige ressurser (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000). Jobbressurser er det som gjør den ansatte i stand til å håndtere kravene på

jobben, og dersom ressursene er tilstrekkelige vil den ansatte kunne oppleve utvikling i møte med utfordrende jobbkraav (Demerouti et al., 2001).

Tims og Bakker integrerte job crafting i JDR-modellen med den hensikt å skape klarhet rundt konseptet (Tims & Bakker, 2010). De hevder at det er en mangel på konsensus rundt hvordan job crafting skal undersøkes empirisk og foreslår derfor å integrere job crafting i JDR-modellen for å tydeliggjøre konseptet og gjøre det lettere tilgjengelig for forskning. De beskriver derfor job crafting som det de ansatte gjør for å påvirke balansen mellom jobbkraav og -ressurser og ved å tilpasse jobben til sine behov og preferanser. De foreslår, sammen med Derks, en generisk skala for måling av job crafting (Tims, Bakker & Derks, 2012). De argumenterer for at det er et behov for en slik skala for å tillate flere kvantitative undersøkelser av job crafting, da broparten av studiene på område gjerne er teoretiske (Fried, Grant, Levi, Hadani & Slowik, 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001) eller av en kvalitativ natur (Berg, Wrzesniewski, et al., 2010; Lyons, 2008). De argumenterer videre for at en generisk skala bedre vil kunne anvendes på større arbeidspopulasjoner og på tvers av flere yrkesgrupper (Tims et al., 2012).

Tims og Bakker (2010) hevder, i motsetning til Wrzesniewski og Dutton (2001), at den ansatte kun bruker to strategier i påvirkningen av balansen mellom kraav og ressurser på arbeid: oppgaverelatert og relasjonell job crafting. De ekskluderer altså den kognitive strategien fra modellen og begrunner dette med at den kognitive faktoren ikke fører til faktiske endringer i arbeidsmiljøet. Tims og Bakker (2010) argumenterer for at kognitive strategier innebærer at den ansatte tilpasser sine konseptualiseringer av jobben fremfor å faktisk endre noe ved jobben i seg selv. På denne måten har de et fokus på målbar atferd i sin modell.

Job crafting i denne studien. Når det gjelder bruk av job crafting som et verktøy ment for å utforske strategier mødre bruker for å forme sitt arbeid, virker det å være mot sin hensikt å ekskludere den kognitive komponenten fra modellen. For det første ønsker jeg å undersøke individets narrativ og de meninger som individet refleksivt tillegger seg selv i relasjon med sine omgivelser. Empirien beskrevet tidligere i dette kapittelet antyder at det å bli mor kan endre kvinners selvoppfatning og det antas her at dette igjen vil være av betydning for hvordan kvinnene endrer sitt arbeid. Enten individet er bevisst disse prosessene eller ikke, vurderes kognitiv aktivitet som en viktig del av tilpasningen kvinnene gjør når de skal forene praktiseringen av moderskapet med arbeidet. For det andre vil man risikere at

oppgaverelatert og relasjonell job crafting ikke vil fange opp alle aspektene av job crafting som individet engasjerer seg i. Vi kan tenke oss en ansatt som er nødt til å samarbeide med en kollega selv om vedkommende ikke ønsker dette. Den ansatte kan da velge å endre sitt bilde av sin kollega fremfor å gjøre relasjonelle eller oppgaverelaterte forandringer. Det kan tenkes at den ansatte kan endre sin innstilling til kollegaen og til samarbeidet for eksempel ved å bestemme seg for å vise tålmodighet overfor vedkommende eller å fokusere på de positive erfaringene man kan få ut av et vanskelig samarbeid. Det argumenteres her for at det å utelukke den kognitive strategien kan ha som konsekvens at man mister en viktig komponent i undersøkelsen. Det å integrere job crafting i JDR-modellen, slik Tims og Bakker gjør, kan nok være hensiktsmessig der interessen er å studere konsepter som utelukkende kommer til uttrykk gjennom atferd. Det er derimot en grunnantakelse i denne studien at kognitive justeringer som individet gjør vil være av betydning for hvordan individet oppfatter sin situasjon, seg selv og sine muligheter for job crafting, og dermed også ha betydning for strategiene de bruker for å endre arbeidet. Derfor vil de videre analysene baseres på Wrzesniewski og Duttons (2001) modell med både oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting.

Oppsummering av kapitlet

Samlet sett antyder funn fra tidligere forskning at overgangen tilbake til arbeid etter første foreldrepermisjon kan være en krevende tid for mange kvinner. De verdsetter både arbeidet og moderskapet høyt og legger inn stor innsats i håndteringen og kombinasjonen av de to domene. I tillegg ser det ut til at moderskapet fører med seg en endring i kvinnenes selvoppfatning som antas å være av betydning for deres praktisering av arbeidet. Job crafting vil benyttes som et analytisk redskap i undersøkelsen av hva kvinnene gjør i sin arbeidskontekst for å håndtere de to domene. Med andre ord vil fokuset for denne studien være å undersøke hvilke job crafting-strategier kvinnene benytter seg av når de kommer tilbake til arbeid etter første foreldrepermisjon. Videre følger oppgavens metodekapittel. Her vil det gis argumenter for studiens metodevalg og en grundig beskrivelse av prosessen fra utforming av intervjuguide og rekruttering til datainnsamling og analyse.

Metode

I dette kapittelet vil studiens metodiske og analytiske tilnærming gjøres rede for. Innledningsvis gis en beskrivelse av studiens formål og begrunnelse for metodevalg. Deretter følger en redegjørelse av rekrutteringsprosessen, en beskrivelse av utvalget og datainnsamlingsprosessen. Videre følger forklaring av hvordan dataene er bearbeidet og hvordan dataanalysen er gjennomført ved bruk av tematisk analyse. Kapittelet avsluttes med etiske betraktninger.

Studiens formål og metodevalg

Utviklingen av forskningsspørsmålet begynte da en bekjent, som nylig var kommet tilbake i arbeid etter første foreldrepermisjon, satte meg på tanken om å undersøke hvordan det oppleves for førstegangsmødre å komme tilbake til arbeid. Jeg ble nysgjerrig på hvordan kvinner forener rollene som mor og arbeider og hvilke tiltak de selv gjør for å kombinere disse to domene. Dette er interessant fordi det kan ha implikasjoner for organiseringen av arbeidet og tilretteleggingen for nye mødre. Dette kan være nyttig i et større samfunnsperspektiv da balansen mellom arbeid og familieliv kan ha betydning for de ansattes helse og yrkesaktivitet. Målet med denne studien er derfor å utforske hvordan kvinner håndterer kombinasjonen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid gjennom engasjement i job crafting.

Forskningsspørsmålet la føringer for valget av metodisk tilnærming, og valget falt på kvalitativ metode. Til grunn lå et ønske om å oppnå rike beskrivelser og potensielt nye innfallsvinkler til temaet, noe kvalitative metoder er godt egnet til ifølge Kvale (1997). Semistrukturerte dybdeintervju ble brukt som datainnsamlingsmetode fordi metoden tilbyr stor grad av fleksibilitet ved å gi informantene rom til å beskrive sine opplevelser med egne ord, samtidig som forskeren har mulighet til å veilede samtalen og stille oppfølgingsspørsmål for å sikre rike beskrivelser av tema (Kvale & Brinkmann, 2009; Miles & Gilbert, 2005). Hvor mye struktur man ønsker kan variere og er avhengig av forskningsspørsmålet. Semistrukturert intervju er gunstig når man forsøker å svare på spørsmål om «hva og hvordan», fremfor «hvor mye/mange» (Miles & Gilbert, 2005). Metoden er også fordelaktig når temaet kan inneholde kontradiksjoner og svarene til respondentene kan være «både òg», ikke bare «ja» eller «nei», noe som var forventet i undersøkelsen av et så komplekst fenomen som kombinasjonen av to store domener i livet. Datamaterialet er analysert ved hjelp av tematisk analyse. Analysemetoden og -prosessen vil beskrives senere i kapittelet.

Rekrutteringsprosess

Informanter til studien ble rekruttert gjennom en kombinasjon av strategisk utvalg og tilgjengelighet. Basert på studiens formål ble det satt kriterier for deltakelse på forhånd: informantene måtte være kvinner mellom 18-40 år som var kommet tilbake til jobb etter å ha vært i foreldrepermisjon med sitt første barn. Informasjonsskriv ble hengt opp på fire lokale helsestasjoner. I tillegg ble bekjente i forskjellige yrker spurt om de hadde kollegaer eller venner som passet kriteriene og som kunne tenke seg å delta i studien. Aktuelle informanter ga sin kontaktinformasjon til vår felles bekjente som videreformidlet informasjonen til meg. Samtlige informanter ble kontaktet per e-post og fikk tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema. Det var ønskelig å inkludere informanter med yrker med forskjellig grad av autonomi og fleksibilitet for å kunne sammenlikne kvinnenes opplevelser av å komme tilbake på jobb og se opplevelsene i sammenheng med deres arbeidsvilkår.

Utvalg

Utvalget består av fem kvinner som oppfyller de ovennevnte kriteriene. To av kvinnene er jurister og saksbehandlere i en offentlig etat, en av kvinnene er sykepleier på et akuttmottak, en av kvinnene er frilans danser og en av kvinnene er doktorgradsstipendiat ved et universitet. Informantenes arbeidstider varierer betraktelig fra fleksitid til turnus med nattarbeid og prosjektbaserte arbeidstider. Alle kvinnene har vært i foreldrepermisjon med sitt første barn, og hadde vært tilbake i jobb i fire til ni måneder på tidspunktet for datainnsamling. Kvinnen med jobb som frilans danser jobbet i perioder i løpet av sin foreldrepermisjon og hadde derfor gradert uttak og tilsvarende forskyving av permisjon. På tidspunktet datainnsamlingen foregikk, hadde kvinnene barn i alderen ett til to og et halvt år. Samtlige respondenter bodde sammen med barnefar og delte forsørgeransvaret.

Datainnsamling

Utvikling av intervjuguide. Gode forberedelser er essensielt for et vellykket intervju (Kvale, 1997; Willig, 2013). Ifølge Miles og Gilbert (2005) er det mange som undervurderer mengden planlegging som kreves før gjennomføringen. I denne studien er det derfor lagt en del tid i utarbeidelsen av intervjuguiden. Intervjuguiden skulle etterstrebe en logisk oppbygning av spørsmål, gi struktur til intervjuet og være utformet på en måte som oppfordret informantene til å fortelle sine historier. Med dette og forskningsspørsmålet i tankene ble det utarbeidet et førsteutkast til intervjuguiden. Dette ble det gjennomført et pilotintervju. Dette intervjuet ble gjennomført av to grunner. For det første var det ønskelig å undersøke om jeg

fikk tilgang på de temaene jeg ønsket ved bruk av intervjuguiden. For det andre ga dette en mulighet til å øve på å holde intervju, som ifølge Kvale og Brinkmann (2009), er en praktisk ferdighet som krever trening dersom man skal mestre den.

Pilotintervjuet ble gjennomført i starten av august med en informant som oppfylte kriteriene for deltakelse til studien, men som ikke kunne inkluderes i utvalget på grunn av nært bekjentskap. Etter intervjuet fulgte en samtale med informanten om hvordan hun opplevde intervjusituasjonen og spørsmålene som ble stilt. Basert på denne samtalen og egne erfaringer fra gjennomføringen av intervjuet ble intervjuguiden revidert. Målet var å lage en logisk rekkefølge og stille spørsmål som ville gi informantene mulighet til å snakke om det *de* syntes var viktig innenfor temaet. Det å gjennomføre et pilotintervju ga også en pekepinn på hvor lenge et intervju kunne forventes å vare. Det ga dessuten god øving på å gjennomføre et intervju med informantens barn tilstede da det på dette tidspunktet var tenkelig at noen av intervjuene måtte gjennomføres under liknende omstendigheter.

Etter revidering av intervjuguiden endte jeg opp med følgende struktur og tema: «introduksjon», «bakgrunnsinformasjon (om barnet)», «permisjonstid», «ansettelsesforhold», «hverdagen etter permisjon», «endringer i arbeid», «refleksjon», «fritid og støtte» og «avslutning». Intervjuguiden finnes i sin helhet som vedlegg (Vedlegg 1), derfor følger en kortere beskrivelse av intervjuguidens innhold her. Innledningsvis ble det gitt informasjon om studien og behandling av data og personopplysninger. Deretter ble det stilt spørsmål om barnets alder og barnehageordning. Videre fulgte spørsmål om permisjonstiden, blant annet om varighet, fordeling mellom mor og far og hvordan en typisk hverdag kunne se ut. Disse spørsmålene ble stilt både for å kartlegge det rent praktiske rundt permisjonstiden og for å få et innblikk i hvordan kvinnene hadde opplevd det å være i permisjon. Tanken var at erfaringer fra permisjonstiden kunne ha betydning for kvinnenes opplevelse av å returnere til arbeidet. Videre ble informantens ansettelsesforhold kartlagt. Deretter fulgte spørsmål om hverdagen etter permisjonstiden og de ble bedt om å sammenlikne arbeidet før og etter permisjonen. Et eksempel her er hovedspørsmålet «kan du beskrive en typisk hverdag nå etter permisjon?» med tilhørende spørsmål som «hvem gjør barnet klart for barnehagen?», «når kom du på jobb?» og «hva gjorde du da?». Det var også notert prober i parentes som var ment å brukes som hjelp dersom informantene syntes det var vanskelig å svare på spørsmålene. For eksempel kunne jeg be informantene om å beskrive gårdsdagen dersom det ble vanskelig å svare på hvordan en typisk dag etter permisjon så ut. Deretter fulgte flere spørsmål om hvilke endringer kvinnene har gjort eller merket seg etter tilbakekomst til arbeidet.

Oppfølgingsspørsmålene her var utformet med job crafting-strategiene – oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting – i tankene. Videre ble spørsmål om fritidsaktiviteter og støtte stilt. Avslutningsvis ble informantene spurt om de hadde noe de ønsket å tilføye og om de hadde kommet på noen spørsmål om studien eller behandlingen av opplysningene om dem underveis.

Gjennomføring av intervju. Datainnsamlingen ble gjennomført i løpet av september og oktober 2018. Det ble gjennomført semistrukturerte intervju av informantene hver for seg. To av intervjuene ble gjennomført hjemme hos informantene og et ble gjennomført på et lukket møterom. Her var kun informanten og intervjuer tilstede. De to resterende intervjuene ble gjennomført på en kafé etter informantenes ønske. Dette var et rolig sted med nok plass mellom bordene til å ikke bli forstyrret av andre gjester. To av intervjuene ble gjennomført på én dag med fire timers mellomrom, mens resten av intervjuene ble gjennomført på ulike dager. Varigheten på intervjuene var fra 30 minutter til en time.

Under intervjuene ble det benyttet båndopptaker fordi dette tillater intervjueren å fokusere på informantens svar og opprettholde bedre fokus og flyt i samtalen gjennom intervjuet (Tjora, 2017). I tillegg letter bruk av båndopptaker bearbeidingen av dataene i etterkant og man sikrer seg korrekte gjengivelser av det som er sagt (Tjora, 2017; Willig, 2013). Informantene var informert om bruken av båndopptaker, hvordan dataene ville lagres og når de ville slettes før de samtykket skriftlig til å delta i studien.

Intervjuene ble startet med å gjenta informasjonen om studiens tema og formål, som informantene hadde mottatt på forhånd, samt å innhente underskrift på samtykkeskjema. Informantene ble spurt om de hadde noen spørsmål om studien eller om håndteringen av opplysninger om dem. Deretter ble intervjuguiden tatt i bruk. Underveis ble overgangen fra et tema til et annet tydeliggjort ved for eksempel å si «jeg vil nå stille deg noen spørsmål om...». Ifølge Tjora (2017) kan dette hjelpe både forskeren og informantene med å holde orden på spørsmålene og dessuten sikre en felles forståelse for hvilke tema man snakker om. Innledningsvis ble informantene stilt spørsmål om sitt barns alder og barnehagesituasjon. Deretter fulgte spørsmål om informantens permisjonstid og ansettelsesforhold, før de ble bedt om å reflektere rundt overgangen fra permisjon til arbeid og hvordan de opplevde hverdagen etter permisjon. Disse spørsmålene ble lagt til slutten av intervjuet fordi de krever mer refleksjon enn de forutgående spørsmålene. Dette vektlegges som et viktig poeng av Tjora (2017) fordi intervjuets kvalitet avhenger av å opparbeide en tillit mellom forsker og

informant. Derfor vurderes det som hensiktsmessig å «varme opp» og opparbeide en fortrolighet gjennom spørsmål som kan være lettere å besvare før man ber om dypere refleksjoner av informanten.

Av alle temaene i intervjuguiden var det «fritid og støtte» som ble flyttet mest på under gjennomføringen av intervjuene. Oppfølgingsspørsmålene under dette temaet ble stilt fortløpende dersom informantene selv kom inn på temaet tidligere i intervjuet for å unngå å forstyrre den naturlige gangen i samtalen. Den første delen av intervjuguiden ble fulgt for alle informantene, mens det ble tillatt mer «hopping» frem og tilbake litt lenger ut i intervjuet. En slik fleksibilitet var nødvendig for å tillate informantene å snakke mest mulig fritt om sine erfaringer og opplevelser, og unngå å avbryte dem i en assosiasjons- eller tankerekke. Hensikten her var å få innblikk i hva som var viktig for informantene i tilknytning til temaet. Informantene ble derfor bedt om å utdype eller forklare hva de mente, og ble stilt oppfølgingsspørsmål som ikke inngikk i intervjuguiden dersom de fortalte noe som potensielt var relevant for temaet. Slik fungerte intervjuguiden nettopp som det den skulle være – en guide som sikret at de mest relevante spørsmålene ble stilt uten å kreve en streng gjennomgang i en gitt rekkefølge.

Mot slutten av intervjuet ble informantene spurt om de hadde noe de ville tilføye, noen nye tanker eller noe de ikke hadde fått sagt som de hadde tenkt på i løpet av intervjuet. Deretter ble de igjen spurt om de hadde noen spørsmål til studien generelt. Til slutt ble de gitt en form for debrifing slik Kvale og Brinkmann (2009) anbefaler som en måte å avslutte et intervju. Her ble informantene fortalt om hva som kom til å skje videre i prosjektet. De fikk også vite litt mer om bakgrunnen for studien, noe som bevisst ble spart til etter intervjuet for å unngå å påvirke informantenes svar. I tillegg fikk de informasjon om prosjektets tidsramme og når de kunne forvente å få tilgang til resultatene.

Bearbeiding av datamaterialet

Etter gjennomføringen av intervjuene ble lydopptakene transkribert til tekst. Hensikten med transkriberingen var å klargjøre datamaterialet for videre analyse (Kvale & Brinkmann, 2009). Transkriberingen bringer med seg den fordelen at man blir bedre kjent med datamaterialet (V. Braun & Clarke, 2006) og sikrer en korrekt gjengivelse av det som ble sagt under intervjuene. Planen var i utgangspunktet å transkribere intervjuene fortløpende for å ha muligheten til å ta med lærdom fra et intervju inn i det neste. Intervjuene ble imidlertid gjennomført i løpet av en kort tidsperiode og mesteparten av dataene ble derfor transkribert

etter siste intervju. Under transkripsjon ble det ikke fulgt noen spesifikk oppskrift. Imidlertid ble det lagt vekt på å sikre at både verbal og ikke-verbal informasjon ble inkludert, og at transkriberingen skulle skje på samme måte for alle intervjuene. Intervjuene ble transkribert ordrett og ikke-verbale tegn og visuelle ledetråder (visual cues) ble beskrevet i parentes (f.eks. latter). Dette ble gjort for å sikre at virkemidler som ironi og humor skulle komme frem i informantenes fortellinger. Ord som ble vektlagt av informanten ble markert med kursiv (f.eks. “det er sånn *jeg* husker det”). Å fremheve hvordan informantene uttrykte seg ble etterstrebet gjennom denne prosessen for å hindre tap av potensielt viktig informasjon. Intervjuene ble anonymisert fortløpende under transkripsjon ved at navn, arbeidssted, alder og annen personidentifiserende informasjon ble erstattet med pseudonymer eller med beskrivelser satt i klammeparentes (f.eks. [navn på barn]). Transkripsjonene ble i tillegg *normalisert*, som vil si å transkribere all dialekt til bokmål, med den hensikt å anonymisere informantene ytterligere (Tjora, 2017).

Dataanalyse

I denne studien benyttes tematisk analyse for å analysere dataene. Tematisk analyse er valgt fordi den er godt egnet til å analysere og identifisere mønstre i rike og detaljerte data (V. Braun & Clarke, 2006; Howitt, 2016). Metoden er dessuten teoretisk uavhengig og fleksibel når det gjelder type rådata og gjennomføring av analyse. I tillegg argumenterer V. Braun, Clarke og Hayfield (2015) for at metoden passer godt for den novise forsker. Gjennomføringen av analysen er inspirert av fremgangsmåten beskrevet av V. Braun og Clarke (2006). De presenterer seks steg man kan følge for å sikre seg en god analytisk prosess. Stegene er som følger: 1) bli kjent med dataene, 2) innledende koding, 3) søke etter tema, 4) evaluere tema, 5) definere og navngi tema og 6) skrive analysen. Nedenfor følger en omfattende beskrivelse av gjennomføringen av analysen for denne studien.

1. Bli kjent med dataene. Analyseprosessen startet med en gjennomlesing av transkripsjonene. Transkripsjonene var plassert i en midtstilt kolonne for å frigjøre plass til koding i margene på hver side av det skriftlige datamaterialet (se tabell 1 for illustrasjon av oppsettet). Etter gjennomlesing ble det ført deskriptive notater i marginen til høyre for den midtstilte kolonnen. Disse notatene var en gjengivelse av det informantene hadde sagt, og det var et poeng å holde notatene deskriptive på dette steget i analysen for å ikke miste eller endre noe av innholdet. Hensikten med disse notatene var å bli bedre kjent med datamaterialet. I tråd med V. Braun og Clarkes (2006) anbefalinger ble det ført notater av idéer og mulige funn

i et separat dokument underveis. Ved å føre notater underveis kunne tidlige tanker og idéer bli lagret til senere bruk og fokuset kunne holdes på kodingen.

2. Innledende koding. Den neste fasen begynner når man har fått god kjennskap til dataene (V. Braun & Clarke, 2006). I denne fasen ble innledende koding gjort basert på de deskriptive notatene i høyre marg. Målet for denne fasen var å sammenfatte de deskriptive notatene i mer overordnede koder. Her ble det først kodet for så mange temaer som mulig for at potensielt relevante temaer ikke skulle gå tapt i prosessen. Kodene ble ført på samme side som de deskriptive notatene, men i en annen farge for å skille dem fra hverandre. Ut ifra de innledende kodene ble det laget nye koder i marginen til venstre for de skriftlige rådataene (se Tabell 1 for eksempel på koding). Målet med den andre kodingen var å sammenfatte de innledende kodene og de deskriptive notatene i mer overordnede koder. Disse kodene var begrep eller få ord som kunne beskrive innholdet mer kortfattet. Dette resulterte i 152 koder som på dette tidspunktet ikke var gjensidig ekskluderende. Da dette var utført for alle fem intervjuer ble kodene lagt inn i et digitalt analyseverktøy. Dette verktøyet tillot en systematisering av kodene med tilhørende sitater fremstilt som et tankekart (se Vedlegg 2 for eksempel). Dette gjorde det mulig å få kodene fra et intervju samlet på ett og samme ark. På denne måten kunne jeg ha alle fem intervjuer foran meg samtidig og få et overblikk over det samlede datamaterialet. Også her ble det ført notater av tanker og idéer som kunne bli relevante senere i prosessen.

Tabell 1

Eksempel på kode

Andre koding	Tekstutdrag	Innledende kode
Økt effektivitet på arbeid	«Jeg tror jeg er betydelig mye mer effektiv nå. Og det er vel fordi at jeg vet at jeg har begrenset med tid, så da tenker jeg at, ja, kanskje jeg er her litt kortere i dag, men da skal jeg i hvert fall la timene telle.»	Mer effektiv Kortere dag på arbeid, må la timene telle

3. Søke etter tema. Neste steg var å lete etter tema. I denne fasen samlet jeg alle kodene som var kommet frem av koding nummer to og tok utskrift av disse. Deretter klippet jeg opp kodene slik at alle kodene var på separate lapper. Alle lappene ble deretter lagt ut over et stort bord før de ble forsøkt satt sammen i temaer. Etter at samtlige lapper var plassert

sammen i tema-bunker ble temaene midlertidig navngitt, tatt bilde av og rotet sammen igjen. Deretter startet jeg prosessen på nytt for å se om kodene kunne settes sammen på andre måter som kunne avdekke andre temaer som ble oversett i den første runden. Denne prosessen resulterte i tolv temaer.

4. Evaluere tema. Fase fire begynner når man har identifisert alle aktuelle temaer i fase tre (V. Braun & Clarke, 2006). På dette punktet skal man forsikre seg om at analysen reflekterer innholdet i rådataene i tillegg til å adressere forskningsspørsmålet (V. Braun et al., 2015). Med andre ord innebærer dette steget å forsikre seg om at temaene som beholdes gjengir informantenes fortellinger og i tillegg er av relevans for forskningsspørsmålet. Her ble temaene derfor satt i sammenheng med job crafting og de tre strategiene. Oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting ble brukt som overordnede temaer der de aktuelle temaene fra analysen ble underkategorier. De resterende kategoriene som ble vurdert som relevante ble inkludert som et eget tema som beskrev konteksten rundt job craftingen. I denne fasen ble det også gjort en vurdering av intern homogenitet og ekstern heterogenitet (V. Braun & Clarke, 2006; Patton, 1990). Med andre ord ble sammenhengen mellom kodene og utdragene innad i temaene vurdert i tillegg til å sikre at temaene utad var forskjellige fra hverandre. Når denne revideringen av temaene ikke lenger ga noen ny innsikt, ble dette steget avsluttet. På dette tidspunktet hadde jeg et overblikk over hva de forskjellige temaene var, hvordan de passet sammen og den overordnede historien de fortalte om dataene, slik V. Braun og Clarke (2006) anbefaler. Denne fasen resulterte i fire overordnede temaer med til sammen ti undertemaer. En redegjørelse av temaene følger i neste kapittel (se Tabell 2).

5. Definere og navngi tema. Den nest siste fasen, fase fem, innebærer å lete etter «essensen» i hvert tema (V. Braun & Clarke, 2006). Med andre ord skal man finne ut hva temaene handler om og hvilken sammenheng de har med forskningsspørsmålet og den overordnede fortellingen som kommer fra dataene. I denne fasen kan man gå tilbake i tidligere steg av analysen for å gjøre en ny vurdering og eventuelle forbedringer, men fordi fase tre og fire allerede var gjennomført på en grundig måte resulterte dette kun i mindre justeringer. Her ble temaene og undertemaene navngitt og det var et mål at navnene skulle være konsise og forklarende.

6. Skrive analysen. Den sjette og siste fasen innebærer å beskrive analyseprosessen og rapportere resultatene (V. Braun & Clarke, 2006). Her er det lagt vekt på å gi en sammenhengende, logisk og interessant fremstilling av dataene. Det er inkludert utdrag fra

intervjuene for å underbygge innholdet i temaene og for å gi et innblikk i de faktiske beskrivelsene informantene brukte.

Etiske betraktninger

Anonymitet. Ifølge Tjora (2017, s. 178) hviler all forskning på tillit mellom forsker og den det forskes på. Selv om sensitive opplysninger, som medisinsk eller helserelatert informasjon, ikke er etterspurt i studien er det etterstrebet å sikre informantenes anonymitet i tråd med Tjoras påstand. Som beskrevet i avsnittet om bearbeiding av dataene ble intervjuene anonymisert fortløpende under transkriberingen. Informantene ble gitt fiktive navn, og deres arbeidsplass, alder og annen identifiserende informasjon ble utelatt. Som nevnt ble også dialekt transkribert til bokmål for å anonymisere informantene ytterligere (Tjora, 2017). Kvinnenes yrker er imidlertid inkludert i beskrivelsen av informantene. Dette valget er gjort fordi arbeidets art henger tett sammen med kvinnenes arbeidssituasjon og da særlig arbeidstid og fleksibilitet. Dette tenkes å kunne påvirke de rammene som kvinnene gjør job crafting innenfor. Med andre ord antas det at arbeidssituasjonen kan være en viktig del av forklaringen bak informantenes handlinger og er derfor inkludert i beskrivelsen av utvalget. All personinformasjon er behandlet konfidensielt.

Frivillig og informert samtykke. Under rekrutteringsprosessen ble personer som hadde vist interesse for å delta i studien tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema (Vedlegg 3). Informasjonsskrivet beskriver studiens formål, hva deltakelse i studien innebærer og hvordan personopplysninger oppbevares og behandles. I tillegg er det presisert at deltakelse er frivillig og at samtykke kan trekkes uten at det vil ha konsekvenser for informanten. Det ble ikke brukt materielle eller økonomiske insentiver under rekrutteringen. Samtlige informanter skrev under på samtykkeskjema før intervju ble gjennomført.

NSD-godkjenning. Før datainnsamlingen startet ble studien meldt inn til og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Fordi studien ikke omhandler medisinsk eller helserelatert informasjon ble den ikke meldt inn til Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK). Det ble presisert i informasjonsskrivet som deltakerne mottok på forhånd at helseopplysninger ikke ville etterspørres og samme informasjon ble gitt muntlig før hvert intervju. Helseopplysninger som likevel kom frem i forbindelse med noen av temaene ble ekskludert fra analysen. Det å ekskludere noe av datamaterialet kan ha en effekt på resultatet av analysen og dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle. I denne studien var

ikke opplysningene som kom frem av relevans for forskningsspørsmålet, og det er gjort en vurdering av at det å utelate opplysningene ikke har hatt betydning for resultatet.

Resultater

I dette kapittelet presenteres resultatene av analysen. Innledningsvis presenteres en oversikt over temaene og undertemaene som ble funnet (se Tabell 2). Deretter gis det en mer omfattende beskrivelse av strategiene kvinnene bruker når de engasjerer seg i oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting etter tilbakekomst til arbeidet etter første foreldrepermisjon. Fordi kontekst anses som en viktig komponent som vil påvirke hvorvidt job crafting forekommer, vil også temaer knyttet til dette beskrives. I dette kapittelet vil det trekkes et analytisk skille mellom temaene. Det understrekes imidlertid at temaene i virkeligheten er tett sammenvevd, noe som vil diskuteres i oppgavens påfølgende kapittel.

Tabell 2

Oversikt over tema

Tema	Undertema	Illustrerende sitat
Oppgaverelatert job crafting	Arbeidstid Effektivitet Type og antall oppgaver	«Det er en veldig fleksibel jobb og det er veldig greit. Og det har jeg utnyttet helt fra starten av, at man kan ha litt kortere dager og heller jobbe litt på kvelden av og til eller i helgene etter at hun (barnet) har lagt seg.» «Jeg tror nok egentlig jeg, etter permisjonen, har vært mer ivrig og påtatt meg mange flere oppgaver enn jeg kanskje har tid til fordi at jeg tenker at jeg liksom skal si ja til alt.»
Relasjonell job crafting	Nye sosiale sfærer Flytte tilbake til det sosiale	«Selv om man kan være veldig voksen uten barn også på en måte, så tror jeg kanskje det er mer sånn fellesskap som jeg nå er en del av.»
Kognitiv job crafting	Verden går ikke i grus Autoritet og selvtillit Å være tilgjengelig	«Hvis det går skikkelig dritt en dag så kan du tenke «so what, det er ikke det her som egentlig er livet». Da har du noe der som alltid er viktigere.» «Jeg føler egentlig at jeg har blitt litt tryggere på meg selv.»
Kontekst	Høy forpliktelse til arbeidet Tidspress	«Du har liksom ikke samvittigheten til å gå hjem.» «Jeg har jo de samme kravene til meg nå, men bare mindre tid. Jeg må på en måte disponere tiden litt bedre.»

Job crafting

I følgende avsnitt gis det en beskrivelse av job crafting-strategiene kvinnene engasjerer seg i. Først presenteres strategiene som faller inn under kategorien oppgaverelatert job crafting. Her kommer det frem at informantene former sitt arbeid ved å justere sin arbeidstid, øke effektivitet og endre antall og type arbeidsoppgaver. Deretter presenteres den relasjonelle job craftingen informantene engasjerer seg i. De trer inn i nye sosiale sfærer på arbeid og har gjort grep for å få tilbake sosial kontakt som de hadde før de gikk ut i permisjon. Videre drøftes den kognitive job craftingen som omhandler en holdningsendring, en ny autoritet og selvtillit samt en endring i behov for å være tilgjengelig. Til slutt drøftes konteksten som kvinnene former arbeidet sitt under. Under temaet om kontekst faller forpliktelse til arbeidet og tidspress. For å vise eksempler på hva resultatene bygger på er det inkludert illustrerende sitater for hvert undertema. Som forklart under «oppgavens struktur», vil dette kapittelet avvike fra APAs standard med den hensikt å presentere resultatene og tilhørende sitater på en mer oversiktlig og konsekvent måte.

Oppgaverelatert job crafting

Oppgaverelatert job crafting handler om å endre sine oppgaver, endre antallet oppgaver man tar på seg eller endre måten man utfører oppgavene på. I analysen fant jeg tre strategier som kvinnene engasjerer seg i som faller under oppgaverelatert job crafting. De tre strategiene presenteres nedenfor.

Arbeidstid. Det kommer frem av analysen at en av måtene informantene former arbeidet sitt på er å justere arbeidstiden. Kvinnene fortsetter i full stilling, men gjør aktive endringer av sin arbeidstid innenfor de rammene som jobben gir. For eksempel forteller Line at hun ofte tar med seg arbeid hjem:

Det er en veldig fleksibel jobb og det er veldig greit. Og det har jeg utnyttet helt fra starten av, at man kan ha litt kortere dager og heller jobbe litt på kvelden av og til eller i helgene etter at hun [barnet] har lagt seg.

Også Siri justerer arbeidstiden sin. Hun har imidlertid en jobb som ikke tillater henne å gjøre arbeid hjemme, så hun forsøker å være tidlig på jobb slik at hun kan dra hjem tidligere etter arbeidsdagen. Siri forteller:

Nå etter at jeg er tilbake i jobb så er en typisk dag... Den er litt kaotisk kanskje. Nå prøver jeg å være veldig tidlig på jobb, og være på jobb klokka sju, så jeg kan gå halv tre eller tre.

Begge sitatene ovenfor er eksempler på hvordan kvinnene forskyver sin arbeidstid. Analysen viser at alle kvinnene i studien gjør dette i en eller annen grad. Forskjellen ligger i hvilke muligheter de har til å gjøre dette. Kvinnene som har mulighet til å arbeide hjemme gjør dette enten på kveldstid eller i helgene, mens de som er nødt til å være fysisk tilstede på arbeidsplassen forsøker å komme tidlig på jobb slik at de kan dra derfra tidligere på ettermiddagen. Det de har til felles er at de ønsker å reise fra jobb tidligere slik at de kan tilbringe mer tid sammen med barnet på ettermiddagen. Det kommer frem av analysen at kvinnene gjør flere små justeringer for å tilpasse arbeidstiden etter barnets behov. Dette kan være grep som å ta frokosten i hånda på vei ut døra eller å ta den med på jobb for å spise den mens man logger seg på systemet. Dette viser at kvinnene gjerne gjør flere ting samtidig eller i et raskere tempo, noe som kan bidra til at noen av dem opplever hverdagen som mer hektisk.

Eva har imidlertid ikke mulighet til å gjøre arbeid hjemmefra eller benytte seg av fleksitid. Hun er den av informantene i studiene som har de mest fastsatte rammene for arbeidstid. Fordi hun har fastsatte arbeidstider der hun må være tilstede på arbeidsplassen har hun valgt å justere arbeidstiden på en annen måte. Hun forteller at hun byttet fra dag- og kveldsvakter til nattevakter da hun kom tilbake på jobb etter permisjon for å kunne frigjøre mer tid på dagen til å dele omsorgsarbeidet med barnefaren. Om å gå over til nattarbeid forteller hun:

Jeg la det litt opp sånn i og med at han skulle begynne i barnehage. (...) Da er vi liksom to om det, og så går jeg på jobb når [barnet] har lagt seg. Det er veldig mange [på arbeidsplassen] som jobber veldig mye natt når de har små barn sånn at det er litt mer fleks i det.

Med dette utsagnet beskriver Eva hvordan kvinnene ønsker større fleksibilitet i arbeidstiden etter at de har fått barn. Hun poengterer samtidig at dette er noe mange kvinner på hennes arbeidsplass velger å gjøre. For Eva som jobber nattevakter er endringen av stor betydning. Hun forteller:

Du blir jo sliten på en helt annen måte. Du jobber jo når man skal sove. Det merkes både på humør og, ja, det meste egentlig.

Dette illustrerer hvordan det å jobbe nattevakter representerer en større belastning for Eva. Hun fortsetter med å forklare grunnene til at hun likevel velger å jobbe om natten. Hun forklarer at motivasjonen for henne og hennes kollegaer er å oppnå færre oppmøtedager per måned og heller arbeide flere timer når de først er på jobb. I tillegg forteller hun at det på hennes arbeidsplass er svært få med små barn som jobber 100 %.

Årsaken til at kvinnene engasjerer seg i denne formen for oppgaverelatert job crafting ser ut til å være todelt. For det første har de et ønske om å redusere tiden barnet er i barnehagen.

Line eksemplifiserer dette når hun forteller:

Også syns vi [hun og barnets far] at full dag i barnehagen er litt lenge, spesielt når hun er så liten. Så da gjør vi det sånn at hun har litt kortere dager. (...) Det er ikke sånn at jeg jobber hver kveld. Det er nok mer at det på en måte samler seg litt opp og så tar jeg en kveld hvor jeg sitter litt utover. Og det er jo også for at hun skal kunne ha kortere dager i barnehagen.

Også Monika vektlegger det å etterstrebe kortere dager i barnehagen når hun forteller:

For da får ikke han åtte og en halv time i barnehagen som nitti prosent av ettåring og toåring har. For det har vi [hun og barnets far] vært litt opptatt av, å prøve å begrense det. For jammen er det slitsomt for dem å være så lenge.

For det andre har kvinnene et ønske om å tilbringe mer tid sammen med barnet, noe samtlige respondenter vektlegger. Siri forteller:

Det er jo veldig kort tid man har sammen egentlig. Nå som hun har begynt i barnehage så er det kanskje mellom halv fire, fire og seks, halv sju da. Det er ikke så mye tid, så man må liksom bare utnytte tida.

Utsagnene ovenfor illustrerer at kvinnene både etterstreber kortere dager i barnehagen for barnets skyld og at de prioriterer samvær med barnet svært høyt. Flere av kvinnene opplever at tiden fra de kommer hjem fra arbeid til barnet skal legges er knapp og at det er mye som skal gjøres i løpet av disse timene. Kvinnene prioriterer samværet med barnet om ettermiddagen svært høyt og husarbeid og egne aktiviteter utsettes ofte til etter barnets leggetid. Analysen viser i tillegg at hensynet til barnet kommer først også om morgenen. Line forteller:

Det er hun som er alarmen hjemme hos oss. Soverommet vårt er alarmfri sone sånn at hun ikke skal stå opp før hun må. Stort sett så står ho opp i syv-tiden, så det er egentlig

ganske passe tidspunkt. Da står vi alle opp og spiser frokost sammen. Den som skal på jobb da får litt sånn «skive i hånda og ut døra». (...) Hvis det er jeg som drar på jobb tidlig om morgenen så er jeg her stort sett sånn i åtte-tiden eller tidligere hvis hun har stått opp tidligere.

Dette utsagnet illustrerer hvordan Line kommer på arbeid tidligere hvis barnet våkner tidligere. Dette, sammen med utsagnet «det er hun som er alarmen», er eksempler på et overordnet funn fra analysen: tidsstyringen i hverdagen skjer i stor grad på barnets premisser.

Effektivitet. Den andre formen for oppgaverelatert job crafting som kvinnene engasjerer seg i handler om effektivitet. Analysen viser at kvinnene gjerne gjør flere ting på én gang for å spare tid og for å utnytte tiden de er på jobb bedre. Siri forteller:

Det aller første jeg gjør er jo å ta frokost, for jeg rekker jo ikke å spise frokost hjemme, det blir for travelt. (...) Ofte så står jeg opp og går rett på jobb egentlig. Så da er det første jeg gjør å spise frokost mens jeg slår på PCen.

Her forteller Siri om en form for multitasking som oppstår på grunn av opplevelsen av mindre tid til rådighet. Dette henger i noen tilfeller sammen med justeringen av arbeidstid. Analysen viser at kvinnene gjerne vil utnytte tiden bedre når de er på jobb. Informantene beskriver også at de prioriterer arbeidsoppgaver annerledes og bruker mindre tid på det de vurderer som mindre viktig. Monika forklarer det slik:

Kan liksom ikke surre bort tiden nå. Og kanskje det er en bra ting, for jeg kunne bruke lang tid på å spissformulere det og det i en søknad og sånn. Det har du ikke tid til. Nå må du bare tørre å sende fra deg ting som kanskje ikke er hundre i ditt hode da. Også er det kanskje bra nok likevel.

Monikas utsagn er et eksempel på en kombinasjon av oppgaverelatert og kognitiv job crafting. Hun prioriterer arbeidsoppgavene sine annerledes og bruker mindre tid på detaljer samtidig som hun har gjort en endring i hva hun synes viktig. Det kognitive aspektet ved job crafting vil drøftes nærmere senere i kapittelet. Sitatet til Monika illustrerer i tillegg noe som kommer frem fra flere av kvinnene: de vurderer den økte effektiviteten som noe positivt. Det ser ut til at selv om kvinnene kjenner på et økt tidspress oppleves effektiviteten som kommer ut av dette som noe bra. Line setter ord på dette:

Det tror jeg faktisk er på en positiv måte. Jeg tror jeg er betydelig mye mer effektiv nå. Og det er vel fordi at jeg vet at jeg har begrenset med tid så jeg tenker at «ja, kanskje

er jeg her litt kortere i dag, men da skal jeg i hvert fall la de timene telle». (...) Så jeg tror at man bruker litt mindre tid på å sose og lese nettaviser og sånne ting, også tar man seg litt i det og faktisk jobber når man er på jobb.

I Lines tilfelle kommer effektiviteten i form av mindre utsettelsesatferd. Flere av informantene begrunner sin økte effektivitet på arbeid med at de er tilstede på arbeidsplassen færre timer enn før og at de derfor føler at de må prestere godt «når de først er der». Dette kan være en oppgaverelatert strategi i kombinasjon med kognitiv job crafting ved at kvinnene rettfærdiggjør det å ha kortere dager på jobb ved å arbeide mer effektivt enn tidligere. Dette gjør de til tross for at de kompenserer for at de drar tidligere fra arbeidsplassen ved å komme dit tidligere på morgenen og/eller gjøre arbeid på kveldstid.

For Evas del er bildet noe annerledes. Hun forteller at hun heller er mer effektiv når hun er hjemme sammenliknet med før hun fikk barn:

Hjemme merker jeg på en måte at hvis jeg har et tidsvindu, så er jeg mye mer effektiv da. Men samtidig tar jeg meg tid til å slappe av også. (...) Så du utnytter kanskje tiden litt annerledes. For da veit jeg at når han [barnet] legger seg så har jeg den tiden til rådighet til å gjøre litt husarbeid eller vaske litt hus eller... Heller gjøre noe jeg har lyst til på en måte.

Det at Eva er mer effektiv på hjemmefronten kan ha en sammenheng med hennes arbeidstidsordninger. Fordi Eva ikke har mulighet til å korte ned på sin arbeidsdag, øker hun heller tempoet hjemme slik at hun får gjort mer på kortere tid og på den måten frigjør tid til å være sammen med barnet eller å drive med aktiviteter for sin egen del etter barnets leggetid. Det ser ut til at Evas motivasjon til å være mer effektiv er den samme som for de andre informantene, men at den kommer til uttrykk på hjemmefronten heller enn på arbeidsplassen.

Type og antall oppgaver. En tredje form for oppgaverelatert job crafting som utføres finner vi i form av endring i antall og hvilken type oppgaver kvinnene påtar seg. Her viser analysen en større variasjon blant kvinnene sammenliknet med de to ovennevnte strategiene for job crafting. En av informantene forteller at hun har tatt på seg flere oppgaver siden hun kom tilbake fra permisjon fordi hun har et ønske om å være på tilbudssiden. Siri forteller:

Ikke at jeg liksom har noe å bevise, for jeg vet jo at jeg gjør en god jobb. Men det er jo litt sånn når man kommer tilbake fra permisjon og har vært borte lenge, da vil man jo gjerne gjøre et godt inntrykk igjen. For da har man vært borte lenge også vil man

gjærne «være litt på» og vise at man får til ting her også. Jeg tror nok egentlig jeg, etter permisjonen, har vært mer ivrig og påtatt meg mange flere oppgaver enn jeg kanskje har tid til fordi at jeg tenker at jeg liksom skal si ja til alt og at det er veldig fint.

Utsagnet til Siri illustrerer noe som går igjen for alle kvinnene i studien. Det handler om at de er trygge på sin kompetanse og at de føler de gjør jobben sin på en god måte. Imidlertid varierer det hvorvidt kvinnene føler de må bevise noe utad overfor sine kollegaer eller ledere. Som nevnt tidligere forteller kvinnene som benytter seg av fleksitid at de ønsker å være mer effektive på jobb nettopp fordi de avslutter dagen tidligere enn mange av sine kollegaer. Eva, som ikke har den samme muligheten til å benytte seg av fleksitid forteller derimot en litt annen historie. Hun forklarer at det på hennes arbeidsplass er en ordning der den som har ledig kapasitet skal melde fra om dette til en koordinator som deretter vil delegere arbeidsoppgaver. Eva forteller:

For dem som ikke melder seg er det enkelt å snike seg litt unna. Og før jeg gikk ut, eller før jeg ble gravid, så var jeg veldig, veldig pliktoppfyllende. Selv om jeg hadde en del [oppgaver], så kunne jeg ta flere for «nå har jeg kapasitet». Men jeg har kanskje blitt litt senere [hun ler litt]. For jeg ser liksom at, jeg har jobbet der en del år, og det er ingenting som forandrer seg. Og skal man på en måte overleve der i 100% stilling i lengre tid så kan ikke jeg bære byrden på mine skuldre. Det må fordeles litt. For enkelte tar veldig lite om gangen, mens andre tar mye. Før var jeg nok en av dem som tok veldig mye, og nå tar jeg litt mindre.

Eva forteller at hun tidligere var en av dem som tok mange ekstraoppgaver, men at hun nå tar på seg færre oppgaver sammenliknet med før hun fikk barn. Hun forteller videre at grunnen til dette er at hun ønsker å spare noe energi til tiden sammen med familien etter jobb. Dette er eksempler på oppgaverelatert job crafting i kombinasjon med kognitiv job crafting: samtidig som hun endrer antall oppgaver hun tar på seg, forflytter hun noe av ansvaret fra seg selv over på sine kollegaer og fellesskapet. Den kognitive strategien vil vi komme tilbake til senere i kapitlet.

Monika, på den andre siden, bestemmer selv hvilke prosjekter hun skal arbeide med og dermed hvilke arbeidsoppgaver hun skal ha. Analysen viser at hun har endret typen arbeidsoppgaver hun tar på seg. Dette ser ut til å komme av at det har skjedd en endring med tanke på hvilke jobber hun ønsker seg. Monika forklarer det slik:

For eksempel så handler det litt om hva slags type jobber jeg tar og hva slags type jobber jeg prøver å få. Før var det kanskje veldig interessant å reise ut og samarbeide med indiske dansere og ungarske dansere eller reise fem dager til Buenos Aires. Da hadde jeg hoppet på og bare «yes, kult». Mens nå så er det sånn «å, gud, så slitsomt, nei, det vil jeg ikke». Har ikke lyst til det. Jeg vil heller ha en jobb her.

Monika illustrerer her hvordan motivasjonen hennes har endret seg. Hun har andre hensyn å ta og ønsker å prioritere familien. Selv om jobbtilbudet kanskje var svært attraktivt og noe hun i utgangspunktet kunne tenke seg å takke ja til, prioriterer hun familien først. Det å få barn har på denne måten hatt stor påvirkning på hennes arbeidshverdag. På den ene siden ønsker hun å jobbe med prosjekter som innebærer mindre reising slik at det er lettere å kombinere arbeidet med familielivet. På den andre siden opplever hun at det kan være vanskelig å avslå prosjekter som hun tidligere ville takket ja til. Monika forteller hvordan det var å takke nei til en jobb hun egentlig ønsket seg:

Det satt litt langt inne. Jeg måtte bruke mange dager på det og tenke «er det noen måte å få det til på?», ikke sant. Prøve å tenke ut alternative løsninger, men det ble så vanskelig. Så det påvirker jo ganske... Jeg vil si at det påvirker veldig mye.

Dette kan tyde på at selv om familielivet prioriteres høyest, står identiteten som profesjonell fortsatt sterkt. I tillegg beskriver Monika hvordan det kan oppleves utfordrende å avlyse en forestilling som allerede er planlagt. Hun forteller:

Det gikk helt fint. Alle forstår jo det når det er sånn. Det går ikke ut over noen. Det var jo ikke noe problem. Men da valgte jeg jo den som lagde minst mulig konsekvenser.

Monika forteller at hun har blandede følelser når det gjelder å avlyse forestillinger. På den ene siden har hun merket at det er i orden å avlyse dersom hun må og at hun får forståelse fra sine kollegaer. På den andre siden forteller hun om et hensyn hun likevel tar til sine kollegaer ved å velge bort det oppdraget som vil ha minst mulig konsekvenser for kollegaene. Slik engasjerer hun seg i oppgaverelatert job crafting ved å kutte ned på antall forestillinger, samtidig som hun gjør relasjonell job crafting ved å ta hensyn til sine kollegaer.

Relasjonell job crafting

Relasjonell job crafting handler om å endre hvem man interagerer med på arbeidsplassen og når man utfører sine arbeidsoppgaver. Det ble funnet to temaer som faller inn under denne formen for job crafting. Kvinnene tar del i nye sosiale fellesskap og en av kvinnene har gjort

aktive endringer for å få en bedre tilknytning til det sosiale og faglige miljøet på arbeidet. De to undertemaene presenteres nedenfor.

Nye sosiale fellesskap. Noe av det som kommer tydelig frem i analysen er at informantene trer inn i nye sosiale fellesskap på jobb. De assosierer seg med nye grupper på arbeidsplassen nå sammenliknet med før de ble foreldre. Det ser ut til å være to nye sosiale fellesskap: fellesskap som voksen og fellesskap som mor/forelder. Eva forteller:

Men jeg har kanskje mer til felles med de jeg jobber med, på en måte. (...) Du forstår mer utfordringene og både sorger og gleder knyttet til det da, som du ikke gjør før du får barn. Det er litt annerledes. Selv om man kan være veldig voksen uten barn også på en måte, så tror jeg kanskje det er mer sånn fellesskap som jeg nå er en del av.

Det Eva forteller illustrer det første fellesskapet. Hun trekker et skille mellom de med og de uten barn på arbeidsplassen og beskriver en overgang fra det ene sosiale fellesskapet til det andre. Hun tar nå del i gruppen av «voksne» på arbeidsplassen der både hun selv og kollegaene ser henne på en annen måte enn før. Det andre fellesskapet beskriver Monika på denne måten:

Ja, det er en veldig, veldig lett inngang å begynne å prate om det [å ha barn]. Og veldig mange av mine kollegaer har jo barn og er litt i samme situasjon og da blir det naturlig at det blir et felles samtaleemne. Ja, litt sånn tilgang til en sosial fase, eller en sosial sfære da, som jeg ikke hadde før.

Her beskriver Monika et fellesskap hun nå har med andre foreldre. Analysene viser at kvinnene har en ny felles referanse med sine kollegaer som også er foreldre, og de tar del i det sosiale fellesskapet som de får tilgang til gjennom å være mødre. Kvinnene engasjerer seg i relasjonell job crafting ved å assosiere seg med kollegaer som er i samme situasjon og det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen vektlegges som svært viktig for informantene.

Flytte tilbake til det sosiale. Siri forteller at hun og en kollega i samme situasjon fikk ny kontor plass da de kom tilbake etter foreldrepermisjon. Hun forteller at dette er normal prosedyre når noen er borte fra arbeidet over lengre tid og at alle på arbeidsplassen er innforstått med denne ordningen. Kvinnene ble imidlertid plassert i en annen seksjon og var ikke lenger i samme etasje som sin egen seksjon. Dette opplevde Siri som uheldig med tanke på det å komme inn i arbeidet igjen. Hun forteller:

Da gikk vi glipp av veldig mye som skjedde i vår seksjon, bare sånn av det uformelle. Ikke arbeidsoppgavene, men den uformelle praten over fruktkurven. Den forsvant liksom når vi satt i en annen etasje. (...) Da blir man ikke spurt om de småtingene, når man sitter et helt annet sted fysisk.

Hun fortsetter:

Det blir litt kjedelig når man er vant til å bli spurt om ting også blir man bare sittende og ikke få med seg de faglige diskusjonene som skjer på gangen fordi man ikke er der. Vi har ofte bare hatt diskusjoner i gangen, for alle sitter jo der på rad og rekke, så hvis det er noe så bare snakker man sammen.

Det Siri og hennes kollega erfarte var at de til en viss grad ble avskåret fra sitt vante sosiale miljø på jobb og at de gikk glipp av de faglige diskusjonene som foregikk «på gangen». Siri forteller at hun vanligvis bruker sine kollegaer til å diskutere saksbehandling og rutiner gjennom arbeidsdagen, men at dette ble vanskeligere med kontorer i en annen seksjon. Etter et par måneder ble imidlertid flere kontorer ledige, og Siri forteller at hun og hennes kollega tok initiativ til å flytte tilbake til egen seksjon. Dette illustrerer relasjonell job crafting der hensikten var å ha fagfeller lettere tilgjengelig, både for faglige diskusjoner og for det rent sosiale aspektet. Som Siri understreker kunne de har utført de samme arbeidsoppgavene på de nye kontorene, men ønsket om mer sosial kontakt og faglig fellesskap var motivasjonen bak kontorbyttet de selv initierte og er grunnen til at dette initiativet kategoriseres her som relasjonell job crafting.

Kognitiv job crafting

Kognitiv job crafting handler om å endre synet man har på sitt arbeid eller sine arbeidsoppgaver. Her kom det frem tre undertemaer i analysen. Det første undertemaet har fått navnet «verden går ikke i grus» og innebærer en mental endring hos kvinnene hva angår deres bekymringer knyttet til arbeidet. Det andre temaet handler om at kvinnene opplever en ny trygghet og selvtillit hos seg selv. Det tredje temaet handler om et nytt behov hos kvinnene for å være mer tilgjengelig. De tre undertemaene presenteres nedenfor.

Verden går ikke i grus. Analysen viser at kvinnene engasjerer seg i flere former for kognitiv job crafting. En av de mest fremtredende temaene her er at kvinnene føler seg mindre bekymret med tanke på jobb. Kvinnene forteller om en følelse av å være roligere og det å ikke ta alt så seriøst som de gjorde før. Marit forteller:

Jeg har blitt mye mer sånn at «det er ikke så farlig». Slapper litt mer av. Det er litt merkelig siden man er i en mye mer stressende situasjon enn før. (...) Jeg tror nok det kom litt naturlig, og så ble jeg oppmerksom på det. Så jeg tenkte gjennom det og bestemte meg for at det er en bra ting.

Utsagnet illustrerer noe flere av kvinnene har erfart. De befinner seg i en mer hektisk hverdag, men likevel har de fått en større ro over seg. De ser ut til å ha et skifte i fokus: det de kunne bekymre seg for før har ikke så stor betydning lenger nå som de har noe mye viktigere i livene sine. Monika beskriver også hvordan det å ikke lykkes helt på arbeid føles annerledes etter at hun ble mor. Hun setter ord på dette slik:

Ja, hvis det går skikkelig dritt en dag så kan du tenke «so what, det er ikke det her som egentlig er livet». Da har du noe der som alltid er viktigere.

Hun fortsetter:

Jeg tror alt av sånne ting bare blir litt mindre. Det er ikke sånn at verden går i grus da, for da er det ikke bare jobben du har investert så mye i og du vet at hjemme så er det noen som kaller deg mamma og er glad i deg uansett, sant. Det er helt uavhengig av det som skjer på jobb.

Både Marits og Monikas utsagn er eksempler på dette skifte i fokus som kvinnene opplever. Med andre ord har kvinnene endret sin innstilling til arbeidet. Selv om de mener at jobben fortsatt er viktig, så blir den nå satt i andre rekke og det er lettere å tenke at «det ordner seg».

Som nevnt tidligere tar Eva på seg færre ekstraoppgaver på jobb for å spare mer energi til omsorgsarbeidet når hun kommer hjem. Hun forteller:

Jeg tror det er litt bevisst. Jeg tenker at jeg skal ha litt igjen når jeg kommer hjem også på en måte. Også får du rett og slett veldig lite belønning for å springe hælene av deg. Og når ikke alle gjør det så tenker jeg at da får heller belastninga bli litt jevnt fordelt. Så den har vært litt bevisst. Skal jeg overleve her så kan jeg ikke være like pliktoppfyllende som jeg var før. Så jeg gjør oppgavene mine og gjør dem godt, men jeg kan liksom ikke... Ansvarer ligger ikke bare hos meg.

Dette illustrerer hvordan Eva, i tillegg til å ha et ønske om å spare energi til omsorgsarbeidet hjemme, nå er mer motivert til å oppnå en jevnere ansvarsdeling mellom seg selv og sine kollegaer. Hun forskyver ansvaret ved å tenke at hun ikke skal bære en så stor andel av ansvaret sammenliknet med andre kollegaer som kan «snike seg litt unna». Dette kan være en

strategi for å rettferdiggjøre det hun beskriver som «å være litt mindre pliktoppfyllende». Det at hun tar på seg færre oppgaver representerer en kombinasjon av oppgaverelatert job crafting og det som ser ut til å være en todelt kognitiv strategi: hun stiller litt lavere krav til seg selv for å spare energi til familielivet i tillegg til å gjøre det hun vurderer som en mer rettferdig fordeling av ansvaret mellom kollegaene. Hun vektlegger imidlertid, i likhet med de andre informantene, at arbeidet fremdeles er veldig viktig for henne.

Autoritet og selvtillit. Det kommer frem av analysen at informantene er tryggere på seg selv, at de bryr seg mindre om bagateller og generelt sett er roligere nå enn før de gikk ut i permisjon. Selv om dette kommer til uttrykk på forskjellige måter er dette noe samtlige informanter beskriver. For eksempel forteller Marit:

Jeg føler egentlig at jeg har blitt litt tryggere på meg selv. Litt mer sånn at det er ikke så farlig hva andre tenker eller om andre syns at det jeg gjør er viktig og sånn. Så lenge jeg gjør jobben min på en god måte og det er sånn som jeg syns det skal gjøres, så har jeg en litt større selvtillit på det.

Monika har også lignende erfaringer. Hun forteller:

Med en gang du har familie og er mor får du en litt annen autoritet på en eller annen måte. Og det kan jo være at jeg har utviklet den selv, men også at noen andre ser meg på en litt annen måte.

Det er to interessante aspekter ved utsagnene ovenfor. For det første beskriver Marit og Monika en endring de merker hos seg selv: det å bli mor har representert en endring i perspektiv som kvinnene tar med seg inn i arbeidshverdagen. De er tryggere på seg selv og sin kompetanse. For det andre illustrerer utsagnene hvordan kvinnene ser seg selv i en større sosial sammenheng. Når de beskriver de kognitive endringene de har gjort eller opplevd ser de gjerne seg selv i relasjon med andre. Dette aspektet underbygger synet på job crafting som kontekstavhengig. Kvinnene tar sine sosiale relasjoner på jobb med i betraktningen – selv når de beskriver sine kognitive strategier for job crafting.

Å være tilgjengelig. Et tredje aspekt som faller inn under kognitiv job crafting er kvinnenes mentale tilstedeværelse og behov for å være tilgjengelig på telefon mens de er på jobb. Siri forteller:

Jeg merker nok at jeg er mer ufokusert nå, altså på jobben. Jeg synes det er vanskeligere å holde konsentrasjonen oppe fordi at tankene mine ofte er et annet sted.

Dette illustrerer hvordan Siri tar med seg ansvaret hun har som mor inn i arbeidshverdagen. Hun tenker mye på barnet og det kan være utfordrende å opprettholde fokus, særlig dersom det skulle være noe utenom det vanlige som for eksempel at barnet er sykt. Hun beskriver også et større behov for å være tilgjengelig mens hun er på jobb. Dette blir tydelig gjennom en situasjon under intervjuet mens hun forklarer:

Jeg er mye mer opptatt av mobilen, fordi at jeg vil være tilgjengelig for barnehagen hvis det skulle være noe. At jeg vil liksom alltid... Apropos tilgjengelighet, jeg skal bare dobbeltsjekke. Jeg må bare...

Siri leter frem mobiltelefonen og sjekker om hun har noen tapte anrop. Jeg, intervjueren, sier at hun gjerne må ha den fremme hvis hun vil og hun legger mobilen på bordet foran seg før hun fortsetter:

Man blir ufokusert fordi at man har en viss... Jeg har forpliktelser nå som er mye viktigere enn jobb og da tenker jeg at jeg må være tilgjengelig hele tiden. Før så har jeg aldri brydd meg om å ha med mobilen over alt, og på jobben så har jeg pleid å legge den bort, men nå føler jeg at jeg må ha den med meg på møter og til lunsj hvis det skulle være noe. (...) Så jeg merker nok at jeg har blitt mer – jeg vet ikke om jeg vil si mindre effektiv – men at noen ganger så er jeg liksom et annet sted da.

Det å ha tankene et annet sted og ønsket om å være mer tilgjengelig er det flere av kvinnene som opplever. Det er imidlertid stor forskjell blant kvinnene når det gjelder kravene arbeidsoppgavene stiller til konsentrasjon, noe som ser ut til å påvirke i hvilken grad de opprettholder fokus gjennom arbeidsdagen. Arbeidet på akuttmottak stiller naturlig nok høye krav til mental tilstedeværelse og Eva beskriver at det ikke er aktuelt for henne å tenke på andre ting når hun utfører kritiske arbeidsoppgaver. Med andre ord ser det ut til at arbeidsoppgavenes natur påvirker i hvor stor grad informantene opplever at deres rolle som mor har innvirkning på deres konsentrasjon på jobb.

Kontekst

I tillegg til temaene beskrevet ovenfor kommer det frem to temaer som faller utenfor job crafting. De to temaene beskriver rammene som kvinnene gjør job crafting innenfor og har fått navnene «høy forpliktelse til arbeid» og «tidspress». Fordi kontekst vurderes som avgjørende for hvor mye job crafting individet engasjerer seg i er disse temaene inkludert i

analysen og vil beskrives nedenfor. Temaene antas å ha en gjensidig påvirkning på hverandre, men også her trekkes et analytisk skille for å gi en mer oversiktlig fremstilling.

Høy forpliktelse til arbeidet. Det kom frem i analysen at kvinnene syntes det var positivt å være tilbake på jobb selv om enkelte hadde bekymret seg noe i forkant. Marit forteller:

Sånn oppsummert så har det føltes veldig godt å kunne gjøre noe annet enn å bare være hjemme med barn. For det er veldig givende i seg selv, men jeg kunne ikke gjort det som det eneste jeg gjorde. Det er noe med det å få være litt for seg selv og få bruke andre deler av hjernen som er veldig fint.

Også Siri setter ord på dette:

Jeg skal ikke si at jeg ble lei av å være hjemme, det blir litt feil, men man blir jo ikke stimulert på den måten man er vant til.

Hun fortsetter:

Arbeidsoppgavene mine synes jeg er veldig viktig og jeg opplever at jobben for meg er... Mest av alt synes jeg det er veldig deilig å få den stimulien, at man bruker hjernen og at man faktisk utretter noe på en annen arena enn hjemme.

Det Marit og Siri forteller illustrerer hvordan arbeidet er viktig for dem fordi de får bruke sin kompetanse og utfordre seg på en annen måte enn de får hjemme når de tar seg av barnet. Informantene forteller at det er givende å være hjemme med barnet, men at de har behov som de ikke får dekket like godt når de er i foreldrepermisjon. Særlig blir behov for å bruke og utvikle sin kompetanse og behov for sosial kontakt med andre voksne trukket frem. I tillegg viser analysen at flere av kvinnene føler forpliktelse overfor sine kollegaer. Eva forteller:

Jeg var veldig stressa på hvordan det skulle bli når jeg skulle begynne på jobb. For jeg syns jo han [barnet] var liten og ville i utgangspunktet amme til han var et år. Også hadde jeg ammefri, jeg tok den siste timen på hver vakt, i alle fall i mai, men hvis det skjer noe spesielt eller det kommer inn mange pasienter på en gang så... Du har liksom ikke samvittigheten til å gå hjem.

Eva forteller hvordan hun noen dager ikke fikk tatt ammefri fordi det var så mye å gjøre på jobben. Hun forteller at det var samvittigheten overfor medarbeiderne på vakt som hindret henne fra å dra hjem når hun egentlig skulle ha ammefri. På Evas arbeidsplass er det svært høy gjensidig avhengighet mellom kollegaene og det kan ha alvorlige konsekvenser for

pasientene dersom noen ikke utfører arbeidsoppgavene sine eller det er mangel på personell. Flere av informantene forteller at de kan få dårlig samvittighet overfor sine kollegaer selv om det ikke er snakk om like alvorlige konsekvenser som på Evas arbeidsplass. Siri forteller at hun oftere er borte fra arbeid på grunn av sykdom hos henne selv eller barnet etter at barnet begynte i barnehage. Hun forteller:

Da er det litt sånn at man går glipp av ting også føler man at andre er avhengig av at du gjør arbeidsoppgavene til et visst tidspunkt, men så plutselig er du ikke der. Og da er det litt sånn at man får dårlig samvittighet og blir tenkende litt på det.

Eva og Siri forteller om et ønske om å ta hensyn til sine kollegaer. Dette kan henge sammen med at de ønsker å opprettholde positive sosiale relasjoner på jobb da den sosiale kontakten er vektlagt som et viktig aspekt ved arbeidet. Denne forpliktelsen overfor kollegaene kan også representere følelsen av å være del av et fellesskap som har et felles mål utenfor seg selv. Både dette fellesskapet og følelsen av å være til nytte kan være faktorer som fører til at informantene føler høy forpliktelse til arbeidet. Som tidligere nevnt har kvinnene hatt en verdiendring: sammen med «alt annet» har også arbeidet fått mindre betydning fordi barnet nå er det viktigste for kvinnene. Arbeidet er imidlertid svært viktig for kvinnene fremdeles, og de viser høy forpliktelse til både moderrollen og arbeiderrollen. Monika beskriver dette slik:

Jeg vil ikke gå glipp av ting og vil egentlig både være hjemme med han hele dagen, men også jobbe, sant. For det er jo viktig for meg begge deler.

Analysen viser, som illustrert av Monikas utsagt, at både lønnsarbeid og omsorgsarbeid er viktig. Begge arenaene krever imidlertid en del tid av kvinnene, noe som bringer oss over til det siste temaet i denne analysen.

Tidspress. Høy forpliktelse til arbeidet kan føre til konflikt hos kvinnene fordi de trekkes i to retninger: de føler de er for lite med barnet samtidig som de har kollegaer som er avhengige av dem. Flere av informantene beskriver en hverdag der de kan føle at de ikke har nok tid, hverken til barnet eller til arbeidet. Monika forteller:

Du har en utfordring som handler om samvittighet i begge retninger da. Iblant så føler jeg at jeg ikke får nok tid med *barnet* og familien og at jeg heller ikke får nok tid til å fokusere totalt på jobben. Så jeg føler meg liksom bakpå iblant da, og det gjorde jeg aldri før. Da var jeg alltid litt mer i forkant og kunne forberede meg masse. Jeg har ikke ressurser til det nå.

Det Monika forteller illustrerer hvordan tid nå oppleves som en knapp ressurs. Siri beskriver også dette og gir et eksempel på en typisk ettermiddag:

Etter at jeg er ferdig på jobb er det veldig kaotiske timer mellom tre og seks. Da er det veldig mye som skjer. For da skal vi hente i barnehagen og så skal vi handle inn til middag og lage middagen og ha litt tid sammen, leke litt og så skal hun [barnet] legge seg og kanskje få kveldsmat. Så da er det veldig mye som skal gjøres på kort tid.

Flere av informantene tegner et liknende bilde som Siri av en hektisk ettermiddag. Et par av informantene gjør et interessant skille mens de forteller om opplevelsen av tid: de skiller mellom rutinepreget omsorgsarbeid og kvalitetstid med barnet. Det kan virke som om det som gjøres hjemme av matlaging, stell og leggerutiner ikke alltid oppleves som kvalitetstid selv om det er tid kvinnene har sammen med barnet og som de setter pris på. Monika beskriver det slik:

Du føler nesten ikke at du får noe kvalitetstid for det er på en måte... Det er veldig rett på leggeritualet.

Det Monika beskriver her er hvordan tiden på ettermiddagen føles knapp. Hun opplever at tiden fra barnet kommer hjem fra barnehagen til hun må begynne å forberede barnet på å sove for natten går fort. Det kommer frem av analysen at flere av kvinnene savner tid sammen med barnet der det ikke er plikter og husarbeid som gjøres samtidig som de er med barnet. Flere av informantene forteller hvordan de etterstreber kvalitetstid ved at de gjerne utsetter mest mulig husarbeid til etter at barnet har lagt seg. Selv om de beskriver en hektisk hverdag, beskrives dagene som travlere, men samtidig hyggeligere da kvinnene får mye ut av å være sammen med barnet, selv når samværet er preget av rutiner og «plikter». Også Line forteller om en rutinepreget hverdag:

Det blir jo veldig preget av rutiner. Og mye er jo på hennes premisser. Det er hennes behov som styrer dagen. (...) Og jeg har jo de samme kravene [på arbeid] til meg nå, men bare mindre tid. Jeg må på en måte disponere tiden litt bedre.

Her illustrerer Line flere interessante poeng som har kommet frem gjennom analysen. Omsorgsarbeidet krever mye tid i hverdagen og tidsplanleggingen skjer på barnets premisser. Samtidig har Line de samme kravene til egne prestasjoner på arbeid. Dette kan føre til en konflikt mellom arbeidsrollen og morsrollen da arbeidet, som tidligere var en stor og tidkrevende del av hverdagen, fremdeles prioriteres svært høyt samtidig som at

omsorgsarbeidet krever tid og full tilstedeværelse. Ønsket kvinnene har om å prestere høyt på arbeid og samtidig være en «god mor» gjennom samvær med barnet fører til en utfordring når det gjelder tidsdisponering.

Det er imidlertid ikke alle kvinnene som opplever mangel på tid som en utfordring. Unntaket finner vi hos Marit som forteller:

Jeg syns jo at det inntrykket man får før man blir forelder er at når man får barn og når de begynner i barnehage så blir det helt kaos, tidsklemme, ingenting går opp og man henger alltid bakpå. Jeg føler ikke at jeg har opplevd det i det hele tatt egentlig. Men jeg er kanskje heldig sånn.

Med dette illustrerer Marit et viktig poeng. Selv om det er flere likhetstrekk mellom kvinnenenes erfaringer med å komme tilbake på arbeidet som mor, er det stor variasjon i den generelle opplevelsen av hverdagen etter permisjon. Årsakene til dette skal vi se nærmere på i neste kapittel.

Diskusjon

I dette kapittelet vil studiens funn diskuteres i lys av teori og empiri introdusert i oppgavens første kapittel. Innledningsvis vil job crafting-strategiene funnet i analysen drøftes. Deretter følger en diskusjon av funnene i lys av Wrzesniewski og Duttons modell for job crafting. Videre vil informantenes motivasjon for job crafting ses opp mot Jahodas modell og arbeidets latente funksjoner. Deretter vil det gis en oppsummering av resultatene og en vurdering av studiens validitet. Kapittelet rundes av med en beskrivelse av studiens praktiske og teoretiske implikasjoner, samt anbefalinger for videre forskning. Til slutt presenteres studiens konklusjon.

Job crafting

Analysen indikerer at kvinnene engasjerer seg i oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting når de kommer tilbake til arbeid etter første foreldrepermisjon. De bruker flere forskjellige strategier for å kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Nedenfor følger en diskusjon av hvordan kvinnene engasjerer seg i job crafting og hvordan de kombinerer de forskjellige strategiene.

Oppgaverelatert job crafting. Kvinnene engasjerer seg i flere former for job crafting for å kombinere sine identiteter som mor og arbeider. Samtlige kvinner i studien gjør en justering av sin arbeidstid som faller inn under oppgaverelatert job crafting. De praktiserer imidlertid denne arbeidstidsjusteringen noe forskjellig. Det ser ut til å være en sterk sammenheng mellom rammene for arbeidstid som settes av arbeidsplassen og kvinnenes job crafting på dette området. De av kvinnene som har fleksitid benytter seg av muligheten til å komme tidligere på arbeid om morgenen for å kunne dra hjem tidligere på ettermiddagen. Eva, informanten som ikke har fleksitid, engasjerer seg i samme type job crafting ved å gå over til å jobbe om natten for å «få mer fleks» på dagtid. Fordi hun ikke har mulighet til å benytte seg av fleksitid på samme måte som de øvrige kvinnene i studien, velger hun å gjøre en enda større endring av arbeidstiden da dette er det alternativet som vil gi henne mer fleksibilitet i hverdagen uten å redusere sin stillingsprosent. Kvinnene ser ut til å justere sin arbeidstid maksimalt innenfor de rammene som deres arbeid tillater.

Det andre temaet innenfor oppgaverelatert job crafting som kommer frem i analysen er effektivitet. Effektiviteten kommer enten i form av mindre utsettelsesatferd, mindre bruk av tid på det som vurderes som unødvendige detaljer, eller i form av multitasking som å «ta skiva i hånda» på vei ut om morgenen. Effektiviteten kan settes i sammenheng med fleksible

arbeidstidsordninger, da det ser ut til at informantene som har mulighet til å opparbeide fleksitid er mer effektive mens de er på jobb, mens informanten som ikke har denne muligheten heller sparer inn tid til omsorgsarbeidet ved å utføre husarbeidet mer effektivt. Felles for kvinnene er imidlertid at den økte effektiviteten virker å oppleves som noe positivt. Grunnen til dette kan være at det gir kvinnene en følelse av mestring. Fordi hverdagen er hektisk og de har mer å gjøre nå sammenliknet med før de fikk barn legger de inn en ekstra innsats, og de opplever at de kan takle en rolle som omsorgsperson samtidig som de er i fullt arbeid.

Den tredje oppgaverelaterte job crafting-strategien er endring av antall og type oppgaver. Her spriker resultatene fra analysen når det gjelder måten kvinnene engasjerer seg i denne typen job crafting på. Siri velger å ta på seg flere arbeidsoppgaver og begrunner dette med at hun vil vise initiativ, at hun «vil få til ting» og «gjøre et godt inntrykk igjen» etter at hun har vært borte fra jobben lenge. Dette illustrerer hvordan hun ønsker å vise at hun fortsatt er en god arbeidstaker etter foreldrepermisjonen. Ønsket om å vise sin kompetanse går igjen hos flere av informantene og kan ses i sammenheng med Millwards (2006) studie der hun fant at mødre som kom tilbake til arbeid følte de måtte bevise for sin arbeidsgiver at de fortsatt var «gode ansatte». Det kan være at dette ønsket om å vise at man fremdeles er en kompetent og ivrig arbeidstaker kommer fra fordommer som plasserer kvinnene i en av to båser – enten som kaldhjertet og kompetent profesjonell, eller som god mor og mindre kompetent profesjonell (Cuddy et al., 2004). Denne formen for job crafting kan ses på som et forsøk på å unngå å havne i en av de to kategoriene. Motivasjonen bak dette kan være at kvinnene allerede har en sterk identitet som kompetent arbeidstaker. Denne identiteten synes å være viktig for kvinnene, og de ser ut til å ønske å beholde denne delen av seg selv – også etter at de har blitt mødre. Dette ser ut til å gjelde for samtlige informanter, selv om Eva engasjerer seg i denne formen for job crafting ved å ta på seg færre ekstraoppgaver på jobb. Hun forteller at hun får lite belønning for å «springe hælene av seg», og ønsker å oppnå en mer rettferdig fordeling av belastningen på avdelingen mellom seg og sine kollegaer. Hun begrunner dette valget med at hun ønsker å spare mer energi til hun kommer hjem. Dette kan ses i sammenheng med at den samme informanten har økt effektivitet hjemme. Hun ser ut til å være motivert til å fordele sine ressurser på en måte som tillater henne å opprettholde prestasjoner på begge arenaene. Monika, studiens frilanser, endrer hvilke typer oppgaver hun tar på seg. Hun avslår prosjekter og forestillinger som hun tidligere ville takket ja til, og foretrekker nå arbeid som lettere lar seg kombinere med familielivet. På denne måten inngår hun et kompromiss der hun kan vie

mye tid til arbeidet og samtidig prioritere omsorgsarbeidet. Dette påvirker hennes kunstneriske retning og ambisjoner, og slik justerer hun sin identitet som arbeider samtidig som hun ivaretar en identitet som en tilstedeværende, og i tråd med rådende diskurser, god mor (A. Braun et al., 2008; Vincent et al., 2010).

Relasjonell job crafting. Med sine nye roller som mødre har informantene fått tilgang til nye sosiale fellesskap i arbeidsmiljøet. For det første finner de et fellesskap sammen med andre foreldre på jobben. Kvinnene beskriver at de tar del i fellesskapet på en annen måte enn de gjorde før, og at de samtidig opplever at deres kollegaer og ledere ser på dem på en annen måte. De trer inn i dette fellesskapet gjennom å dele sine erfaringer og opplevelser fra foreldreskapet med sine medarbeidere og oppnår gjennom dette en forståelse for sin nye livssituasjon. For det andre kommer det frem at det kan oppstå et sosialt skille mellom de som har barn og de som ikke har barn på arbeidsplassen når det gjelder hvor «voksen» man blir vurdert å være. Dette er et skille som ikke tar i betraktning hvilken rolle man har på arbeidsplassen eller hvordan man ter seg, men som kun baserer seg på hvorvidt man har barn eller ikke. Kvinnene engasjerer seg i relasjonell job crafting gjennom å ta del i disse nye sosiale fellesskapene når de interagerer med andre på arbeidsplassen.

Analysen viser i tillegg en indirekte form for relasjonell job crafting. Siri forteller at hun og en kollega i samme situasjon tok initiativ til å bytte kontorer for å komme tilbake til sin egen seksjon, der de satt før de gikk ut i foreldrepermisjon. Dette er en fysisk omrokking som kategoriseres som relasjonell job crafting på grunn av motivasjonen bak initiativet. Siri forteller om et ønske om å ha lettere tilgang til sine medarbeidere for å få med seg både de faglige diskusjonene og den «uformelle praten over fruktkurven». Ved å fysisk flytte tilbake til sitt eget fagmiljø kunne kvinnene lettere delta i det faglige og sosiale fellesskapet. Deltakelse i et kollegialt fellesskap kom frem som svært viktig ved flere anledninger i analysen. Det ser ut til at kvinnene, gjennom denne relasjonelle job crafting-strategien i kombinasjon med strategien beskrevet ovenfor, både endrer sin arbeidsidentitet gjennom å delta i nye sosiale fellesskap som mødre, samtidig som de forsøker å opprettholde deler av den identiteten de hadde før foreldrepermisjonen. Dette er i tråd med funnene til Laney og kollegaer (2015) som indikerte at nye mødre beholder en «kjernefølelse» av seg selv som var tilstede før de fikk barn.

Kognitiv job crafting. Det er tre temaer innenfor kognitiv job crafting som kommer frem av analysen. Det første temaet omhandler en mental innstilling til hva som er av

betydning. Informantene forteller at de bekymrer seg mindre for arbeidsrelaterte problemer og at de bruker mindre tid på detaljer fordi de har endret sitt syn på hva som er verdt å bruke tid på. De beskriver at selv om jobben fortsatt er viktig, så kommer den nå i andre rekke. Det kommer videre frem av analysen at dette er noe kvinnene opplever som positivt. Dette kan komme av at kvinnene beholder sin identitet som kompetent arbeider – en identitet de vurderer som positiv. Samtidig har de mulighet til å finne positiv bekreftelse i sin morsidentitet dersom de skulle ha en dårlig dag på jobb. På denne måten ser de ut til å forme et mer robust selvbylde: de kan tillegge arbeidsidentiteten mer vekt og betydning når de mestrer arbeidet og samtidig ha en ny og kanskje sterkere identitet å falle tilbake på dersom de møter motgang i arbeidsrollen. Med andre ord ser identiteten som mor ut til å bli mer fremtredende når kvinnene møter utfordringer i forbindelse med sin arbeidsidentitet. Dette er i tråd med Millwards (2006) funn som indikerte at kvinner i større grad vil identifisere seg som «mor i arbeid» enn som «arbeider med forsørgeransvar» dersom deres behov ikke blir møtt på arbeidsplassen.

Det andre temaet som faller under kognitiv job crafting er autoritet og selvtilit. Her kommer det frem av analysen at kvinnene opplever en større ro i seg selv til tross for en mer hektisk hverdag. De uttrykker at de er tryggere på sin kompetanse. Det kan tenkes at denne selvtiliten har oppstått som en konsekvens av det å bli mor: at de i den nye og ukjente rollen har fått utfordringer som de har måttet takle og at de gjennom praktisering av moderskapet derfor har opplevd mye mestring. Fordi omsorgsarbeidet blir vurdert som viktigere enn lønnsarbeidet kan det være at mestringstro i moderrollen kan ha en overføringsverdi til arbeidsrollen.

Det tredje temaet under kognitiv job crafting handler om kvinnenes mentale tilstedeværelse på jobb. Hvorvidt de føler de må være tilgjengelige dersom familie eller barnehagen skulle ringe, ser ut til å være knyttet til deres arbeidssituasjon. På den ene siden finner vi kvinnene som har mulighet til å sjekke telefonen mens de er på arbeid som opplever at de har blitt mer opptatt av å ha telefonen med seg og være tilgjengelige. På den andre siden har vi de kvinnene som ikke har mulighet til å være like tilgjengelige fordi arbeidsoppgavene deres krever full tilstedeværelse. Disse kvinnene beskriver heller ikke det samme behovet for å være tilgjengelig mens de er på jobb. I tråd med Wrzesniewski og Duttons (2001) beskrivelser av forutsetninger for at job crafting skal forekomme, ser det ut til at denne formen for job crafting er tilknyttet jobbdesignet: der arbeidet gir muligheter for å være tilgjengelig på sin private telefon oppstår det også et behov eller en større motivasjon for å

være tilgjengelig. Det er flere aspekter ved denne studiens funn som kan knyttes til Wrzesniewski og Duttons modell for job crafting som vil diskuteres i påfølgende avsnitt.

Studiens funn i lys av Wrzesniewski og Duttons modell

Som beskrevet under oppgavens teoretiske rammeverk presenterer Wrzesniewski og Dutton (2001) to faktorer som tenkes å være avgjørende for hvorvidt job crafting forekommer: oppgavens gjensidige avhengighet og grad av overvåkning og kontroll fra ledelsen. Dette gjenspeiles i resultatene fra analysen. For det første ser det ut til at graden av gjensidig avhengighet har en sterk sammenheng med graden av dårlig samvittighet kvinnene føler overfor sine medarbeidere. Eva, som har arbeidsoppgaver preget av høy gjensidig avhengighet, er den av informantene som snakker mest om hensyn hun tar på bakgrunn av samvittighet overfor sine kollegaer. For eksempel kommer dette til uttrykk når hun forteller at hun ikke alltid tok ammefri slik hun egentlig skulle fordi dette ville føre til en større arbeidsbelastning for medarbeiderne. Line, på den andre siden, arbeider stort sett selvstendig og har ikke de samme forpliktelsene overfor sine kollegaer som Eva. Slik ser det ut til at arbeidsoppgavenes gjensidige avhengighet henger sammen med graden av dårlig samvittighet informantene føler overfor sine kollegaer, noe som igjen ser ut til å påvirke hvor mye kvinnene engasjerer seg i job crafting.

For det andre viser analysen at grad av overvåkning og kontroll fra ledelsen også påvirker hvorvidt job crafting forekommer, men her ser bildet ut til å være noe mer nyansert. Line og Eva ser ut til å representere hver sine ytterpunkter også i denne sammenheng. Line sitt arbeid blir svært lite kontrollert av ledelsen i hverdagen, og hun har derfor mulighet til å gjøre store forandringer på arbeidet som for eksempel å ha hjemmekontor. Likevel ønsker hun å møte opp på jobb hver dag selv om dette innebærer å bruke en del tid på reisen. I tråd med Wrzesniewski og Duttons (2001) påstand, samt Baumeister og Learys (1995) funn, forklarer Line dette med et ønske om og behov for sosial kontakt med andre. Samtidig kan dette ses i sammenheng med Berg, Wrzesniewski og Duttons (2010) funn som tyder på at høy autonomi i noen tilfeller kan føre til større psykologiske begrensninger når det gjelder å engasjere seg i job crafting. Det kan med andre ord være slik at Lines ønske om å være fysisk tilstede på arbeidsplassen innenfor en noenlunde «normal» arbeidstid delvis kommer fra hennes behov for sosial kontakt og delvis fra egne forventninger og oppfatninger rundt hvordan hun kan bruke tiden på jobb. Eva, som derimot har arbeid som i stor grad kontrolleres av ledelsen, ser ut til å gjøre job crafting i den grad hun har mulighet til å gjøre det gjennom å ikke ta på seg like mange ekstraoppgaver som før. Hun begrunner som sagt dette med et ønske om å fordele

arbeidsmengden jevnere på alle de ansatte samtidig som hun føler hun får lite igjen for å yte ekstra på jobb. Slik ser det ut til at hun engasjerer seg maksimalt i job crafting innenfor de rammene som er gitt av ledelsen og av de sosiale normene på arbeidsplassen. Når Eva har formet arbeidet sitt så mye hun kan innenfor de gitte rammene, opplever hun imidlertid at dette ikke er nok for å kombinere praktiseringen av moderskapet og arbeidet på en tilfredsstillende måte. Det som er interessant her er at Evas engasjement i job crafting ikke stoppes av arbeidsrammene: når de rigide rammene tilsynelatende ikke tillater mer job crafting begynner hun å endre selve rammene ved å jobbe nattevakter i stedet. Motivasjonen bak dette kan være behovet for kontroll slik Wrzesniewski og Dutton (2001) foreslår. Ved å jobbe natt skaffer Eva seg mer fleksibilitet og tar på denne måten mer kontroll over sine arbeidsbetingelser. Ved å engasjere seg i denne formen for job crafting kan hun samtidig minke sjansen for mental distansering, da mangel på kontroll over omstendighetene arbeidet utføres under er vist å kunne føre til en fremmedgjøring fra arbeidet (Mottaz, 1981).

På den ene siden viser denne studiens funn det samme som Berg, Wrzesniewski og Dutton (2010) beskriver: ansatte med rigide arbeidsrammer vil oppleve at de har færre muligheter til å forme arbeidet sitt. På den andre siden viser analysen at kvinnene som opplever størst friksjon mellom utøvelsen av moderskapet og arbeidet som følge av rigide arbeidsrammer er de samme kvinnene som gjør de største endringene (for eksempel ved å gå over til nattarbeid). Det ser altså ut til at rigide arbeidsbetingelser både påvirker opplevelsen av muligheter for job crafting og samtidig er årsaken til en økt motivasjon for å engasjere seg i denne aktiviteten.

Studiens funn i lys av Jahodas modell

Som beskrevet i oppgavens første kapittel presenterte Jahoda en modell for arbeidets manifeste og latente funksjoner – funksjoner man mister når man ikke er i arbeid (Jahoda, 1982). Mine funn gir noe støtte til denne modellen. Informantene opplevde det som positivt å komme tilbake til jobben og nevner flere latente funksjoner ved arbeidet som de mistet da de var i permisjon. For eksempel vektlegger informantene betydningen av sosial kontakt med andre voksne utenfor kjernefamilien. I tillegg beskriver de det som viktig med aktivitet eller det «å få bruke hjernen» på en annen måte enn de har gjort mens de har vært hjemme med barnet. Det ser ut til å være viktig for dem å ikke bare bruke, men også synliggjøre sin faglige kompetanse i et sosialt fellesskap i tråd med Kauls (1996) funn. Dette kan knyttes til den latente funksjonen som handler om det meningsfulle i det å ha et kollektivt formål. I tillegg beskriver informantene at jobben gir en annen tidsstruktur enn omsorgsarbeidet, og at det

føles fint å kunne disponere tiden etter egne og arbeidets premisser ettersom hverdagen i permisjonstiden ble styrt av barnets behov. Disse funnene underbygger tidligere funn som antyder at fravær fra arbeidet kan føre til lavere nivå av tidsstruktur, sosial kontakt og kollektivt formål (Paul & Batinic, 2010). Dersom vi ser bort ifra de manifeste funksjonene er status den eneste funksjonen kvinnene i studien ikke beskriver at de taper mens de er borte fra arbeidet. Dette kan komme av at statusen som følger med arbeidet vedvarer så lenge man har jobben og at status ikke nødvendigvis er avhengig av at man er fysisk tilstede på arbeidet. Slik ser det ut til at kvinnene opplever tap av de fleste latente funksjonene når de er i foreldrepermisjon. Selv om de beskriver det som meningsfullt å ta varet på barnet, savner de sosial kontakt, aktivitet, et kollektivt formål og tidsstruktur. Det ser ut til at Jahodas (1982) modell ikke bare egner seg til å forklare konsekvenser av arbeidsledighet, men at deler av den også kan brukes til å forklare konsekvenser av fravær på jobb over lengre tid generelt.

Jahoda (1982) poengterer imidlertid at de latente funksjonene ikke nødvendigvis alltid oppleves som positive. Dette kommer også frem i informantenes beskrivelser av tid som en knapp ressurs. Selv om arbeidet tilbyr tidsstruktur, er mangelen på tid utenfor arbeidet noe kvinnene opplever som utfordrende i hverdagen. Særlig for Eva, som har den mest rigide arbeidstidsordningen i denne studien, kan tidsstrukturen oppleves som en utfordring når arbeidet skal kombineres med praktiseringen av morsrollen. Eva beskriver i tillegg en forventning hun har om at hun, som ung og arbeidsfør, skal kunne være i full jobb selv når hun er mor. Dette representerer en konflikt for Eva da arbeidet stiller krav til hennes tilstedeværelse som kan være vanskelig å kombinere med omsorgsarbeidet samtidig som hun selv har en forventning om at hun skal kunne mestre begge oppgaver på fulltid. En av årsakene til at Eva velger å arbeide fulltid selv om det bidrar til å vanskeliggjøre praktiseringen av moderskapet kan være, som Jahoda (1982, 1984) påpeker, at en «ubehagelig tilknytning til virkeligheten» gjennom lønnsarbeidet er å foretrekke fremfor fraværet av tilknytningen. Med andre ord kan de positive konsekvensene av å være i arbeid veie opp for de negative som kommer med på kjøpet.

Oppsummering av studiens funn

Samlet sett er det visse fellestrekk i informantenes beskrivelser av det å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon. Det ser ut til at diskursen om at det å være en god mor fordrer mye samvær med barnet (A. Braun et al., 2008; Vincent et al., 2010) også råder blant kvinnene i denne studien. Analysene viser at kvinnene engasjerer seg i job crafting i forsøket på å forene praktiseringen av moderskapet og lønnsarbeidet. Funnene støtter opp under

tidligere forskning som indikerer at lønnsarbeidet integreres i identiteten som mor (Vincent et al., 2010; Vincent et al., 2004). I tillegg tyder funnene på at kvinnene etterstreber å beholde en kjernefølelse av seg selv, som de hadde før de ble mødre, i likhet med Laney og kollegaers (2015) funn.

Som beskrevet i oppgavens første kapittel kan mødre risikere å bli kategorisert som enten mindre kompetente arbeidere, men gode mødre, eller som kompetente arbeidere, men kaldhjertede mødre (Cuddy et al., 2004). I denne analysen fremstår kvinnene hverken som mindre kompetente eller kaldhjertede. Tvert imot virker kvinnene å være svært motiverte til å prestere på begge arenaer og legger relativt stor innsats inn i hverdagen for å oppnå dette. En annen studie viser at mødre også kan bli oppfattet som mindre forpliktet til arbeidet (Correll et al., 2007), noe som til en viss grad stemmer overens med funnene i denne studien: kvinnene er mindre forpliktet til arbeidet *sammenliknet* med forpliktelsen til morsrollen. Dette betyr imidlertid ikke at arbeidet har mistet sin betydning. Dette gjenspeiles også i at ingen av informantene har redusert sin stillingsandel, til tross for at de fleste informantene i studien beskriver en opplevelse av høyt tidspress. I likhet med A. Braun og kollegaers (2008) funn indikerer resultatene at kvinnene viser høy forpliktelse til begge arenaer.

Analysene viser som nevnt noen forskjeller i kvinnenens opplevelser av å komme tilbake til arbeid etter foreldrepermisjonen. Dette kan tyde på at det er en sterk sammenheng mellom kvinnenens opplevelser og deres arbeidsbetingelser. Line og Marit beskriver hverdagen etter permisjon som relativt enkel å håndtere. De har fleksible arbeidstider, får støtte og forståelse fra ledelsen og motiveres av å kunne frigjøre mer tid til samvær med barnet ved å være mer effektive på jobb. På den andre siden finner vi Eva som opplever en større friksjon mellom utøvelsen av identitetene som mor og arbeider. Hennes arbeid karakteriseres i større grad av rigide arbeidstidsordninger, lite kontroll over arbeidsoppgavene og en opplevelse av lite forståelse for sin nye situasjon fra ledelsen sin side. Det at hennes arbeid oftere ser ut til å «komme i veien» for måten hun ønsker å praktisere morsrollen, kan være en forklaring på hvorfor hun engasjerer seg mer i job crafting enn de andre kvinnene i studien. Oppsummert viser resultatene et sammensatt bilde der utøvelsen av moderskapet og arbeidet virker å ha en gjensidig påvirkning på hverandre. Alle informantene engasjerer seg i forskjellige kombinasjoner av oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting, og engasjementet ser ut til å intensiveres av arbeidsvilkår som skaper friksjon i forsøket på å kombinere de to domene.

Vurdering av studiens validitet

For å vurdere studiens validitet har jeg basert meg på fire brede kriterier, eller veiledende prinsipper, beskrevet av Yardley (2000, 2008). Ifølge Yardley (2008) innebærer evalueringen av en studies validitet en vurdering av hvor godt forskningen er gjennomført og hvorvidt funnene kan anses som troverdige og nyttige. De fire kriteriene hun beskriver er 1) sensitivitet til kontekst, 2) forpliktelse og «rigour», 3) sammenheng og transparens og 4) påvirkning og betydning. Yardley understreker at kriteriene er ment å brukes som en verktøykasse der man velger de metodene som passer til og vil øke validiteten til den aktuelle kvalitative studien. Fremfor å gi en fullstendig forklaring av innholdet i kriteriene Yardley beskriver, vil det derfor gis en redegjørelse av hva som er gjort i denne undersøkelsen for å øke studiens validitet.

Sensitivitet til kontekst. Ifølge Yardley (2008) er kjennskap til relevant teori og empiri nødvendig for å kunne formulere et forskningsspørsmål som adresserer et kunnskapshull. Det kan også brukes som et rammeverk for å tolke og forklare funnene, noe jeg har gjort i denne studien. I tillegg er det gjort en vurdering av hvordan min posisjon kan ha påvirket deltakerne. Det kan tenkes at informantene var mer påpasselige med hva de delte med meg under intervjuene fordi de ble rekruttert gjennom felles bekjente. Eventuelt kan dette ha fungert som en brobygger mellom meg og informantene som gjorde informantene mer villige til å bidra da jeg kunne bli oppfattet som «forhåndsgodkjent» av våre felles bekjente. Til tross for at frivillig deltakelse og mulighet til å trekke seg fra studien var eksplisitt formidlet i informasjonsskrivet informantene mottok på forhånd, kan det være at informantene følte seg mer forpliktet til å delta fordi de ble forespurt av en bekjent. Informantene fikk tilbud om å gjennomføre intervjuene i eget hjem eller et annet sted de ønsket for å sikre at intervjuene ble gjennomført på et sted som informantene var komfortable med, samt å gjøre det minst mulig tidkrevende for dem å delta. Yardley (2008) anbefaler også at man er åpen for å finne komplekse og motstridende funn i dataene. I min studie har jeg forsøkt å følge dette prinsippet og fant for eksempel at selv om de fleste informantene beskrev hverdagen med småbarn som hektisk, var det også et unntak fra «regelen». I tillegg har jeg forsøkt å ta hensyn til kontekst ved å anerkjenne at resultatet vil være farget av mine antakelser og min interaksjon med informantene.

Forpliktelse og rigor (troverdighet). «Rigor» virker å ha en litt annen betydning på norsk enn på engelsk, derfor vil jeg her bruke oversettelsen «troverdighet». I denne studien har jeg jobbet selvstendig gjennom alle fasene i prosessen fra utvikling av intervjuguide,

gjennomføring av intervju og analyse av data. Dette har sikret et dypt engasjement i temaet og godt kjennskap til datamaterialet. Yardley (2008) understreker viktigheten av en grundig prosess ved datainnsamling. Her ble valget av kriterier for deltakelse basert på forskningsspørsmålet og det var ønskelig å inkludere kvinner med forskjellige yrker da det var en forhåndsantakelse at arbeidsbetingelser ville være av betydning. I tillegg fikk jeg øvd på mine metodiske ferdigheter gjennom et pilot-intervju.

Sammenheng og transparens. For å sikre sammenheng har valget av teoretisk og metodisk tilnærming vært basert på forskningsspørsmålet. Analysene er basert på fremgangsmetoden til V. Braun og Clarke (2006) for å sikre en ryddig og nøye gjennomført analyseprosess. Transparens har jeg etterstrebet ved å forklare hva som er gjort og hvorfor gjennom hele analysen, for eksempel ved å gi detaljerte beskrivelser av hvordan kodingen er utført. Sitater er inkludert i resultatdelen for å gi innsyn i hva mine tolkninger bygger på. Under dette kriteriet faller også prinsippet om refleksivitet. Refleksivitet innebærer å anerkjenne at resultatet er påvirket av meg som forsker (Yardley, 2008) for eksempel gjennom utvikling av intervjuguide, i interaksjonen med informantene og i tolkningene av resultatene. Til tross for gjennomføring av pilot-intervju og noe tidligere erfaring med intervju som datainnsamlingsmetode, er kvalitativ forskning et relativt nytt felt for meg. Jeg ser ikke bort ifra at dette kan ha påvirket intervjuene og datamaterialet, da jeg merket at jeg etter hvert intervju ble litt tryggere og mer løsrevet fra intervjuguiden. Jeg ble også bedre på å gjenkjenne mulig relevant informasjon og stille oppfølgingsspørsmål gjennom intervjuene. Slik kan min mangel på, skjønt økende, erfaring ha påvirket intervjuene i forskjellig grad.

Påvirkning og betydning. Det fjerde kriteriet Yardley (2008) beskriver handler om å vurdere hvorvidt studiens funn er praktisk anvendbare eller av teoretisk betydning, noe hun understreker som viktige kriterier for å vurdere om studien i det hele tatt var verdt å gjennomføre. Hensikten med studien var å undersøke hvordan kvinner former sitt arbeid etter tilbakekomst til arbeidet etter foreldrepermisjon for og bidra med kunnskap som kan ha betydning for organisering og tilrettelegging av arbeidet for nye mødre, med det mål å fremme en god overgang tilbake til arbeidet. Praktiske og teoretiske implikasjoner av denne studien diskuteres i påfølgende del av oppgaven.

Implikasjoner og videre forskning

Denne studien bidrar med beskrivelser av hvordan kvinner former sitt arbeid i sin håndtering av omsorgsarbeidet og lønnsarbeidet etter første foreldrepermisjon. Slik bidrar

studien til en dypere forståelse av hvordan nye mødre opplever det å komme tilbake til arbeid og hvilke strategier de tar i bruk for å forene de to domene på en tilfredsstillende måte. I tillegg viser studien hvordan arbeid og familieliv ser ut til å påvirke hverandre i stor grad, i likhet med tidligere funn (Edwards & Rothbard, 2000; Gallie & Russell, 2009).

Job crafting er i seg selv hverken bra eller dårlig når det gjelder utfall for organisasjonen. Tidligere funn indikerer imidlertid at job crafting kan ha fordelaktige konsekvenser for både individet og organisasjonen (Lyons, 2008) under riktige omstendigheter. Funnene i denne studien antyder at kvinnene former sitt arbeid for å håndtere det som ofte blir beskrevet som en utfordrende tid (Alstveit et al., 2011; Johnston & Swanson, 2006), og at motivasjonen deres for å prestere er høy. Det anbefales derfor at arbeidsgivere anerkjenner kvinnenes nye behov og vurderer tiltak som kan støtte deres tilbakekomst og håndtering av de to domene. Det kan tenkes at arbeidsgivere kan nyttiggjøre kvinnenes kunnskap om sitt arbeid og sine behov ved å oppmuntre dem til å forme arbeidet sitt på en måte som kan være fordelaktig for både individet og organisasjonen. Dette kan også være hensiktsmessig i et større samfunnsperspektiv da det er ønskelig at arbeidspåre kvinner deltar i yrkeslivet for å opprettholde velferdsnivået. Dessuten vil tilrettelegging som fremmer kvinners deltakelse i arbeidslivet kunne føre til bedre folkehelse med tanke på de positive følgene arbeidet kan ha for individet (Jahoda, 1982; Martella & Maass, 2000; Paul & Batinic, 2010; Waters & Muller, 2003).

Studien bidrar også med noen teoretiske implikasjoner. I tråd med Wrzesniewski og Duttons (2001) argumenter, underbygger mine funn hvordan kognitiv job crafting er en høyst relevant og gyldig strategi. Det å utelukke denne strategien, slik Tims og Bakker (2010) foreslår, ville i denne studien mest sannsynlig ført til tap av viktig informasjon om kvinnenes job crafting. Det at kvinnene i denne studien gjorde mentale omstillinger og holdningsendringer, underbygger mitt argument tidligere i oppgaven om at det vil være hensiktsmessig å inkludere kognitiv job crafting i studier som undersøker endringer individet gjør på jobb da dette ser ut til å kunne ha stor betydning for individets opplevde behov for å endre sitt arbeid. I tillegg vil jeg argumentere for en utvidet bruk av Jahodas (1938, 1982) modell for arbeidets latente funksjoner. Selv om modellen er utviklet med tanke på negative konsekvenser av arbeidsledighet, ser det ut til at fire av de fem latente funksjonene også er gjeldende ved langtidsfravær i form av foreldrepermisjon. Dette kan være relevant kunnskap å ta med i betraktningen når arbeidsgivere skal vurdere tilrettelegging for ansatte som er borte

fra arbeidet over lengre tid, enten det er på grunn av foreldrepermisjon eller langtidssykemelding.

Det anbefales videre forskning på job crafting hos nye mødre på tvers av yrkesgrupper for å øke kunnskapen om hvilke arbeidsbetingelser som påvirker mulighetene og motivasjonen bak jobbformingen. Det kan også være hensiktsmessig å benytte longitudinelle studier av job crafting for å undersøke om og eventuelt hvordan job crafting endrer seg over tid. I tillegg kan det være interessant å undersøke hva kvinnene gjør dersom arbeidsrammene ikke gir tilstrekkelig rom for job crafting til å forene arbeidsrollen og moderskapet på en tilfredsstillende måte – for eksempel vil de kanskje redusere sin stillingsandel dersom det ikke lar seg gjøre å justere arbeidstiden. Det anbefales at videre forskning også undersøker når job crafting er fordelaktig for individet og organisasjonen, og når det ikke er det. Videre kan det tenkes at ansatte ikke vil gi et dårlig inntrykk til sin arbeidsgiver og derfor vil holde tilbake informasjon om endringer de har gjort på arbeidet som kan ha ført til en reduksjon i deres prestasjonsnivå. I den sammenheng kan det være hensiktsmessig å benytte seg av flere datakilder som ledere og andre medarbeidere for å sikre flere perspektiver i undersøkelsen av et komplekst tema.

Konklusjon

Studien viser hvordan kvinner etter første foreldrepermisjon engasjerer seg i oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting for å håndtere kombinasjonen av lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Kvinnene har endret sin arbeidstid, hvor effektive de er samt hvilke og hvor mange oppgaver de tar på seg. I tillegg har de tatt del i nye sosiale felleskap, begynt å prioritere annerledes og fått en økt selvtilit. Studien antyder at det er en gjensidig påvirkning mellom de to domene og at førstegangsmødre kan føle at de trekkes mellom sine forpliktelser til arbeidet og praktiseringen av moderskapet. Kvinnene viser høy forpliktelse til både jobben og familien, noe som virker å motivere dem til å forme arbeidet slik at de kan mestre å jobbe fulltid og samtidig praktisere moderskapet på den måten de ønsker. Studiens funn indikerer at hensynet til barnet kommer i første rekke, men at arbeidet fremdeles er svært viktig for kvinnenenes selvoppfatning, tidsstruktur, sosiale kontakt og aktivitet. Måten kvinnene former sitt arbeid på varierer og ser i stor grad ut til å være påvirket av deres arbeidsbetingelser. Rigide arbeidsrammer synes å sette grenser for job crafting og samtidig være en årsak til økt behov og motivasjon for å forme arbeidet.

Studiens funn impliserer at arbeidets organisering kan være av stor betydning for samspillet mellom individet og arbeidet. Gitt antakelsen om at balansen mellom arbeid og familieliv har stor innvirkning på ansattes trivsel, helse og arbeidsmotivasjon, anbefales det at arbeidsgivere anerkjenner kvinnenenes endrede behov når de returnerer til arbeidet som mødre. Dersom arbeidsgivere gjennom dialog skaffer seg informasjon om den ansattes behov og anerkjenner individets kunnskap om sitt arbeid og hvordan det kan utføres, kan de lettere identifisere tiltak som kan bidra med å fremme job crafting som kan være fordelaktig for både individet og bedriften. Informantene engasjerer seg i flere former for kognitiv job crafting og slik bidrar studien med teoretiske implikasjoner. Informantenes kognitive vurderinger gir verdifull innsikt i holdningsendringer og prioriteringer hos kvinnene, og informasjon om motivasjonen som ligger bak engasjementet i job crafting. Det anbefales derfor at den kognitive komponenten inkluderes i job crafting-modellen i undersøkelser av hvordan ansatte former sitt arbeid.

Referanser

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278
- Alstveit, M., Severinsson, E. & Karlsen, B. (2011). Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2151-2160. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x
- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6. utg.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bailey, L. (2000). Bridging home and work in the transition to motherhood: A discursive study. *European Journal of Women's Studies*, 7(1), 53-70. doi:10.1177/135050680000700104
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *The annals of the American academy of political and social science*, 562(1), 143-158. doi:10.1177/000271629956200110
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497
- Berg, J. M., Dutton, J. E. & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. Hentet fra <http://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>
- Berg, J. M., Dutton, J. E. & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. I B. J. Dik, Z. S. Bryne & M. F. Steger (Red.), *Purpose and meaning in the workplace* (s. 81-104). Washington DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M. & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. doi:10.1287/orsc.1090.0497
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186. doi:10.1002/job.645
- Bittman, M. (1999). Parenthood without penalty: Time use and public policy in Australia and Finland. *Feminist Economics*, 5(3), 27-42. doi:10.1080/135457099337798

- Black, J. S. & Ashford, S. J. (1995). Fitting in or making jobs fit: Factors affecting mode of adjustment for new hires. *Human Relations*, 48(4), 421-437.
doi:10.1177/001872679504800407
- Braun, A., Vincent, C. & Ball, S. J. (2008). ‘I’m so much more myself now, coming back to work’—working class mothers, paid work and childcare. *Journal of Education Policy*, 23(5), 533-548. doi:10.1080/02680930802054370
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. doi:1478088706qp063oa
- Braun, V., Clarke, V. & Hayfield, N. (2015). Thematic analysis. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (s. 222-248). London: SAGE Publications Ltd.
- Campione, W. (2008). Employed women’s well-being: The global and daily impact of work. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(3), 346. doi:10.1007/s10834-008-9107-x
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65. doi:10.1037//0021-9010.85.1.65
- Choi, P., Henshaw, C., Baker, S. & Tree, J. (2005). Supermum, superwife, supereverything: performing femininity in the transition to motherhood. *Journal of reproductive and infant psychology*, 23(2), 167-180. doi:10.1080/02646830500129487
- Correll, S. J., Benard, S. & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1338. doi:10.1086/511799
- Craig, L. (2007). How employed mothers in Australia find time for both market work and childcare. *Journal of Family Economic Issues*, 28(1), 69-87. doi:10.1007/s10834-006-9047-2
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T. & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social issues*, 60(4), 701-718. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499.
doi:10.1037//0021-9010.86.3.499
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003

- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/pdf/259269.pdf>
- Elgar, K. & Chester, A. (2007). The mental health implications of maternal employment: Working versus at-home mothering identities. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 6(1), 47-55. doi:10.5172/jamh.6.1.47
- Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M. & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: A career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(7), 911-927. doi:10.1002/job.486
- Gallie, D. & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467. doi:10.1007/s11205-008-9435-0
- Grice, M. M., Fedá, D., McGovern, P., Alexander, B. H., McCaffrey, D. & Ukestad, L. (2007). Giving Birth and Returning to Work: The Impact of Work-Family Conflict on Women's Health After Childbirth. *Annals of Epidemiology*, 17(10), 791-798. doi:10.1016/j.annepidem.2007.05.002
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159. Hentet fra <https://psycnet.apa.org/fulltext/1975-22031-001.pdf>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Heilman, M. E. & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of applied psychology*, 93(1), 189. doi:10.1037/0021-9010.93.1.189
- Houston, D. M. & Marks, G. (2003). The role of planning and workplace support in returning to work after maternity leave. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 197-214. doi:10.1111/1467-8543.00269
- Howitt, D. (2016). *Introduction to qualitative research methods in psychology*. Harlow: Pearson.
- Jahoda, M. (1938). Some ideas on social and psychological research. *The Sociological Review*, 30(1), 63-80. doi:10.1111/j.1467-954X.1938.tb01986.x
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Jahoda, M. (1984). Social institutions and human needs: A comment on Fryer and Payne. *Leisure studies*, 3(3), 297-299. doi:10.1080/02614368400390241
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1971). *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch*. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1972). *Marienthal: The sociology of an unemployed community*. London: Tavistock.
- Johnston, D. D. & Swanson, D. H. (2006). Constructing the “good mother”: The experience of mothering ideologies by work status. *Sex roles*, 54(7-8), 509-519. doi:10.1007/s11199-006-9021-3
- Kaitz, M. (2007). Maternal concerns during early parenthood. *Child: care, health and development*, 33(6), 720-727. doi:10.1111/j.1365-2214.2007.00729.x
- Kaul, H. (1996). *Kjerringknuter. Kvinnens identitet i omsorg og yrke* (Upublisert doktorgrad). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Kvale, S. (1997). *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview* (B. Nake, Overs.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsinterview* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ladge, J. J., Clair, J. A. & Greenberg, D. (2012). Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1449-1471. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/pdf/23414263.pdf>
- Ladge, J. J. & Greenberg, D. N. (2015). Becoming a working mother: Managing identity and efficacy uncertainties during resocialization. *Human Resource Management*, 54(6), 977-998. doi:10.1002/hrm.21651
- Laney, E. K., Hall, M. E. L., Anderson, T. L. & Willingham, M. M. (2015). Becoming a mother: The influence of motherhood on women's identity development. *Identity*, 15(2), 126-145. doi:10.1080/15283488.2015.1023440
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 25-36. doi:10.1007/s10869-008-9080-2
- Martella, D. & Maass, A. (2000). Unemployment and life satisfaction: the moderating role of time structure and collectivism. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(5), 1095-1108. doi:10.1111/j.1559-1816.2000.tb02512.x
- Miles, J. & Gilbert, P. (2005). *A handbook of research methods for clinical and health psychology*. Oxford: Oxford University Press.

- Millward, L. J. (2006). The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 315-333. doi:10.1348/096317906X110322
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/pdf/4106241.pdf>
- Nelson, A. M. (2003). Transition to motherhood. *Journal of Obstetric, Gynecologic, & Neonatal Nursing*, 32(4), 465-477. doi:10.1177/0884217503255199
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative science quarterly*, 172-191. doi:10.2307/2393172
- Oldham, G. R. & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479. doi:10.1002/job.678
- Parker, S. K., Parker, S. & Wall, T. D. (1998). Modern Manufacturing and the Work Design Agenda. I *Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness*. London: SAGE Publications Ltd.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park: SAGE Publications, inc.
- Paul, K. I. & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45-64. doi:10.1002/job.622
- Sandvik, O. (2017). Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet - hjemme og ute? Hentet 3. februar 2019 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325443>
- Sandvik, O. (2018). Far jobber mindre – mor jobber mer. Hentet 3. februar 2019 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/far-jobber-mindre-mor-jobber-mer>
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. I *Bridging occupational, organizational and public health* (s. 43-68). Springer.
- Shelton, N. & Johnson, S. (2006). 'I think motherhood for me was a bit like a double-edged sword': the narratives of older mothers. *Journal of community & applied social psychology*, 16(4), 316-330. doi:10.1002/casp.867
- Statistisk sentralbyrå. (2017). Fakta om likestilling. Hentet 3. februar 2019 fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

- Statistisk sentralbyrå. (2019). Likestilling og familie. Hentet 21. mars 2019 fra https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/likestilling-og-familie#Tid_med_familien
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. doi:10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Vincent, C., Ball, S. J. & Braun, A. (2010). Between the estate and the state: Struggling to be a 'good' mother. *British Journal of Sociology of Education*, 31(2), 123-138. doi:10.1080/01425690903538976
- Vincent, C., Ball, S. J. & Pietikainen, S. (2004). Metropolitan mothers: Mothers, mothering and paid work. *Women's Studies International Forum* (s. 571-587): Elsevier. doi:10.1016/j.wsif.2004.09.011
- Walker, L. O. & Best, M. A. (1991). Well-being of mothers with infant children: A preliminary comparison of employed women and homemakers. *Women & Health*, 17(1), 71-89. doi:10.1300/J013v17n01_05
- Waters, L. & Muller, J. (2003). Money or time? Comparing the effects of time structure and financial deprivation on the psychological distress of unemployed adults. *Australian Journal of Psychology*, 55(3), 166-175. doi:10.1080/0004953042000298632
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3. utg.). Berkshire: Open University Press.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201. Hentet fra <https://www.jstor.org/stable/pdf/259118.pdf>
- Yardley, L. (2000). Dilemmas in qualitative health research. *Psychology and health*, 15(2), 215-228. doi:10.1080/08870440008400302
- Yardley, L. (2008). Demonstrating validity in qualitative psychology. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (s. 257-272). London: SAGE Publications Ltd.

Vedlegg

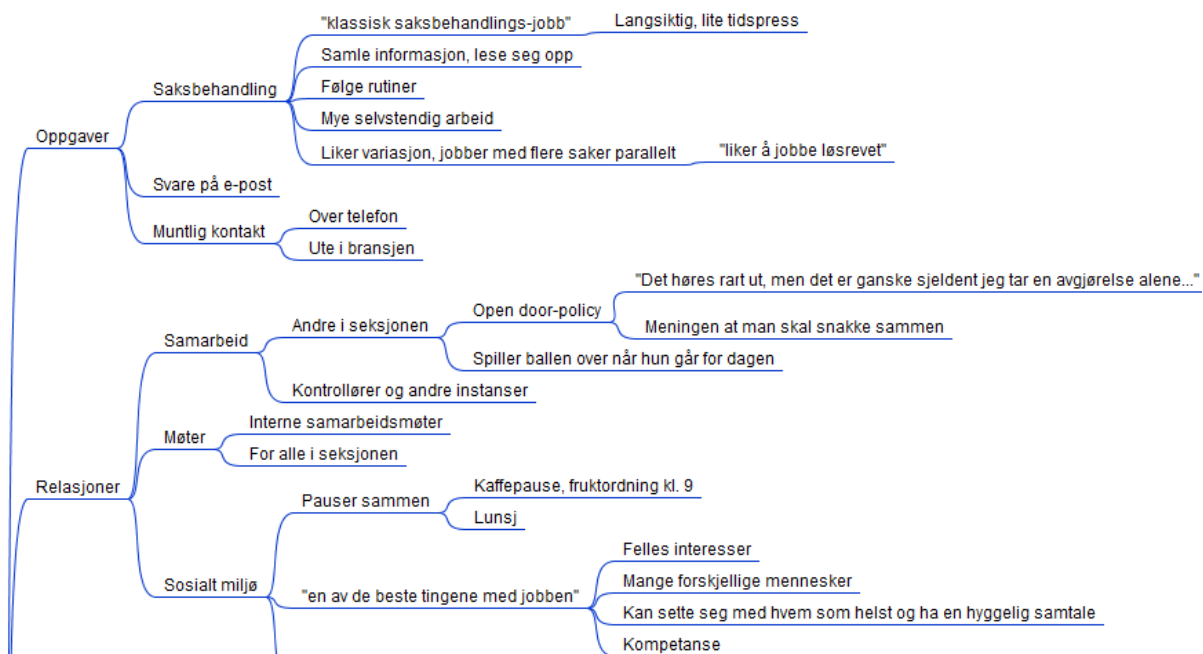
Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Introduksjon	<p>Jeg studerer ved psykologisk institutt på NTNU, og tar en master i arbeids- og organisasjonspsykologi.</p> <p>I mitt masterprosjekt ønsker jeg å undersøke hvordan det er for kvinner å komme tilbake på jobb etter at de har vært i permisjon med første barn. Jeg vil gjøre 5-6 intervjuer av kvinner i forskjellige yrker. Jeg bruker båndopptaker og transkriberer intervjuene til tekst – er det i orden for deg?</p> <p>Jeg vil ikke be deg om helseopplysninger (fysiske eller psykiske forhold) i løpet av intervjuet på grunn av formålet med undersøkelsen og av etiske hensyn. Alle dataene vil anonymiseres slik at du ikke kan gjenkjennes på noen måte i masteroppgaven. Alle lydopptak og data vil slettes ved slutten av prosjektet i vår.</p> <p>Har du noen spørsmål før vi begynner?</p>
Bakgrunnsinformasjon	<p>Hvor gammel er *barnet*? Går barnet i barnehage? (Fulltid/deltid?) Ligger barnehagen langt unna eller nærme jobb og hjem?</p>
Spørsmål om permisjonstiden din	<p>Hvor lenge var du i permisjon? Hvordan har fordelingen av permisjon vært mellom deg og far? Kan du beskrive en typisk dag i permisjon fra morgen til kveld? Deltok dere i noen aktiviteter som barselgruppe eller babysang etc.? Synes du dagene gikk fort eller sakte? –hvorfor? Hvor lenge har du vært tilbake på jobb etter permisjonen?</p>
Ansettelsesforhold Hverdagen etter permisjon -inkl. arbeidshverdagen	<p>Kan du beskrive jobben du har? -Hvor lenge har du jobbet der? -Fast ansatt? Fulltid/deltid? Arbeidstid (dag, kveld, natt, turnus)? -Hva er dine konkrete arbeidsoppgaver?</p> <p>Kan du beskrive en typisk hverdag (gårsdagen?) nå etter permisjon? Når stod du opp? Våknet av deg selv eller vekket av barnet? Hvem gjør barnet klart for barnehagen? –og leverer? Når kom du på jobb? Hva gjorde du da? Jobber du mest alene eller sammen med andre? Fortell. Når var du ferdig på jobb? Hvordan avslutter du arbeidsdagen? Drar du rett hjem? Hva gjør du når du kommer hjem? Kan du beskrive ettermiddags- og kveldsrutinene dere har? Hvem mater, stiller og legger barnet? Hva gjør du etter at barnet har lagt seg? Hender det at du gjør arbeid på ettermiddag eller kveldstid?</p>

	Når legger du deg om kvelden? Kan du beskrive en typisk natt? (Våkentid, amming, byssing, hvem?)
Endringer i arbeid?	Nå vil jeg gjerne at du prøver å sammenligne tiden på jobb før og etter permisjonen din. Hva har endret seg? Har det blitt noen endringer i hvor lange dager du har på jobb? Har du andre arbeidsoppgaver nå? Kommer du til å få nye arbeidsoppgaver? Jobber du mer eller mindre sammen med andre? Har måten du jobber sammen med andre forandret seg? –kan du forklare hvordan? Hvem er det som har sørget for endringene? (leder, kollega, deg selv?) (Hvis du selv stod for endringene...) -Var endringene gjort bevisst eller ”bare kom” endringene som en naturlig konsekvens av barn og permisjon?
Refleksjoner	Har det vært noen endring i hvor effektiv du synes at du er? Legger du samme innsats i arbeidet som før? (mer/mindre?) Synes du tiden går fortere eller saktere? Hvordan vurderer du endringene generelt? (Fordeler eller ulemper?) Gleder/gruer du deg til jobb? –hvorfor? Vil du si du har en givende jobb? På hvilken måte? Føler du at du gjør en viktig jobb? Kjennes jobben mer eller mindre meningsfull enn før? Hvordan opplever du det sosiale miljøet på jobb?
Fritid og støtte	Hva gjør du på fritiden din? Har du noen faste aktiviteter eller hobbyer? Hvis du drar ut av huset, hvem passer barnet? Har du andre som hjelper til med barnepass?
Avslutning	Det var de spørsmålene jeg hadde. Har du noe du vil tilføye som du har tenkt på underveis? Har du noen spørsmål om studien eller behandling av opplysninger om deg? Takke for deltakelse! -ta kontakt hvis det skulle være noe.

Vedlegg 2: Utklipp fra digital systematisering av kodene



Vedlegg 3: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i et forskningsprosjekt om kvinners identitetsutforming etter permisjon med første barn?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan identitetsutforming i arbeid kan endre seg etter endt permisjon med første barn. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunn og formål

Arbeid preger i stor grad vår identitetskonstruksjon. Med identitet menes her subjektive følelser og erfaringer som legger føringer for våre meninger og verdier som igjen er retningsførende for vår atferd. Det å få omsorg for et barn er en stor omveltning i livet og betyr for mange en endring i hvordan de utfører og forholder seg til sitt arbeid utenfor hjemmet. I dette forskningsprosjektet ønsker vi å undersøke hvordan identitetskonstruksjon endres for kvinner som har kommet tilbake i arbeid etter deres første permisjon med barn.

Forskningsprosjektet er et masterprosjekt ved Institutt for Psykologi, NTNU. Et masterprosjekt betyr at studenter skal gjennomføre et avgrenset forskningsprosjekt under veiledning av en faglig ansatt på Institutt for Psykologi. Faglig ansvarlig for prosjektet er førsteamanuensis Anne Iversen. Datainnsamlingen vil foregå ved hjelp av kvalitative intervju, og studenten vil analysere dette datamaterialet i forbindelse med sin masteroppgave. Prosjektet har en varighet på et år, fra og med 1. april 2018 til og med 30. april 2019.

Hva betyr deltakelse i prosjektet?

Deltakelse i forskningsprosjektet betyr at du vil bli intervjuet av en masterstudent om din arbeidssituasjon. Når og hvor intervjuet holdes vil være avhengig av hva som passer for deg. Hvert intervju vil bli tatt opp på bånd, transkribert ordrett, anonymisert og deretter vil lydfilene slettes. Hvert intervju vil ta om lag en time og intervjuet vil omhandle hva du gjør, hvordan du prioriterer i arbeidet ditt, hva du vurderer som viktige aspekter ved arbeidet ditt, hvordan du har opplevd det å komme tilbake i arbeid etter permisjon og lignende. Du vil ikke bli spurt om fysiske eller psykiske helseopplysninger da formålet med studien er å undersøke hvordan du former din arbeidshverdag. Det anonymiserte datamaterialet vil deretter analyseres av masterstudenten.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun masterstudenten som har tilgang til lydopptakene av deg og disse lydfilene vil slettes når intervjuet er transkribert. Intervjuet vil deretter anonymiseres. Det skal ikke være mulig å identifisere deg i det anonymiserte materialet. Med bakgrunn i dette materialet vil studenten skrive sin masteroppgave. Det skal heller ikke være mulig å gjenkjenne deg som person i masteroppgaven.

Prosjektet skal etter planen avsluttes medio april 2019. Studenten vil slette datamaterialet ved prosjektslutt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst i prosessen trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert/slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Du kan trekke deg fra studien muntlig eller ved å sende en epost til masterstudenten (marianne.ranum@hotmail.com).

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil kun bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun masterstudent, Marianne Ranum, og prosjektansvarlig, førsteamanuensis ved NTNU Anne Iversen, som vil ha tilgang til opplysningene om deg. Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres adskilt fra øvrige data. Datamaterialet vil lagres på en enhet uten tilkobling til internett frem til det er anonymisert slik at deltakere ikke kan identifiseres eller indirekte gjenkjennes. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Dine rettigheter

- Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:
- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg.
- å få rettet personopplysninger om deg.
- få slettet personopplysninger om deg.
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet).
- å sende klage til Personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har NSD, Norsk senter for forskningsdata AS, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du har spørsmål om studien eller dine rettigheter knyttet til studien, ta kontakt med:

Prosjektveileder Anne Iversen på mailadresse anne.iversen@svt.ntnu.no eller per telefon 73597481.

Masterstudent Marianne Ranum på mailadresse marianne.ranum@hotmail.com eller per telefon 99643192.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost personvernombudet@nsd.no eller per telefon 55582117.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet ”kvinnens identitetsutforming etter permisjon med første barn”, og samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet i april 2019

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

