

Kine Nordli

Karrierelogikker og bruk av fedrekvoten i meglerbransjen

En kvalitativ studie av permisjonsbruk blant meglere og konsulenter

Masteroppgave i sosiologi

Veileder: Elin Kvande

Mai 2019

Kine Nordli

Karrierelogikker og bruk av fedrekvoten i meglerbransjen

En kvalitativ studie av permisjonsbruk blant
meglere og konsulenter

Masteroppgave i sosiologi
Veileder: Elin Kvande
Mai 2019

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

Førord

Nå er slutten på en to år lang prosess snart over. Det har vært lærerikt, inspirerende og spennende, men det kan ikke legges skjul på at det tidvis har vært utfordrende.

Hun som fortjener den aller største takken er min veileder, Elin Kvande. Det er på grunn av hennes engasjement, positive tilbakemeldinger og støtte gjennom tunge tider at denne studien kom i mål. Derneft fortjener Håkon Leiulfsrud en stor takk for gode forslag og innspill for å forme mitt teoretiske perspektiv. Det er uten tvil deres faglige kompetanse og gode råd som har gjort det mulig å skrive denne oppgaven. Tusen takk for all hjelp.

Uten mine informanter ville denne oppgaven aldri kunne eksistert. Tusen takk for at dere stilte opp med deres historier og erfaringer.

Til slutt fortjener mine medstudenter en takk for deres støtte og engasjement. Spesielt en stor takk til Silje som tok seg tiden til å komme med gode tips og råd underveis.

Trondheim, mai 2019

Kine Nordli

Abstract

The theme of this thesis is about fathers and their opportunities to use the father's quota when working in career professions where career logic is in play. The father quota was introduced in Norway in 1993 and is today a common practice for Norwegian fathers. Previous research shows that fathers in career professions are experiencing barriers that prevent them from taking father's leave. Research shows that these fathers experience consequences by being inaccessible from work over a long period of time.

The study has focused on fathers who work in finance and their opportunities to use the father's quota. Brokers and consultants have been interviewed to find out what career logic exists in the company, and how these have affected their opportunity to use father quota.

The findings in the study indicate that there are different career logics based on the work tasks the employees in the brokerage house have. The broker's career logic seems to add guidelines for the father's leave. They seem to have to prove their irreplaceability at work all the time and therefore cannot be unavailable for a long time without risking a career loss. The broker uses the father quota but is dependent on taking a flexible solution where they make themselves available for work. The consultants' career logic seems to enable a practice where a father can stay at home for a long period of time. The reason for this is due to the consultant's work tasks, but also that they find themselves so irreplaceable in their job that they are not afraid of career consequences. One of the main findings of my study shows that there are different experiences of being irreplaceable, and this provides guidelines for which parental leave practice the fathers choose to use. This shows a new side of the understanding of career logics, and how the concept of irreplaceable to work can also be interpreted as something that affects the use of the father's quota.

Innhold

1. Innledning	1
1.2 Oppgavens struktur	2
2. Tidligere forskning på fedrekvoten	4
2.1 En farsvennlig velferdsstat	4
2.2 Foreldrepengeperioden og fedrekvoten	6
2.3 Fedrekvotens valgmuligheter og fleksibilitet	7
3. Teorier om karrierelogikker	9
3.1 Tradisjonell karrierelogikker	10
3.2 Grenseløse karrierelogikker	11
3.3 Karrierelogikker og kontrakter	13
4. Metode	16
4.1 Rekruttering av informanter	16
4.2 Valg av intervju	18
4.3 Intervjuguiden	19
4.4 Transkribering	20
4.5 Informantene	21
4.6 Analyseprosessen	24
4.7 Studiens kvalitet	25
5. Analyse 1: Arbeidsoppgaver og karrierelogikk	26
En flytende organisasjonsstruktur	26
5.1 Meglernes arbeidsoppgaver	27
5.2 Karrierelogikk innenfor megling	30
<i>Merverdien – kontraktens drivkraft</i>	30
<i>Bestendig tilgjengelig for jobb</i>	31
<i>Kunder og nettverksbygging</i>	33
<i>Du må være sulten og tåle en støyt</i>	34
<i>Du må skåre mål hele tiden</i>	35
<i>Selvrealisering og motivasjon</i>	37
	iv

5.3	Konsulentenes arbeidsoppgaver	38
5.4	Karrierelogikk i konsulentarbeidet	41
	<i>Fastsatte arbeidsoppgaver med ansvar for overvåking og kontroll</i>	41
	<i>Lav status - En utgiftspost</i>	42
	<i>Uerstattelig i sitt arbeid</i>	43
	<i>Styrt tilgjengelighet</i>	44
5.5	Sammenligning av to karrierelogikker	47
6.	Analyse 2: Permisjonsbruk i meglerhuset	50
6.1	Meglerens bruk av fedrekvote	50
	<i>Pappapermisjon – noe du bare må ta</i>	51
	<i>Fra full sammenhengende kvote til null kvote</i>	52
	<i>Hva skulle jeg kommet tilbake til?</i>	53
6.2	Konsulentenes bruk av fedrekvote	57
	<i>Uerstattelig i sitt arbeid, men tok full fedrekvote</i>	57
	<i>Jeg hadde krav på permisjon</i>	58
	<i>Jeg ville være på tilbudssiden - Fleksibelt uttak grunnet den styrte tilgjengeligheten</i>	59
6.3	Sammenligning av meglernes og konsulentens bruk av permisjon	61
5.	Konklusjon og diskusjon	63
	Litteraturliste	67
	Vedlegg	70

1. Innledning

Gjennom lover, reguleringer og kollektive avtaler mellom fagforeninger og arbeidsgivers organisasjoner har Norge hatt en styrking av familievennlige løsninger i det norske arbeidslivet. Det har vært fokus på å etablere et system som skal fremme toforsørgerfamilien. I denne oppgaven står fedrekvoten i fokus. Tidligere studier viser til at fedrekvoten har stor støtte blant både fedre og mødre, og er blitt en majoritetspraksis (Kitterød, Halrynjo & Østbakken, 2017; Lappegård & Bringedal 2013; Brandth & Kvande, 2003). NAV sitt foreldrepengeregister viser at det i dag er en majoritet på rundt 93 prosent som benytter fedrekvoten. Dette vil altså si det er rundt 7 prosent som ikke tar ut noe fedrepermisjon (Schou, 2017). En del av de som ikke benytter den tildelte permisjonen, er karrierefedre. Flere karrierefedre uttrykker bekymring for karrierekonsekvensene ved å benytte seg av fedrekvoten (Kitterød et Al., 2017). Sigtona Halrynjo (2017) argumenterer for at både kvinner og menn i karriereyrker, som ønsker å kombinere karriere og familie, må ta hensyn til karriereetikken. I denne oppgaven vil meglere og konsulenter innen meglerhuset stå i fokus. Meglerhusets oppbygging og struktur gjør det mulig å anta at karriereetikken legger føringer for de ansatte i forhandlinger mellom jobb og familie.

Begrepet «karriereetikke», slik Halrynjo (2010) har brukt det, sier til dels noe om arbeidsplassens normer og verdier, og dels hvordan disse normene legger føringer på prioriteringer i familien. Tidligere forskning viser at karriereorienterte fedre i langt høyere grad enn karriereorienterte kvinner, vektlegger permisjon som en bremsekloss i et karriereperspektiv (Halrynjo, 2017). Karriereetikken kan si oss noe om individets opplevelse av karriere, men like sentralt, organisasjoners karrierefokus. I denne oppgaven har jeg funnet inspirasjon fra ny-institusjonell teori (Scott, 2014), kontraktsteori (Pateman, 2018) fra kjønnteorier og karriereteorier (Arthur & Rousseau, 1996; Kanter, 1989) for å belyse en ny forståelse av karriereetikker. Halrynjo (2017) fokuserer på hvilke egenskaper, ressurser, anstrengelser og tilpasninger som er nødvendige og belønnes med karrieresuksess. I oppgaven har det vært sentralt å legge fokus på de muligheter og begrensninger som ligger i organisasjonen, spesielt knyttet opp mot bruk av fedrekvote innen meglerhuset. Der

målsetningen har vært å ha et kritisk blikk med fokus på sosiale kontrakter og om disse skaper et sprik mellom retorikk og praksis. Kontraktene vil her bestå av de eksplisitte og implisitte avtalene som sier noe om måten de ansatte spiller ut sine roller i meglerhuset. Fokuset ligger på de skjulte sosiale kontraktene og hvordan disse skaper ulike praksiser for meglere og konsulenter.

I karrierelogikkens optikk har spørsmål om hva som kjennetegner arbeidskontraktene, avveininger knyttet til karriere, status, økonomi og de sosiale båndene til kunder vært av interesse vedrørende avveininger for uttak av fedrekvote. Spesielt interessant er de kontraktene som ligger i meglerhusets kultur og de normer som former og opprettholder karrierefokus, og hvordan disse påvirker kombinasjonen jobb og familie. I denne sosiologiske analysen har det vært av interesse å se hvordan karrierelogikk arter seg innad i meglerhuset, og hvordan ulike arbeidsoppgaver bidrar til å legge føringer for hvilke avveininger fedrene kan ta knyttet opp mot tilgjengelighet til familien.

Med de skjulte kontraktene som utgangspunkt har det derfor vært viktig å stille følgende spørsmål for analysen:

- Hvordan arter karrierelogikker og karriereforståelse seg i meglerhuset?
- Hvordan benytter konsulenter og meglere seg av permisjon?

For å se nærmere på karrierelogikker og deres påvirkninger på uttak av pappapermisjon innen meglerhuset er mitt forskningsspørsmål som følgende:

- Hva ligger i karrierelogikkene og deres kontrakter som hemmer eller fremmer uttaket av fedrekvote i meglerhuset?

1.2 Oppgavens struktur

Kapittel to handler om tidligere forskning på fedrekvoten. I dette kapitlet vil jeg redegjøre for fedrekvoten opprinnelse og den nordiske modellen. Det vil deretter følge en del som inneholder informasjon om uttak av permisjon og fedrekvote. Kapitlet avsluttes med en del om tidligere forskning rettet mot fedrekvotens fleksibilitet.

Kapittel tre omhandler mitt teoretisk perspektiv. Her legges det først frem tidligere forskning på karrieredefre og karrierelogikker. De neste to delene omhandler to ulike forståelser av karrierelogikker, tradisjonelle karrierelogikker og grenseløse karrierelogikker. Til slutt vil jeg legge frem mitt teoretiske perspektiv med utgangspunkt i karrierelogikker og kontrakter, der begreper som erstattelig/uerstattelig og tilgjengelig/utilgjengelig vil trekkes frem.

Kapittel fire er metodekapittelet. Dette kapittelet er logg inspirert, og følger derfor nesten samme struktur som hele masterprosessen. Dette kapittelet inneholder argumenter for hvorfor jeg har skrevet denne oppgaven, rekruttering av informanter, transkribering og analyseprosessen. Denne delen inneholder også refleksjoner rundt min forskerrolle og studienes kvalitet.

Analysen er delt inn i to deler. Kapittel fem starter med å presentere meglerhuset og dens struktur. Deretter presenteres meglernes arbeidsoppgaver og deres karrierelogikk analyseres frem. Videre vil konsulentene bli analysert på samme måte. Avslutningsvis bli de to gruppene og deres karrierelogikker sammenlignet. I kapittel 6 vil uttak av permisjon og grunnlaget for ulike praksiser bli analysert frem. Megleren analyseres først, deretter konsulenten, før det til slutt er en sammenligning av disse to gruppene.

Kapittel seks er det siste kapittelet. Her vil studien sine problemformuleringer og underspørsmål bli trukket frem på nytt og brukt for å konkludere om de funn som er kommet frem gjennom de to analysekapitlene.

2. Tidligere forskning på fedrekvoten

Norge er et foregangsland når det gjelder å utvikle familievennlige løsninger slik at både mor og far kan være i arbeid og dele familiens arbeidsoppgaver. I 1993 ble fedrekvoten innført i Norge, en lovfestet rett for fedre til å ta permisjon (Schou, 2017). Fedrekvoten er en individuell øremerket permisjon for far som ikke er overførbart til mor. Når kvoten ble innført fikk far tildelt 4 uker som var forbeholdt han. Innføringen av fedrekvoten skulle senere vise seg å bli omtalt som en suksesshistorie og er i dag en viktig norm i samfunnet (Brandth & Kvande, 2013; Halrynjo & Kitterød, 2016).

Mange endringer har skjedd siden fedrekvoten først ble innført. De første 10 årene ble kvoten holdt på fire uker, før den i 2005/2006 ble utvidet til fem/seks uker. I 2009 ble kvoten som var forbeholdt far satt opp til 10 uker (Kitterød, Halrynjo & Østbakken, 2017). I årene frem til 2018 er kvoten blitt både utvidet og redusert, påvirket av det politiske regime og familiepolitikken som har blitt ført. Under forhandlingen om ny regjeringsplattform i 2018 satte Venstre karv om 15 uker fedrekvote, og fra 1.juli samme år ble fedrekvoten utvidet til 15 uker lønnet permisjon forbeholdt far. Utvidelsen av kvoten i 2018 har ikke blitt innført uten motargumenter og Norge startet 2019 med en stor debatt omkring den norske permisjonsordningene (Dagbladets lederavdeling, 2019; Wenger, 2019). Den pågående debatten vil ikke ha en sentral rolle i dette masterprosjektet. Likevel, #permisjonsopprøret2019 viser tydelig at det fortsatt er behov for mer kunnskap rundt fedres bruk av permisjon. Denne masteroppgavens tematikk er derfor både aktuell og relevant 25 år etter innføring av fedrekvoten.

2.1 En farsvennlig velferdsstat

Konfliktene rundt den norske permisjonsløsningen må ses i sammenheng med den typen velferdsstat som vi har i Norge. Modellen blir ofte omtalt som «den nordiske modellen», dette grunnet de Nordiske landene har mange likhetstrekk. Arbeidslinja har stått høyt i fokus for å oppnå kjønnslikestilling. Det å være i lønnet arbeid ses på som sentralt for å få et samfunn der hver enkelt har autonomi og frihet, uavhengig av kjønn. Arbeidsdeltagelse gir rettigheter til ytelser fra velferdsstaten. Derfor er det innført rettigheter som skal bidra til likestilling mellom foreldrene. Fedrekvoten er en av disse rettighetene. Det å tilby lønnet foreldrepermisjon, som er opparbeidet

gjennom yrkesdeltakelse, er en form for politikk som skal oppfordre folk til å delta i arbeidslivet og i omsorgsarbeidet. Dette bidrar til at familiepolitikken og arbeidsmarkedspolitikken i Norge er nært knyttet opp mot hverandre. Debatter og konflikter oppstår ved uenigheter rundt politikkenes innvirkning, der det kontinuerlig diskuteres hva som skal reguleres og hva som skal være valgfritt. Det har oppstått ulike posisjoner som støter på konflikter når det kommer til vurderinger på hvor grensene går på hva staten skal regulere knyttet opp mot familien. Der sosialdemokratene i enighet med LO og NHO har arbeidslinjen i fokus. Dette betyr at politisk føring, der staten lager reguleringer, skal bidra til likestilling i familien. Høyresiden i politikken står sterkt for familiens valgfrihet. Der det skal være opp til den enkelte familie å bestemme hvordan de ønsker å fordele arbeidet i hjemmet. I sammenheng med permisjon mener høyresiden at det må være opp til hver enkelt familie hvordan permisjonen skal fordeles mellom mor og far (Brandth & Kvande, 2013a).

Det har skjedd endringer i skillet mellom venstre og høyre side i politikken. Når Berit Brandth og Elin Kvande skrev *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (2013) uttrykte de en bekymring om at fedrekvoten sin fremtid var usikker. På dette tidspunktet hadde både Høyre og Fremskrittspartiet programfestet å avskaffe fedrekvoten (Brandth & Kvande, 2013a). Fremskrittspartiet har fortsatt i sitt program en avskaffelse av kvoten, mens Høyre har i dag programfestet 10 uker til far. Det kan altså se ut til at også den nyliberalistiske siden har sett behovet for at enkelte forhandlinger kan ha sine fordeler at blir tatt på et strukturelt nivå. Dette må ses i sammenheng med hva forskning på fedrekvoten viser (Schou, 2017; Lappegård & Bringedal, 2013). Reduksjonen fra 14 uker til 10 uker, som Solberg-regjeringen gjennomførte i 2014, viste seg å føre til at fedre tok mindre pappaperm. «De fleste fedre som har rett til fedrekvote, tar ut kvoten på 10 uker, verken mer eller mindre» (Schou, 2017:86). Altså er lengden for fedrekvoten normgivende for hvor mye permisjon det oppfattes at far kan ta. For mange var dette ingen overraskelse. Allerede før reduksjonen av permisjonen viste forskning at fedre i stor grad tilpasset seg lengden på kvoten. Der lengden på fedrekvoten legger føringer for hvor lang permisjon det er greit for far å benytte seg av (Lappegård & Bringedal, 2013). Høyresiden sin ideologi om valgfrihet og argumenter om at likestillingen var kommet

langt nok til at familiene selv kunne velge viste seg i foreldrepengeundersøkelsen til Nav i 2017 å ikke være tilfelle (Schou, 2017). Økningen til 15 uker, som ble innført i 2018, kan derav argumenteres for at er viktig for fedres muligheter til forhandling av permisjon.

2.2 Foreldrepengeperioden og fedrekvoten

Siden 1978 har fedre hatt mulighet til å benytte seg av foreldrepermisjon, men det var få som valgte å benytte seg av dette i starten. I hovedsak var det mødrene som tok ut permisjon. Fedrekvoten ble viktig for det nordiske likestillingsidealet, og skulle fungere som mild tvang. Der forhandlingen om permisjon ble flyttet ut av familien, og som også var en forhånds forhandlet permisjon for far knyttet opp mot arbeidsgiver (Brandth & Kvande, 2013; Schou, 2017). I dag er de aller fleste positive til fedrekvoten. Undersøkelser som er gjort tidligere har stort sett vist til stor oppslutning om kvoten, både blant kvinner og menn. Hva som blir oppfattet som en ideell lengde på fedrekvoten har endret seg over tid. Da fedrekvoten ble redusert etter å ha vært på 14 uker, viste Nav-rapport at både kvinner og menn ønsket flere uker i gjennomsnitt enn de 10 ukene de hadde på daværende tidspunkt. Menn hadde et ønsket gjennomsnitt på 15,3 uker. Kvinner et gjennomsnitt på 13,2 uker (Schou, 2017). Ironisk nok startet permisjonsopprøret etter at regjeringen valgte å utvide kvoten til 15 uker i 2018, på tross av at nåværende lengde samsvarer bedre med hva tidligere forskning viser at kvinner og menn ønsker.

I dag er ordningen slik at hvis begge foreldrene har rett til foreldrepenger så fordeles foreldrepengeperioden med 15 uker mødrekvote, 15 uker fedrekvote og 16 uker med fellesperiode. Dette er når man velger 100 prosent dekning. Det er også mulighet til å velge 80 prosent foreldrepenger. Da får man muligheten til 19 uker permisjon (NAV, 2019). For denne oppgaven er det relevant å merke seg at det er ulike måter man kan ta uttak av fedrekvoten, der far kan ha ulike praksiser på hvordan han benytter sine uker.

2.3 Fedrekvotens valgmuligheter og fleksibilitet

Det ble i 2007 gjort endringer rundt foreldrepermisjonene for å forenkle mulighetene til å benytte permisjon. Det ble innført en større fleksibilitet som også var gjeldende for fedrekvoten. Tanken var at et fleksibelt uttak skulle gjøre det enklere for begge foreldrene å benytte seg av permisjonsrettighetene. Endringene innebar muligheten til å ta fedrekvote helt frem til barnet fyller tre år og muligheten til gradert uttak. Dette innebærer at fra 2007 kunne fedrekvoten tas samlet, deles opp eller kombineres med deltidsarbeid. Håpet var at en økt fleksibilitet skulle bidra til at flere fedre tok ut mer permisjon når de hadde mulighet til å fordele permisjonen over flere år, eller jobbe deltid (Brandth & Kvande, 2013a; Kitterød Et Al., 2017).

Fedrekvoten fleksibilitet kan ha sine fordeler og ulemper. Brandth og Kvande (2013a) argumenterer for at stor fleksibilitet kan skape et «valg-frihets paradoks». Når far har mulighet til å dele sin permisjon kan det se ut til at han ikke får den samme erfaringen og forståelsen for arbeidsoppgavene i hjemmet og for omsorgsansvaret. Prosessen mot likestilte foreldre, der begge blir to nære omsorgspersoner for barnet, kan se ut til å bli hindret. En annen utfordring ved fedrekvotens fleksibilitet er kombinasjonen mellom arbeid og permisjon, hvis man velger gradert permisjon. Det å ikke ta sammenhengende fri fra jobben kan føre til vanskeligheter med å begrense arbeidsoppgavene og tilgjengeligheten til jobb. Den tiden far har sammen med barnet kan fort overstyres av jobbens arbeidsoppgaver, fremfor å kun bli brukt til å bygge opp relasjonen mellom far og barn (Smeby, 2013; Bungum, 2013; Brandth & Kvande, 2013b).

Brandth og Kvande (2013b) omtaler valget om fleksibilitet som «jakten på det optimale valget». Der fars mulighet til å ta fleksibel permisjon skaper utfordringer for hvordan praksis far skal ha. Som vist tidligere er det blitt en selvfølge for far å ta ut fedrekvote, kun en liten del velger å ikke benytte denne. Det som ikke er en like stor selvfølge er hvilken permisjonspraksis far skal ha. Det er mange valg og avveininger som skal tas for å hensynsføre mor, barn og arbeidet. «Et planleggingtyranni» der far blir tvunget til å velge sin permisjonspraksis individuelt (Brandth & Kvande, 2013b:139). I *Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet* av Brandth og Kvande (2013b) er det lagt frem tre grunner til fleksibelt uttak. Jobb-begrunnelser, feriebegrunnelser og manglende lyst som begrunnelsen. Den vanligste og mest fremtredende

begrunnelsen er jobb-begrunnelsen. For mange er det vanskelig og utfordrende å være borte fra arbeid over en lengre periode. Permisjonen blir derfor planlagt slik at fedrene kan være tilgjengelig for jobben. Ved å ta gradert uttak kan de benytte permisjon uten at det merkes på jobb at de er borte. Flexibiliteten minimerer risiko knyttet mot tap av karriere, oppgaver, lederstillinger og andre fremtidige muligheter (Kitterød et al. 2017).

3. Teorier om karrierelogikker

På tross av fedrekvoten sin store oppslutning er det en del fedre som velger å ikke benytte seg av hele eller deler av kvoten sin. De siste årene viser undersøkelser fra NAV at det kun er mellom 7 – 8 prosent som velger å ikke benytte seg av pappapermisjon (Schou, 2017). Tidligere forskning viser til at det er flere faktorer for hvorfor noen velger å ikke benytte seg av fedrekvoten. Mor og far sin utdannelse, inntekt, fødeland, bransje, antall barn og yrkesaktivitet har her stått sentralt som kombinerende årsaker. Forklarende årsaker til hvorfor noen ikke benytter seg permisjonen er i hovedsak en opplevd risiko knyttet til jobben eller utfordringer knyttet til å forstå NAV-systemet (CORE-Status, 2018). I den gruppen som ikke benytter seg av fedrekvoten finner man karrieredefre, som i denne oppgaven er særskilt interessant. Dette er fedre som i stor grad opplever frykt for karrierekonsekvenser ved å være fraværende fra jobb over en lengre periode (Halrynjo, 2017).

Brandth og Kvande (2013a) mener blant annet at kravet om økt deltagelse, med forlenget og intensive arbeidsdager, kan bidra til å opprettholde kjønnsstradisjonelle rollemønstre. Kvinner ser ut til å godta å måtte sette sin karriere på vent når de blir mødre, mens far sitter med *forkjørretten* til å beholde sitt karrierefokus (Halrynjo & Lyng, 2010). Ser man på tidligere studier og rapporter er det lite som tyder på at fars valg av permisjon har grunnlag i negative holdninger eller ønske om tradisjonell familieorganisering. Begrenset uttak ser ut til å ha større sammenheng med risiko forbundet med jobb, inntekt og karrieremuligheter (Kitterød et Al., 2017). I forbindelse med karrieredefre er det interessant at registerdata viser at fedre med høy inntekt og fedre som arbeider på mannsdominerte arbeidsplasser er blant de som ikke benytter seg av full fedrekvote (Schou, 2018).

Ved å kombinere ulike teorier håper jeg å åpne forståelsen av hvordan karriere skal forstås og hva kravene for suksess innebærer. Karriere-logikkens spilleregler vil være gjeldende for de ansatte. Når tidligere forskning viser til opplevde konsekvenser av å være hjemme i permisjon blir det viktig å forstå den ansattes karriereorientering. Men vel så viktig, organisasjonen sine krav og forventninger til ulike karriereløp innad. Hva er det med karrierene innen meglerbransjen som er forenlig og eventuelt uforenlig med pappapermisjon?

3.1 Tradisjonell karrierelogikker

Sigtona Halrynjo (2010) presenterer hvordan karrierelogikkens spilleregler er gjeldene for kvinner og menn innen karriereyrker. Der status og avansement kan vinnes gjennom å sitte med de rette trumfkortene. Eksempler på trumfkort kan være den ansattes mulighet til å være tilgjengelig, fleksibel og produsere resultater. Verdien til trumfkortene er ikke satt, og kan derfor forandres ettersom spillet endres (Halrynjo, 2017). Tanja H. Nordberg (2018) sin studie viser til funn der man må se uttak av permisjon i sammenheng med ulike logikker for hvilke målsetninger og strategier som eksisterer. Hun har institusjonelle logikker i fokus. Fokuset hennes er å se på hvordan politiske reguleringer og organisatoriske kontekster interagerer sammen, og hvordan dette legger føringer for hvilke tilnærminger man har til foreldrepermisjon. Fellestrekkene i studiene viser til at enkelte karrierefedre kan møte på barrierer tilknyttet det å være borte i permisjon, som ikke er gjeldende for kvinner (Halrynjo, 2017; Nordberg, 2018). Halrynjo (2010 & 2017) og Nordberg (2018) er bare to av flere studier som viser at menn og kvinner ikke blir møtt likt i arbeidslivet. For fedre kan arbeidslivets bidra til å bygge rammebetingelser for hvilke muligheter de har til å benytte seg av pappapermisjon.

Halrynjo (2010) sitt perspektiv på karrierelogikk har stått sentralt for teorigrunnet i denne oppgaven. Det å ha en forståelse for hva karriere kan være og hva som skal til for å lykkes har vært viktig. Hun beskriver karriere som en oppadgående stige, der målet for den karriereorienterte er å klatre trinn for trinn opp mot toppen. Dette er ikke en ny måte å forstå karriere på, blant annet er det en gjenkjennelig tanke fra Weber (1922) av hans beskrivelse av det ideelle byråkrati der hierarki av autoritet og utvelgelse står sentralt. Senere har flere bygget på dette tankesettet, ofte omtalt under begrepet organisatorisk karriere. I *The Organization Man* legger Whyte (1997) frem refleksjoner rundt tradisjonell karriereorientering. Hvordan personer ikke bare jobber for en organisasjon, men også i stor grad tilhører denne. Det skjedde en utvikling på 1970-tallet rundt forståelsen av karriere. Kanter (1989) omtaler dette som såkalt «logic of advancement». Karriere var ikke lenger bare forstått som trygge og langvarige arbeidsforhold i en organisasjon, men hvor også organisasjonen hadde ansvar i karriereprogresjonen gjennom opplæring, utvikling og karriereveiledning.

Karrieresuksess kan da evalueres som de belønninger og den status som blir assosiert med å klatre oppover karrierestigen, gjenkjennelig fra Halrynjo (2010).

Utfordringen med Halrynjo (2010) og Nordberg (2018) sin karriereforståelse er at denne ikke nødvendigvis gjelder innenfor alle typer bransjer. Den tradisjonelle karriereorienteringen vil være avhengig av en organisasjon med en tydelig og hierarkisk organisasjonsstruktur. Med dette mener jeg at det må eksistere en tydelig karrierestige for den enkelte ansatte. Der den ansatte starter på et gitt trinn i organisasjonen og ved å sitte med de rette trumfkortene vil han eller hun kunne arbeide seg oppover i organisasjonen. Jeg mener at denne måten å anse karriere ikke er fruktbar innen meglerbransjen. Meglerhuset er preget av en flat struktur der det ikke eksisterer noen tydelig karrierestige, derav har det vært nødvendig for meg å distansere meg litt fra den tradisjonelle karriereorienteringen.

3.2 Grenseløse karrierelogikker

På 90-tallet utviklet flere bransjer seg og det ble en utvikling fra de tradisjonelle og organisatoriske karrierene til at de grenseløse karrierene ble mer dominerende. Her tolkes karriere som den utvikling enhver person opplever i arbeid over tid (Arthur & Rousseau, 1996). Endringene lå i en overgang fra der arbeidsgiver hadde ansvar for karrieren til de ansatte, til at den ansatte selv i større grad måtte ta ansvar for egen karriere (Cappelli, 1999). Den største forskjellen i forståelsen av karriere ligger i tiden brukt i den enkelte organisasjon. Der karriere gjennom tradisjonell forståelse grunner i et langt arbeidsliv i en enkelt organisasjon, mens de grenseløse karrierene baserer seg på involvering og erfaring fra ulike jobber, bransjer og organisasjoner (Clark, 2012).

Arthur & Rousseau (1996) mener at karriere ikke er utelukkende forbehold om høy og lav status. Altså tradisjonell karriereorientering bygger på at eksempelvis ingeniører og advokater har en karriere, mens sekretærer og industri arbeidere ikke har dette. Arthur & Rousseau (1996) mener at man må se på tiden den enkelte bruker i en jobb. De ferdigheter, erfaringer, relasjoner og muligheter som skapes over tid bygger en karriere, uavhengig av hvilket yrke man befinner seg i. Dette er særs interessant for min analyse der jeg har to grupper. En høystatus gruppe, megleren, og en lav status gruppe, konsulenten. Ved å benytte meg av teori om grenseløse karrierer, kan jeg

omtale begge grupper som karriereyrker, men de vil likevel kunne skilles gjennom sin praksis, ferdigheter og fremtidige muligheter.

I mye teori er tradisjonelle og organisatoriske karrierer satt som en motsetning til de grenseløse karrierene (Arthur & Rousseau, 1996; Fletcher & Bailyn, 1996; Clark, 2012;). Clark (2012) viser til at det fortsatt er vanlig med langvarige arbeidsforhold og lineær progresjon kurve, men at mange velger seg til mer grenseløse karrierer. For at jeg skal forstå hvordan karrierelogikkene i meglerhuset fungerer har jeg tatt utgangspunkt i at den grenseløse karriereorienteringen vil være mest passende. Grunnlaget for dette er meglerhuset sin flate struktur. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 5. Den grenseløse karriereorienteringen viser mer til den ansattes ansvar for egen arbeidsevne, som igjen utfordrer bedriftene å tilby interessant og spennende arbeid (Arthur & Rousseau, 1996; Fletcher & Bailyn, 1996). I kombinasjon med karrierelogikkens optikk anser jeg dette elementet som særlig interessant for å belyse hva som hemmer og fremmer uttaket av permisjon hos fedre i meglerhuset.

Særlig er det grenseløse elementet spennende, der teorien åpner opp for at skillene mellom ulike firmaer er mindre. Det kommer et element av mobilitet inn. Når det anerkjennes at personer har en grad av mobilitet skaper dette nye måter å oppfatte og forstå karriere på. «When people`s mobility is acknowledged, it is viewed as an internal problem for the firm – that is, as «turnover, » «propensity to leave, » or «willingness to reallocate»» (Arthur & Rousseau, 1996:9). Mobilitet bidrar altså til å skape arbeidsforhold som består av at det eksisterer «turnover», ansatte er villige til å både forlate bedriften eller forflyttes. Det grenseløse karriereorientering fokuserer ikke på «the black box» innad i det enkelte firmaet, men åpner opp for at det eksisterer noe nytt gjennom mobilitetens anerkjennelse. Der blant annet rekruttering mellom ulike firmaer kan eksistere, finnes også en økt risiko for å bli presset ut av et firma hvis man ikke er god nok – «turnover» (Arthur & Rousseau, 1996).

I denne oppgaven er teori om grenseløse karrierer benyttet for å forstå karriere på et individnivå, men også på et organisatorisk nivå. Med dette mener jeg at med utgangspunkt i de grenseløse karrierene vil ansatte forflytte seg til andre mer spennende organisasjoner hvis man ikke opplever nok suksess og utfordringer der man er. Dette setter press på organisasjonene på hva de kan tilby sine ansatte for å

beholde dem. Gjennom mitt karrieresperspektiv er det derfor interessant å se på kjennetegn, egenskaper, tilpasninger og ressurser hos arbeidstaker som muliggjør en form for karrieresuksess innen meglerhuset. Like viktig vil det være å se på hva den ansatte får tilbake for å tilpasse seg de krav og forventninger som eksisterer i meglerhusets karrierelogikker. De grenseløse karrierene skaper med sin mobilitet en ny forståelse av hvordan karrierelogikker kan forstås.

3.3 Karrierelogikker og kontrakter

De grenseløse karrierene i kombinasjon med meglerhuset sin flate struktur muliggjør eksistensen til ulike former for karrierelogikker. Argumentasjonen for dette er at når det er en flat organisasjonsstruktur og mange karriereretninger, vil det eksistere ulike karrierelogikker for å lykkes innen de ulike karrierene. I analysen vil det skilles mellom to ulike grupper i meglerhuset, konsulentene og meglerne. Med utgangspunkt i perspektivet til Arthur & Rousseau (1996) på karrierer karrierer, blir det her helt sentralt å tydeliggjøre at det vil eksistere ulike former for karrierelogikk for disse gruppene. Konsulentene har en karrierelogikk, og meglerne har en karrierelogikk. To grenseløse karrierelogikker.

For å kunne forstå hva de ulike karrierelogikkene inneholder har jeg valgt å benytte meg av begrepet kontrakter. Min inspirasjon fant jeg blant annet i bøkene *The Sexual Contract* (Pateman, 2018) og *Contract og Domination* (Pateman & Mills, 2007). Carole Pateman og Charles Mills (2007) argumenterer for at vi ikke kan bruke biologisk forskjeller som grunnlag for forskjellen mellom kjønn. Der den grunnleggende forskjellen er at kvinner, og ikke menn, blir gravide og føder barn. Men at denne biologiske tråden er for tynn til å holde oppe alle forskjellene som eksisterer mellom kjønn i det moderne samfunnet. Forskjellene er ikke bundet til biologi, men kultur, politikk og makt – «maskulinitet» og «femininitet» er politiske konstruksjoner (Patman & Mills, 2007). Tanken bak dette er at hvis denne type teori kan si noe om de utfordringer og begrensninger kvinner møter i dagens samfunn, må de også kunne si noe om menn. Kontrakter kan bli tolket på ulike måter. Arbeid innebærer både skjulte og åpne forhandlinger mellom partene (Andersson, 1993). Den konkrete arbeidskontrakten innebærer en avtale mellom to eller flere personer, som pålegger partene visse forpliktelser (Selvig & Hagestrøm, 2009; Åström & Hirdman, 1992). I de uformelle kontraktene ligger noe mer enn det åpenlyse. De sosiale

kontraktene kan tolkes som de ideer, forestillinger og sosiale praksiser, nyskapende og nedarvede, som råder mellom aktører (Åström & Hirdman, 1992). Ved å trekke inn karrierelogikker kan elementer av denne anses som et system som er usynlig og akseptert. Karrierelogikkene legger føringer for opprettholdelse og reproduksjon av sosiale kontrakter innad i en organisasjon. Hva man sier og gjør på arbeidsplassen styres av de sosiale kontraktene. Å motsi eller stille spørsmål ved en fungerende sosial kontrakt er vanskelig og skjer sjeldent (Wikander, 1992). Et element her blir å bruke denne vinklingen for å se om det er mulig å plukke opp skjulte sosiale kontrakter som legger føringer for karrieredefre og deres uttak av fedrekvoten i meglerhuset.

Dette skisserer et bilde der jeg har mulighet til å analysere en bedrift som har flat organisasjonsstruktur, hvor karriereretningene er mange. Det hele bunner i en analyse der det eksisterer et samspill mellom den ansatte og organisasjonen hvor det eksisterer både forventninger, krav og lojalitet fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Det vil ikke eksistere et nullspill hvor alternativet er karrierestige i en enkelt organisasjon eller bred erfaring fra ulike organisasjoner og bransjer. Jeg mener at det er produktivt å se på at fremgang og anerkjennelse også kan bestå av å få tildelt nye arbeidsoppgaver og utfordringer innad i samme organisasjon. Dette vil ikke nødvendigvis gi den ansatte en høyere stilling i organisasjonen, men det kan bidra til høyere status blant kollegaer og bredere kompetanse innenfor fagfeltet. Dette er i samsvar ny-institusjonell teori med utgangspunkt i Scott (2014) sine begreper om symbolske og relasjonelle karrierer. Han vektlegger hvilke kategorier og typifiseringer som eksisterer i organisasjonen, og hvordan ulike roller blir sett i relasjon til hverandre.

Fire begreper er særlig interessant i forbindelse med karrieredefre og spesielt knyttet opp mot hvilken løsning man velger for bruk av permisjon. Flexibiliteten som er knyttet opp mot fedrekvoten muliggjør en praksis der far ikke kan frikoble seg fra jobb. Fedre som er i karriereyrker kan havne i situasjoner hvor de opplever de må bevise sin «uerstattelighet» i jobb, og derav gjør seg «tilgjengelig» til jobb i permisjonstiden. Grunnen til dette er en frykt for at hvis de velger å gjøre seg «utilgjengelig» for jobben i permisjonen, velger de også å sette en brems på sine karrieremuligheter og derav blir «erstattelig» i sitt arbeid (Halrynjo & Lyng 2013). Lisa Moen (2017) sin masteroppgave viser i motsetning et annet bilde av

begrepsparene over. Der hun viser hvordan noen ledere opplevde seg «uerstattelig» på hjemmebane og derav valgte å gjøre seg «erstattelig» i jobb gjennom sin bruk av pappapermisjon. Hun omtaler disse lederne som normsettere. Tanken er at ledere som velger å gjøre seg «erstattelig» i jobb og «uerstattelig» hjemme bidrar til å skape praksiser og muligheter for uttak av permisjon for andre innen karriereyrker (Moen, 2017).

I samspill med de grenseløse karrierelogikkene skal de ovenstående begrepsparene hjelpe til å belyse hvordan kontraktene innad i meglerhuset skaper ulike praksiser for fedrene. Det vil eksistere kontrakter mellom arbeidstaker og organisasjonen som sier noe om hva meglerhuset krever av den ansatte for å oppnå en gitt karriere, men også hva den ansatte får tilbake. Disse vil være ulike for meglerne og konsulentene grunnet de har ulike arbeidsoppgaver og derav ulike karrierelogikker å forholde seg til. I denne analysen vil tilgjengelighet og utilgjengelighet bidra til å belyse hvordan karrierelogikkens og dens kontrakter legger føringer for fedrenes opplevelse og muligheter til å kunne gjøre seg uerstattelig eller erstattelig på jobb.

Hva den ansatte i meglerhuset vinner i karrierelogikkens spill er knyttet mot mitt første forskningsspørsmål: Hvordan arter karrierelogikker og karriereforståelse seg i meglerhuset?

For å kunne forstå de grenseløse karrierelogikkene knyttet opp mot uttak er permisjon stiller jeg følgende spørsmål:

I) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som muliggjør om megleren kan være tilgjengelig eller utilgjengelig for jobb i permisjonstiden?

II) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som kan si noe om megleren er erstattelig eller uerstattelig i sitt arbeid?

III) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som muliggjør om konsulenten kan være tilgjengelig eller utilgjengelig for jobb i permisjonstiden?

IV) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som kan si noe om konsulenten er erstattelig eller uerstattelig i sitt arbeid?

4. Metode

Høsten 2017 startet mine tanker om dette prosjektet. Jeg tok fordypningsfag med fokus på Internasjonale perspektiver på arbeid og velferdsstaten. Her ble jeg gjennom pensum og veiledning presentert for et tema jeg tidligere ikke hadde tenkt så mye på, nemlig fedre og fedrekvoten. Jeg har alltid vært interessert i likestilling og like muligheter for alle, men har tidligere hatt mye fokus på kvinner og da særskilt kvinnelige ledere. Nå åpnet det seg nye veier for meg. Gjennom en semesteroppgave fikk jeg fordype meg i tematikken rundt arbeid og fedre, da med fokus på «karrieredefre». Dette vekket min interesse og jeg bestemte meg raskt for at dette var noe jeg ville jobbe videre med. Det å i tillegg ha tilgang på dyktige fagpersoner økte motivasjonen betraktelig, da min målsetting med å ta masterutdanning har alltid vært å kunne øke mitt eget kompetansenivå mest mulig.

Helt siden jeg begynte å studere sosiologi har jeg alltid hatt en særskilt interesse for begreper og bruk av disse. Sigtona Halrynjo (2010) sitt begrep «karrierelogikk» ble en stor inspirasjonskilde for denne oppgavens valg av teori og informanter. Gjennom hardt arbeid, utallige timer på lesesalen og god veiledning fra faglærere og medstudenter klarte jeg å skape min egen forståelse av karrierelogikker. Dette gav meg utgangspunktet med at ikke bare ønsket jeg fokusere på fedre innen karriereyrker, men jeg ønsket å se nærmere på de barrierene disse fedrene møtte på innad i organisasjonene. Valget falt tilslutt på meglere og meglerhus. Bransjen er ofte mannsdominerte og kan se ut til å være preget av karrierelogikker, med press på å selge og være tilgjengelig. Jeg lærte også at dette var en gruppe som var lite forsket på, noe som gjorde det mer interessant å studere. Ville mine antagelser om at karrierelogikker legger hindringer på fedres uttak av permisjon stemme i denne gruppen?

4.1 Rekruttering av informanter

Det var viktig for meg å sette enkelt krav til hvem som kunne passe som informanter, slik at jeg på best mulig måte kunne besvare mitt forskningsspørsmål. Jeg startet med å ha som målsetting å ha to ulike meglerhus, hvor informantene gjerne kunne ha ulike stillingsplasseringer og utdanningsbakgrunn. Dette for å finne likheter og ulikheter. For meg ble det ikke viktig å fokusere på nøyaktig hvilke stillinger den enkelte informant hadde, det viktigste var å kunne få tak i nok informanter i hver organisasjon

til å kunne forstå noe om hvordan det var for fedre å jobbe der. Jeg tok som utgangspunkt å prøve å skaffe seks informanter i hver organisasjon, altså totalt 12 informanter. Primært ønsket jeg å snakke med fedre som hadde barn i alderen 1 – 7 år. Grunnen til denne alders begrensningen var at jeg ønsket informantene skulle ha frisk i minne hvordan de opplevde det å ha småbarn i kombinasjon med en jobb innen et meglerhus. På tross av at min inspirasjon til oppgaven var hentet ut fra et fokus på permisjon for fedre ble ikke dette noe jeg vektla når jeg skulle finne informanter. Ved å fokusere på kombinasjonen arbeid og familie så jeg det vel så interessant å prate med fedre som hadde valgt å ikke benytte seg av permisjon.

Jeg startet prosessen med å finne informanter ved å ta kontakt med ulike relevante firmaer. Jeg prøvde å fokusere på å få tak i noen av de litt større meglerhusene. Etter å ha ringt litt rundt og sendt ut noen mailer fikk jeg napp i en av de større meglerhusene. Direktør/ COO syntes mitt prosjekt hørt interessant ut og ville gjerne ta en telefonsamtale med meg for å høre mer. Dette satte raskt i gang hele prosessen. Direktøren viste seg å være svært engasjert i tematikken og gikk ut i organisasjonen der han oppfordret personalet som oppfylte kravene til å delta. Etter bare et par dager hadde han skaffet meg syv informanter som sa seg villige til å delta. På dette tidspunktet så jeg på dette som meget positivt, men under intervjurundene opplevde jeg at enkelte av informantene virket kritiske til oppgaven. Jeg stilte meg derav spørsmålet om enkelte kun hadde valgt å delta fordi oppgaven var blitt presentert fra høyere hold og ikke nødvendigvis fordi dem hadde interesse av det selv. Jeg valgte hele tiden å presisere at det var helt frivillig å delta og at de når som helst kunne trekke seg. De informantene som virket litt skeptiske til studien, opplevde jeg at gikk ut av rommet i etterkant av intervjuet med en mye mer positiv holdning. Disse informantene hadde også litt andre synspunkter og vinklinger å komme med enn hva de andre informantene hadde. Forhåpentligvis har dette bidratt til å kunne berike oppgaven og gi meg flere perspektiver å jobbe med i analysen.

4.2 Valg av intervju

Grunnet oppgavens vinkling ble det mest nærliggende å ha en kvalitativ innfallsvinkel. Ved å gi informantene mulighet til å uttrykke seg fritt ble det åpnet opp for å få en bedre innsikt i de erfaringer og oppfattelser som eksisterer. Dette er essensielt for å kunne forstå, gi mening og tolke de skjulte kontraktene.

Forhåpentligvis har intervjuene belyst en mer kompleks og nyansert organisasjon enn hva som ville vært mulig ved andre metodiske fremgangsmåter. Jeg ønsket ved dette prosjektet å få frem fedrenes forståelse av å kombinere familie og arbeid innen megleryrket, og da spesielt med fedrekvoten i fokus. Målsetningen med intervjuene var å få frem informantenes opplevelse av egen livssituasjon og gjennom dette får belyst karrierelogikken og dens kontrakter i meglerhuset. Med dette som bakteppe var målet å skape en dialog og samtale der informantene skal kunne prate fritt, der selve samtalen stod i fokus. Tanken var at dette ville hjelpe meg med å finne hvilke forståelser, mønstre og sammenhenger disse karrieredeltakerne uttrykte om jobb og familie (Widerberg, 2011).

Gjennom hele prosessen har jeg prøvd å være bevisst på mitt ansvar om å gjøre en etisk forsvarlig oppgave. Mine informanter har delt informasjon om sine nære relasjoner til meg, noe som bør behandles med respekt. «Aspekter som tillit, konfidensialitet, respekt og gjensidighet må prege kontakten vi har med våre deltakere i prosjektet og eventuelle kontaktpersoner for aktuelle caser» (Tjora, 2017:46). I min analyse har jeg derfor valgt vekk enkelte funn som har kunne vært interessante i min studie på grunnlag av sensitivt innhold. Knyttet opp mot de etiske grunnprinsippene ønsker jeg ikke at informanten skal oppleve konsekvenser ved å ha deltatt. Mitt ansvar for å gjennomføre en forsvarlig etisk forskningspraksis har derfor vært viktigere enn de funn jeg har valgt å ikke referere til (Everett & Furuseth, 2012). På tross av dette har jeg jobbet aktivt for at leseren skal bli kjent med mine informanter og jeg håper deres fortelling kommer tydelig frem.

4.3 Intervjuguiden

Jeg utformet min intervjuguide med utgangspunkt i en forholdsvis strukturert guide, med en god del planlagte spørsmål jeg så relevant å stille. Jeg startet først med å lage en guide med forholdsvis mange spørsmål. Etter å ha tenkt litt fant jeg ut at jeg heller ville korte ned antall spørsmål og heller prøve å vinkle det slik at informantene ble den som styrte samtalen i større grad. Grunnen til dette valget var at flere av informantene hadde informert om at de hadde begrenset med tid å bruke på et intervju. Jeg tenkte at hvis det var færre spørsmål, som forhåpentligvis kunne romme mye, ville jeg få muligheten til å skaffe meg mest mulig informasjon over kortest mulig tid. I tillegg tror jeg at dette utgangspunktet skapet spørsmål som i større grad gikk i dybden på tematikken og satte større krav til informantene om å gi utfyllende svar (Leseth & Tellmann, 2018).

Jeg startet med konkrete spørsmål som omhandlet navn, alder, sivilstatus og yrkeshistorikk. Disse spørsmålene var laget for å fungere som oppvarmingsspørsmål. Målet var at spørsmålene skulle ufarliggjøre situasjonen samtidig som de var viktig for meg slik at jeg kunne bli litt bedre kjent med informantene mine (Tjora, 2013). Disse spørsmålene har i ettertid vist seg å bli svært sentrale i forbindelse med kategorisering av informantene, og min forståelse av karriereveiene i meglerhuset.

Videre i intervjuet valgte jeg å fokusere på karriere. Her var det viktig for meg å kartlegge hvordan informantene selv uttalte seg om meglerbransjen. Jeg hadde en tanke om at jeg potensielt kunne få viktig informasjon om megleryrket ved at informantene selv måtte fortelle meg hvordan deres yrke fungerte og hvordan man kunne gjøre karriere innen et meglerhus. Innen ny institusjonell teori er det å forstå bransjefeltet sentralt (Eriksson-Zetterquist, 2009), så målet var at disse spørsmålene kunne hjelpe meg med å senere å knytte empirien til mitt teoretiske perspektiv.

I den neste delen av intervjuet fokuserte jeg på spørsmål knyttet til arbeid, permisjoner og familie. Målsetningen var at jeg skulle få et tydeligere innblikk i en normal arbeidshverdag og hvordan den enkelte opplever det å kombinere familie og arbeid. Knyttet opp mot mine problemstillinger var det her særlig interessant hvilke kontrakter som ble synliggjort i fortellingene til informantene. Hvordan karriereeloggene artet seg knyttet opp mot det å gjøre seg erstattelig eller uerstattelig

til jobb. Og hvordan begrepene tilgjengelig og utilgjengelig ble beskrevet og synliggjort. Her spesielt med tanke på fedrekvoten og om det innebærer noen konsekvenser å benytte denne, slik tidligere studier har vist (Kitterød et al. 2017).

Siste delen av intervjuet besto av spørsmål som skulle avrunde intervjuet. Her spurte jeg om det var noe mer informantene følte de hadde å fortelle, om det var noe de ikke hadde fått fortalt enda, og om jeg kunne ta kontakt med dem ved en senere anledning hvis jeg skulle ha behov for det.

4.4 Transkribering

Jeg valgte å sette meg ned å gjennomføre transkribering av hvert enkelt intervju samme dag de var utført. Grunnlaget for dette var et ønske om å ha opplevelsen av intervjuet klart i minnet når jeg transkriberte. På denne måten kunne jeg lage meg gode notater av blant annet kroppsspråk knyttet opp mot enkelte utsagn i intervjuet. Det å ta transkriberingen fortløpende gav meg også viktig lærdom om meg selv og spørsmålene jeg stilte. Jeg kunne vurdere under selve intervjuprosessen om jeg måtte bevisstgjøre meg på noe spesielt, eller om det var noen av mine spørsmål som ikke fanget opp det jeg på dette stadiet trodde jeg kom til å trenge til min analyse.

En gjennomgående bekymring for meg var anonymiteten til informantene mine. Siden feltet jeg undersøkte krevde mye konsentrasjon av meg for at informanten ikke ble gjenkjent, ble valget for meg å transkribere alle intervjuene på bokmål. Jeg var bekymret om bruk av deres dialekter fort kunne medføre til gjenkjennelse, derfor følte det tryggere å unngå en slik fallgrube. Likevel har jeg prøvd å transkribere på en slik måte at informantens egne uttrykk ikke ville forsvinne, derfor vil datamaterialet inneholde noen utsagn som kanskje kan gi et visst dialektisk preg. Det var viktig for meg at talen ikke skulle forsvinne. Jeg har derav ikke forholdt meg til korrekt skriftspråk, men heller fokusert på at man ikke skal forstå om det er en trønder, bergenser eller sørlending som har kommet med informasjonen.

Informantene mine sa tidlig i fra i prosjektfasen at de ønsket korte intervjuer, helst rundt 30 minutter. Intervjuene varte mellom 40 og 50 minutter, noe som gjorde at transkriberingen tok forholdsvis kort tid per intervju. De ferdigskrevne sidene utgjorde 10 og 15 sider for hvert enkelt intervju. Jeg valgte derfor å ikke korte ned materialet i frykt for å miste informasjon som skulle vise seg å være sentral senere.

For meg opplevdes det overkommelig å lese gjennom intervjuer på denne størrelsen i analysefasen.

Jeg opplevde lydfilene som gode og hadde lite problemer med å forstå hva som ble sagt. De fleste intervjuene foregikk på arbeidsplassen til den enkelte, stort sett på et møterom eller en rolig sittegruppe. Et av intervjuene ble gjennomført på en cafe. Dette skapte noe bakgrunnsstøy på lydfilen, men ikke nok til at det ble uklart hva som ble sagt. Det tok bare litt lenger tid å transkribere filen. Jeg valgte å bruke egen diktafon til intervjuene. Jeg opplevde ikke at noen av informantene syntes det var ubehagelig at denne ble tatt frem eller skrudd på. Samtalen fortsatte i samme tone som før diktafonen ble skrudd på. Det å ha en ordentlig lydopptaker bidro nok til god kvalitet på lydfilene, samtidig følte jeg at ved å benytte meg av en ekstern opptaker istedenfor telefon, kunne jeg i større grad bidra til anonymisering og sikring av data.

4.5 Informantene

Totalt fikk jeg syv informanter til oppgaven. Informantene har en spredning i alder, de jobber på ulike avdelinger og har ulike erfaringer med å ta permisjon. Jeg vil her legge frem en liten oversikt over den enkelte informant. Det er viktig å bemerke seg at jeg legger kun frem den informasjon som muliggjør anonymisering av informantene. Dette vil innebære at fremleggelsen vil være preget av mine kategoriseringer, som ikke nødvendigvis vil være helt likt som realiteten. Jeg har eksempelvis valgt å dele informantene inn i to grupperinger ut fra deres arbeidsoppgaver. Gruppe 1 kaller jeg Front Office. Gruppe 2 kaller jeg Middle Office. Dette med utgangspunkt i hvordan informantene har skissert hvordan strukturen i et meglerhus er bygget opp, der det ofte er et Back Office, et Middle Office og et Front Office. Ingen av informantene mine passer i kategorien Back Office. Denne form for kategorisering vil innebære at jeg plasserer informantene innen de to kategoriene ut fra hva som passer ut fra den informasjonen informantene selv har gitt av sin stilling og arbeidsoppgaver. Altså vil informanter som ikke jobber på samme type avdeling bli plassert i samme kategori med utgangspunkt i hvordan jeg har tolket deres plassering i meglerhuset de jobber i.

Front Office: I denne kategorien vil man møte på meglerne. Dette er informanter som har arbeidsoppgaver nært knyttet opp mot gjennomføring av kjøp og salg. De kan til en viss grad omtales som organisasjonens ansikt utad. Deres arbeidsoppgaver består i stor grad av å ha mye kundekontakt. Her er det forskjeller i om de jobber med kjøp og salg av bedrifter, valuta og obligasjoner. Men fellesnevneren er at arbeidsoppgavene deres i stor grad er preget av deres relasjoner med kundene.

Middle Office: De som jobber innen denne kategorien omtaler seg ofte som en kontrollinstans og vil i denne oppgaven bli omtalt som konsulenter. I stor grad er deres dag styrt av analyser og transaksjoner. Ut fra ulike avdelinger har de litt ulike arbeidsoppgaver. Fellesnevneren er at de sitter på «bakrommet» i meglerhuset der de har ansvar for å kontrollere og følge med på markedet. De passer også på at transaksjoner og avtaler utført på Front Office blir fullført. Denne gruppen er en kontrollinstans i meglerhuset, men også en varslingsinstans hvis det skulle være feil eller endringer som andre i meglerhuset må vite om.

Tabellen viser informantenes alder, jobbkategori, antall barn, permisjonsuttak og hvordan permisjonen ble benyttet. Alle har fått nye fiktive navn.

Informant	Alder	Jobbkategori	Barn	Permisjon	Uttak
Per	27 år	Front Office	2 år	10 uker (Fedrekvote)	Sammenhengende
Geir	46 år	Front Office	1 år	10 uker (Fedrekvote)	2 uker sammenhengende, resterende fordelt på fridager og ferier
			4 år	10 uker (Fedrekvote)	2 uker sammenhengende, resterende fordelt på fridager og ferier
Morten	35 år	Middle Office (Leder)	7 år	12 uker (Fedrekvote)	1 måned sammenhengende, 50% resterende.
			5 år	12 uker (Fedrekvote)	3 måneder sammenhengende
Daniel	40 år	Middle Office	6 år	10 uker (Fedrekvote)	Sammenhengende
			8 år	10 uker (Fedrekvote)	Sammenhengende
			10 år	Fedrekvote	Ble kjøpt ut
Jakob	38 år	Middle Office	3 ½ år	10 uker (Fedrekvoten)	Sammenhengende
Knut	39 år	Front Office	10 måneder	10 uker (Fedrekvote)	1 måned sammenhengende, 1 dag i uken etter dette.
Thomas	38 år	Front Office (Leder)	15 måneder	Ikke uttak av permisjon	Fleksibel ordning i samarbeid med mor og arbeidsgiver.
			7 år	12 uker (Fedrekvote)	Sammenhengende
			10 år	10 uker (Fedrekvote)	Sammenhengende

4.6 Analyseprosessen

Analyser av kvantitativt materiale følger ikke alltid en tydelig og organisert struktur, og det eksisterer ikke en oppskrift man kan føle fra start til slutt. Når transkriberingen var fullført tok jeg utgangspunkt i mine overordnede temaer for å sortere tematikk og sitater. Alle intervjuer ble lest gjennom og kategorisert etter temaene «bransje», «karriere», «familietid» og «permisjon». Disse begrepene ble valgt ut gjennom en teoretisk- og empirinær tilnæringsmåte (Widerberg, 2011). Der både mitt teorigrunnlag, men også datamaterialet dannet grunnlaget for disse overordnede kategoriene. Utfordringen med denne tilnærmingen at man fort blir variabeltenkende. «Å tenke i variabler betyr at man betrakter empirisk data (analysedata) som bestående av temaer som kan sorteres, hvor hvert tema har en tilhørende tekstlig beskrivelse (kvalitativ verdi)» (Tjora, 2017:199). Jeg opplevde på dette tidspunktet i prosessen at mine notater fra intervjurundene, kategoriseringen og de notater jeg hadde tatt underveis ikke var så enkle å bruke til å skrive en helhetlig tekst. Derfor måtte jeg finne en løsning som gjorde at jeg kunne komme meg ut av variabeltenkningen.

For å komme videre i prosessen fant jeg inspirasjon fra *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt* av Karin Widerberg (2011). Der hun argumenterer for at man ikke trenger lete frem sitater til temaene sine, for deretter å skrive teksten. «Jeg skrev derfor først en empirinær (basert på inntrykk fra materialet) analyserende tekst der jeg lot det være plass til intervjusitater, som jeg etter at hele teksten var skrevet, satte meg ned og lette fram» (Widerberg, 2011:132). Siden jeg hadde arbeidet mye med datamaterialet og følte jeg kjente innholdet godt opplevde jeg at dette var riktig måte for meg å fortsette arbeidet på, der jeg kunne benytte mitt helhetsbilde av hvordan oppgave skulle se ut for å starte skrivearbeidet. Jeg skrev først om temaet «karriere», og deretter om temaet «permisjon», før jeg satte inn sitater. Det har pågått mange revideringer i ettetid for å få en god empirinær tekst, der sitatene har blitt brukt til få frem tykke beskrivelser (Leseth & Tellmann, 2018). Men tankesettet med å «skrive først og belegge siden» (Widerberg, 2011:132) har skapt utgangspunktet for oppgavens struktur og de to analysekapitlene.

4.7 Studiens kvalitet

Det var først utover i prosessen ble tydelig at de to gruppene, meglere og konsulenter, kunne være produktive å sammenligne for å få frem kontraster mellom karrierelogikker. «Sammenligning kan bidra til å tydeliggjøre forskerens funn, skape kontraster og utvikle eller kritisere teoretiske generaliseringer» (Leseth & Tellmann, 2018). I denne oppgaven har sammenligningen vært produktiv i den forstand at jeg har kunne nyansert begrepet «karrierelogikk». Med dette mener jeg at sammenligning har i denne oppgaven bidratt til å belyse forskjeller mellom ulike grupper innad i samme bransje med bakgrunn i deres arbeidsoppgaver. Jeg mener at dette i stor grad har tydeliggjort mine funn i meglerbransjen, slik Leseth og Tellmann (2018) har argumentert for at sammenligning kan bidra produktivt. I hele prosessen har det vært viktig for meg å jobbe mot å være mest mulig objektiv i min studie. Jeg vil spesielt si at valget med å sammenligne to grupper har i stor grad utfordret meg på mine evner til å være bevist på min forskerrolle. Når man er i en prosess hvor man skal finne likheter og kontraster kan det fort oppstå skylapper som gjør at man bruker og former datamaterialet slik at det gagnar de spørsmål og forståelser man selv ønsker skal fremgå.

Under hele analyseprosessen har jeg prøvd å stille meg kritisk til mine egne tolkninger, og jobbet mot at de svarene mine informanter har kommet med ikke skal bli tatt ut av kontekst (Leseth og Tellmann, 2018). Målet har vært at dette skal komme frem i analysen der jeg bevisst har prøvd å bruke begreper som ikke legger føringer for at de tolkninger og de funn jeg har kommet frem til nødvendigvis er generaliserbare, men forhåpentligvis er de gjenkjennelige for andre innad i samme eller likendes bransjer. Dette er sentralt for oppgaven og min egen troverdighet som forsker, men også for respekt for de informanter som har delt sine historier med meg og derfor bidratt til å skape og forme denne oppgaven.

5. Analyse 1: Arbeidsoppgaver og karrierelogikk

Ettersom arbeidsmarkedet har endret seg har også karrieremulighetene blitt annerledes og det er flere måter å kunne oppnå karriere på. Jeg har i min teoridel presentert de tradisjonelle karrierene og de grenseløse karrierene. Bevissthet rundt disse er viktig for å forstå de valgene man tar knyttet opp mot familie og arbeid i meglerhuset. Denne delen av analysen er knyttet opp mot arbeidets art og hvordan karrierelogikkene og deres kontrakter fremstår i meglerhuset. Det vil bli analysert frem hvordan karrierelogikken arter seg for meglerne og konsulentene, før de sammenlignes.

En flytende organisasjonsstruktur

De grenseløse karrierene muliggjør at det eksisterer ulike karrieremuligheter innenfor et meglerfirma. Informantene i denne oppgaven kommer fra en del ulike avdelinger. Deres arbeidsoppgaver, krav fra arbeidsplass og karrieremuligheter vil derfor være ulike. Personlige preferanser spiller også inn. Det kreves større forståelse for samfunnet for at en bedrift skal kunne gjøre suksess. Dette gjør at det blir flere karriereretninger, nye og annerledes arbeidsplasser skapes og utvikles.

Noen av informanter har skissert sin forståelse av meglerhusets struktur. Dette blir sentralt for senere å forstå ulike former for status og karrieremuligheter innad i organisasjonen. Per hadde tidligere jobbet innenfor en annen bransje og opplevde det som vanskeligere å forstå hvordan karriereveien så ut innenfor meglerhuset han nå jobber i:

[...] Det er mer pyramide der jeg jobbet tidligere. Det er sånn dung – dung – dung (demonstrerer trappetrinn oppover med hendene). Etter to år er du det, etter fire år er du det, etter seks år ... Her er det mer sånn ... Jeg føler strukturen blir litt lavere, hvis du ser hierarkier så føler jeg det er litt mer flytende.

Der han innen tidligere firma hadde tydelige forfremmelser å se frem til, ut fra erfaring og antall år i bedriften, opplevde han nå en mer *flytende* karrierevei. Her ser vi hvordan pyramiden Per beskriver er gjenkjennelige fra de tradisjonelle karrierene, med en karrierestige som hovedelement. Han jobber nå innen en bedrift hvor han opplever det vanskeligere å forstå hvordan hierarkiet er bygget opp. Hadde det eksistert en tydelig struktur ville han ha forstått det mye raskere. Dette er

gjenkjennelig fra de grenseløse karrierene, hvor karriereretningene er flere, og organisasjonsstrukturen er mer flytende.

Meglerhuset slik det fremstår har mange ulike avdelinger og innen disse finnes ulike karrieremuligheter. Jeg velger her å bruke Front Office som et eksempel. Innen denne gruppen er du megler, men du kan være megler innen ulike områder. Noen jobber som aksjemeglere og andre igjen som rente og valutameglere, eller kanskje innen kjøp og salg av virksomheter. Mulighetene er flere. Av mine informanter gis det inntrykk av at det er normalt å holde seg innen et område. Med dette menes at har du startet som aksjemegler, er det her du har ditt karriereløp. Det er ikke normalt å da bytte over til å bli eksempelvis megler innen valuta og renter. For den enkeltes karriereorientering vil dette innebære at karriereløpet består av å bli så dyktig megler som mulig. Opplever man å ha nådd en topp som megler, vil alternativene være å enten gå over i en lederposisjon på samme avdeling, eller måtte forflytte seg til et annet firma som kan tilby flere utfordringer innen megling. Her kommer viktige elementer for de grenseløse karrierelogikkene inn. Mobiliteten ser ut til å være høyt anerkjent innen meglerhuset. I forbindelse med de grenseløse karrierelogikkene vil den flate organisasjonsstrukturen bidra til en mobilitet som kan fungere som karrierefremmende, men også bidra til tap av karriere (Arthur & Rousseau, 1996).

5.1 Meglernes arbeidsoppgaver

I Front Office finner man meglerne i studien. Her jobber Geir, Knut, Thomas og Per. For å kunne forstå meglerne sin karrierelogikk og hvilke kontrakter de må forholde seg til er det sentralt å ha kunnskap om deres arbeidshverdag og arbeidsoppgaver.

Geir er megler innen renter og valuta. Han er plassert i kategorien Front Office av den enkle grunn at han er en selger. Som han sier selv «For til syvende og sist er vi egentlig bare selgere». Arbeidsdagen består i stor grad av å ha kontakt med ulike type kunder og følge opp disse:

Det handler om at du må komme i møte, du må ... du må skaffe deg møte med kunden, også må du greie å få kundens tillit sånn at han er villig til å være med på det du synes han skal gjøre ... Og det er det ... det er jo det samme uansett hva du skal selge.

Kunden og salget er altså det helt sentrale for Geir i hans arbeidshverdag. Alle oppgaver er knyttet opp mot kunderelasjonene og ivaretagelse av disse. Han sier selv

en normal arbeidsdag er fra åtte til fire, men at dagene blir noe lengre når han må reise gjennom jobben for å treffe kunder. «Det er en veldig grei jobb der man jobber fra åtte til fire. Det er veldig regulert det». Det kan derfor se ut til at megleren, i dette tilfelle Geir, har en forholdsvis forutsigbar arbeidsdag hvor han stort sett vet hvor lenge han er på jobb hver dag. Arbeidsoppgavene hans er i hovedsak formet og rettet mot at han skal gjennomføre salg.

Knut er megler innen obligasjoner og aksjer. Knut sine arbeidsoppgaver har mange likhetstrekk med Geir. Salget er i fokus. Han skisserer et yrke som er preget av ytre faktorer, der børsen blant annet spiller inn på hvor lite eller mye arbeid han har til enhver tid. Børsen eller *børsklimaet* som Knut kaller det vil påvirke kundene og deres villighet til å gjøre en handel, noe som igjen legger føringer for hvor mye han kan gjøre:

Om markedene er positive og investorene ikke har noe spesielt dem frykter. Hvis det ikke er noen handelskrig eller oljepris som ramler mye, eller en gal amerikansk president som har sagt noe rart, så dem er bekymret for hva som skjer neste dag. [...] Så det er perioder når markedene er veldig bra så blir det jo mer jobb.

Med litt humor legger Knut frem en bransje som er preget av markedet, ikke bare her i Norge, men også internasjonalt. En bransje som i dette tilfellet kan oppleves som litt svingende. En viktig del av Knut sine arbeidsoppgaver er å følge opp kundene, men minst like viktig å til enhver tid være oppdatert på børsklimaet. «Det er nå bare å tracke markedet, følge opp kundene sine også ta det fra der» sier Knut når han enkelt skal forklare jobben sin. Siden hans arbeidsoppgave er nært knyttet mot børsen, er også hans arbeidstider knyttet opp mot børsen sine åpningstider.

Thomas er leder for en avdeling som han kaller Investment Banking. Han har jobbet i denne avdelingen i 10 år før han i fjor ble leder. Avdelingens arbeidsoppgaver er knytte opp mot eierskifte av selskaper og finansiering av selskaper. Thomas har en rolle med mye kunderelasjoner. Derav er han også plassert i kategorien Front Office. Han startet i avdelingen med å jobbe med analyser og lage presentasjoner, men har fått større innvirkning på kundene ettersom tiden går «... etter hvert har det blitt mer kunderelasjoner, mye mer ... ansvarlig for å skaffe oppdrag, prosjektansvarlig for oppdragene». Så i dag er Thomas sin arbeidsdag bestående av mye kundekontakt enn hva den har vært før han ble leder.

Per er siste informanten. Han er også plassert innen Front Office. Han og Thomas jobber på forholdsvis like avdelinger, der fokuset er på salg av bedrifter og virksomheter. En stor forskjell mellom disse er erfaringen, og med dette som grunnlag, litt ulike arbeidsoppgaver. Per er den informanten i kategorien Front Office som har minst kundekontakt i sin arbeidshverdag. Han er likevel plassert her da hans oppgaver er knyttet til de prosjektene avdelingen har med hver enkelt kunde. Dette innebærer at selv om han ikke har ansvaret for kundene og kundekontakten, har han mye dialog med kunder gjennom dagen. Og som han selv sier «Vi er selgere, ikke sant!». Så på tross av at han ikke har det samme ansvarsforholdet til kundene som de andre informantene i Front Office, blir han plassert her grunnet kunderelasjonen i hans arbeidsoppgaver og at han tydelig plasserer og ser på seg selv som en selger.

Arbeidsoppgavene til alle meglernes er i stor grad preget av prosjekter. Med et prosjekt så menes det at meglernes får inn en kunde som de følger opp over en periode før det endelige salget finner sted. Dette gjør at arbeidspresset ser ut til å variere noe. Per forklarer som følgende:

Si du får et prosjekt da. Du skal selge et selskap. Så er det veldig kaos akkurat da, ikke sant. Du kan kanskje jobbe, mange ... ganske mange timer i uke da. 60 til 70 timer i uka. Du må være her hvis du må, men så kan det bli roligere.

Det skisseres her en selvfølgelighet for å være tilstede når det foregår prosjekter. Med lange arbeidsdager tolkes det som at de har et stort arbeidspress med store mengder arbeid som skal fullføres innenfor en gitt tid. Samtidig opplever Per en frihet i det hele. «Her er det mer sånn, så lenge vi gjør jobben vår så driter folk litt i hvor vi er og når vi jobber, sånn egentlig. Det forventes bare at vi gjør jobben». Som småbarnsfar gjør dette at Per stort sett er på jobb fra rundt 08.00 til 16.30 hver dag, men at han da må jobbe på kveldstid for å kunne levere det han skal til meglerhuset. Men at dette naturlig vil svinge ut fra hvor omfattende prosjekter de har pågående med kunder.

Summert kan man se at meglernes har en del fellestrekk i deres arbeidsoppgaver. De er alle på jobb fra rundt 08.00 til 17.00 hver dag, med noen små variasjoner. Thomas og Per har i tillegg noe kveldsarbeid, men dette er styrt av hvor mange og travle prosjekter de har gående. Kundene og salget er naturlig i fokus hos meglernes, derav bruker de mye av sine arbeidshverdager til å bygge sterke og gode relasjoner. For å

kunne klare dette bruker de alle en del tid på å følge med på markedet, eller *børsklimaet* som Knut kaller det.

5.2 Karrierelogikk innenfor megling

Jeg har tidligere argumentert for at det eksisterer ulike karrierelogikker innad i et meglerhus. Meglerne har ikke de samme kontraktene å forholde seg til i hverdagen som hva konsulentene har. Dette er viktig å merke seg, da dette skaper et skille mellom presset de ulike gruppene opplever knyttet opp mot kombinasjon av familie og arbeid. I denne delen vil karrierelogikken og kontraktene til meglerne bli analysert frem.

Merverdien – kontraktens drivkraft

Et sentralt element i hele meglerhuset er pengene. Forholdet til pengene for den enkelte informant er ikke lik, her har posisjonering i meglerhuset mye å si. Noen har ansvar for å få inn penger, andre skal sørge for avkastning på pengene, noen igjen skal forvalte dem og slik fortsetter delegeringen innenfor meglerhuset. De ulike avdelingene har ulikt ansvar for de pengene som meglerhuset besitter. I tillegg vil det hele påvirkes utenfra gjennom endringer på børsen. Arbeidsdagene og oppgavene til den enkelte vil altså påvirkes av markedets konjunkturer. Knut uttrykker at drivkraften i det hele er pengene:

Det er jo en bransje som, den drives av penger da. Det gjør den jo. Alt vi har av oppdrag og arbeidsoppgaver handler jo om å skape merverdi for selskapet jeg jobber i og for relasjonene våre da. Kundene våre. Da blir det nå litt sånn preget av det ... det blir litt jag etter å få mest mulig inntjening, både for oss selv og kundene våre.

Han legger vekt på hvordan dette pengejaget er viktig både for dem, men også for kundene. Det er fokuset på å kunne skape en gevinst, eller merverdi som Knut bruker, som kan tolkes som er en av de grunnleggende byggeklossene innen meglerbransjen. Meglerhuset sitt fokus på denne merverdien ser ut til er hva som legger grunnleggende føringer videre på de ansatte. «Det er jo resultatene i kroner og øre det går ned til» sier Geir. Han påpeker at det for han er særs viktig å tørre å ta seg godt nok betalt fra kundene «Du må tørre å se kundene i øynene og tørre å ta deg veldig godt betalt». Det fremkommer her at sentralt for deres rolle er det å skaffe penger både til meglerhuset og til deres kunder er viktig i deres arbeid. Merverdien er i fokus.

Thomas som er megler og leder, sier «Vi er ansvarlige for fremdrift i den prosessen der. Samler inn til forhandlinger med potensielle kjøpere og sørger for gjennomføring av hele prosessen helt frem til transaksjon». Det kan her tolkes som at for informantene i Front Office er målsettingen med ethvert prosjekt å komme til det punktet der transaksjonene gjennomføres. Et sentralt element her mener jeg er så se på begrepsbruken. Vi kan se at det blir brukt uttrykk som *ansvarlig* og *jag*, noe som kan tolkes som at det muligens er liten margin for å feile, altså ikke lykkes med å komme frem til en transaksjon som sluttresultat. Det kan se ut til at for meglerne består en del av kontrakten av at meglerhuset har lagt ansvarsforholdet over på den enkelte selger om å øke merverdien.

Det kom tydelig frem gjennom intervjuet at Geir opplevde sin egen bransje som krevende. Han omtaler bransjen som både *rå* og *kynisk*, der alt de gjør bunner ned til de resultatene du leverer. Merverdien står helt sentralt hos Geir, og dette er noe man må leve opp til skal man klare seg innen bransjen. «Det ser man også, at det er veldig stor turnover, gjennom at de som ikke er gode nok blir presset ut ... og dem som er gode, på samme måte som i fotball, dem blir hentet til nye plasser». Vi får her altså et innblikk i det presset meglerne opplever for å skape merverdi. Det oppfattes at Geir føler på at stort press fra jobben om å til enhver tid skulle presteres. Klarer du ikke dette vil du bli skjøvet ut av bransjen. Det kan altså se ut til at han føler seg enkel å erstatte i jobben hvis han ikke leverer godt nok hele tiden.

Bestendig tilgjengelig for jobb

Tidligere er begrepet tilgjengelig blitt presenterte. Det kom frem tidlige at for megleren blir det å være tilgjengelig svært sentralt. Blant meglerne er det Per og Thomas som sa de jobbet hjemme på kveldstid, mens Geir og Knut ikke jobbet hjemmefra. Per sa følgende «så oftest drar jeg hjem i halv fem tiden, også sitter hjemme og jobber på kveldene når junior har lagt seg». Per velger altså å bruke ettermiddagen hjemme, for å få tid med familien, for deretter å ta opp jobben når barnet har lagt seg. Thomas har valgt lignende løsning, «Vi har jo muligheten til hjemmekontor. Jeg kan presse ut et par timer på kvelden etter at ungene har lagt seg eller ...». Det er altså likhet mellom Thomas og Per, som jobber på ganske like avdelinger i hvordan de har muligheten til å disponere tiden sin tilknyttet jobb. Det at

de velger å reise fra jobben for å bruke tid med familien på ettermiddagen vil ikke si at de ikke er tilgjengelig. Som Thomas sier «Tilgjengelig. Er bestandig det».

Geir og Knut mente arbeid hjemmefra ikke var forenelig med det arbeidet og de ressursene de trengte for å jobbe. Det er likevel ikke ensbetydende med at de ikke kunne bli kontaktet på fritiden. Knut mener han er litt mobilavhengig grunnet jobben. «Det blir nå sånn at man følger med på hva som skjer i verden hele tiden da. Så blir jo litt sånn mobilavhengig kanskje til alle døgnets tider, blir mye jobb og sånt men ...». Knut ser altså ut til at er tilgjengelig for henvendelser, men i tillegg velger han å bruke fritiden sin på å holde seg oppdatert på børsmarkedet. Han velger altså å ikke skru jobben helt av, samtidig passer han også på å hele tiden være tilgjengelig for å få tak i oppdatert og relevant kunnskap og informasjon knyttet opp mot jobb.

Geir er også mye tilgjengelig grunnet telefonen. Dette kommer tydelig frem når Geir prater på det å være hjemme med sykt barn:

Da har vi gjerne pc-en stående oppe og svarer på henvendelser som kommer da ... Jeg har jo epost på telefon. Så tror det er sjeldent det er noen som sender en epost, uansett når som helst ... som det tar veldig lang tid før dem får svar. De fleste har nok fått svar innen det har gått en time uansett når på døgnet, eller hvilken dag i året. Så det er kanskje noen ting man gjør selv som er dumt da, men sånn er det nå.

Vi ser at Geir er tilgjengelig til jobben til enhver tid hele året. Han har valgt å ha epost på telefonen sin slik at han kan svare på alle henvendelser innen kort tid. Han sier selv at det kanskje er dumt å gjøre, men samtidig tillegger han det hele en form for selvfølgelighet ved å si «men sånn er det nå». Nok en gang kan det tolkes som en slags selvfølge å være tilgjengelig til jobben, uavhengig av hvor du er eller hva du gjør.

På Front Office sa både Geir, Knut og Thomas det var viktig for dem å være tilgjengelig til enhver tid. Per gav ikke inntrykk av det samme presset på å være tilgjengelig. Dette kan ses i sammenheng med at han er studiens yngste informant og har ikke opparbeidet seg det samme ansvarsforholdet til jobben enda. Thomas oppsummerer meglernes kontrakt om tilgjengelighet på en god måte «Så vi er hele tiden på jobb, og det må vi bare finne oss i. Vi må være i ganske stor grad tilgjengelig ettermiddag og helg og sånt». Et sentralt element er altså å gjøre seg tilgjengelig for

jobben. Det er noe man bare må finne seg i. Det fremstår som at dette er et ganske udiskutabelt punkt, der arbeidets art gjør at du må godta at selv fritiden din ikke er 100 prosent din egen. Skal du ha jobben, må du kunne stille opp når det trengs. I den grenseløse karrieren som megler blir kontrakten om å være tilgjengelig hele tiden sentralt i karrierelogikken.

Kunder og nettverksbygging

Nettverksbygging og kunder er gjeldene for kategorien Front Office grunnet deres element av kundekontakt i arbeidsrollen. Nettverk fremstår som helt sentralt. Per sa følgende når han skulle beskrive hva som var forventet «At du må være analytisk flink, men du må også være en person som på en måte som går ut i markedet og snakker med personer for å bygge relasjoner». Det å være faglig dyktig er gjeldende, men man ser her videre hvordan det å bygge relasjoner står svært sentralt hos megleren Per. Dette samsvarer med hva Thomas sier:

Så må du selvfølgelig jobbe på rett måte da. Du må prøve få de rette prosjektene, bli kjent med de rette folkene. Litt sånn ... det har ganske mye med nettverk å gjøre. Du trenger ikke ha ... Du må levere godt på fagkompetanse, men vi konkurrerer med andre rådgivningsmiljøer og det går mye på nettverk. Hvem som kjenner hvem.

Det kan altså se ut til at du må ha et godt nettverk for å kunne lykkes. Den enkelte må kunne ha egenskaper som gjør det mulig å skape gode relasjoner. Det er altså viktig å ha en god kompetanse i bunn, men at man må kunne klare å bygge nettverk ettersom man tilegner seg erfaring. Det kan se ut til at nettverk og erfaring har et tett samspill. Thomas skiller mellom de yngre og de eldre på sin avdeling. Der de yngre skal i hovedsak produsere materiale, mens de eldre er prosjektledere og får dermed lov til å jobbe med å anskaffe prosjekter og ha direkte kontakt med kundene. De er derimot opptatt av at de yngre skal samarbeide tett med en eldre person for å kunne være noe med ut for å treffe kunder og på sikt ha større kundekontakt og ansvar. Så den enkeltes erfaring bunner i hvor stor kunderelasjon det er akseptabelt å ha. «Det er litt sånn i denne bransjen at dem er litt avhengig av at du har noen år på baken. [...] Så det er erfaring for å bygge seg oppover, det er det» sier Thomas. Det kan altså oppfattes som at nettverksbyggingen som blir fremmet har sine begrensninger ut fra den enkeltes erfaringer. Som ny innad i bransjen vil du ikke fritt kunne bygge deg kontakter, du vil være begrenset av din egen erfaring, kundenes forventninger til

hvem en prosjektleder skal være og hva du til enhver tid leverer. Arbeidets rammer og avdelingens strukturer er tilpasset disse forventningene ved at du blant annet må ha en del erfaring for å kunne være prosjektleder.

Slik jeg oppfatter det er det mange krav som forventes av en megler når det kommer til kunder og nettverk. Thomas påpeker det er mange baller som skal holdes i luften på en gang, spesielt for han som er leder:

... avhengig av å være ute i markedet for å skaffe oppdrag. Også ha forretningsforståelse for å bistå på å løse oppdragene. Så der jeg er kommet inn nå så kreves det mer at jeg er ... jeg er ganske mye ute i markedet da. Ut i forhold til å skaffe oppdrag. Og at jeg er strukturert i forhold til hvordan jeg jobber, fordi jeg har mange prosjekter jeg har prosjektansvar på. Så ja ... Det er det å klare holde en god del baller i luften.

Nok en gang kommer det tydelig frem at innen Front Office at nettverksbygging og kundehåndtering helt sentralt i arbeidet. Ikke bare skal Thomas ha gode løsninger for kundene, men han har også måtte klart å bygge seg et nettverk som gjør at han får kunder. Det kan forstås som at den grenseløse karrierelogikken setter høye krav til sine ansatte og de egenskapen de må besitte i å kunne bygge gode relasjoner. Besitter du ikke denne egenskapen vil du heller ikke kunne oppfylle kontrakten.

Du må være sulten og tåle en støyt

Slik det fremgår kan ikke hvem som helst passe inne i meglerens karrierelogikk. Geir og Knut er tydelige i sine utsagn når de beskriver den typiske megleren. Deres sterke kunderelasjoner i arbeidet gjør at de må kunne stå på, skape relasjoner og ikke minst må de ikke gi opp ved motgang. Knut opplever i sin stilling i meglerhuset at å ha «stayer evne» er viktig:

Nei, man må på en måte være sulten da og villig til å jobbe mange timer og ha litt sånn stayer evne. Må tåle å få en del slag i tryne, få litt kjeft og ha litt motgang, men allikevel orke stå opp halv syv hver morgen og dra på jobb i ni, ti eller elleve timer.

Han opplever altså det å kunne stå på, selv i motgang, som en sentral del av det å skulle overleve og mestre yrket som selger. Knut har forholdsvis mye kundekontakt gjennom sine arbeidsoppgaver, noe som mest sannsynlig gjør at han i større grad enn andre må forholde seg til direkte kritikk fra arbeidsgiver, men også fra kunder. Geir har en del av de samme opplevelsene som Knut. Fellesnevneren mellom disse er

arbeidsoppgaver med mye kundekontakt. Geir uttrykker «[...] det er selvfølgelig at du må ha fornøyde kunder og lite bråk sånn sett». Begge beskriver hva som muligens kan oppfattes som en typisk selgertype. En litt tøff og kynisk person som tror på seg selv og tør å handle deretter. Arbeidsdagene deres er preget av kontakten med kundene og de må hele tiden være bevisst på hvordan de fremstår:

... men man må ta litt avgjørelser, skal man ringe kunden eller sende epost, eller hvordan skal man ta kontakt med kunden. Det handler litt om hvor hardt man skal presse på. For det er litt sånn, når du driver med salg så ... så er det litt det at den som sitter i andre enden ikke lukter lunta på at her skal det tjenes masse penger.

Det Geir over her forklarer kan tolkes som en god beskrivelse på hvordan han og de andre må jobbe som meglere for å opprettholde en god kundekontakt. For å kunne bygge opp et nettverk må du kunne være en person som kan selge samtidig som du ikke skremmer kunden. «Det er veldig viktig å følge dem opp, følge opp dem så de er fornøyde og happy og synes jeg er en fin fyr og ... har lyst til å jobbe med meg». Det synliggjøres her selv essensen for en megler. Der egenskapene til megleren er helt sentrale for å lykkes der sluttspillet er å skape merverdi gjennom å opprettholde et nettverk. En kan se her hvordan personlige egenskaper spiller inn på en enkeltes mulighet til å lykkes og oppfylle kontraktene knyttet opp mot kunden. I meglerens karrierelogikk ligger det forventninger om en type som skal være sulten og tåle motgang. Meglerens arbeidsoppgaver bidrar altså til å forme og bestemme hvordan han kan opptre og hva han må kunne mestre for å være i yrket.

Du må skåre mål hele tiden

Det er nå vist hvordan karrierelogikken utspiller seg gjennom forventninger og kultur der tilgjengelighet, erfaring, nettverksbygging og personlige egenskaper for megleren har vært sentralt. I forbindelse med karriere fikk informantene en del spørsmål som deres karrierevei videre og hva som var forventet. På spørsmål om videre karriere svarte alle informantene, bortsett fra Per, at de ikke så for seg noen videre karrierevei. De var kommet dit de ønsket etter flere år innen samme bransje. Per derimot hadde ingen tydelige mål, men så for seg muligheten til å bli Senior på sikt, men hadde ikke noe tidsperspektiv på dette. «Jeg har jo satt meg mål om at jeg skal levere best mulig hver dag, men det er ikke sånn at jeg har satt meg mål om at om tre år skal jeg være sjef eller om fem år skal jeg være den personen». Det er nok en gang viktig å bemerke

seg at Per er yngstemann og har omtrent akkurat startet på sin karrierevei. Det kan oppfattes som at for han er bransjen foreløpig såpass ny og ukjent så det er vanskelig å se for seg konkret hvor man ønsker å havne. Dette må ses i kombinasjon med den grenseløse karriereorienteringen og hvordan meglerhuset er bygget opp med flat struktur. Alle de andre har jobbet innen bransjen i mange år, og har derfor et tydeligere bilde på hvor de ønsker å være innad i meglerhuset. For de aller fleste ville en karrierevei videre vært innenfor andre avdelinger eller bransjer. Slik vi kjenner det igjen fra de grenseløse karrierene, der mobilitet ofte fremmer karriere.

De er alle ganske tydelig på at de har klart og jobbet seg akkurat dit dem ønsker å være i meglerhuset. De understreket likevel at dette ikke betyr at de ikke hadde nok å bevise til enhver tid. Geir sammenlignet det hele med å spille fotball:

Jeg bruker ofte å sammenligne det med å spille på et fotballag ... så lenge du skårer mål og laget vinner, så er det bra. Men hvis de kan få inn en de tror kan skåre enda flere mål så vil dem heller at han skal spille. Så det er egentlig en ganske rå bransje sånn da. [...] Det ser man også, at det er veldig stor «turnover», gjennom at de som ikke er gode nok blir presset ut ... og dem som er gode, på samme måte som i fotball, dem blir hentet til nye plasser.

Du må altså hele tiden bevise du er en spiller som leverer resultater. Presterer du ikke godt nok vil du på et eller annet tidspunkt bli erstattet med én bedriften tror kan levere bedre. Du blir rett og slett satt på benken. Det kan nok argumenteres for at ulike roller innad i meglerhusene har litt ulikt press. Blant informantene i kategorien Front Office uttalte de alle en følelse av at de kunne tape posisjon hvis de ikke leverte resultater kontinuerlig. Geir, Per, Knut og Thomas hadde alle felles at de følte på et stort press på å levere resultater for kundene. Som tidligere vist har de skissert en litt typisk selgertype. For å kunne «skåre mål» må man være en litt stereotypisk finansperson.

Altså fremstår visse sider av meglerbransjen forholdsvis kynisk, for å bruke Geir sitt uttrykk. Det kan virke som at desto mer kundekontakt arbeidsstillingen krever, desto mer kynisk opplever personen bransjen. Skal man se tilbake til tidligere forskning samsvarer dette med den erstattbarheten som andre innen karriereyrker sier de føler på (Halrynjo & Lyng, 2013). Spesielt Geir føler på at han er veldig enkelt å skulle erstatte hvis han ikke «skårer mål». Som han selv sier «Hvis du ikke leverer må du regne med at du ikke er her noe mer». Han påpeker at den enkelte er veldig enkel å

erstatte hvis ledelsen ønsker dette «Så selv om oppsigelsesvernet er sterkt i Norge så handler det jo bare om at det må bli gitt en kompensasjon ... men det hjelper jo egentlig veldig lite da». Vi ser her tydelig en informant som er klar over sin egen ersattbarhet innen meglerhuset. Det er tydelig at Geir sin opplevelse av bransjen er preget av høyt press og «stor turnover», der Norske lover og reguleringer ikke har stor nok innvirkning på meglerhuset til at den ansatte kan føle seg trygg. Den enkelte må kunne oppfylle karrierelogikkens kontrakter for å ikke bli skiftet ut av personer som kan skåre flere mål. Her kan man se hvordan mobiliteten i en grenseløs karriere ikke bare fremmer karriere, men også gjør de enkelte ekstremt erstattelig i sitt arbeid.

Selvrealisering og motivasjon

Det er viktig å merke seg at på tross av at informantene i Front Office omtale bransjen og dens krav som krevende, var det ingen som sa de ikke trivdes. Snarere tvert imot. Meglerne virket som opplevde den sterke mobiliteten som givendes. Knut omtalte det som et kick. «Spilte fotball og sånt før, og var veldig ivrig på det, og fikk kick av det. Men nå er det mer sånn kick gjennom jobb da, når ting går bra». Så på tross av at karrierelogikken gir et stort press på den enkelte for å levere resultater kontinuerlig, opplevdes det som at informantene syntes jobben de hadde var så spennende og interessant og at det veide opp for arbeidspresset. Andre informanter sa det samme. Per sier:

Det er jo en selvrealisering og du får på en måte testet ut ferdighetene dine og får bekreftelse om du kan det eller ikke. Forhåpentligvis får du anerkjennelse for det du gjør. Så etter jeg sluttet med sport så er det ikke så mye å få bekreftelse for, hvis du skjønner, så nå blir det her konkurranse foregår.

Det kan jo altså se ut til at for enkelte av informantene er et yrke med stor grad av press akkurat hva dem har ønsket seg til, og hva som gjør jobben deres interessant. Gjennom karrierelogikkens kontrakter føler de på å få dekket de behov som de tidligere har fått gjennom fritidsaktiviteter. Det kan oppfattes som at noen opplever det å ha press på å skåre mål gir giv og motivasjon i hverdagen. De føler på selvrealisering gjennom arbeidet, og setter pris på anerkjennelsen de da får. Så det kan se ut til at «det å skåre mål» vil for enkelte være viktig for trivsel og motivasjon til arbeidet, og at de derav søker seg til bransjer hvor dette elementet er fremtredende.

Ut fra foreløpig analyse kan man se hvordan den grenseløse karrierelogikken utspiller seg i utsagnet til Geir «du må skåre mål». Der du til enhver tid må prestere og skape den merverdien som er selve grunnsteinen i meglerhuset. Er du virkelig god vil du kunne forflyttes til andre meglerhus. Klarer du derimot ikke å prestere godt nok blir du presset ut av yrket. Her ser man hvordan mobiliteten i en grenseløs karriere både kan være karriere byggende, men også karrieretapende. Dette er hva kontrakten bygger på, skår mål, skaff merverdi, så har du en jobb å gå til. Megleren må konstant skåre mål for å bevise sin uerstattelighet til meglerhuset og derav oppfylle karrierelogikkens kontrakter. Hvordan kan megleren skåre disse målene? Ved å være tilgjengelig til jobb, bygge nettverk og gode kunderelasjoner slik at merverdien til meglerhuset øker. Tilbake får meglere en utfordrernes jobb som gir dem variasjon og spenning. De får kjenne på konkurranseinstinktet sitt og opplevd rusen som følger når man lykkes.

5.3 Konsulentenes arbeidsoppgaver

I Middle Office finner vi konsulentene. Morten, Daniel og Jakob er plassert i denne kategorien. Det vil her skisseres hvordan deres arbeidsdag ser ut og hva deres arbeidsoppgaver består av. Dette vil bli sentralt for å forstå karrierelogikken innad i denne gruppen.

Morten er leder for en forholdsvis nystartet avdeling som jeg i denne oppgaven har valgt å plassere under kategorien Middle Office. Han har tidligere arbeidet på oppgjørsavdeling og på Middle Office. I dag er han leder for en avdeling som skal vurdere risiko. Denne avdelingen er litt todelt. En del av oppgavene er en kontrolldel og den andre delen består av rådgivning opp til ledelse og styre. Siden han ikke har oppgaver som er knyttet til å ha kontakt med bedriftens kunder, er han plassert under kategorien Middle Office og vil bli omtalt som konsulent. «Jeg sjekker risikoen vår til enhver tid da, gjennom dagen ... også gjør jeg en del andre ting på siden som har med regulatoriske ting. Det kan være møter om det, og også møter med interne ressurser også videre da». Her ser vi Morten forklare typiske arbeidsoppgaver han har.

Avdelingen han er leder for beregner altså meglerhuset sin risiko til enhver tid. I tillegg har han ansvarsoppgaver knyttet opp mot å være tilgjengelig for ledelsen, en rådgivningsbit. «For i stillingen er det veldig mye valg av modeller, og forklare modeller og kommunisere det til resten av organisasjonen». Dette er altså en avdeling

som kan tolkes dit hen at har lite kundekontakt og har lite med meglerhusets regnskap å gjøre, men eksisterer grunnet meglerhuset trenger vurderinger og kunnskap om risiko.

Som leder for avdelingen har Morten forholdsvis lange arbeidsdager. Han sier han jobber på morgenen før han leverer barna i barnehagen, kommer på jobb rundt halv ni og jobber frem til rundt halv fem. Så har han også litt kveldsarbeid knyttet opp mot oppgaver som må gjøres etter at børsen har stengt. Han påstår at han selv alltid har jobbet mye og anser arbeidsmengden og arbeidstidene som meget rimelige, og er ganske heldig som kan ha en veldig fleksibel hverdag sammenlignet med andre innen meglerhuset:

Sånn som oppgjørsavdelingen og meglerbransjen, så er du på en måte låst til pulten din. Fra åtte til fire eller ni til halv fem, avhengig av hva du jobber med. Min stilling er ikke sånn, den er litt mer fleksible i forhold til det. Så jeg har bare deadlines. Det som er, jeg må bare få ferdig ting.

Det kan altså se ut til at på tross av at Morten jobber en del timer per uke, ser han på seg selv som mer fri enn andre i meglerhuset. Siden hans arbeid i stor grad er knyttet mot å nå deadlines, står han fritt til hvordan han jobber frem til den. Her står han altså forholdsvis fritt til å styre mye av dagen sin selv så lenge resultatet er klart innen gitt deadline. Det er lange dager på jobb, men med stor grad av fleksibilitet. Han opplever altså at han i mindre grad enn andre er bundet til pulten sin gjennom en arbeidsdag.

Daniel er en annen av informantene jeg har valgt å plassere innen kategorien Middle Office. Han har gjennom sin karriere jobbet innen ulike meglerhus. Han har jobbet innen kapitalforvaltning og fondsforvaltning tidligere, men han omtaler dette som ganske likt det han gjør i dag. Daniel kan fremstå som har en litt typisk grenseløs karriereorientering. Slik jeg tolker det har han jobbet i ulike firmaer for å søke etter nye utfordringer og tilegne seg mer erfaring, uten at han nødvendigvis har steget så mye i gradene. I dag har han stillingsbeskrivelsen konsulent der han sitter på en avdeling som fungerer som støttefunksjon for meglere:

Vi er jo egentlig en støttefunksjon for meglere. I tillegg sitter vi og overvåker risiko ... til de posisjonene som blir tatt ... vi har rapportering på eksterne kunder ja. Regnskapsføring der. Også gjennom en dag så har vi faste, faste oppgaver ... lister ... du må igjennom.

Daniel sitter «bak» meglerne og har faste oppgaver å utføre hver dag. Han sier det er lister som skal gjennomføres hver dag, i tillegg til å ha ansvar for å overvåke risiko og føre regnskap. Dette fører til at han stort sett er på jobb hver dag til faste tider. Det er tidvis noe kveldsarbeid, men dette blir ofte fordelt mellom alle på avdelingen.

Jakob er den siste av informantene innen Middle Office. Han jobber på en avdeling som fungerer som kontrollfunksjon til Front, altså en form for Middle Office. Han har gjennom sin karriere jobbet som selger, jobbet på Back Office og jobbet i Middle Office innen andre meglerhus. Han har altså erfaring fra flere ulike avdelinger innen meglerhuset. For han var det bevisst handling å havne innen akkurat Middle Office ut fra tidligere erfaringer. «Jeg ville ikke ha den kundedialogen eller være rådgiver, jeg ville heller ha en intern funksjon». Han har i dag en rolle hvor han har kontroll oppgaver, i tillegg har han prosjekt innvirkning i rollen sin:

Så da ble de Middle Office igjen, i den forbindelse fikk jeg en mer prosjekt innvirkning i rollen min. (...) Når vi handler, handler vi som om vi er i EU. Og da har vi fått en hel haug av ting som vi må ha på plass eller så kan dem bare stenge. Stenge banken og meglerselskapet. Og det er mye av min rolle i dag, pluss alle kontrolloppgavene.

Jakob sine arbeidsoppgaver innebærer altså litt ulike elementer. Der han har både kontrollfunksjon og følger opp at meglerhuset forholder seg til gitte lover og reguleringer knyttet opp mot rapporteringskrav fra EU. I hovedsak har Jakob faste arbeidstider å forholde seg til, men det hender det blir noe kveldsarbeid hvis det er en travel periode eller alt ikke er gjort innen arbeidshagens slutt.

Som man kan se er konsulentene sine arbeidsdager er preget av faste oppgaver og lister som de skal gjennomføre. Deres oppgaver er i stor grad rettet mot å håndtere risiko og føre regnskap. Alle konsulentene sier de har noe kveldsarbeid i forbindelse med jobben, men at disse oppgavene går på rundgang mellom de ansatte, og gjør derfor at kveldsarbeidet er forutsigbart.

5.4 Karrierelogikk i konsulentarbeidet

I denne delen vil jeg analysere frem konsulentenes karrierelogikk og dens kontrakter. Konsulentenes arbeidsoppgaver vil stå sentralt i analysen for å forstå de de normer og den kultur som skaper og opprettholder karrierelogikkene.

Fastsatte arbeidsoppgaver med ansvar for overvåking og kontroll

Konsulentens rolle i bedriften er styrt av forholdsvis fastsatte arbeidsoppgaver. Deres arbeidsoppgaver innebærer at de utad ikke er så synlige. De er en intern ressurs ifølge Jakob. Presset konsulentene i stor grad møter er knyttet opp mot å fullføre fastsatte arbeidsoppgaver på en god og effektiv måte. Som Jakob sier “Om du kommer inn og blir ansatt så forventes det at du gjør de punktene som tilhører din rolle. [...] Hadde jeg ikke klart å levere det, om jeg ikke hadde fylt opp til det, så hadde jeg ikke kunne vært i rollen”. Det er altså sentralt å gjøre hva som kreves av den enkelte rolle. Har du gitte beskrivelser for hva arbeidsoppgavene er så skal dette gjennomføres. Klarer men ikke levere de gitte punktene så vil man heller ikke egne seg i jobben. Slik jeg tolket Jakob handler dette muligens mest om faglige kvalifikasjoner og motivasjon til å gjøre en god jobb. Når spørsmålet om hva som krevdes ble stilt var han tydelig på at leverer du ikke så har du ingenting i rollen å gjøre, men samtidig opplevde jeg at han selv følte seg trygg og sikker i sin egen rolle. Trygg på at han selv klarte å levere de arbeidskravene som er satt. Denne type form for press kan man argumentere eksisterer i de fleste jobber. Skal man fungere i en jobb må man også forholde til de arbeidsoppgaver og retningslinjer som eksisterer på den enkeltes arbeidsplass.

De informantene som er plassert innen Middle Office har pengene sentralt i sin arbeidshverdag, men som sett er de en kontrollinstans innad i meglerhuset. Dette innebærer at de ikke har et ansvarsforhold til å skaffe penger til meglerhuset, men har mer ansvar rettet mot å overvåke regnskapet i meglerhuset og børsmarkedet.

Konsulentene har et ansvar tilknyttet pengene i meglerhuset, særs knyttet mot endringer i markedet. “Om kursene går ned så kan ikke vi sitte til i morgen innen vi reagerer, vi må hele tiden være med å prøve å stoppe ... muligheten til tap – direkte! [...] Det forventes at vi varsler når vi ser at noe er på vei til å gå galt”. Jakob er veldig tydelig på at det er deres ansvar å passe på at meglerhuset ikke opplever tap. Altså ser man her pengeelementet i Middle Office. Det kan tolkes dit at kontrakten til Middle Office ikke er styrt av inntjening av penger, men er knyttet opp mot at et ansvar for at

det ikke oppstå tap av penger for meglerhuset. Det kan tolkes som at konsulenten må kunne fylle sin kontrakt, der overvåking og kontroll står sentralt.

Lav status - En utgiftspost

Jakob har lang erfaring innen bransjen. Han starter sin historie med hvordan det tidligere var innad i meglerhuset. Der meglere tidligere fikk den største anerkjennelsen innen bransjen. Det å være megler hadde stor status innad i meglerhuset, mens konsulenten ble sett mer på som en ren utgift:

Med meglere som kom fra andre miljøer, så var det veldig sånn at de så ned på de som jobbet i Back Office og Middle Office og sånt. Det var en sånn dårlig holdning, men det har blitt mye bedre der nå. (...) For det har i mange år ... fra gammelt har det vært sånn at de i Front, det er dem som driver inn pengene, også er egentlig vi bare en kostnadspost.

Slik man kan tolke dette er at det tidligere har eksisterte en ganske stor status forskjell mellom konsulenter og meglere. På tross av at Jakob opplever det har skjedd endring på verdsetting av yrkene, er det sentralt å legge merke til at dette ikke nødvendigvis fordi meglere har mistet status. Det kan ses i sammenheng med at konsulentene sine arbeidsoppgaver blir verdsatt mer, og man i større grad ser at det er en nødvendighet med denne form for støttefunksjon.

Det at konsulenten har en lav status må også bli sett i sammenheng med hvilke karriereveier som eksisterer for konsulentene. Karriereveien videre for Daniel ville ha vært å gå over i Front Office, men han fremstår ikke som om han har dette som ønske for fremtiden. «Karrieremessig er det vel egentlig å gå over til megler, framme i Front. Kundekontakt ... men så lenge jeg trives bak der sååå ... (ler forsiktig) så er det greit». Han ser altså ut til å trives på det stedet i meglerhuset han i dag befinner seg. Dette kan muligens ses i sammenheng med Daniel sin lange erfaring innen meglerhuset. Han har kunnskap om de karrierelogikker og kontrakter meglere må forholde seg til og har ikke selv noe ønske om en slik type jobb. Daniel beskriver tydelig at presset er ganske ulikt mellom Middle Office og Front Office:

Det er litt forskjellig innen meglerhus også. Det er jo de som er meglere i Front som er kundekontakten. Og for min del som sitter bak der igjen. De har litt mer press de som er i Front. Det er mer resultat, resultat ... så det er ikke like mye press for våres del, vi har våre ting å gjøre uansett.

En kan se hvordan Daniel bruker begrepet om at han “er bak”. Konsulentene fremstår her som en litt usynlig del i meglerhuset. Der en kan se at arbeidets art med faste listebaserte oppgaver har skapt en grenseløs karriere med liten grad av press. Det er her viktig å se at som konsulent har du mulighet til å forflytte deg inn i yrket som megler, samtidig kan du også velge å fortsette som konsulent uten at karrieren nødvendigvis stagnerer. Mobiliteten i det grenseløse yrket muliggjør at konsulenten kan utvikle sin karriere uten å tre inn i meglerhusets andre karrierelogikker, men heller få nye og givende arbeidsoppgaver som konsulent.

Uerstattelig i sitt arbeid

For konsulentene som har arbeidsdager som i hovedsak er styrt av like arbeidsoppgaver, ser det ut til at det er overvåkingen og risikovurderingene som gir dem en spennende og givendes arbeidshverdag. Slik de grenseløse karrierene fremstår må det være noe i meglerhuset som skaper en givendes arbeidshverdag for at den ansatte ikke skal forflytte seg til andre firmaer. Det kan se ut til at mobiliteten setter krav til meglerhuset om å gi konsulentene ansvar og nye utfordringer ved siden av de listebaserte arbeidsoppgavene. Morten sier det er det å jobbe med ulike tall hver dag, og derfor hver dag få nye svar som gir han mye i jobben. “ja, mestring og kontinuerlige utfordringer, som du må ... ja, problemstillinger som dukker opp hele tiden som du må ta å løse da, og det er jo litt spennende”. I forbindelse med risikovurderinger må han hele tiden “tolke og vurdere ut fra marked og politikk og masse forskjellig”. Det ser ut til at det er denne variasjonen i arbeidet som bidrar til å gi konsulentene mening til jobben.

Jakob forklarer det hele tydelig. Der han fra starten av har jobbet seg oppover i sin karriere, men nå har havnet der han føler han passer inn. Det kan analyseres frem at grunnen til at han trives så godt akkurat der han er i dag, er fordi han har fått nye og spennende arbeidsoppgaver. Han får utfordret seg selv på jobb og har fått mer ansvar for ulike elementer:

Akkurat nå har jeg slått meg til ro og funnet en plass som jeg trives veldig godt. [...] Jeg er kommet tilbake dit jeg vi. Jeg har fått mye ansvar for enkelte av delene i systemet, for jeg prøver å optimalisere alt. Der har jeg fått mye ansvar, og da føler jeg at jeg har min rolle, og da vil jeg bare kose meg i den rollen. Men det har vært et ønske fra jeg startet i Back Office for, jeg kommer ikke på hvor mange år siden det var, men å komme meg videre og ikke bare

sitte å se på transaksjoner som blir bokført, men å finne min plass da. I meglerhuset. [...] Jeg fant meg til ro med at jeg vil være i et bakmiljø, men jeg vil gjøre den jobben veldig godt.

Det er tidligere nevnt at Jakob har jobbet innen ulike meglerhus, og det kan se ut til at hans mobilitet gjennom karrieren har bunnet i jakten på en stilling og et firma som kunne tilby han de arbeidsoppgaver og utfordringer som han opplever som givendes. Dette belyser hvordan de grenseløse karrierene med stor mobilitet, der de ansatte er villige til å forflytte seg, legger press på arbeidsplassene til å tilby interessante jobber. I dette tilfellet kan det se ut til at de konsulentene som aktivt jobber for å prestere godt opplever de er uerstattelige i sitt arbeid. Mobiliteten i bransjefeltet muliggjør at konsulentene vet han har andre muligheter. Det kan tolkes som at mobilitet for konsulentene kan oppleves som karrierefremmende. Der de som presterer litt utover de gitte arbeidsoppgavene, vet de har andre muligheter å gå til. Konsulentenes uerstattelighet ser ut til å bestå av muligheten til å sette krav til meglerhuset.

Styrt tilgjengelighet

Det er alltid et eller annet de kan jobbe med. Jakob sier som følgende «Jeg kan jobbe døgnet rundt. Det kunne jeg lett gjøre». Han har erfart at han selv er den som må sette begrensninger overfor arbeidsoppgavene og tidsbruken på jobb. Det er alltid noe arbeid som kan bli tatt unna, eller oppgaver som ikke nødvendigvis må bli gjort med en gang, men som oppleves greit å bli ferdig med. De pålagte arbeidsoppgavene klarer han stort sett å gjøre i normert arbeidstid, som for han er fra 08.00 til 16.00:

Det går innenfor tidsrammene. Altså svært sjeldent hender det at jeg må jobbe ekstra på grunn av det. Da må vi heller finne en løsning innenfor arbeidstiden på en måte. Men så velger jeg jo selv, altså at det ikke er pålagt, men at jeg kan sitte en kveld for da vet jeg at det ikke er så mye stress i morgen. Men da er det jo selvvalgt.

Som vist er Jakob i en posisjon hvor han opplever at arbeidsoppgavene går fint å få gjort innenfor fastsatte arbeidstider. Men at han selv velger å tidvis jobbe på kvelden for å slippe unna noe arbeidspress dagene etter. Han sier at spesielt ved månedsskifte opplever han høy intensitet og arbeidspress grunnet avstemming av regnskap. Jakob oppfattes som en av informantene som er veldig bevisst på hvor mye tid og hvor tilgjengelig han gjør seg til jobben. Han har måtte gjort endringer i sin disponering av tid tilknyttet arbeidet etter at de fikk barn. Der han tidligere kunne sitte lange dager på kontoret, må han nå kunne reise hjem til familien på ettermiddagen. Dette er ikke

ensbetydende med at han jobber mindre eller presterer dårligere på jobb. Han har isteden intensivert arbeidsdagen og lært seg til å utnytte «ledige stunder» til å jobbe:

Når jeg flyttet tilbake til XXX og fortsatt var singel kunne jeg sitte mye på kvelder og liksom jobbe, for jeg hadde ikke så mye liv utenfor (ler) ... da jobbet jeg mye, så det har endret seg radikalt når jeg fikk familie. For nå er det å prøve å ikke gjøre så mye etter klokken fire for da er det familien som er prioritert.

Jakob var en av de som satt mye og jobbet på kvelden tidligere, men måtte ut fra krav fra familien trappe ned på kveldsarbeidet. Det å sitte lange dager på kontoret var ikke forenelig med familielivet. Han har derav valgt å måtte gjøre enkelte tiltak for å skjerme seg fra jobben:

Vi har en sånn funksjon at vi kan legge inn mailen på mobilen og den har jeg ikke installert. For at ellers blir det sånn at du sitter på mobilen og skal bare inn å se, så er det noe som detter inn som du føler du bør hjelpe til med å fikse. Det er så enkelt. Også suger det bort tid. Så derfor skjermer jeg meg littegranne.

Vi ser altså her at Jakob tydelig har et ønske om å være tilgjengelig til jobben, men har innsett at det å være på jobb mentalt hele døgnet ikke lot seg kombinere med familien. Han har derfor selv måtte gått aktivt inn for å begrense hvor mye han gir til jobben av seg selv utenfor avtalt arbeidstid. Det kan tolkes her som at det eksisterer et visst arbeidspress som gjør at den ansatte fort kan føle på å måtte være tilgjengelig og bistå på fritiden, men at det er mulig for enkelte å ta bevisste valg for å være mer tilgjengelig for familien.

Daniel opplever at han i stor grad har en fleksibel hverdag på jobben, og at han stort sett får gjort ting innenfor arbeidstidene sine. Likevel kan det han sier tolkes som at han gjør seg ganske tilgjengelig til jobben:

Fordelen er at det ikke er noen stemplingsklokke. Du står litt fritt til å sette opp dagen selv, du må være her i arbeidstiden, men må du ut en tur ... gjøre ett eller annet, så tilpasser man det selv. Og mulighet til hjemmekontor. Så det hender jeg sitter hjemme og jobber.

Det kan se her ut til at Daniel opplever ganske stor frihet knyttet opp mot hvor tilgjengelig han må være til jobben. Likevel tar han med seg jobben hjem til tider – hjemmekontor. Dette kan tolkes som at han gjør seg tilgjengelig for jobben, selv når han kanskje kunne hatt retten og muligheten til å ta seg helt fri. «Ja ... det er vel litt av

problemet mitt. Når jeg er hjemme med sykt barn så blir det gjerne en del jobbing». Altså ser det ut til at Daniel strekker seg noe for å gjøre seg tilgjengelig til jobben, uten at han selv ser på dette som noen utfordring. Med karrierelogikken som utgangspunkt, fremstår som en kultur og en selvfølgelighet å strekke seg noe ekstra for jobben. Så på tross av at Daniel ikke opplever det som noe problem, kommer det frem at det eksisterer noe innad i organisasjonen som gjør at det er grunnlag for å si at kontraktene inneholder et visst krav om tilgjengelighet.

Siste innen kategorien Middle Office har også valgt å benytte seg av hjemmekontor. Morten begrunner dette med at han vil prøve å være hjemme når det eldste barnet kommer hjem:

Noen ganger stikker jeg litt tidligere for å ta hjemmekontor, for å være hjemme når eldstemann kommer hjem fra skolen ... så prøver å være litt fleksibel på det. Så er det litt jobb på kveldstid, ofte det jeg ikke rekker å gjøre på ... rett etter børsslutt. Så tar jeg det på kveldstid.

Morten forteller her hvordan hjemmekontor muliggjør for han å være mer tilgjengelig for familien når det skulle trenge. I likhet med Daniel sitter han også hjemme og jobber når han er hjemme med syke barn. Det er viktig å ikke undergrave at slike løsninger som hjemmekontor skaper en viss fleksibilitet knyttet til å være tilstede for familien i hverdagen, men det forenkler og muliggjør også en tilstedeværelse til jobben. Enn ser at tilgjengeligheten til jobben er i høy grad til stede, men den får utspille seg i en fleksibel løsning slik at den til en viss grad er forenlig med aktiviteten i familien. Gjennom tolkningen kommer det frem at konsulenten har en styrt tilgjengelighet. Der han selv kan velge hvor tilgjengelig han vil være utenfor arbeidstiden.

Summert kan en se at det eksisterer en form for forventning om å være tilgjengelig til jobben på Middle Office, men denne tilgjengeligheten er styrt av konsulenten selv. Ut fra stillingstype var det noen som hadde litt mer kveldsarbeid enn andre. Noen hadde arbeidsoppgaver som innebar at de kunne ta seg helt fri fra jobb når arbeidsdagen var over, andre igjen var mer tilgjengelig for jobben til enhver tid. På Middle Office er det Morten som er mest tilgjengelig til jobben, dette kan ha sammenheng med at han er leder. Daniel og Jakob jobber en del kveld når det er nødvendig. Daniel opplever at

han i stor grad klarer å koble av jobben litt, men Jakob hadde måtte gjort tiltak som skapte distanse mellom seg og jobben.

Det kan altså se ut til at de som jobber som konsulenter opplever litt ulik grad av press i jobben. Dog ser det ut til at de alle vektlegger at det er enkelte punkter som skal leveres til enhver tid. Dette må ses i sammenheng med deres ansvar som kontroll instans. Det ser ut til å være ganske likt press på de ansatte, men det er mulig at noen legger høyere press på seg selv enn andre. Det er også sannsynlig å tro at ulike Middle Office avdelinger og de ulike stillingen innad har litt ulike ansvarsoppgaver. Derav kan enkelte oppleve større grad av press fra jobben grunnet de rett og slett har mer ansvar. Likevel ser det ut til at konsulentarbeidets art gjør at de kan oppleve å føle seg uerstattelig på jobb, og derav har mulighet til å sette krav tilbake meglerhuset.

5.5 Sammenligning av to karrierelogikker

Det er nå blitt skissert hva de ulike informantene jobber med og litt hva som former deres arbeidsdag. Det fremgår en del likheter, men også forskjeller mellom de to ulike kategoriene, Middle Office og Front Office. Det vil her være viktig å anerkjenne at karrierelogikken utspiller seg noe forskjellige for meglere og konsulenter. Den eksplisitte kontrakten er klar. Som ansatt innen meglerhuset skal alle bidra til å øke, styrke og beholde merverdien. De mer implisitte kontraktene inneholder imidlertid ulike krav og forventninger ut fra plassering i meglerhuset. Karrierelogikkens kontrakter inneholder ulike elementer for å oppnå avansement og karrieresuksess for meglere og konsulenter.

Den delen av kontrakten som er gjeldene for både konsulenter og meglere i meglerhuset er «tilgjengelighet». Dette begrepet er blitt brukt i tidligere forskning på karrierefedre og karrierelogikk, så at det eksisterer et element av tilgjengelighet innen meglerhuset samsvarer med hva andre har funnet (Halrynjo & Lyng, 2013). Flere av dem bruker mange timer på jobb hver uke og har vanskelig for å legge fra seg jobben i hverdagen. Det er her et skille mellom konsulentene og meglerne i deres kontrakt for å være tilgjengelig. Der konsulentene faktisk ser ut til å jobbe flest timer, ser det ut til at meglerne føler på det største presset med å hele tiden måtte være tilgjengelig for jobben. Konsulentene har i større grad mulighet til å jobbe hjemmefra hvis dette skulle være nødvendig, dette har jeg tidligere argumenter for at gjør dem i stor grad

tilgjengelig også når de er hjemme. Samtidig ser vi at de har muligheten til skru helt av hvis de ønsker dette. Her er Jakob med sin fortelling om hvordan han bevisst velger å ikke ha jobbmail på telefonen et godt eksempel. Meglerne derimot var tydelige på at de måtte være tilgjengelig for kunder til *enhver tid*. De sier de er «mobilavhengige» og at alle får svar uavhengig av når på døgnet de tar kontakt. Skillet mellom meglerne og konsulentene fremstår her tydelig. Som konsulent kan du være tilgjengelig utenfor arbeidstid *hvis du vil*, som megler *må* du være tilgjengelig. I hovedsak så var det informantene i lederposisjoner og de med stor kundekontakt som sjeldent skrudde av jobben. De var tilgjengelig hele tiden skulle det være noe. Dette må ses i sammenheng med de krav karrierelogikken legger i kontraktene til de ulike rollene. Der konsulentene ikke opplever noe reelt tap i å være utilgjengelig for jobben, mens meglerne står i risiko for å miste jobben. For megleren handler det hele om et spill hvor det er «vinn eller forsvinn» der de kontinuerlig må vise sin uerstattelighet på jobb.

Slik jeg har tolket det må noe av forskjellene mellom meglerne og konsulentene ses i sammenheng med hvordan man opplever mobilitet. For meglerne består mobilitet av å ha mulighet til å bli kjøpt inn i bedre og suksessfulle firmaer, men den består også av muligheten til å bli satt på benken. Presterer de ikke hele tiden kan de oppleve mobilitetens konsekvenser - turnover. Konsulentene derimot ser ikke ut til å oppleve konsekvenser av mobilitet. Knyttet mot et av oppgavens begrepspar har jeg analysert frem at de ulike opplevelsene av mobilitet i meglerhuset gjør at *uerstattelig* kan oppleves på to ulike måter. For megleren blir målet å hele tiden bevise sin uerstattelighet for å ikke oppleve turnover. En faglig dyktig konsulent er uerstattelig i sitt arbeid, og kan derav bruke dette for å sette krav og forventninger til meglerhuset. De grenseløse karrierene sin mobilitet med «villighet til å forflytte seg» ser ut til å spille i favør med konsulentens karrierelogikk.

Det helt sentrale og store skillet mellom konsulenter og megler er kundekontakten og meglerne sitt krav i kontrakten om å måtte «skåre mål». Dette skaper til dels at status skille innad i organisasjonen. Der det kan tolkes som at meglerne har en høyere status enn hva konsulenten har. Det kan se ut til at yrket med høyest status også har høyere og flere krav fra karrierelogikken. Meglerne i Front Office har den store kundekontakten innad i meglerhuset, og har derfor høyere press på seg til enhver tid.

Dette samsvarer meg hva meglerne selv uttalte, der de omtaler bransjen som kynisk, med konstante krav om å levere. Mens konsulentene har mer faste oppgaver og lister de gjennomfører. Dette medfører at de slipper å ha presset på seg for å levere bedre og gode resultater til enhver tid. Med utgangspunkt i mine informanter fremkommer et bilde der meglerne i meglerhuset har tydelig større krav og forventninger knyttet til sin posisjon slik karrierelogikkene og deres kontrakter arter seg.

6. Analyse 2: Permisjonsbruk i meglerhuset

I denne analysedelen vil jeg se på hvordan mine informanter bruker permisjon, hvorfor de valgte den løsningen de gjorde og hvordan de opplevde permisjonstiden. Dette er knyttet opp mot forskningsspørsmålet: Hvordan benytter konsulenter og meglere seg av fedrekvote?

For fedre i meglerhuset er begrepsparene tilgjengelig/utilgjengelig og erstattelig/uerstattelig relevante i forbindelse med hvordan konsulenter og meglere avgjør sitt uttak av permisjon. Disse begrepene har jeg tidligere vist hvordan kan fungere i praksis, der Halrynjo & Lyng (2013) viser en forståelse og praksis, mens Moen (2017) presenterer en mulig endring i normene innen karriereyrker. Slik jeg har vist i ovenstående kapittel eksistere de ulike karrierelogikker for meglere og konsulenter. Dette med utgangspunkt i at de har ulike arbeidsoppgaver, arbeidsdager og press knyttet opp mot sin jobb. Derav vil begrepene bli benyttet i analysen for å kunne si noe om de valg og opplevelsene den enkelte har rundt sitt uttak av fedrekvote. Allerede har man sett hvordan det å være tilgjengelig for jobb står sentralt hos begge grupper. I dette kapitlet blir det interessant å se om fedrene velger å gjøre seg «utilgjengelig» eller «tilgjengelig» for jobb i permisjonstiden og grunnlaget for dette. Det samme vil være gjeldende for begrepene «erstattelig» og «uerstattelig». Der det er kommet frem at karrierelogikkens kontrakter medfører ulike konsekvenser ved fravær fra jobb.

Slik som i forrige analysekapittel vil først meglerne og deres permisjonsløsninger analyseres frem. Deretter vil konsulentene analyseres på samme måte, før de to gruppene sammenlignes.

6.1 Meglerens bruk av fedrekvote

Det er kommet frem at meglerne opplever et sterkt press fra jobben, og det er visse kontrakter som skal overholdes for at de skal kunne lykkes. For megleren vil det å ikke oppfylle karrierelogikkens kontrakter medføre til tap av jobb. Som det fremkommer i tidligere kapittel har de et yrke som er styrt av mobilitet. Grensene ut av organisasjonen er lave, og det å bryte med kontraktene kan ha konsekvenser. Derav er det interessant å se hvordan meglerne velger å benytte seg av pappapermisjon og hvilke avveininger som bidrar til avgjørelsen.

Pappapermisjon – noe du bare må ta

Per er som tidligere fortalt forholdsvis nyansatt i nåværende firma. Han benyttet seg av fedrekvoten i tidligere bedrift. Han har altså ikke erfaring med å ta ut pappapermisjon i nåværende meglerhus. Det er likevel interessant å se hvordan opplevelsen hans var, og hvilken tanker og meninger han har om pappapermisjon og fedrekvoten. Spesielt med tanke på at han er yngste i studien, og derav er han i en annen generasjon enn de resterende informantene.

I tidligere firma tok Per ut sammenhengende ti uker, som var fedrekvoten på det tidspunktet. Han forteller at valget til dette handlet om økonomiske årsaker for familien og for at tiden skulle strekke ut frem til barnehagestart. I tillegg opplevde han en veldig kultur for dette på tidligere arbeidsplass. Der var de en hel kompisgjeng på åtte stykker som tok fedrekvoten på samme tidspunkt. Selv om han ikke hadde erfaring med å benytte seg av permisjon på nåværende arbeidsplass var han tydelig på at dette var noe han kom til å benytte seg av. Per påpeker at for han er det å ta permisjon noe som er viktig, noe du må ta for å få en god tilknytning til barnet. Han personlig opplevde sin pappaperm som en koselig og avslappende tid sammen med barnet. En positiv opplevelse som for han gjorde at et slikt tilbud kom han til å benytte seg av igjen, uansett hva andre måtte si om det:

Vi var en gjeng som hadde pappaperm sammen. Så det var veldig enkelt å ta det. Det var egentlig aldri noe problem. Jeg kommer til å ta her også, jeg føler liksom at det er noe du må gjøre for å få en tilknytning til ungen din da. Så det kommer jeg til å gjøre her også, uansett hva folk sier egentlig. Jeg bryr meg ikke noe om ... hvis det ikke er innafor så får dem mene det på en måte

Det kommer tydelig frem at Per ikke er redd for eventuelle konsekvenser av å være borte fra jobben. Det å skape en relasjon mellom far og barn veier tyngre enn hva eventuell arbeidsplass eller kollegaer måtte mene. Det skal likevel nevnes at han opplever nåværende bedrift som et sted det er en selvfølge å ta pappaperm, og det er derfor kanskje enkelt å uttale seg på denne måten. Han har også en sjef med små barn og andre på avdelingen med større barn, så han opplever sine nåværende kollegaer som veldig forståelsesfulle for at man ønsker å tilbringe tid med barna sine. "Men nå har jeg en sjef som har tre unger. Så jeg synes det er veldig lett, ikke sant. [...] For eksempel hvis ikke han hadde hatt unge, hvis ikke de (xxx) andre hadde hatt unger, så hadde det kanskje blitt vanskeligere for meg". Det kan se ut til at Per synes det er

lettere å skulle benytte seg av fedrekvote når andre har gjort det før han. Spesielt det at han har en leder som i hverdagen velger å prioritere og bruke tid med familien, gjør at han selv opplever rom for å kunne prioritere sin egen familie. Det kan tolkes som at Per oppfatter meglerhuset som et sted det er mulig for han å kunne kombinere både karriere og familie. Per er et eksempel som passer godt inn i teorien om ledere som normsettere (Moen, 2017). Grunnet han har en leder som tydelig fremstår som familieorientert, opplever ikke Per at det eksisterer et tap om han gjør seg erstattelig i jobben. Den grenseløse karriereologikken der megleren kontinuerlig må jobbe for å skåre mål og derav alltid må være tilgjengelig er altså ikke like gjeldende for alle meglere. Per ser ut til å være i en posisjon som gjør at han opplever han kan være utilgjengelig for meglerarbeidet over en lengre periode, uten at mobiliteten i karriereologikken vil tvinge han ut av meglerhuset.

Fra full sammenhengende kvote til null kvote

Thomas har tre barn. Han valgte på de to første barnene å ta ut full fedrekvote. Han var ute i sammenhengende permisjon ved begge anledninger. Første gang var permisjonen på 10 uker og andre gangen hadde den økt til 12 uker. Han uttaler selv permisjonstiden som er fin tid, og er noe han ville anbefalt andre fedre å ta. «Det var en fin tid. Egentlig så er jeg for at man bør gjøre det. Man bør ta seg tiden til å ta pappaperm, det er verd det». Likevel valgte han å ikke benytte seg av permisjon ved det siste barnet. Han begrunner dette med at hans posisjon i firmaet har endret seg. I dag er han blitt leder for avdelingen, i tillegg er avdelingen blitt mindre. Hvis han skulle forsvunnet over en tre måneders periode ville avdelingen blitt for sårbar ifølge han selv:

Jeg fant ut at det var en dårlig løsning for min del. For meg og for kontoret at jeg skulle være borte i tre måneder egentlig. I forhold til prosjektene vi hadde og ... i og med at vi ikke er så mange, så blir vi sårbare i forhold til det. Så ... også hadde det jo litt med at jeg synes det er vanskelig dette NAV systemet.

Det er ikke ukjent at ledere ofte føler det er vanskeligere å være fraværende fra jobb, så at Thomas som leder opplevde på krav for å være tilgjengelig for jobben samsvarer med andre studier (Halrynjo & Lyng, 2013; Moen, 2017). Det kan se ut til at Thomas føler seg uerstattelig i sin stilling som megler grunnet avdelingen sin størrelse. Dette kan ses i sammenheng med hvordan han tidligere beskrev at det kun er han og en til som har lang erfaring på avdelingen, mens de to andre er yngre og mer urutinerte. Det

ser ut til at han opplever at karrierelogikkens krav om erfaring knyttet opp mot nettverksbygging og kunderelasjoner gjør at han er uunnværlig i sin stilling. Thomas opplever altså å være uerstattelig i sin jobb og valgte derav å heller inngå en avtale direkte med arbeidsgiver grunnet bekymringer for hva avdelingen hans vil tape hvis han ikke var tilgjengelig.

Thomas uttaler også at Nav systemet var utfordrende å forstå. Det var altså ikke bare Thomas sin jobb posisjon som gjorde at han ikke tok fedrekvote. Han uttaler at hadde systemet vært enklere å benytte på en mer fleksibel måte hadde han gjerne tatt kvoten sin. Valget hans havnet derfor på å jobbe fulltid, og ikke benytte seg av fedrekvoten. I stedet reiste han tidligere fra jobb enkelte dager. På denne måten klarte far og mor å ha en fleksibel løsning seg imellom slik at begge fikk jobbet. Det kan se ut til at den praksisen Thomas og mor benyttet grunnet i at de ville prøve å unnsnippe “planleggingstyranniet” som Brandth og Kvande (2013b) legger frem. Der fars jobb-begrunnelse i dette tilfellet førte til at han ikke benyttet seg av tildelt fedrekvote.

Hva skulle jeg kommet tilbake til?

For enkelte av informantene har kundeforholdet en så sentral rolle for stillingen og arbeidsoppgavene at det å ta ut full kvote opplevdes som en for stor risiko knyttet opp mot jobben. Den grenseløse karrieren gjør at meglerne føler seg ekstra enkle å erstatte.

Geir var en av de som valgte å benytte seg av gradert permisjon. Dette gjorde han på begge sine barn. Han tok ut to uker med sammenhengende permisjon, for deretter å benytte seg av resten i forbindelse med ferieavvikling og planleggingsdager. Han opplevde Nav systemet som utrolig tungvint og ønsket derfor å benytte seg av permisjon der han allerede visste han måtte være borte fra jobb. Deretter kunne han ta ferie når det måtte være nødvendig siden ferien er mulig å flytte, i motsetning til permisjonen:

Grunnen til at jeg tok permisjon i forbindelse med ferien er at ferier er mye lettere å flytte på en permisjon. For NAV er ganske sånn, har du sagt du skal ha permisjon da så er det permisjon da ... da ble det mye bedre for meg å bruke opp permisjonen der jeg vet jeg skal være borte likevel. Så kan jeg heller bruke ... ellers flytte på ferie, for den kan jeg jo flytte på da.

Valget for å ta ut permisjon på denne måten var flersidig. Familien valgte at han ikke skulle ta ut mer enn fedrekvoten grunnet mor hadde ønske om å være lengst mulig hjemme med barnet. Knyttet opp mot jobben klarte han ikke se hvordan det skulle la seg ordne på en god måte å være borte fra jobb over lengre tid. Konsekvensene ved å være borte fra jobb ville ha blitt for store. Ordreboken vil ha vært helt tom og det ville krevd lang tid å komme tilbake der han var før permisjonstiden. En ser her at Geir sine kunder er enkle å forflytte over til andre og at han derfor opplever han må være tilgjengelig for jobben for å ikke bli erstattet. Dette må ses i sammenheng med karrierelogikkens kontrakt om å skåre mål til en hver tid for å bevise du er uerstattelig i ditt arbeid som megler. For Geir oppleves det som ekstremt viktig å være tilgjengelig og tilstede på jobben, er du ikke dette er du også mulig å erstatte. Tilgjengelighet og skåre mål er den eneste måten å opprettholde kontakt med kunder og kunne være deltagende i pågående prosesser:

Jeg tror nok hvis jeg hadde valgt å være borte i ti uker ... muligheten til det som var pappa ... kvoten da ... eller mer i strekk, så er jeg litt usikker på hva det hadde vært å komme tilbake til. [...] Kall det ordreboka, ville ha vært tom når jeg kom tilbake igjen. Så måtte jeg begynte å jobbe, det ville tatt lang tid å komme seg opp igjen til at man hadde ... var i marsjfart igjen. Så jeg tror ikke det bare er de ti ukene jeg ville ha ødelagt. Jeg vil ha ødelagt mye etter det også. Og det er nesten uavhengig om arbeidsgiver legger til rette.

Det å ha en jobb som innebærer å starte og fullføre prosjekter oppleves i dette tilfellet altså som en barriere for å benytte seg av en sammenhengende permisjon. Geir sier at han ikke opplevde konsekvenser av sin permisjon og dette hadde sammenheng med at han var borte i korte perioder. Han var tydelig på at fravær over lengre perioder i han stilling ville ha ført til store konsekvenser. Den grenseløse karrieren skaper et stort press gjennom at det eksisterer stor «turn over». Mobiliteten bidrar til økt følelse av å kunne bli erstattet, likevel ser man at Geir har funnet en løsning som muliggjør uttak av fedrekvoten uten tap av posisjon som megler. Det kan se ut til at fedrekvotens fleksibilitet muliggjør at selv fedre innen en grenseløs karriere kan gjøre seg tilgjengelig for egentid med barnet på tross av hvordan karrierelogikkens kontrakter arter seg.

Det er ikke bare Geir som mener fravær fra jobb over lengre perioder kan ha konsekvenser. Knut har også valgt å være borte fra jobb i en kortere periode grunnet han ikke anser det som en mulighet å være borte lengre. Han hadde på

intervjutidspunktet enda ikke gått ut i permisjon, men hadde planlagt en måned hjemme. I tillegg skal han ha en dag i uken fri. Han har derfor ikke uttalt seg hvordan han opplevde permisjonstiden, men han har kunne begrunnet valget av permisjon. Knut var veldig tydelig på at det ikke var mulig for han å ta mer sammenhengende permisjon enn en måned. «... og grunnene til at jeg ikke har mer er at fordi jeg kan ikke ... har man en jobb med så tett kundekontakt som vi har ... snakker med dem ofte flere ganger om dagen, så blir tre måneder alt for lenge borte. En måned er litt sånn på grensen».

Det er altså i dette tilfelle kontrakten om kundekontakten som for Knut er avgjørende for hvor mye permisjon han kan ta. Han mener at den måneden han er borte burde gå fint grunnet han jobber på team med en annen person som kan ivareta kundene i det tidsrommet han er borte, men at det ikke ville vært mulig å ta noe mer. I likhet med Geir er det opplevelsen av å være erstattelig som spiller inn. Knut taper rett og slett for mye hvis han ikke har jevnlig kontakt med kundene sine. Det å sette seg i en posisjon hvor du er utilgjengelig for kundene i en lang periode vil for megleren gjøre at han ikke fremstå som uerstattelig i sitt arbeid, og han vil derav tape status og avansement, i verste tilfelle bli satt på benken.

Både Geir og Knut har posisjoner i meglerhusene som gjør at de har mer kundekontakt enn hva de andre informantene i oppgaven har. De sitter i mer salgsroller og føler tydelige på et større behov for å ha lite fravær fra jobb enn hva de andre har. Konsekvensene oppleves som større. Disse to skiller seg ut fra de andre meglerne også ved at de tar permisjon fordi de føler det er en forventet og ikke nødvendigvis fordi de oppfatter pappapermen som spesielt viktig. Knut sier det er i hovedsak hjemmefra forventningen kommer, at det er mor som har ønske om at han skal ta ut noe permisjon. «Nei, har nå valgt å ta den for føler nesten jeg må ta litt da. Mest det kanskje ... også blir det jo fint og hyggelig og koselig selvfølgelig, det blir jo det! [...] Den kommer hjemmefra da ... mest fra det kanskje da». Han oppleves ikke nødvendigvis negativ til å ta permisjon, og har tro på at det skal bli en fin tid hvor han og barnet kan blir bedre kjent, men at mor har nok vært avgjørende for hans valg av uttak. Knut har møtt krav hjemmefra om å være tilgjengelig, og har derav funnet en fleksibel løsning som gjør at han kan oppfylle kravene hjemmefra uten å måtte bryte med karrierelogikkens kontrakter.

Geir uttrykte at han syntes det var veldig viktig å skape en tilknytning til barnene fra de er små, men at de to ukene han hadde vært hjemme var lite givendes for hans del, «bortkastet tid», grunnet han følte på at barnet var så avhengig av mor at han ikke hadde nok å tilby til å være interessant nok. For hans del kunne han heller ønske at han hadde hatt mulighet til å ta permisjon når barnet ble større:

... har du ikke tilknytting første året så er det jo ... mye er ødelagt. Det er veldig viktig. [...] Så det må jo være der da også, men samtidig tror jeg at ... at far skal ha permisjon når barnet er så lite at det sover uansett ... det blir litt sånn ... tja, for meg opplevdes det litt sånn ... bortkastet tid.

Geir står her litt i en motsetning til fedrene i studien til Moen (2017). Der permisjon hadde ført til en opplevelse av å bli uerstattelig hjemme, opplevde Geir at mor enkelt kunne erstatte han. Det kan se ut til at opplevelsen av å være så erstattelig på hjemmebane bygget opp en viss skepsis til fedrekvoten i seg selv. På tross av at fedrene kan oppfattes som at de ikke ser den helt største nytten i å ta permisjon, så anerkjenner de likevel det å tilbringe tid med barnet og skape en god relasjon er viktig. Det er jo altså viktig å se at på tross av at både Knut og Geir er litt negative til fedrekvote og permisjon er ikke dette ensbetydende med at de ikke mener det er viktig å tilbringe tid med barna. For disse to meglere ser det ut til at krav og forventninger fra jobben og kunder virker som har mye å si, samtidig som ikke nødvendigvis alle anser en lang periode hjemme som det viktigste for å tilbringe tid med barnet.

Oppsummert kan man se at meglere har ulike praksiser i uttak av fedrekvote, der noen opplever større barrierer enn andre grunnet karrierelogikkens kontrakter. Per, som er yngstemann, tror at det i liten grad er konsekvenser knyttet mot pappapermisjon. Dette kan ses i sammenheng med at han er ny i bedriften, men også at han er en generasjon yngre enn de andre. Det kan være viktig å anerkjenne at hans generasjon muligens har noen andre normer knyttet mot arbeid og familie enn hva eldre generasjoner har. På tross av at det er mulig å benytte seg av pappapermisjon for meglere, kan en tydelig se et mønster der det å være utilgjengelig over en lengre periode har karrierekonsekvenser for megleren. Der arbeidsoppgavens art ikke er forenelig med en lengre periode hjemme. Likevel er ikke dette ensbetydende med at de ikke benytter seg av fedrekvoten. De velger heller en fleksibel løsning.

6.2 Konsulentenes bruk av fedrekvote

Konsulentene har litt ulike praksiser når det kommer til uttak av pappapermisjon. Jeg vil her analysere frem hvorfor de har tatt de valgene de har, sett i sammenheng med konsulentenes karrierelogikk.

Uerstattelig i sitt arbeid, men tok full fedrekvote

Jakob valgte å benytte seg av full fedrekvote da han hadde et ønske om å være hjemme med familien. Han tok ut permisjonen sammenhengende. Grunnet mor var sykemeldt i dette tidspunktet hadde han ikke mulighet til å ta ut mer av økonomiske årsaker. Det at mor var hjemme førte til at han opplevde han mistet mye egentid med barnet. De bygget også hus på dette tidspunktet, av praktiske årsaker ble det derav slik at han brukte en del av permisjonstiden på byggeprosjektet. Han uttrykker at det å ikke få den helt alene tiden «når det bare er pappa og barnet» er et lite savn i ettertid, men samtidig opplever han det som positivt at de nå er ferdig med alt hjemme. «Det er jo det å gi og ta litt der også». Selv om han opplevde tap av egentid med barnet følte han fortsatt at tilknytningen dem imellom ble sterkere i permisjonstiden. Nå som mor er blitt frisk har han fått muligheten til mer tid alene flere dager i strekk med barnet, noe han opplever som viktig:

... og da dro hun på jentetur for noen uker siden, og da var det liksom ... da var det bare pappa og (xxx). Og det trenger vi littegrann – av og til. Ellers kan vi ha noen korte turer når jeg kommer hjem, men det blir ikke det samme som når man får noen dager for seg selv. Men det har ikke vært mulig tidligere.

På grunn av livssituasjonen familien var i når far hadde mulighet til å ta permisjon fikk han altså ikke egentid med barnet, som studier viser er viktig (Bungum, 2013). Det kan likevel oppfattes som at Jakob anerkjenner denne egentiden såpass høyt at han i ettertid av permisjonen leter etter tidspunkter hvor han kan få den kvalitetstid med barnet han gikk glipp av tidligere.

Jakob sin jobb som konsulent inneholder en del teamarbeid og fastsatte arbeidsoppgaver. Han sier at han derav ikke opplevde noen stor konsekvens ved å være fraværende fra arbeidet over en periode, men han uttrykker han opplevde han ble hengende litt på etterskudd da han ikke syntes andre hadde tatt det ansvaret han forventet de burde ha tatt:

Jeg følte bare jeg lå litt på etterskudd. Med alt som var skjedd. Så følte jeg at enkelte ikke hadde tatt like mye ansvar som jeg selv hadde gjort i enkelte oppgaver. [...] Det var ingen å gi skylden for det heller. Det var mer sånn, hadde jeg vært her hadde jeg vært ferdig med det. Men det måtte jeg bare legge bak meg. Det er en grunn til at jeg har vært borte. Jeg har kost meg.

Man kan se hvordan konsulentens karrierelogikk ikke ser ut til å skape noen større konsekvenser ved å være fraværende fra jobb selv når arbeidsoppgavene ikke blir gjort. Det kan nesten virke som at mangelen til å ta ansvar hos de andre ansatte gjorde at Jakob følte seg mer uerstattelig i sitt arbeid, samtidig fikk han erfare at hans utilgjengelighet i en periode ikke hadde større konsekvenser enn at han fikk litt ekstra å gjøre når han var tilbake igjen. Arbeidsoppgavene lå der og ventet på han.

Jakob opplever at bransjen har endret seg mye de senere årene og at ingen ønsker være i en jobb hvor du ikke har mulighet til å hensynsføre familien. Et krav som har blitt påtvunget organisasjonen for at de ansatte skal ønske å bli i jobben:

Jeg tror man har blitt påtvunget. [...] Det fokuset på hele familien rundt den ansatte og ikke bare på det enkelte individet slik det var tidligere. Tror jeg, men jeg vet ikke hva som har tvunget det frem. Og det er jo ingen som vil jobbe på en plass om du vet at du ikke kan tenke på familien i tillegg. Da har du ingen ønsker om å være der. Ser jeg for meg hvertfall.

Han prater altså om prosesser som han opplever har blitt påtvunget organisasjonene slik at det skal muliggjøres å prioritere familien. Jakob gir her et eksempel på hvordan konsulentens sin karrierelogikk i samspill med mobilitet gjør at han kan sette krav til meglerhuset om å prioritere familien. Hvis han ikke hadde kunne kombinert familie og arbeid, hadde han heller ikke ønsket å jobbe på den plassen. Hans villighet til å forflytte seg kan tolkes som at skaper mulighet for uttak av permisjon uten å oppleve karrierekonsekvenser.

Jeg hadde krav på permisjon

Innen et meglerhus er ofte mye av tiden til de ansatte styrt av pågående prosjekter og markedets utvikling. Dette kan medføre til at det i perioder er veldig travelt. Dette fikk Daniel kjenne på. Han valgte å ta ut permisjon på alle sine tre barn, likevel ble den første permisjonen ikke gjennomført grunnet bedriften han jobbet i valgte å heller gi en kompensasjon for at han ble værende. Han uttalte at han opplevde det som greit å ikke ta permisjon, men noe presset hadde han blitt. «Nei, det var jo greit ... men litt press var det selvfølgelig. De var desperate på at jeg ble værende der». Likevel hadde

han virkelig ønsket å ta permisjonen hadde han fått muligheten til det, ifølge han selv. «Jeg hadde jo krav på permisjon, så jeg hadde jo fått det om jeg absolutt ville, men da ble det heller avtalt en kompensasjon for at ... jeg ble værende». Ved barn nummer to jobbet Daniel fortsatt innen samme meglerhus, men fikk på det tidspunktet ta ut full fedrekvote. Noe som kan vise til at han muligens hadde fått permisjon ved første barnet, hadde han virkelig ønsket det. Likevel opplevde han en form for å være uerstattelig i sitt arbeid som konsulent, og anså det derav ikke mulig å være utilgjengelig i en lengre periode.

Med de to siste barna tok Daniel alle ukene sammenhengende, som var 12 uker på disse tidspunktene. I disse periodene hadde han ikke press fra jobben og arbeidsoppgavene ble ivaretatt av andre. Han var tilgjengelig på telefon for forespørsler hvis det skulle være noe, men i hovedsak opplevde han full avkobling fra jobb. Det å ta permisjon opplevde Daniel som en fin tid. «Det var en fin ting å gjøre ... jeg hadde heller ingen press på jobb sånn sett. Den ble ivaretatt av andre». Det å kunne være hjemme opplevde han påvirket sin relasjon til barnet. Han opplevde det som betydningsfullt at det ikke bare var mor som var hjemme og fikk ekstra tilknytning til barnet, men at de fikk litt begge to.

Daniel har opplevd både det at arbeidets art kan skape hindringer, men at det også er mulig å ta ut permisjon uten noen konsekvenser. Det kan se ut til at konsulentenes karrierelogikk i hovedsak muliggjør det å være utilgjengelig fra jobb, men at det kan oppstå situasjoner hvor denne kontrakten blir brutt fra meglerhuset sin side grunnet børsklimaet sin påvirkning på organisasjonen. Det er også mulig å tolke Daniel slik at den styrte tilgjengeligheten i kombinasjon med å oppleve seg uerstattelig i jobben, gjorde at litt press fra arbeidsgiver kan ha medført til at han følte på å strekke seg litt ekstra for meglerhuset.

Jeg ville være på tilbudssiden - Fleksibelt uttak grunnet den styrte tilgjengeligheten

Morten har to barn og har hatt ulike permisjonsløsninger. Ved barn nummer 1 valgte han å være hjemme i en måned før han hadde 50 prosent permisjon etter dette. Hans begrunnelser for dette var at de ønsket å strekke ut tiden frem til barnehagestart og at han selv ønsker å være på tilbudssiden til jobben. Dette var en dårlig løsning ifølge han selv. Han opplevde det som vanskelig å skulle koble av fra jobb de dagene han

skulle være hjemme å tilstedeværende for barnet. Han jobbet tilnærmet 100 prosent på de få dagene han var på jobb og følte selv på at han burde ha gjort mer. I ettertid syntes han det var dumt at de ikke hadde valgt at han skulle ta sammenhengende permisjon. Det å skulle skru av og på bryteren til jobb mellom arbeidsdagene og permisjonsdagene ble rett og slett krevende og lite optimalt:

Hvor jeg da jobbet mandag og tirsdag, og annenhver onsdag. Så hadde jeg fri torsdag og fredag ... det fungerte egentlig veldig dårlig. Fordi du var egentlig ... du brukte egentlig de dagene på å koble jobben ut, også når du hadde koblet den ut, så måtte du koble den på igjen.

Det kan se ut til at Morten sin erfaring gjorde at han når han var tilgjengelig for jobben, så ble han også i stor grad uerstattelig i sitt arbeid. Det var ingen som tok over hans arbeidsoppgaver, og det ble derav vanskelig å finne en god balanse mellom å være tilgjengelig for jobben og tilgjengelig for barnet. Det kan se ut til at konsulentene sin kontrakt om styrt tilgjengelighet til jobb i dette tilfelle medførte til en del utfordringer han ikke hadde sett for seg når avtalen ble inngått.

På barn nummer to valgte de derfor at Morten skulle ta full permisjon i tre måneder. Han opplevde en større frikobling fra jobb. Alle var bevisst på at han var borte i en periode og arbeidsoppgavene hans ble satt bort til andre. Grunnet han hadde en lederposisjon ble det noen telefoner i permisjonstiden, men han omtalte det som en betraktelig bedre løsning. Morten omtalte permisjonstiden som veldig gøy og at han fikk muligheten til å bli kjent med barna sine på en helt annen måte enn ellers i hverdagen. «Jeg tror det er veldig lærerikt og sunt for forholdet mellom barn og far, også i ettertid». Denne opplevelse er gjenkjennelig fra andre studier som for eksempel *Barnas fedrekvote – tid sammen med far* av Brita Bungum (2013).

Morten ser i ettertid at han gjerne skulle ha hatt mer permisjon hadde dette løst seg i praksis i forhold til mor og hennes jobb. Konsulentenes karrierelogikk kan her se ut til å muliggjøre at selv en leder kan benytte seg av fedrekvoten, i en sammenhengende periode, uten å oppleve karrierekonsekvenser av dette. I forbindelse med at han pratet på at han gjerne kunne tenke seg å ta mer permisjon selv, hadde det vært mulig, ville han også råde andre til å benytte seg av permisjon. «Ta full permisjon, ikke del det opp. Ta så mye du klarer. Så mye 100 prosent fri som overhode mulig. Prøv kanskje å prioritere barnet over jobben, hvis du klarer å gjøre det». I studien til Lisa Moen

(2017) viser hun til ledere som normsettere. Det er tydelig her at lederne ønsker å fremstå som gode fedre og har stor aksept for at sine ansatte også skal bruke tid med sin familie.

Oppsummert kan en se at alle konsulentene har benyttet seg av full fedrekvote, med lengdene til det som var gjeldende på tidspunktet de fikk barn. Alle opplevdes som positive til å være hjemme med barna og anerkjente den kvalitetstiden fedrekvoten gav dem. Som man kan se valgte Morten å dele opp permisjonen på sitt første barn. Familien hadde ulike begrunnelser for dette, men i samspill med karrierelogikken gav han ikke uttrykk for noen form for tap ved å være borte i permisjon. Han uttalte selv at han gjerne ønsker å være på tilbudssiden til jobben. Dette kan skyldes den styrte tilgjengeligheten og at det kan være vanskelig å sette grenser når du til en viss grad kan velge selv. Praksisen blant fedrene i Middle Office er noe forskjellig, begrunnelsene for dette ligger i press fra jobb og hva som var praktisk mulig i samarbeid med mor. Fellestrekket blant konsulentene kan se ut til at de opplever få barrierer og konsekvenser knyttet mot uttak av permisjon. I hovedsak ser det ut til at karrierelogikkens kontrakter for konsulentene ikke legger noen føringer for deres muligheter til å benytte sammenhengende fedrekvote.

6.3 Sammenligning av meglernes og konsulentens bruk av permisjon

Den ansatte sine arbeidsoppgaver ser ut til å ha stor innvirkning på fedrenes muligheter til å ta permisjon. Alle informantene har benyttet seg av fedrekvoten, men det eksisterer ulike praksiser ut fra hvilke av de to karrierelogikkene de enkelte må forholde seg til.

Kontraktene knyttet opp mot meglernes karrierelogikk har konsekvenser når det kommer til fravær fra jobb. En kan derfor se at de aller fleste meglerne tar fleksibel permisjon, som muliggjør tid med barnet samtidig som de ikke trenger være utilgjengelig fra jobb over en lengre periode. Deres praksis viser til at det er mulig å ta sammenhengende permisjon, men at karrierelogikken skaper en tendens til at de tar en mer fleksibel løsning. Dette bunner i kontrakten hvor megleren hele tiden må skåre mål for å gjøre seg uerstattelig i sitt arbeid. Praksisen meglerne velger for uttak av fedrekvote ser ikke ut til å bunne i at fedrene ikke ønsker å være tilgjengelige for

familien, men heller de krav og forventninger som ligger i karrierelogikkens kontrakter.

Konsulentene har til sammenligning en mer styrt tilgjengelighet til jobb, og har derfor mulighet til å være borte fra jobb uten å oppleve konsekvenser knyttet til sin karriere. Dette har muliggjort at alle informantene i denne gruppen har benyttet seg av permisjon på ett eller flere av barna. Konsulenten viser til litt ulik praksis, altså at det kan oppstå hendelser som gjør at også denne gruppen ikke benytter seg av sammenhengende permisjon. Det ser likevel ikke ut til at det er karrierelogikkens kontrakter som er utgangspunktet for dette. Slik det kommer frem i analysen opplever alle konsulentene mulighet til å gjøre seg uerstattelig hjemme uten å oppleve konsekvenser for sin karriere i meglerhuset.

Det kommer frem i analysen at både meglerne og konsulenten opplever pappapermisjon og tiden med barnet som givendes. Alle gir uttrykk for at uttak av fedrekvote oppleves som noe man må ta. Det kan se ut til at både mor, vennekrets og den generelle samfunns praksis her bidrar til å legge press på far til å benytte seg av hele eller deler av fedrekvoten. En kan se at noen av informantene er mer positivt innstilt til praksisen enn andre. De som er mest negative er de eldste informantene, men det er også disse som gir uttrykk for størst karrierekonsekvenser ved å gjøre seg utilgjengelig til jobb.

5. Konklusjon og diskusjon

I min oppgave har jeg analysert frem hvordan karrierelogikker påvirker meglere og konsulenters uttak av permisjon. Oppgaven har fokusert på hvilke kontrakter som eksisterer i meglerhuset med utgangspunkt i de grenseløse karrierelogikkene. Begreper som tilgjengelig og utilgjengelig har stått sentralt, og har blitt brukt til å kunne si noe om meglerens og konsulentenes mulighet til å gjøre seg erstattelig eller uerstattelig i jobben.

Jeg startet denne oppgaven med å stille følgende spørsmål: Hvordan arter karrierelogikken og karriereforståelsen seg i meglerhuset? Slik det er analysert frem kan man se at karrierelogikkene arter seg ulikt i de to gruppene. Konsulentene har én karrierelogikk, meglerne en annen. Begge yrkene inngår i grenseløse karrierer. Det helt sentrale skillet blir at konsulenten og meglerne har ulike arbeidsoppgaver. Dette er hva som fører til at de har ulike karrierelogikker som igjen gjør at de har forskjellige kontrakter å forholde seg til i meglerhuset.

I mitt teorikapittel stilte jeg følgende underspørsmål i forbindelse med karrierelogikken og dens kontrakter. I) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som muliggjør om megleren kan være tilgjengelig eller utilgjengelig for jobb i permisjonstiden? II) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som kan si noe om megleren er erstattelig eller uerstattelig i sitt arbeid? III) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene muliggjør om konsulentene kan være tilgjengelig eller utilgjengelig i sitt arbeid i permisjonstiden? IV) Hvilke kontrakter eksisterer i de grenseløse karrierelogikkene som kan si noe om konsulentene er erstattelig eller uerstattelig i sitt arbeid?

Jeg har analysert frem at merverdien er målet i hele karrierelogikkens funksjon. Der en kan se at hvis meglerne skal oppfylle meglerhusets krav om å skape merverdi er det visse kontrakter som må oppfylles til enhver tid. En megler må alltid være tilgjengelig for jobben og sine kunder. En megler må kunne skape gode relasjoner og bygge nettverk. Og en megler må til enhver tid skåre mål. Kontraktene har for megleren store konsekvenser hvis det skulle oppstå kontraktsbrudd. Meglerens karrierelogikk inneholder et mobilitetsaspekt som gjør at du mister jobben hvis du

ikke skårer mål hele tiden. I meglerens arbeid må han kontinuerlig bevise sin uerstattelighet i arbeidet. En megler som ikke skårer mål *hele tiden* og ikke er tilgjengelig vil oppleves som erstattelig, og vil på samme måte som en fotballspiller bli satt på benken.

Karrierelogikken til konsulentene utspiller seg annerledes enn meglerne sin karrierelogikk. Konsulentene sine kontrakter innebærer krav om å utføre arbeidsoppgaver knyttet mot kontroll og overvåking. De har en styrt tilgjengelighet til jobb, noe som gjør at de har mulighet til å gjøre seg utilgjengelig på fritiden. Dette innebærer at det kreves mer for å bryte med kontraktene som konsulentene må forholde seg til. Konsulentene trenger ikke bevise noe til enhver tid og har i hovedsak faste listebaserte arbeidsoppgaver. I analysen kommer det frem at konsulentene i stor grad føler seg uerstattelig i sitt arbeid. Det interessante med denne forståelsen er at karrierelogikkens mobilitet kan tolkes som karriererefremmende for konsulenten. En konsulent ser ut til, i mye større grad enn megleren, at kan sette krav til meglerhuset i den visshet om at han har andre steder å forflytte seg til.

Det er helt sentralt i min studie å se at forskjellige karrierelogikker skaper ulike forståelser av begrepene tilgjengelig og uerstattelig gjennom opplevelsen av mobilitet. For megleren eksisterer det kontrakter som hemmer muligheter man har til å kombinere familie og arbeid. For konsulenten eksisterer det kontrakter som fremmer ulike muligheter. Med dette som utgangspunkt trekker jeg frem mine neste forskningsspørsmål: Hvordan benytter konsulenten og meglerne seg av permisjon? Hva ligger i karrierelogikkene og deres kontrakter som hemmer eller fremmer uttaket av fedrekvote i meglerhuset?

Bruk av fedrekvoten og uttak av denne har blitt gjort på ulike måter. Det sentrale er å se at det i helhet er arbeidsoppgavene som styrer hvilke muligheter og valg som er mulig å ta knyttet til permisjon. Først og fremst er det sentralt å se at det er ingenting som tyder på at meglerhuset i seg selv er negative til uttak av permisjon. Alle informantene opplevde sin arbeidsgiver som enkel hva gjaldt forhandlingene om å benytte seg av fedrekvoten. Dette kan vise til at på tross av et mannsdominert miljø ser det ut til at fedrekvoten og pappapermisjon har fått et godt fotfeste. Det er etablert en norm der det å kunne være tilgjengelig til familien i større grad er viktig for de

ansatte. For at meglerhuset skal fremstå som konkurransedyktig på dagens marked, har også denne type bransje måtte tilpasse seg for det ytre presset. Praksisen til mine informanter viser til at det overordnet er akseptert og forventet at alle skal være hjemme i permisjon. Det sentrale blir hvor lenge de kan være borte. På tross av at meglere og konsulenter har ulike karrierelogikker, er det ingen av de to grenseløse karrierelogikkene som ser ut til å legge barrierer som gjør at det ikke er mulig å benytte fedrekvoten. Det mine funn viser er at karrierelogikkene og deres kontrakter derimot ser ut til å legge føringer på hvilke praksiser det er mulig for den enkelte far å ha.

Slik jeg har analysert frem sier meglernes karrierelogikk at de må være tilgjengelige til jobb hele tiden. Dette bidrar til å hemme mulighetene en megler har til å ta sammenhengende permisjon. Kontraktene om tilgjengelighet og skåre mål kontinuerlig vil stå i konflikt med denne typen praksis. Til sammenligning har konsulentene en kontrakt som går på styrt tilgjengelighet. En slik form for kontrakt muliggjør den sammenhengene fedrekvoten, noe man også ser på praksisen disse fedrene tenderer til å ha. Et sentralt funn er her de ulike opplevelsen av det å være uerstattelig på jobb. Jeg har vist hvordan meglerne hele tiden må bevise sin uerstattelighet til meglerhuset, noe som setter begrensninger på permisjonsuttaket. Konsulentene ser derimot til å oppleve en form for uerstattelighet som fremmer muligheten til å ta sammenhengende permisjon. Til kontrast mot andre studier som viser at far gjør seg erstattelig på jobb for å bli uerstattelig hjemme (Halrynjo & Lyng, 2013; Moen, 2017), viser min studie at det er mulig å være uerstattelig både på jobb og uerstattelig hjemme.

Mine funn viser at det er mye som tilsier en positivitet til fedrekvoten og det å benytte seg av denne. Begge lederne i studien er tydelig på at de selv ønsker å prioritere sine familier og vise til sine ansatte at prioritering av familie er viktig. De mener også at man bør ta ut hele fedrekvoten hvis dette er mulig. En kan her se hvordan lederen selv gjerne ønsker å fremstå som gode forbilder for de som kommer etter dem. Likevel er ikke nødvendigvis alt arbeid som er like forenlig med denne type praksis. Meglerne må her særskilt vektlegges. Deres begrunnelse for uttak av permisjon må ses i sammenheng med karrierelogikkens kontrakter, der pappapermisjon ser ut til å enklest

lar seg praktisere gjennom et fleksibelt uttak. Den grenseløse karrierelogikken og fedrekvoten kan i hovedsak kun fungere i samspill gjennom fleksibilitet.

En fersk studie, som har foregått parallelt med min, er nettopp blitt publisert *Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?* Av Halrynjo, Kjos og Torjussen (2019). Den viser til funn som sammenfaller med hva jeg har funnet. Den nye studien fokuserer på kvinner og karriere innen finansbransjen, men har funn som viser til hvordan de som jobber i Front opplever risiko i forbindelse med permisjon og fravær fra jobb. Der kortsiktig fravær fører til tap av lønn og bonus, mens fravær over en lengere periode medfører til tap av kunder og karriere. Dette må bli sett i sammenheng med individuelle prestasjonsbaserte belønningssystemer (Halrynjo, Kjos og Torjussen, 2019). Det hele er gjenkjennelig fra min analyse der karrierelogikken og dens kontrakter legger føringer for meglernes tilgjengelighet til jobb.

I lyset av tidligere studier på fedre innen karriereyrker er det interessant å se om det vil foregå endringer innad i finansbransjen i årene fremover, slik det har skjedd endringsprosesser innen andre yrker hvor karrierelogikker arter seg. Vil det være mulig for meglerne å ta mer sammenhengende permisjon uten å oppleve tap av karriere? Kan dette på sikt muligens åpne opp for at det vil være mulig for kvinner å tre inn i denne delen av bransjen? Mine funn viser at lederne er positive til at de ansatte skal benytte seg av permisjon. Per, som er ung i bransjen er tydelig på at han ønsker å benytte fedrekvoten også i fremtiden. Kan dette tyde på at det er ønsket om endring, som ikke har latt seg muliggjøre enda i karrierelogikkens optikk? En ting er sikkert. Så lenge meglerne fortsetter å ikke benytte seg av permisjon eller i stor grad benytter den fleksibelt, vil de fortsatt med å opprettholde de normer og den kultur som sier det er umulig å benytte sammenhengende permisjon.

Litteraturliste

- Andersson, G. (1993): *Leva för arbete och jobba för livet: om chefsfamiljernas vardag och samlevnadsformer* Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposion
- Arthur, M. B. & Rousseau D. M. (1996):” The Boundaryless career as a new employment principle”. I Arthur M. B. & Rousseau D. M. (1996): *The Boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era* New York: Oxford University Press
- Brandth, B. & Kvande E. (2003): *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat* Oslo: Universitetsforlaget
- Brandth, B. & Kvande E. (Red.) (2013): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo: Universitetsforlaget
- Brandth, B. & Kvande E. (2013a) «Innledning – velferdsstatens fedrepolitikk», Brandth B. & Kvande E. (Red.) (2013): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo: Universitetsforlaget
- Brandth, B. & Kvande E. (2013b) «Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet», Brandth B. & Kvande E. (Red.) (2013): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo: Universitetsforlaget
- Bungum, B. (2013): «Barns fedrekvote -tid sammen med far», I Brandth B. & Kvande E. (Red.) (2013): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo: Universitetsforlaget
- Clarke, M. (2012). «The organizational career: not dead but in need of redefinition», *The International Journal of Human Resource Management* 24:4, 684-70
- CORE-status (2018): Lastet ned 27. Januar 2018:
https://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/core-indikator-status/core-status-foreldrepermisjon-og-fedrekvote/corestatus_foreldrepermisjon.pdf
- Dagbladets lederavdeling (2019, 11. Februar): «Vi vil på det sterkeste advare mot en innskrenking av pappapermen» Lastet ned 12.02.2019:
https://www.dagbladet.no/kultur/vi-vil-pa-det-sterkeste-advare-mot-en-innskrenking-av-pappapermen/70748466?fbclid=IwAR1PsU1pCMY99gmQm_Y3XAwwHFAjPPTe86wcuWP7z0WZx_EswsZjZJSOCZk
- Eriksson-Zetterquist, U. (2009): *Institusjonell teori – idèer, moden, förändring* Stockholm: Liber AB,
- Fletcher, J. K. & Bailyn, L. (1996): «Challenging the last boundary. Reconnecting work and family». I Arthur M. B. & Rousseau D. M. (1996): *The Boundaryless career : a new employment principle for a new organizational era* New York: Oxford University Press

- Halrynjo, S. (2010). Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Doktoravhandling. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo
- Halrynjo, S. (2017): «Exploring the career logic within the Nordic work-family model». I Brandth B., Halrynjo S. & Kvande E. (Red)(2017): *Work-Family Dynamics – Competing Logics of Regulation, Economy and Morals* London: Routledge
- Halrynjo, S., Kjos H. L. & Torjussen S. A. A. (2019): «Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?», Institutt for samfunnsforskning, rapport 2019:7. Hentet fra: <https://www.finansforbundet.no/kvinnerifinans/kvinner-og-karriere-i-finans/>
- Halrynjo, S. & Lyng S., T., (2010): «Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner», Tidsskrift for samfunnsforskning 51, 2: 249 – 280.
- Halrynjo, S. og Lyng, S.T (2013) «Fedrepermisjon i karriereyrker» s. 222- 237 I Brandth B. og Kvande E. (Red.) (2013) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo: Universitetsforlaget
- Kanter, R.M. (1989), “Careers and the wealth of nations: a macro perspective on the structure and implications of career forms”, in Arthur, M.B., Hall, D.T. and Lawrence, B.S. (Eds), *The Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 506-22.
- Kitterød, R. H., Halrynjo S. & Østbakken K. M. (2017): *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote - hvor mange, hvem og hvorfor?* Institutt for samfunnsforskning Rapport 2017:2. Hentet fra: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2446441>
- Lappegård, T. & Bringedal, K., H. (2013): «Stor oppslutning om fedrekvoten», I Brandth B. & Kvande E. (Red.) (2013): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo: Universitetsforlaget
- Leseth, A. N. & Tellmann, S., M. (2018): *Hvordan lese kvalitativ forskning?* (2.utgave) Oslo: Cappelen Damm
- Moen, L.V. (2017) «Hun ble en pappajente» å gjøre seg uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb – En kvalitativ studie av permisjonsbruk blant fedre i lederstillinger Masteroppgave. Instituttet for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.
- NAV (2019): Om foreldrepenger. Hentet 20. mars 2019 fra: <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger>
- Nordberg, T. H. (2018): «Managers`views on employees`parental leave: Problems and solutions within different institutional logics» *Acta Sociologica* 1-15

- Pateman, C. & Mills, C. W. (2007): *Contract & Domination* Cambridge: Polity Press
- Pateman, C. (2018): *The Sexual Contract - Thirtieth Anniversary Edition* Cambridge: Polity Press
- Selvig, Erling & Hagstrøm, Viggo. (2009, 14. februar). Kontrakt. I Store norske leksikon. Hentet 6. februar 2018 fra <https://snl.no/kontrakt>
- Schou L. (2017): *Fedrekvoten – uttak og holdninger*. Arbeid og velferd 2017:3 Nav
- Scott, W. R. (2014): *Institutions and organizations: ideas, interests and identities* (4th ed.). SAGE publications, Inc, London
- Smeby, K. W. (2013): «Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt?», I Brandth B. & Kvande E. (Red.) (2013): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* Oslo, Universitetsforlaget
- Tjora, A. (2017): *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3.utgave) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft*. Utdrag på norsk (2000): *Makt og byråkrati* (3. utgave) Oslo: Gyldendal akademiske
- Wenger, A-G. R. (2019, 12. Februar): «Må ikke miste barnets og mors behov ut av synet». Hentet 12. Februar 2019: <https://www.dn.no/innlegg/fodselstall/foreldrepermisjon/likestilling/ma-ikke-miste-barnets-og-mors-behov-av-syne/2-1-541457>
- Whyte, W. H. (1956): *The Organization man* New York: Simon and Schuster
- Widerberg, K. (2011): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt* Oslo: Universitetsforlaget
- Wikander, U. (1992) «Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet – En historisk essä», I Åström G. & Hirdman Y. (Red.) (1992) *Kontrakt i kris: om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Stockholm: Carlssons Bokforlag
- Åström, G. & Hirdman Y. (Red.) (1992) *Kontrakt i kris: om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Stockholm: Carlssons Bokforlag

Vedlegg

Vedlegg 1 – Informantbrev

Forespørsel om å delta i forskningsintervju i forbindelse med en masteroppgave

Jeg heter Kine Nordli og skal skrive en masteroppgave i sosiologi ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU.

Masterprosjektet skal se på hva som fremmer og hemmer kombinasjonen mellom arbeid og familie innen megleryrket. Målsetningen er å ha to ulike organisasjoner, med seks intervjuer i hver organisasjon. Jeg ønsker å fokusere på fedre i de to organisasjonene. Informantene kan gjerne ha ulike stillingsplasseringer og utdanningsbakgrunn. Informantene bør helst være i en familiesituasjon hvor de primært har barn i en alder fra 1 – 7 år.

Intervjuene vil i hovedsak foregå på høsten 2018. Vi kan avtale oss imellom når og hvor intervjuene finner sted. Intervjuene vil bli tatt opp med båndopptaker eller lignende, i tillegg vil jeg ta notater. Regler for anonymisering vil følges. Alle data vil slettes at prosjektet er avsluttet. Så lenge masterprosjektet pågår kan informanten når som helst velge å trekke seg, uten å oppgi årsak til dette. Prosjektet avsluttes våren 2019.

Har du spørsmål om masterprosjektet kan jeg kontaktes på telefonnummer 95 27 76 76 eller sende meg en e-post på kinenord@stud.ntnu.no. Min veileder er Professor Elin Kvande. Hennes e-post er elin.kvande@ntnu.no

Med vennlig hilsen

Kine Nordli

Vedlegg 2 - samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

” Skjulte og manifeste kontrakter i megleryrket ”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er se på hva som fremmer og hemmer kombinasjonen mellom arbeid og familie innen megleryrket. I dette skrivet får du informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Masterprosjektet skal se på hva som fremmer og hemmer kombinasjonen mellom arbeid og familie innen megleryrket.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Faglig veileder til prosjektet er Professor Elin Kvande, som kan bli kontaktet på elin.kvande@ntnu.no

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Prosjektet fokuserer på fedre innen megleryrket. Informantene kan gjerne ha ulike stillingsplasseringer og utdanningsbakgrunn, men bør ideelt ha tilknytning til samme meglerhus. Informantene bør helst være i en familiesituasjon hvor de primært har barn i en alder fra 1 – 7 år.

Leder i ditt meglerhus har mottatt informasjon om prosjektet og har valgt å formidle denne informasjonen videre til aktuelle ansatte. Med bakgrunn i din familiesituasjon og ansettelsesforhold er du blitt ansett som en aktuell kandidat til å delta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det vil bli gjort intervjuer i forbindelse med masterprosjektet. Alle intervjuene vil i hovedsak foregå på høsten 2018. Intervjuene vil bli tatt opp med båndopptaker, i tillegg vil jeg ta notater. All informasjon vil bli lagret elektronisk. I hovedsak ønsker jeg å gjennomføre ett intervju med hver enkelt informant, men det kan oppstå situasjoner hvor det er behov for å stille flere spørsmål. Du kan da få forespørsel om å delta på et intervju til, hvis du har takket ja til dette ved ditt første intervju. Prosjektet vil avsluttes våren 2019.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene som er fortalt om i dette skrevet. Jeg vil behandle opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Alle regler for anonymisering vil følges. Dette innebærer at ditt navn og kontaktopplysninger vil bli holdt adskilt fra øvrige data, og din deltagelse vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes våren 2019. Når prosjektet avsluttes vil alle lydopptak og dine personopplysninger bli slettet.

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), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.
-

Hva gir rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Det er sendt inn søknad til NSD – Norsk senter for forskningsdata AS som vurderer om behandlingen av personopplysninger til dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU ved masterstudent Kine Nordli (kinenord@stud.ntnu.no) eller Professor Elin Kvande (elin.kvande@ntnu.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Kine Nordli

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «skjulte og manifeste kontrakter i megleryrket», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. Juni 2019.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 – intervjuguide

Intervjuguide (meglerhus)

Bakgrunnsinformasjon

Navn

Alder

Barn (Alder på barna)

Sivilstatus

Hva er din utdanning?

Hva er din nåværende stilling?

Karriere, jobb og bransje

Kan du fortelle litt om din yrkeshistorie? (blir anonymisert)

- Hvor lenge har du hatt denne jobben?
- Har du tidligere jobbet i lignende stilling i annet firma? Hvilket firma?

Kan du beskrive din karriere frem til i dag? (Valg av utdanning og frem til i dag?)

- Hva var dine tanker om mulig karriere for deg når du studerte?
- Har du endret retning undervis? (hvorfor?)
- Hvordan har det seg at du havnet akkurat i denne jobben og firma?

Hvis relevant: Hva er likheter og forskjeller mellom tidligere firmaer du har jobbet i?

- Hva synes du om nåværende jobb sammenlignet med tidligere jobber?

Kan du fortelle meg litt om bransje du jobber i?

- Hva kreves i denne jobben?
- Er du av oppfatning at det eksisterer forskjeller mellom ulike meglerhus?
- Hvor plasserer informanten sitt eget firma?

Hva er viktig for å gjøre karriere innen et megleryrke/meglerfirma?

- Hva er kriteriene? (Timer på jobb, anskaffelse av kunder osv.)
- Eksisterer det ulike karriereløp? (hva kjennetegner/skiller de ulike løpene?)
- Hvordan vurderer du dine egne karriereutsikter? (innen dette firmaet/annet firma)

Har du noen karriereplaner fremover – hvordan realisere disse?

- Hva er viktig for å realisere karriereplanene?

Konkrete spørsmål om arbeidshverdagen

Fortell litt om hvordan en typisk arbeidshverdag ser ut for deg?

- Hva er dine arbeidsoppgaver? Varierer disse?
- Trives du med oppgavene dine? Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvor lang arbeidsdag har du?

- Hvor mye opplever du at du må jobbe for å føle du har gjort en god jobb?

Hva er det som styrer dine arbeidstider og arbeidsmengde? (ledelse, kunder, kollegaer, egne målsetninger).

Hvis relevant: Hvordan opplever du ditt firma i forhold til arbeidspress og intensitet sammenlignet med andre firmaer?

Kan du fortelle litt om arbeidsmiljøet på jobben?

- Trives du? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvis du skulle endre på noe hva ville det vært?

Hva betyr denne jobben for deg? Hva opplever du den gir den deg?

- Selvrealisering, kompetanseutvikling, muligheter
- Hva er fordeler og ulemper ved jobben?

Familie og arbeid

Hvordan er denne jobben å kombinere med familielivet/ omsorg for barn?

- Egne erfaringer og oppfatninger av andres erfaringer.
- Fordeler og utfordringer
- Tror du noe kunne vært endret? Kunne det vært lagt til rette på en annen måte?

Er det vanlig å ha små barn/omsorgsansvar innen denne type jobber?

- Har du oppfatninger om det eksisterer forskjeller mellom ulike firmaer?
- Kan firmaets geografiske plassering ha noe å si? (Oslo vs. Trondheim?)

Eksisterer det familievennlige løsninger på din arbeidsplass? Hvordan fungerer disse i praksis?

- Hvordan er det å forhandle frem det å jobbe mindre eller ta seg fri hvis det skulle være behov for dette?
- Er det mulighet å jobbe hjemmefra hvis man skulle trenge dette?
- Hvordan tror du det oppfattes av kollegaer og ledelse hvis man benytter seg av slike løsninger?
- Eksisterer det konsekvenser av å benytte seg av disse?

Valgte du å benytte deg av permisjon? Hvor mye?..Hvorfor, hvorfor ikke?

Hvis relevant: Hvordan permisjon benyttet du deg av?

- Hvordan opplevde du det å være hjemme i permisjon?
- Fikk det betydning for kontakten og tilknytning til barnet?
- Var det vanskelig å forhandle frem permisjon?
- Skapte fraværet fra jobb noen endringer for deg når du kom tilbake?
- Har dine arbeidstider endret seg etter at du ble far? (jobber du mer/mindre/andre arbeidstider)

Hva tenker du om konsekvenser for karrieren på kort og lang sikt ved å benytte seg av permisjon?

Familie

Hvilke tanker hadde du om kombinasjonen arbeid og familie før du fikk barn?

- Hva er dine tanker om dette nå?

Hvilke krav og forventninger opplever du stilles til deg som far?

- Fra familien
- Fra omgivelsen
- Hva med jobben?

Kan du fortelle litt om hvordan du og mor fordeler arbeidsoppgaver knyttet opp mot barna?

- Hvem henter/bringer barnehage/skole?
- Handler og lager mat?
- Rengjøring
- Hvem stiller opp når et barn er syk?

Hvordan er det for deg å ta deg fri ved sykt barn eller andre anledninger knyttet til familien?

- Opplever du konsekvenser ved dette på arbeidsplassen?

Er det noen typiske situasjoner hvor familie og arbeid kommer i konflikt med hverandre?

Kan du komme på/fortelle om en typisk situasjon hvor familie og arbeid kommer i konflikt med hverandre?

Hvis du hadde hatt en kollega som ventet sitt første barn, hvilke råd ville du gitt denne personen?

- Hva ville du anbefalt denne personen å gjøre?
- Er det noe han ikke bør gjøre?

Til slutt

Er det noe du føler jeg ikke har spurt om eller noe du vil fortelle som du føler du ikke har fått fortalt?

Kan jeg ta kontakt med deg hvis jeg skulle ha flere spørsmål?

