



Fleksibel permisjon i fleksibelt arbeid?

Fedrekvotestrategier i en landbrukskontekst

Flexible leave in flexible work?

Fathers' parental leave strategies in an agricultural context

Inga Marie Hansen Høen

Vitenskapelig assistent, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

inga.m.h.hoen@ntnu.no

Berit Brandth

Professor Emerita, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

berit.brandth@ntnu.no

Sammendrag

Artikkelen belyser hvordan landbruket som kontekst påvirker fedrekvotepraksis. Bondeyrket utføres i tilknytning til heimen og har tids- og stedsfleksibilitet, men også lange arbeidsdager hvor bondens tilgjengelighet og erfaringsbaserte kunnskap er viktig for å holde gårdsdriften i gang. I denne konteksten som selvstendig næringsdrivende, er bonden selv ansvarlig for å organisere permisjonsuttaket. Basert på intervjuer med bønder, beskriver artikkelen strategier for å ta fedrekvote når arbeidet ikke kan utsettes. Strategiene innebærer forskjellige måter å kombinere arbeid og permisjon på, enten i form av faste permisjonsdager (gradert) eller mer «flytende» kombinasjoner der arbeidet gjøres samtidig med barneomsorgen. Selv om målsettingen med foreldrepermisjon er at far skal ta fri fra arbeidet for å ha omsorg for barnet, viser analysen at arbeidskonteksten hindrer dem i å ta helt fri i tråd med ordningens intensjon, samtidig som den samme arbeidskonteksten gjør fedrekvotebruk mulig.

Nøkkelord

Arbeid, foreldrepermisjon, kontekst, fedre, bønder, fedrekvote

Abstract

The article highlights how the agricultural context have an impact on fathers' parental leave practices. Farming is closely connected to the home, and have a flexibility in time and place. Working as a farmer is also known for its long days, and the farmers availability and experience-based knowledge is important to keep the farm going. As self-employed, the farmer himself is responsible for organizing the parental leave in this context. Based on interviews with farmers, this article describes strategies for the father's quota, when the work can't be postponed. The strategies involve different ways of combining work and leave, either in the form of part-time leave with fixed days, or more fluid combinations where the work and the care for the child is done at the same time. Although the intention for parental leave is that the father takes time off work to care for the child, the analysis shows that the working context prevents the farmers from taking complete time off in line with the scheme's intention. Still, it is the very same working context that makes the use of father's quota possible.

Keywords

Parental leave, fathers, farmers, father's quota, work context

Innledning

Foreldrepermisjon er ansett som et av de viktigste tiltakene for småbarnsfamiliers tilpasning mellom arbeid og familie. Permisjonsordningene har også som mål å fremme likestilling mellom mor og far i arbeids- og familieliv, samt styrke forholdet mellom far og barn. Å ta fedrekvote, dvs. den permisjonen som er øremerket for far og ikke overførbart til mor, er blitt en norm for hva menn gjør når de får barn og er en del av deres sosiale ansvar i dagens norske samfunn. Over årene har norsk permisjonsforskning bidratt med mye kunnskap om fedrekvotens virkemåte og betydning (Brandth & Kvande, 2003; 2013; 2019; Ellingsæter, 2006; 2009; Halrynjo & Kitterød, 2016; Lappegård, 2012; Kitterød, Halrynjo & Østbakken, 2017). Over 90 % av fedre med rett til permisjon tar hele eller deler av fedrekvoten. De fleste tar akkurat det som tilsvarer kvoten (Kitterød et al., 2017). Uansett om de tar hele eller deler av kvoten, varierer måten den tas på. Siden offentlige ordninger samvirker med arbeidslivets og familielivets strukturer og logikker, vil bruken av ordningene påvirkes av de ulike arbeidskontekstene fedre inngår i, og dette skaper variasjon. Denne artikkelen undersøker hvordan landbruket som arbeidskontekst utgjør rammebetingelser for landbruksfedres permisjonsvalg.

Det er i dag ca. 40 000 aktive gårdsbruk i Norge. Av disse drives 86 % av menn. Ca. 6 600 av driverne er under 40 år. De fleste av gårdsbrukene er registrert som enkeltpersonforetak (SSB, 2020).

Det er ikke tidligere studert i egne undersøkelser hvordan fedrekvoten benyttes i landbruket. I et delkapittel i sin masteroppgave om landbruksfedre identifiserer Grete Overrein (2011) ulike fedrekvotepraktiser. Alle innebærer at fedrene ivaretar gårdsarbeidet i permisjonstiden. Studier av landbrukskvinner og permisjon er også få, men det er beskrevet at arbeidets art, og særlig de flytende grensene mellom arbeid og hjem, gjør det vanskelig å være helt borte fra arbeidet i permisjonstiden (Bergslid, 2012). I en undersøkelse av kvinner som driver hesteturisme på gården, legger Cederholm (2015) vekt på arbeidsmengden, yrkets livsstilpreg, de uklare grensene mellom arbeid og hjem og det å være selvstendig næringsdrivende som årsaker til dette.

Bondeyrket skiller seg fra andre yrker ved en sterk sammenveving av arbeid og familie. Det betegnes ofte som en livsstil fordi familiemedlemmer i flere generasjoner bor og arbeider side om side på gården. Dette gjør skillet mellom arbeid og familieliv flytende (Løwe, 2004). Arbeidets nærhet til hjemmet gjør at bonden kan veksle mellom disse flere ganger daglig. Hva dette betyr for fedrenes involvering i familien, er ikke gitt, men påvirkes av historisk kontekst og kulturelle og strukturelle endringer i landbruket og samfunnet ellers. En studie av to generasjoner bondefedre fant at nærheten blir brukt på forskjellige måter. Mens det ikke ble forventet at forrige generasjon skulle bruke arbeidets nærhet til hjemmet til å delta mer i omsorgs- og husarbeid, har dagens generasjon bondefedre tilpasset seg samfunnets generelle forventninger til likestilling og involvering i barneomsorg, noe som krever mer enn forsørgelse for å bli ansett som en god far (Brandth, 2019). Fedrekvoten er en del av dette bildet.

Fedrekvoten som ordning kan sies å være lite fleksibel på den måten at den må tas av far og bare unntaksvis kan overføres til mor. Den har imidlertid stor grad av tidsfleksibilitet siden den kan splittes opp, tas over tid og i kombinasjon med deltidsarbeid (gradert). Studier som har vist hvordan bruken varierer, har funnet at særlig arbeidsforhold har betydning for hvor mye permisjon far tar. Når foreldre blir spurt om grunnene til at far ikke tar full fedrekvote, er forhold knyttet til jobb og inntekt viktigst (Kitterød et al., 2017, s. 141). Det å ha høy eller lav inntekt er blant faktorene som øker sannsynligheten for det. Fedre som er selvstendig næringsdrivende, tar sjeldnere ut fedrekvote enn fedre som er arbeidstakere. Fougner (2009) knytter noe av dette til at fedres innsats og tilstedeværelse er avgjørende når de driver egen virksomhet. De kan også ha et større økonomisk tap enn andre fedre når de mottar foreldrepenger.

Et tema som har blitt aktualisert i permisjonsforskningen de senere årene, er hvordan den innebygde fleksibiliteten i ordningen fungerer. På den ene siden påpekes det at den øker fedrenes bruk av kvoten (Duvander, 2013); på den andre at dens positive effekt i form av fedres kompetanseheving og ansvarstaking i barneomsorgen reduseres (Brandth & Kvande, 2016). Det som er helt klart, er at fleksibiliteten bidrar til stor variasjon i måten fedre bruker kvoten på (Kitterød et al., 2017; Smeby, 2013).

Problemstillingen i denne artikkelen er hva som skjer i møtet mellom gårdsarbeidet og en fleksibel fedrekvote, og hvordan det resulterer i flere ulike fedrekvotepraksiser. Spørsmålet er altså ikke om bøndene tar permisjon eller ikke, men *på hvilken måte* de tar permisjon, og hvilke strategier de anvender for å kunne ta permisjon når gårdsarbeidet ikke kan utsettes til etter permisjonen. Deres praktiske løsninger vil vise hva fedrekvoten går ut på innen rammene av landbrukets og bondeyrkets familie- og arbeidskontekst. For å få fram sammenhengen mellom arbeidskontekst og fedrekvotebruk, vil den empiriske analysen først belyse sentrale aspekt ved arbeidskonteksten slik fedrene selv beskriver den; deretter hvordan disse aspektene virker inn på måten de tar fedrekvote på.

Arbeidskontekst og fedrekvotepraksiser

Generelt kan man si at permisjonsforskningen i liten grad har fokusert på den bredere institusjonelle konteksten som foreldre er en del av (Brandth & Kvande, 2019). Suzan Lewis' forskning har i særlig grad etterlyst kontekst i arbeids- og familieforskningen, det være seg i form av endrede familieformer, organisasjonsforskjeller og implisitte normative antakelser om kjønnsforskjeller (Lewis, 1997). Konteksten er ikke viktig bare for å forstå kulturelle forskjeller mellom land, men også hvordan forskjellige diskurser og kjønnsnormer eksisterer innen et land og får betydning for hvordan permisjoner implementeres i ulike deler av arbeidslivet. Bønder har for eksempel ingen arbeidsgiver som kan uttrykke støtte eller motstand mot permisjoner, men familielandbruket karakteriseres ofte som en institusjon med en tydelig kjønnsarbeidsdeling (Brandth, 2002). Flere studier om kjønn i landbruket har vist hvordan yrket er konstruert som maskulint, hvor det å kontrollere natur, store maskiner samt mestre hardt fysisk arbeid utgjør viktige aspekter. Det er imidlertid også blitt påpekt at menn i landbruket har endret sin farspraksis i retning av «nye», involverte fedre uten at kjønnsstradisjonelle praksiser helt har forsvunnet (Haugen & Brandth, 2017). Som vi skal se, har gårdsarbeidet som kontekst flere særtrekk.

«Good farming» er et begrep som blir brukt internasjonalt av landbruksforskere for å beskrive mannlige bønders sterke yrkesidentitet med tilhørende normer for hva det vil si å drive gården godt og bli respektert som en dyktig bonde (Burton, 2004, s. 201). «Good farming» er relatert til produksjonsorienterte mål, gode avlinger, ryddige gårder/åkrer og godt husdyrhold. Erfaringsbasert kunnskap er viktig for å oppnå dette, og det å vokse opp på gården og delta i arbeidet ansees som viktig for å tilegne seg denne kunnskapen (Brandth, 2019, s. 50). Yrkeskompetansen blir ofte sett på som noe man blir «født inn i» og arver (Saugeres, 2002, s. 377). Det er dermed ikke mange andre som kan tre inn i arbeidet fordi det krever kunnskap om den spesielle produksjonen. Vi skal se hvordan slike egenskaper ved bondeyrket påvirker fedrekvotebruken.

Fleksibelt arbeid innebærer å ha kontroll over når, hvor og hvordan arbeidet utføres (Kossek & Lautsch, 2018). Landbruksarbeid utføres hjemme, der bonden også bor, men det foregår på flere arenaer som fjøset, åkeren, traktoren, skogen, mens kontorarbeidet gjøres i huset. Arbeidet er preget av lange arbeidsdager med variasjon i både arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver, som igjen følger årstid. Det kan også stykkes opp og gjøres på deltid. Tids-

messig står bønder relativt fritt til å legge opp store deler av arbeidsdagen, og med ny teknologi har denne friheten økt. Likevel er de bundet til arbeidet på gården. De kan ikke forlate det, og det er heller ikke enkelt å bli erstattet av andre.

Betydning av den lokale arbeidskonteksten for permisjonsuttaket er vist i en studie gjennomført noen år etter fedrekvoten ble innført (Brandth & Kvande, 2003). Til tross for mindre fleksibilitet den gang, forhandlet fedrene fram flere kombinasjoner av fedrekvote og arbeid, og i den prosessen ble det skapt forskjellige praksiser i ulike deler av arbeidslivet. Både krav til arbeidsinnsats, kjønnsnormer og ledelsens velvillighet bidro til utfallet.

Forskning som har knyttet fedrekvotepraksiser til arbeidskontekster, har særlig belyst hvordan karrierelogikken i eliteyrker kan påvirke fedres bruk av permisjon (Halrynjo & Lyng, 2013; Nordberg, 2019; Moen, Kvande & Nordli, 2019). For karriereorienterte fedre, som ser på arbeidet som en investering i karriereutvikling, kan permisjonsbruk utgjøre en hindring på sikt, men helst når det gjelder å nå toppledernivå (Halrynjo & Lyng, 2013). Fedre i eliteyrker frykter at de risikerer å sakke akterut – å bli «erstattelig» i en jobb der de strever for å gjøre seg «uerstattelig». Dette reduserer bruken av fedrekvoten. Kvande & Moen (2019), som studerer fedrekvotebruk blant ledere i ingeniøryrker, viser imidlertid at karrierelogikken svekkes når fedrene opplever å bli uerstattelig for barnet i permisjonstiden. De velger da å gjøre seg utilgjengelige for arbeidet gjennom bl.a. fulltidspermisjon. Når permisjonsbruken til ingeniører og finansmeglere sammenlignes, blir permisjonens konteksthengighet tydelig (Moen et al., 2019).

Fedrekvoteordningen står sterkt i arbeidslivet (Lappegård & Bringedal, 2013; Brandth & Kvande, 2019). Den blir sett på som en del av menns sosiale ansvar – selv på mannsdominerte arbeidsplasser og på arbeidsplasser med forskjellige institusjonelle logikker. Likevel kan den by på problemer for arbeidsplassen. Tanja Nordbergs (2019) studie av permisjonsbruk i politiet og i offentlige og private advokatfirma finner at *oppfatningen* av problemene varierer i de ulike arbeidskontekstene, blant annet er den avhengig av om oppgavene kan utsettes og hva utsettelsen innebærer. De offentlige organisasjonene i undersøkelsen kunne erstatte permisjonsbrukeren med vikarer med tilsvarende kompetanse, men i det private firmaet, der kompetanse og arbeidsoppgaver var individualiserte og hadde en kort tidshorison, var dette vanskelig. At kundene kunne gå til andre firma, kunne ikke firmaet risikere. I slike sektorer kan problemer med å ta (full) permisjon dermed virke større og kreve andre løsninger og strategier enn i offentlig tjenesteyting. Løsningene i private firma blir som regel individualiserte, og det påvirker permisjonspraksisen (Nordberg, 2019).

Bondeyrket har flere likheter med andre arbeidskontekster der det meste avhenger av den enkelte arbeidstaker (uerstattbarhet), og arbeidsstans over tid er vanskelig (tilgjengelighet). Bondefedres frykt for konsekvenser dersom arbeidet utføres med dårligere kvalitet, gjør det vanskelig å sette grenser for egen jobbinvestering. Selvstendige næringsdrivende er dermed en sammenlignbar yrkesgruppe. Begge er sine egne arbeidsgivere og dermed de som bærer alle kostnadene.

Fleksibel bruk av fedrekvoten kan være en løsning på tilgjengelighets- og uerstattbarhetsproblematikken. Fedrekvotens tidsfleksibilitet gjør at den kan tilpasses arbeidet gjennom utsetting, oppsplitting og deltidsuttak. Fedres motiv for å velge fleksibelt uttak, er gjerne at de leter etter den optimale ordningen for seg selv, og at de kan holde kontakt med kunder og kollegaer i permisjonstiden (Brandth & Kvande, 2016). Fedrekvote på deltid (gradert) kan imidlertid ha flere negative sider. Det fører til uventet stress; det blir hverken nok tid til arbeid eller omsorg. Studier har vist at barneomsorgen, som er ment å være det primære i permisjonstiden, blir oppstykket, og at fedre i deltidspermisjon ikke får det samme utbyttet som de som tar sammenhengende fulltidspermisjon. Siden det blir vanskelig å grensesette arbeidet, får det lett forrang (Brandth & Kvande, 2016; Halrynjo & Kitterød, 2016).

En av få studier som belyser variasjonen i fedrekvotepraksis kvalitativt, er Smebys (2013) studie av heltidsarbeidende småbarnsforeldre. Hun identifiserer tre fedrekvotepraksiser: «jobborientert», «likestillingsorientert» og «familieorientert». En *jobborientert* fedrekvotepraksis innebærer at far kombinerer arbeid og omsorg i permisjonstiden. Mor må da være i beredskap selv om hun er i arbeid. For far blir tiden med barnet fragmentert og begrenset av arbeidet (Smeby, 2013, s. 159). I en jobborientert fedrekvotepraksis vil far være primær omsorgsperson bare de dagene han har permisjon. Fragmenteringen fører dessuten til en følelse av utilstrekkelighet for fedrene. Det blir hverken skikkelig arbeid eller permisjon. I en *likestillingsorientert* fedrekvotepraksis tar far full permisjon mens mor er i fullt arbeid. Far er den primære omsorgspersonen over lengre tid, mens mor har mulighet til å gå fullt og helt tilbake til arbeid (Smeby, 2013, s. 160). En *familieorientert* fedrekvotepraksis innebærer at far er hjemme med både mor og barn i permisjonen, og permisjonsperioden preges av en rolig familietid der far ikke har hovedomsorgen (Smeby, 2013, s. 156). En slik fedrekvotepraksis betyr dermed ikke at far tar hovedansvaret hjemme og blir en selvstendig omsorgsperson.

Vi vil være interessert i om disse fedrekvotepraksisene er å finne blant bøndernes strategier for permisjonsbruk.

Foreldrepermisjon – lovverket for bønder

Foreldrepermisjon handler om en midlertidig rett til fri fra arbeidet etter en fødsel, hvor foreldrene får økonomisk kompensasjon (opptil et maksimumsbeløp) for det inntektstapet som permisjonen medfører. Fedrekvoten og mødrekvoten ble 1. juli 2018 utvidet til 15 uker hver, med en fellesperiode på 16 uker som kan fordeles fritt mellom mor og far.

Det finnes to ulike ordninger for foreldrepermisjon i landbruket, den generelle retten til foreldrepenger gjennom folketrygdloven og rett til stønad gjennom avløserordningen. Felles for ordningene er at de gir rom for enten å ta ut foreldrepengene sammenhengende, utsette og stykke opp foreldrepengeperioden eller å kombinere dem med arbeid eller ferie (grading). Foreldrepengene må imidlertid tas ut før barnet fyller tre år eller før man får et nytt barn. Siden 2007 har det i Norge vært mulig å ta et slikt fleksibelt uttak av foreldrepermisjonen gjennom folketrygdloven (Halrynjo & Kitterød, 2016, s. 27). Å benytte seg av gradert uttak med stønad gjennom avløserordningen ble ikke mulig før i 2014 (Landbruksdirektoratet, 2014, s. 6). Ønsker fedre en sammenhengende foreldrepermisjon kan de velge mellom 15 uker med 100 prosent foreldrepenger eller 19 uker med 80 prosent foreldrepenger (NAV, 2019).

Foreldrepenger beregnes ulikt for selvstendig næringsdrivende og andre arbeidstakere. Bønder karakteriseres som selvstendig næringsdrivende, og foreldrepengene beregnes ut fra gjennomsnittsinntekten de tre siste ferdiglignede årene. For en arbeidstaker beregnes de ut fra gjennomsnittet de siste tre månedene. Hvis man både er selvstendig næringsdrivende og arbeidstaker, blir begge inntektene tatt med i utregningen (NAV, 2019).

Rett til stønad gjennom avløserordningen er et supplement til folketrygdloven. Denne ordningen gjelder i hovedsak for bønder som driver med husdyrproduksjon eller helårs produksjon i veksthus, samt i onnetida (vårønn, høstønn) og for foretak som driver plante- eller honningproduksjon. Den maksimale dagsatsen for tilskuddet er 1670 kroner, hvor det er størrelsen på produksjonen som brukes som grunnlag for beregningen (Landbruksdirektoratet, 2019, s. 18). En viktig forskjell fra folketrygdloven er at grunnlaget beregnes ut fra gjennomsnittet av de to siste inntektsårene, framfor de tre siste. Foreldre kan ikke bruke hverandre som avløsere, i motsetning til foreldrepermisjon gjennom folketrygdloven, hvor det ikke er krav om dokumentasjon av avløserutgifter.

Metode og data

Undersøkelsen (se Hoøen, 2019) har benyttet et strategisk utvalg av aktive bønder som formelt har tatt den fedrekvoten de har hatt rett til. Undersøkelsen ønsket også bønder som ikke hadde brukt kvoten, men bare permisjonsbrukere meldte seg til intervju. For at permisjonen ikke skulle være så lenge siden og ordningen være mest mulig lik dagens, ble grensen for eldste barns alder satt til 7 år. Det innebar at informantene hadde rett til ti uker fedrekvote eller mer.

Antall bønder i Norge har hatt en nedgang de siste årene og gjennomsnittsalderen for bønder er nokså høy. Å finne aktive bønder som har fått barn de siste sju årene, var derfor utfordrende. Snøballmetoden ble forsøkt først, men ga bare én informant. Et informasjonskriv og et ønske om å komme i kontakt med bønder som fylte kriteriene, ble derfor sendt til lokale bondelagsledere. Noen bondelagsledere sendte felles e-post til alle medlemmene, mens andre sendte navn på personer som kunne kontaktes direkte. Dette resulterte i totalt seks informanter som fylte kriteriene og som alle hadde tatt fedrekvote. Utvalget er begrenset, men gir et grunnlag til å kunne fange opp sentrale fedrekvotestrategier i dette yrket.

Prosjektet er meldt til NSD og har fulgt deres retningslinjer for innsamling og oppbevaring av data. I forkant av intervjuene fikk fedrene informasjon om studien og det ble innhentet skriftlig samtykke til gjennomføring av intervju og lydopptak. Hvor informantene er fra, er ikke oppgitt av hensyn til anonymisering. Sitatene er skrevet på bokmål, slik at dialekt ikke skal kunne kobles til sted. Intervjuene ble utført i januar og februar i 2019, til sammen sju intervju som varte i gjennomsnitt én time hver. De ble utført ansikt til ansikt på ulike steder etter fedrenes ønske. Fem ble gjennomført hjemme på gården, ett på kafé og ett på kontoret til den eksterne arbeidsplassen. Spørsmålene dreide seg om gårdsarbeidet, permisjonsuttaket, erfaringer med permisjonen og det å kombinere bondeyrket med permisjon.

Tabell 1 gir oversikt over de sju informantene. De er gitt fiktive navn, og tabellen viser hva slags type drift de har, hvilken type foreldrepermisjon de hadde sist og antall barn. Informasjon som alder og arbeidssted er utelatt for å unngå at informantene og deres familie kan identifiseres.

Tabell 1. Oversikt over informanter

	Type drift	Siste foreldrepermisjon	Antall barn
Informant 1 Morten	Heltidsbondemedmelkeproduksjon (melkerobot).	Sammenhengende uttak med 80 prosent foreldrepenger.	4 barn
Informant 2 Carl	Heltidsbondeisamdriftmedmelk-og kjøttproduksjon (melkerobot).	Gradert permisjon – permisjon to dager i uka.	3 barn
Informant 3 Truls	Heltidsbonde med sau- og kjøttproduksjon med ammekyr. Tilleggsjobb i permisjonstiden.	Sammenhengende uttak med 80 prosent foreldrepenger.	3 barn
Informant 4 Jon	Deltidsbonde med kornproduksjon, men heltid selvstendig næringsdrivende med annen næringsaktivitet på gården.	Gradert permisjon – permisjon to dager i uka.	3 barn
Informant 5 Ulrik	Heltidsbonde med kylling- og kornproduksjon. 40 prosent stilling i tilleggsjobb i permisjonstiden.	Sammenhengende uttak med 100 prosent foreldrepenger.	3 barn
Informant 6 Stian	Heltidsbondeisamdriftmedmelk-og kjøttproduksjon (melkerobot).	Sammenhengende uttak med 80 prosent foreldrepenger.	3 barn
Informant 7 Olav	Deltidsbonde med kornproduksjon 80 prosent stilling i tilleggsjobb.	Sammenhengende uttak med 100 prosent foreldrepenger.	3 barn

Tre av informantene har eller hadde tilleggjobb til gårdsdriften. Alle informantene har partnere. Partneren til en av dem (Olav) var sykmeldt i permisjonstiden, ellers var alle partnerne yrkesaktive utenfor gården og arbeidet 60 prosent eller mer. Partnerne til bøndene hadde yrker som lege, lærer, arbeid på sykehjem, sykepleier og butikkansatt. Mortens partner hadde 5 uker ferie i hans permisjon, og Truls' partner tok permisjon fra jobb uten lønn i hans permisjonstid. Partnerne til resten arbeidet når bonden hadde permisjon. Alle informantene har flere barn, og har hatt flere foreldrepermisjoner eller skal ut i permisjon. Tabellen oppgir den permisjonen de hadde sist. Andre foreldrepermisjoner vil bli omtalt i analysen der det er relevant.

I analysen er det benyttet en temasentrert tilnærming. Siden problemstillingen er hvordan landbruket som kontekst påvirker permisjonspraksis, er det type strategi og ikke egenskaper ved fedrene som er sortert fram. De fleste fedrene har benyttet mer enn en strategi. Tema som kom fram i intervjuene, ble sortert i kategorier og underkategorier, og materialet ble dermed gjort håndterbart. Et neste steg var tolkning inkludert «samtale» med teori og annen forskningslitteratur.

Bondeyrkes fleksible karakter

I dette avsnittet vil vi belyse egenskaper ved bondeyrket og bøndenes vanlige arbeidshverdag for derved å få fram hva som er utfordrende og muliggjørende ved arbeidskonteksten når det gjelder å ta permisjon.

Steds- og tidsfleksibilitet

Et kjennetegn ved fleksibelt arbeid er fleksibilitet i rom. Bøndenes beskrivelse av sin vanlige arbeidsdag viser at bondeyrket preges av dette ved at de veksler mellom ulike bygninger og rom som fjøs, låve, kontor, traktor og forskjellige steder utendørs. Samtidig veksler de mellom å være på arbeid («ute») og det å være hjemme («inne»). Truls som har tre barn inkludert tvillinger under ett år, beskriver arbeidsdagen sin i mors permisjonstid slik:

Det er nå som regel å stå opp før ungene våkner slik at man rekker å gjøre fjøs først. Og så kjører jeg til barnehagen. Så kommer jeg hjem og hjelper til med tvillingene til kl. 10.00. Arbeidsdagen begynner egentlig ikke før da, men da er fjøset gjort. Da klarer jeg som regel å arbeide fra 10.00 til 14.00, hvis det er noe prosjekt da, mens *eldste barn* er i barnehagen. Og fra kl. 14.00 til kl. 19.30 er det egentlig å passe på barn og middag og sånt. Så er det fjøs da fra kl. 19.30 til 21.30.

Arbeidsdagen starter tidlig og ender sent, men mennene er ikke borte hele denne tiden. På grunn av nærheten til hjemmet, kan de veksle mellom steder, og de går stadig ut av gårdsarbeidet og inn i omsorgsarbeidet i løpet av dagen. Truls påpeker at han blir ropt inn flere ganger om dagen for å bistå med tvillingene. «Jeg blander papparollen og gårdsdrifta. Jeg synes alt går i ett», sier han. Nærheten mellom arbeidet og hjemmet er en fordel, men også en ulempe siden det gjør det vanskelig å forholde seg til én sfære om gangen.

Også tidsfleksibilitet kjennetegner bondeyrket. Selv om arbeidsdagen er lang med veksling mellom jobb og hjem, påpeker flere av dem at i dette yrket kan de bestemme når oppgaver skal gjøres, og at ny robotteknologi bidrar ytterligere til dette. De tre melkebøndene i utvalget har alle melkeroboter og trekker fram hvor viktig den er for tidsfleksibiliteten i yrket. «Om du begynner fjøstida klokka fire eller seks, det har egentlig ikke så mye å si», ifølge Stian. Carl forteller:

Jeg er jo ganske [fri] ... kan legge opp dagen selv. Så hvis jeg vet at det er noe ekstra, skal ut på jakt for eksempel, så kan jeg legge opp fjøset til det. Det ble jo mye enklere etter at vi fikk robot. Legger jeg inn ganske mye med gress, så kan jeg jo faktisk dra bort på møter og andre ting også. Også hvis det er noe ekstra, sånn som barnehagetilvenning og sånne ting da.

For melkebønder betyr det å slippe faste tidspunkt for melking at arbeidsoppgavene i større grad kan tilpasses permisjon og barneomsorg. Yrket er i stadig utvikling, og det kan se ut som fleksibiliteten øker, også for kornbøndene. Olav bygger egen korn tørke nettopp for å gi arbeidet økt fleksibilitet: «Det er jo litt derfor jeg bygger korn tørke selv nå, for å lage en bedre sesong for meg selv. Litt mer fleksibilitet strekker dagen og sesongen i begge endene. Det koster litt, men det er investering i framtida.»

Mye arbeid er væravhengig og sesongavhengig, og i de aller travleste sesongene er ikke fleksibiliteten like stor. Alle bøndene beskriver tida med onnearbeid som ei travel tid, og arbeidsdagen kan vare til sent på natta. Ola forteller: «Men det er klart, i støtene når det er våronn, og det er travelt, så må barnas mor stille opp mer for da er jo jeg fysisk utilgjengelig. Da må det gå unna.» Slik vil arbeidet i perioder være preget av liten tidsfleksibilitet, hvor det å prioritere og tilpasse arbeidet til familielivet blir utfordrende.

Behov for tilstedeværelse og tilgjengelighet

Bøndene beskriver en arbeidsdag preget av rutiner og tidspunkt for arbeidsoppgaver som kan tilpasses etter behov, men arbeidet kjennetegnes også av oppgaver som ikke kan vente, og uventede situasjoner som krever at bonden er til stede og tilgjengelig. Dette påvirker mulighetene for å legge arbeidet til side. Stian forteller:

Altså stopper det opp her, så må du bare gå ut. Da blir alt annet skjøvet til side. Det er jo den største forskjellen kanskje på å jobbe i en vanlig jobb, for der skal det veldig mye til for at du må på jobb etter klokka tre, men her så kan det godt hende at arbeidsdagen begynner klokka 02.00 på natta, det vet du aldri.

Det kan oppstå situasjoner i fjøset som krever at bonden må være tilgjengelig døgnet rundt. Det være seg utstyr som svikter eller kyr som kalver. Slike oppgaver kan ikke tilpasses. På denne måten har bondeyrket store krav til tilstedeværelse. Enkelte arbeidsoppgaver kan heller ikke stoppe opp, men vil styre tidsbruken. «Man kan ikke la det seile sin egen sjø. Man kan ikke sjekke brunst om tre måneder. Det blir bare tull. Må være til stede», forklarer Morten som er heltids melkebonde. Ting må holdes i gang også mens de er i permisjon. Dette mener de skiller bondeyrket fra «vanlige jobber». «En lønsmottaker kan jo si takk for seg. 'Nå får de andre ta jobben mens jeg er borte'. Men du får ikke tatt deg fri fra ansvaret og overblikket. (...) Du må være til stede i hodet på en måte. Ha oversikt: Hvordan ligger det an med førsituasjonen? Er det nok før i år?» Behovet for å være tilgjengelig både mentalt og fysisk får betydning for hvordan de kombinerer yrket med permisjonsfravær der hovedformålet er å fokusere på barnet og omsorgen.

Erstattbarhet og erfaringsbasert kunnskap

Bøndene i utvalget har gjennom sin oppvekst på gården og erfaring med drifta, opparbeidet seg en spesiell kompetanse og kjennskap til gården, jorda, dyrene og utstyret. «Det som er jobben, det er deg selv,» sier Jon. Denne kunnskapen kan vanskelig overføres midlertidig til noe andre, og derfor anser ikke bonden seg for å være erstattbar på gården. De føler at andre ikke kan gjøre arbeidet like godt. Truls sier: «Jeg føler at sånn som drifta er her, så er det jeg

som må ... det er jeg som *kan* det. Det er ingen andre jeg vil ha til å gjøre det heller. Det er jo min jobb.» Med dette utsagnet viser Truls et sterkt eierforhold til arbeidet og tilhørighet til det han gjør. Vi er her inne på spørsmålet om yrkesidentitet og «good farming»-prinsippene. Litteraturen har beskrevet hvordan det følger ære, yrkesstolthet og maskulin status med å ha en veldrevet gård i andres øyne (Haugen & Brandth, 2017).

Den erfaringsbaserte kunnskapen trekkes fram som svært viktig i situasjoner hvor det oppstår problem: «Det er ikke alltid ting går på linje; da må du ha en person som kjenner drifta, og som kan ordne opp i ting når det oppstår problem.» Det kan få store økonomiske konsekvenser for drifta om det ikke blir ordnet opp i raskt. «Kylling, for eksempel, er følsomme dyr», påpeker Ulrik. Hvis de mister en dag med tilvekst, forsvinner mellom 20 og 30 000 kroner i inntekt. «Man gjenkjenner ting og tang. Jeg har jo drevet med kylling siden 2006, slik at det er ting man bare ser.» Dette gjør at de føler seg uerstattbare.

Disse kjennetegnene ved yrket gjør bruk av vikar/avløser utfordrende. Skal en avløser kjenne gården, må vedkommende ha vært mye til stede i forkant for å ha opparbeidet seg denne kompetansen. Å kjenne utstyret og hele gården er viktig. Stian legger vekt på bondeyrkes spesielle karakter, som også er viktig når han skal vurdere å ansette avløser: «Altså, det er ikke en jobb. Det er en livsstil! Og det er veldig vanskelig å ansette noen i en livsstil. Det går ikke. Avløser er en jobb, det er ikke en livsstil.» Å kalle bondeyrket for en livsstil og avløseryrket for en jobb, handler også om at mengden arbeid overskrider det som kan forventes av en avløser med vanlig arbeidstid. En avløser må rette seg etter Arbeidsmiljøloven og kan ikke være tilgjengelig 24 timer i døgnet og heller ikke ha sju dagers uke. «Det hadde ikke vært mulig å ansette én mann til å gjøre alt», sier Truls og kommer også inn på at foreldrepengene ikke vil strekke til for å lønne en vikar. Dette gjør at det å ansette en avløser ikke løser utfordringene med foreldrepermisjon. Det er med andre ord ikke bare vanskene med å skaffe en god avløser og egen følelse av ikke å kunne erstattes, som gjør at avløser ikke brukes så mye. Slike problemer gjelder uavhengig av om permisjonen tas av en kvinnelig eller mannlig bonde (se Bergslid, 2012).

Oppsummert kan vi si at yrkeskonteksten kjennetegnes av en daglig tids- og stedsfleksibilitet, men også av store krav til tilgjengelighet og liten grad av erstattbarhet. Det kan dermed diskuteres hvor fleksibelt yrket egentlig er.

Bøndernes jobborienterte fedrekvotepraksiser

Med de kjennetegn ved konteksten som er beskrevet over, hvilke strategier har så fedrene for å kunne ta permisjon? Dette avsnittet viser ulike praksiser brukt av bøndene for å tilpasse permisjonen til arbeidet. Alle praksisene kombinerer permisjon med arbeid og kan dermed sies å være «jobborienterte» (Smeby, 2013).

Gradert permisjonspraksis

Ifølge permisjonsreglene innebærer fleksibiliteten i fedrekvoten et valg mellom å ta permisjonen på deltid (gradert) eller sammenhengende på fulltid. Hensikten med et gradert uttak er å kunne veksle mellom arbeid og permisjon og burde teoretisk sett være velegnet i bondeyrket. Bare Carl og Jon hadde formelt sett tatt gradert permisjon. Jon forklarer at han ikke kunne være borte fra gårdsarbeidet hver dag i tre måneder, og sier: «Så jeg har avvirket gradert permisjon, slik at jeg har kunnet jobbet litt og hatt en viss fleksibilitet.» Begge tok fedrekvote to dager i uka og jobbet tre. Ingen av bøndene i utvalget benyttet seg av stønad til avløser i en gradert permisjon, selv om dette ble mulig i 2014.

Den graderte (deltids)løsningen kan ses i sammenheng med at arbeidsorganiseringen muliggjør tydeligere grenser mellom jobb og hjem. Jon hadde en separat jobb i tillegg til bondeyrket, og Carl var heltidsbonde i samdrift, noe som innebar arbeidskollegaer og et fjøs i avstand fra hjemmet.

Tidligere hadde Carl tatt fulltidspermisjon og han beskriver forskjellen mellom heltids- og deltidspromisjon slik:

Da jeg hadde full permisjon, oppholdt jeg meg flere uker sammenhengende borte fra mine kolleger. Det ble mer arbeid på dem. Og da var det også vanskeligere. Når du er selvstendig bonde, ja selv i samdrift, så er det litt vanskelig å se på ting som skulle blitt gjort. Derfor tok jeg det gradert, for da hadde jeg i hvert fall ikke noe dårlig samvittighet for at jeg virkelig tok fri de dagene, da.

I tillegg til at deltidspromisjonen ble mindre belastende på kollegaene, ser vi av utsagnet at det ble lettere for Carl å grensesette arbeidet i samdriften når han hadde faste dager med permisjon. Samdriften tilpasset turnusen til hans foreldrepermisjon, og dermed ble han erstattbar med mulighet til å ta fri fra driften de to dagene i uka han hadde gradert permisjon. En slik måte å organisere fedrekvoten på gjør det enklere å fokusere på omsorgen de dagene de har permisjon, fordi det er satt rammer for når arbeidet skal skje. Jon sier: «Når jeg hadde permisjon, så hadde jeg permisjon! Da gjorde jeg *ingenting* og var med ungen. Jeg mener jeg var flink til å ha på klær og ut å gå tur, trille og få sluppet litt av selv. Bruke tid da, jeg føler det.» At han gjorde *ingenting* betyr at han brukte mye tid på barnet de dagene han hadde permisjon.

Denne permisjonsløsningen forutsetter at arbeidet kan settes på vent et par dager og at barnet har andre omsorgspersoner de andre dagene. For bønder som ikke er i samdrift, vil ikke et gradert uttak gi samme mulighet til å skille arbeid og omsorg tids- og stedsmessig med mindre de ansetter en avløser. Dette understreker arbeidskontekstens betydning for måten å ta permisjonen på. I andre typer arbeidskontekster har deltidstuttak blitt beskrevet som stressende og problematisk, nettopp fordi grensene mellom arbeid og omsorg blir overskredet og arbeidet tar overhånd (Brandth & Kvande, 2016; Smeby, 2013). For Carl og Jon satte imidlertid gradert permisjon klarere rammer for permisjon og arbeid.

Flytende strategier for å kombinere fedrekvote med gårdsarbeid

I sin masteroppgave om bondefedre beskriver Grete Overrein (2011) hvordan arbeid og omsorg flyter sammen. Arbeidet «must go on» slik at fedrekvote nesten bare blir «på papiret», mente en av fedrene hun intervjuet (s. 69). Dette nevnes også av fedrene i vårt prosjekt. Stian sier: «Etter boka er det jo ikke lov [å arbeide i permisjonen]. Jeg skal egentlig ikke være i fjøset i det hele tatt når jeg har permisjon.» Å håndtere grensene mellom arbeid og familie i landbruket på en fleksibel måte i permisjonstiden er nødvendig, men også mulig på grunn av arbeidets nærhet til hjemmet.

Mens gradert permisjon er formell og involverer avtale med Nav, viser materialet mange uformelle strategier som anvendes for å få gjort både arbeid og omsorg. Å ha barnet med i fjøsarbeidet er sentralt i en slik praksis, og konkrete hjelpemidler som bæremeis og barnevogn blir viktige for at det skal la seg gjøre. Morten kaller bæremeisen «fjøsmeis», og sier: «Fjøsmeis, det er fint! Jeg husker at de sovna da jeg skrapte skit. Det blir sånn vuggende bevegelse.» Det å ha barnevogn i fjøset og i nærheten av arbeidet muliggjør en slik kombinasjon: «Jeg hadde nå både bæremeis og vogna med inn. Han sov ikke i vogna, men det var enkelt hvis det var noe, så kunne jeg ha han til å sitte i vogna. Bare å trille til slik at han så meg, og han var nå med.» Olav beskriver hvordan barnet lå i vogn utenfor når det skulle sove, og at han arbeidet mens han fulgte med på babycallen.

Å sette inn babysete i traktoren benyttet også. Carl sier at han brukte dette når våronna nærmet seg: «Det var jo verre [å kutte ut arbeidet] hvis det begynte å gå mot våronn og sånn. Da var det ofte at jeg tok med jenta i traktoren. Men jeg prøvde å la være, for det er jo ikke slik det skal være da.» Babysete i traktoren muliggjør jobbing i permisjonstida, og Stian mener at han av og til ikke hadde noe annet valg enn å ta sønnen med i traktoren: «Han var med ganske mye i traktoren. Han satt jo i traktoren nesten en måned, han sikkert.» Med barnet i traktoren tilbringer fedrene tid sammen med barnet, men samværet er preget av at arbeidet har prioritet.

Ulrik benyttet seg av en annen strategi: han ventet med gårdsarbeidet til mor kom hjem fra jobb. Slik utnyttet han fleksibiliteten i yrket gjennom tidsmessig plassering av arbeidet. Andre tok fedrekvoten mens mor var hjemme, enten i sykemelding, ferie i deler av permisjonen eller i ulønnet permisjon hele perioden. Da arbeider bonden som normalt, og mor fortsetter å ha hovedansvaret for barnet. En slik strategi er en kombinasjon av jobborientert og en familieorientert fedrekvotep praksis (Smeby, 2013). Far jobber i fedrekvotetiden mens mor også er hjemme. Men tiden er ikke preget av den roen som Smeby beskriver i den familieorienterte praksisen fordi gårdsarbeidet må gjøres (s. 156).

Å få hjelp til gårdsarbeidet

Selv om det ligger formelt til rette for å benytte seg av avløser, er Morten den eneste som har benyttet seg av dette. Som vi så foran, er det utfordrende å ansette en avløser i en lengre periode, og Morten brukte sin bror som avløser siden han hadde kjennskap til gården og kompetanse nok. I tillegg fikk han hjelp av sin mor, som også hadde den viktige kjennskapen til gården: «Jeg har en mor med stor arbeidskapasitet, så hun (...) kan ta fjøset. Så er det bare føringa igjen, og det er jo veldig enkelt.» Selv om Morten fikk hjelp til gårdsarbeidet av sin bror og mor, ble permisjonen preget av mye arbeid. Ikke alle arbeidsoppgaver kan gjøres av andre, samtidig som mengden arbeid ikke kan dekkes av en avløser.

I samdrift er det mindre utfordrende å finne kompetente folk til å ta over arbeidet siden det er flere som driver sammen. Organiseringen av arbeidet varierer likevel for hver samdrift, og samdriftsbøndene Carl og Stian valgte ulike løsninger i permisjonen. Carl opplevde samdriften som muliggjørende for å ta permisjon: «Vi har jo flere å spille på, vi har jo en andel [arbeid], men du kan legge det opp helt annerledes med fjøsturnus og alt sånn.» I Stians samdrift er de bare to aktive bønder som arbeider sammen i hverdagen. Det å ta permisjon fra arbeidet blir mer utfordrende når alt faller på den andre: «Faren min hjalp jo til en del da. For det går jo utover han andre som er her, at jeg skal ha permisjon. Vi har jo ikke mulighet til å lønne uansett.» Å få ekstra hjelp i fjøset i permisjonstida lettet på arbeidsmengden, men krevde likevel at Stian var til stede.

Med utgangspunkt i både arbeidet og økonomien er det utfordrende for bønder å legge gårdsarbeidet til side, og det å få hjelp til gårdsarbeidet er ikke en mulig løsning for alle. Dermed blir hjelp til barneomsorgen aktuelt.

Å få hjelp til omsorgsarbeidet

Kårfolk, mødre og annen familie har en sentral rolle i fars permisjonstid siden familiemedlemmer i flere generasjoner ofte bor sammen på gården. Stian forteller om sin «permisjon mellom fjøstidene», og sier:

Det som jeg gjorde da, i realiteten, var at jeg leverte ungen til foreldrene mine på morgenen, så dro jeg i fjøset, og så var jeg og hentet han når jeg var ferdig i fjøset. Noen dager var han der hele dagen og noen dager ble det bare under morgenstellet.

Siden besteforeldrene tar omsorgen, blir det arbeidet som styrer hvor mye tid far kan være med barnet, og det å ha familie i nærheten blir viktig. Ulrik, som utsatte arbeidet til ettermiddagen, poengterer likevel viktigheten av å ha noen i nærheten som kan hjelpe til med barnepass:

Jeg kunne ikke ha med meg babyer, eller da de var så små, bort i fjøset. Og dermed ble det... så måtte jeg hele tiden... hvis det skulle bli noe [arbeid] borti der, så måtte jeg være sikker på at jeg hadde noen som kunne ta ungene da, så jeg kunne gjøre det som måtte gjøres. Husker når det var vannlekkasje da spesielt, eller strømbrudd, for da må jeg til med aggregat.

Når det skjer uventede hendelser i fjøset eller på gården, må bøndene gå ut av permisjonen og inn i arbeidet på kort varsel. For at Ulrik skal kunne være alene med barnet på dagtid i permisjonen, må han ha et bakkemannskap til å ta omsorgsoppgavene hvis det skjer noe uventet som krever hans tilstedeværelse. Å ha bakkemannskap er en forutsetning for den jobborienterte fedrekvotepraksisen. I motsetning til Smebys undersøkelse der det primært var mor som stilte opp, har bøndene flere å spille på.

Permisjon fra tilleggsarbeid, men ikke gårdsarbeid

Mange bønder har tilleggsjobb til gården, noe som også gjelder for fire av informantene i denne studien. En vanlig fedrekvotepraksis for dem er å ta permisjon fra tilleggsarbeidet, men ikke fra gårdsarbeidet. Dette sier mye om lønnsarbeidskonteksten sammenlignet med gårdsarbeid. Når man tar fri fra lønnsarbeid, forholder man seg til en arbeidsgiver som vanligvis får ansvar for å finne en vikar til å ta over arbeidet. I gårdsarbeidet er dette, som vi har sett, individualisert – den enkelte bonde må selv ordne avløser.

Overreins (2011) studie fant at permisjon fra tilleggsarbeidet betydde at fedrene gjorde mer gårdsarbeid og ikke nødvendigvis fylte permisjonstiden med omsorgsarbeid. Om fri fra tilleggsarbeidet åpner opp for mer gårdsarbeid eller mer tid til barnet, påvirkes av om permisjonen kommer i en rolig sesong for gårdsarbeidet og om mor er hjemme som bakkemannskap. Dette illustreres av Olavs erfaringer. Olav hadde permisjon fra ekstrajobben på 80 prosent og opplevde derfor permisjonstiden som arbeidsmessig rolig:

For da gjorde jeg noe småtteri mens barnet hadde dupp, så da følte jeg at jeg fikk gjort noe hele tida, ikke så mye, men litt. Også når de var i seng, så var det strake veien ut. Men det ble mye mer ro i hverdagen som gjorde at jeg fikk faktisk gjort litt mens de lå og sov. Det var bare sånn små enkle ting som holdt hjulene i gang.

Arbeidsmengden på gården var liten, hovedsakelig fordi permisjonen ikke kom i den mest arbeidskrevende sesongen. Litt ekstra gårdsarbeid innimellom omsorgsoppgavene hadde en positiv effekt på gården, mente Olav:

Vi kunne jo dra på trilletur og følge med på åkrene og legge litt strategier for gjødsling og sprøyting i permisjonen, og kombinere det med å trille en tur, det var to fluer i en smekk. Så vi var og så på åkeren hver dag. Åkrene fikk oppfølging når jeg var i permisjon, og jeg lyktes med avlingene også, veldig. Veldig bra begge gangene.

En annen strategi er å legge permisjonen fra tilleggsjobben til nettopp våronn, sauesanking eller andre travle tider. Både Olav og Truls gjorde det. Muligheten bød seg siden mødrene også var hjemme. Dette er også en strategi der permisjonstiden brukes til å gagne gårdsar-

beidet, men krever at mor eller andre kan ta seg av barnet. Da Ulrik tok permisjon fra sin 40 prosent tilleggjobb, var ikke mor hjemme, og han hadde hovedansvaret for barnet på dagtid. Gårdsarbeidet ventet han med til mor kom hjem fra jobben. I hans tilfelle åpnet ikke fedrekvoten opp for mer tid til gårdsarbeidet.

En strategi som styrker fars omsorgsansvar, er plassering av permisjonsuttaket i lavsesong. Carl som virkelig ønsket å ta permisjon, la sin permisjon på senhøsten og utover vinteren slik at det ikke var på den travleste tida. «Når høsten begynner, så er det jo ikke så mye ekstra. Da er det jo bare fjøset kan du si.» Fedrene ønsket å være mest mulig sammen med barnet i permisjonen, men arbeid måtte de likevel gjøre.

Avslutning og konklusjon

Formålet med denne artikkelen har vært å vise forskjellige måter bønder bruker fedrekvoten på i kombinasjon med arbeid. Artikkelen legger vekt på betydningen av arbeidskontekst, noe som har vært lite belyst i permisjonsforskningen, særlig i yrker der fedrene jobber alene og er sin egen arbeidsgiver. Fedrekvotebruk blant bønder har ikke tidligere vært studert eksplisitt og resultatene kan derfor også bidra til landbruksforskningen. I denne studien har alle fedrene tatt fedrekvote og alle mødrene er yrkesaktive selv om noen var hjemme under fars permisjon. Familiene ligner av den grunn på andre familier som tar permisjon.

Første del av analysen anvender begrep fra arbeidsforskningen og viser hvordan gårdsarbeid har stor steds- og tidsfleksibilitet, samtidig som det krever at gårdbrukere må være tilgjengelige. Yrket egner seg godt for å studere hvordan permisjonsordningen fungerer i en arbeidssituasjon som har mange fleksible aspekt, men som krever at de må være «alltid beredt». Gårdsdriften kan ikke stanses; de må være i beredskap om noe skulle oppstå. Likevel har arbeidet tids- og stedsfleksibilitet, og nærheten til hjemmet gjør det mulig å veksle mellom timer i fjøset og innendørs sammen med babyen. Når en bor på stedet der arbeidet utføres, blir grensene mellom arbeid og familie uklare og sfærene har lett for å overlappe. I en slik gårdskontekst kan ikke fedrene ta permisjon i betydningen helt fri fra arbeidet for å ha omsorg for barnet.

Andre del av analysen fokuserer på de strategiene fedre anvender for likevel å kunne ta permisjon uten stans i gårdens drift. Å inngå i samdrift og ha flere kollegaer, gjør det lettere å grensesette arbeidet ved hjelp av gradert uttak. De kan da fokusere på barnet og omsorgsarbeidet de dagene de har permisjon. Ellers i arbeidslivet er gradert uttak funnet å være lite grensesettende, men i gårdskonteksten virker det motsatt. Å arbeide i permisjonstiden kaller Smeby (2013) en jobborientert permisjonspraksis. Arbeidet styrer, og omsorgen blir nedprioritert. Funnet bekrefter tidligere forskning som har vist at menn generelt tilpasser permisjonen til kravene i arbeidet (Kitterød et al., 2017). Bøndernes fedrekvotepraksis er en jobborientert praksis der fedrekvoten betyr en flytende kombinasjon av arbeid og omsorg. Bonden håndterer begge deler hver dag ved hjelp av flere forskjellige strategier. En strategi er å ta ungen med seg på arbeid, hovedsakelig i fjøset og i traktoren. Arbeidet tilpasses barnets sovetider, men ikke minst er tilgangen på mor eller besteforeldre som bakkemannskap viktig. Permisjonen kan også plasseres i lavsesong for å minske arbeidspresset, og fedre med tilleggjobb tar permisjon fra denne jobben, men bruker permisjonstida til å arbeide enda mer på gården.

Avløser er en lite brukt strategi for å jobbe mindre. Flere av bøndene beskriver det som økonomisk vanskelig å ansette en avløser, og ordningen med stønad til avløser er ofte for lav. Siden partnere ikke kan benytte hverandre som avløsere gjennom avløserordningen, påpekes også utfordringen med å finne noen som kjenner gården godt. Å styrke tilgjengelig-

heten på kompetente avløsere, og gjøre det økonomisk mulig å ha avløseren på gården over lengre tid for å bygge opp den erfaringsbaserte kunnskapen som trengs, vil gjøre det enklere for bønder å prioritere bort arbeid i permisjonen.

En viktig målsetting med fedrekvoten er at den skal fungere som verktøy for å skape en «omsørgende» og deltakende far. På grunn av datas karakter kan ikke artikkelen gå inn i kjønnsproblematikken på en utfyllende måte. Men, vi ser at tradisjonelle kjønnspraksiser løses litt opp fordi fedrekvoten har skapt føringer for fedres deltakelse i barneomsorgen. Den «likestillingsorienterte» fedrekvotepraksisen som går ut på at far tar omsorg for barnet mens mor går tilbake til jobben sin (Smeby, 2013), er imidlertid lite framtrødende her. Som selvstendig næringsdrivende er det opp til den enkelte bonde å organisere permisjonsuttaket, og individuelle løsninger har lett for å fremme kjønnsstradisjonell praksis (Nordberg, 2019). I landbruket er arbeidsnormene kjønnset, lav kvalitet på arbeidet kan gå ut over mannlig ære – noe som kommer fram i begrepet «good farming» (Haugen & Brandth, 2015).

I denne artikkelen er det først og fremst arbeidskonteksten som har stått i sentrum for forståelsen av fedrenes strategier. Egenskapene ved denne konteksten får en kjønnset virkning på den måten at fedrene blir mindre involverte i barneomsorgen enn de ville ha vært dersom de ikke tilpasset permisjonen til arbeidet. Dermed kan virkningen bli mindre i tråd med fedrekvotearbeidets mål om økt likestilling. Av samme grunn er det trolig også en begrenset endring i maskulinitet i retning av en «omsørgende» far. Å ha ansvar og tid til å fokusere på omsorgsarbeidet i permisjonstiden er viktig for at fedre skal kunne utvikle seg som omsorgspersoner, noe bøndene i denne studien har fått gjort i mindre grad.

Referanser

- Bergslid, I. K. (2012). *Toppleder i grønn kjeledress: Dybdeintervju med 12 kvinner om landbruket*. Bioforsk rapport 7(118). Tingvoll: Bioforsk økologisk.
- Brandth, B. (2019). Farmers framing fatherhood: everyday life and rural change. *Agriculture and Human Values*, 36(1), s. 49–59. <https://doi.org/10.1007/s10460-018-9887-z>
- Brandth, B. (2002). Gender identity in European family farming: A review of literature. *Sociologia Ruralis*, 42(3), s. 181–200. <https://doi.org/10.1111/1467-9523.00210>
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (Red.). (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016) Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment and Society*, 30(2), s. 275–290. <https://doi.org/10.1177/0950017015590749>
- Brandth, B. & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), s. 43–57. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1472067>
- Burton, R. J. F. (2004). Seeing through the 'good farmer's' eyes: towards developing an understanding of the social symbolic value of 'productivist' behavior. *Sociologia Ruralis*, 44(2), s. 195–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9523.2004.00270.x>
- Cederholm, E. A. (2015). Lifestyle enterprising: the 'ambiguity work' of Swedish horse farmers. *Community, Work & Family*, 18(3), s. 317–333. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.933091>
- Duvander, A. Z. (2013). Er den svenske permisjonsordningen for fleksibel? I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 165–179). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A. L. (2006). Nordiske permisjoner for foreldre – et columbi egg? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 9(2), s. 73–87.

- Ellingsæter, A. L. (2009). Leave policy in the Nordic welfare states: a 'recipe' for high employment/high fertility? *Community, Work and Family*, 12(1), s. 1–19. <https://doi.org/10.1080/13668800801890152>
- Fougner, E. (2009). Hvorfor tar selvstendig næringsdrivende fedre kortere foreldrepermisjon? *Arbeid og velferd*, 3, s. 48–54.
- Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2016). Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid-familietilpasning og velferd i Norge og Norden. En litteraturstudie. Rapport 16:06. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2442364>
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2013). Fedrepermisjon i karriereryrker. I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, s. 222–237. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haugen, M. S. & Brandth, B. (2015). When Farm Couples Break Up: Gendered moralities, gossip, and the fear of stigmatization in rural communities. *Sociologia Ruralis*, 55(2) s. 227–242. <https://doi.org/10.1111/soru.12065>
- Haugen, M. S. & Brandth, B. (2017). Gender Identities and Divorce among Farmers in Norway. I B. B. Bock & S. Shortall (Red.), *Gender and Rural Globalization*, s. 185–197. Oxfordshire: CAB International.
- Hoøen, I. M. H. (2019). *Fedrekvote- og farspraksiser blant bønder*. Masteroppgave. Trondheim: NTNU.
- Kitterød, R. H., Halrynjo, S. & Østbakken, K. M. (2017). Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor? Rapport 2017:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Kossek, E. E. & Lautsch, E. B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1). DOI: 10.5465/annals.2016.0059
- Kvande, E. & Moen, L. V. (2019). Å bli uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb: Mannlige lederes erfaringer med bruk av fedrekvote. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), s. 340–352. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-03>
- Landbruksdirektoratet (2014). Retningslinjer for behandling av søknader om tilskudd til avløsning ved sykdom mv. (Rundskriv 2014-10). Hentet 13.10.20 fra <https://www.landbruksdirektoratet.no/no/produksjon-og-marked/velferdsordninger/avlosning-ved-sykdom/regelverk?index=0&metaKey=525&status=expired>
- Landbruksdirektoratet (2019). Kommentarer til regler i forskrift om tilskot til avløsning ved sykdom og fødsel mv. og jordbruksavtalen kapittel 9.2. (Rundskriv 2019-1). Hentet 29.04.19 fra <https://www.landbruksdirektoratet.no/no/produksjon-og-marked/velferdsordninger/avlosning-ved-sykdom/regelverk/kommentarer-til-reglene-i-forskrift-om-tilskot-til-avl%C3%B8ysing-ved-sjukdom-og-f%C3%B8dsel-mv-og-i-jordbruksavtalen-kapittel-9.2>
- Lappegård, T. (2012). Couples' parental leave practices: The role of the workplace situation, *Journal of Family Economic Issues*, 33, s. 298–305. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9291-6>
- Lappegård, T. & Bringedal, K. H. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I B. Brandth & E. Kvande. (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, s. 29–41. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lewis, S. (1997). 'Family Friendly' Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins? *Gender, Work & Organization*, 4(1), s. 13–23. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00020>
- Løwe, T. (2004). Bonden arbeider hardt for føden. *Samfunnsspeilet*, 5, s. 5–10. Hentet 07.03.18 fra <https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/artikler-og-publikasjoner/bonden-arbeider-hardt-for-foden>
- Moen, L. V., Kvande, E. & Nordli, K. (2019). Fathers's use of parental leave in organizations with different institutional logics. *Social Sciences*, 8(10), s. 294. <https://doi.org/10.3390/socsci8100294>

- NAV (2019). Foreldrepenger, engangstønad og svangerskapspengene. <https://familie.nav.no/>
- Nordberg, T. (2019). Managers' views on employees' parental leave: Problems and solutions within different institutional logics, *Acta Sociologica*, 62(1), s. 81–95. <https://doi.org/10.1177/0001699318759781>
- Overrein, G. (2011). *Fedre og barn på bygda: En kvalitativ studie av farspraksiser blant to generasjoner landbruksfedre*. Masteroppgave. Trondheim: NINU.
- Saugeres, L. (2002). The cultural representation of the farming landscape: Masculinity, power and nature. *Journal of Rural Studies*. 18(4), s. 373–384.. [https://doi.org/10.1016/s0743-0167\(02\)00010-4](https://doi.org/10.1016/s0743-0167(02)00010-4)
- Smeby, K. W. (2013). Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt? I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, s. 150–164. Oslo: Universitetsforlaget.
- SSB (2020). Gardsbruk, jordbruksareal og husdyr. www.ssb.no/stjord