

«Hun ble en pappajente»

Å gjøre seg uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb

En kvalitativ studie av permisjonsbruk blant fedre i lederstillinger

Lisa Vaagan Moen

Masteroppgave i sosiologi

Forord

Det føles rart å skulle avslutte noe du har jobbet med i så lang tid, men samtidig er jeg endelig i mål. Å skrive denne masteroppgaven har vært det mest interessante og lærerike jeg har gjort i løpet av tiden på universitetet.

Først og fremst vil jeg takke min veileder Elin Kvande, for ditt engasjement i denne oppgaven og ditt gode humør. Jeg har alltid kommet ut igjen fra ditt kontor med en enda større trygghet og stolthet over oppgaven.

Denne oppgaven hadde ikke blitt til uten informantene som stilte opp. Tusen takk for at dere tok tid til å dele deres erfaringer og opplevelser i en travel hverdag.

Å skrive en masteroppgave er litt av en prosess, og i denne prosessen har gjengen på lesesalen vært en herlig heiagjeng. Takk for gode samtaler, latter og oppmuntrende ord, selv når du etterspør det selv. Takk til Håvard og Anders som mer enn gjerne hjelper til når jeg spør. Ninni, takk for at du kom deg gjennom litt, selv om en småbarnsmor ikke alltid bestemmer tiden selv. Tusen takk til mine snille og nøyaktige svigerforeldre som tok seg tid til korrekturlesing med den røde pennen.

Tusen takk til mamma og pappa som alltid er der for støtte og gode ord. Amund, du er uvurderlig!

Trondheim, mai 2017

Lisa Vaagan Moen

Abstract

The aim of this thesis was to study the integration of work and family life for fathers in Norway by examining how they use the national parental paid leave system. As part of that system, the father's quota enacted in 1993, has become a mature institution. Fathers in Norway can choose to use the father's quota in full time or in combinations with part-time work, the so called flexible father's quota. For many fathers the quota can also serve as a boundary function as it come to work. However, for some father's, where career is important, specific challenges can arise with using the parental leave system, and the father's quota. Research has shown that working fathers risk being deemed replaceable in jobs that, in certain sense, requires them to be irreplaceable.

To extend research on the topic, I conducted qualitative in-depth-interviews with fathers who work in different types of leadership positions. Male leaders therefore formed the base of my study, and interviewing them as fathers enabled me to understand how they experienced their parental leave.

In doing so, I sought to answer three questions. First, how do fathers in leadership positions use the father's quota, and why? Second, to what extent are fathers in leadership positions available or unavailable for work during the leave period? Third, what experiences do fathers in leadership positions face in terms of replaceability when it comes to their home and work lives? In many ways, the first question marks the starting the point for the rest of the study, since the different uses of the quota can affect father's subsequent experiences.

My findings indicate that fathers in leadership positions use the earmarked father's quota, albeit in different ways. When it comes to being available or unavailable for work during the leave period, I argue that it depends on how the father uses the father's quota. On the one hand, the flexible father's quota often causes fathers to become available for work. On the other, the coherent father's quota enables a clear distinction between home and work, since fathers become entirely unavailable for work. Accordingly, fathers can choose to be available or not depending on how they use the father's quota. At the same time, as my research also shows, the term *replaceability* has a different meaning than what previous research has suggested. Other than studying the term as it pertains to work, I extend *replaceability* to home life as well as to childcare during the leave period. My research has revealed that fathers become irreplaceable at home and in the childcare, and replaceable at work.

Innhold

1. Innledning	1
1.1 Oppgavens problemstillinger	3
1.2 Oppgavens struktur	4
2. Teori og tidligere forskning	7
2.1 Den nordiske modellen	7
2.2 Den nye farsrollen.....	9
2.3 Fedrekvoten	10
2.3.1 Fedrekvotens fleksibilitet	12
2.3.2 Fedrekvotepraktiser	13
2.4 Fedre i karriereyrker	14
2.4.1 Karrierehengivenhet og familiehengivenhet	16
2.4.2 Karriereposisjon og omsorgsposisjon	17
2.5 Teoriens rolle i oppgaven	18
3. Metode	19
3.1 Da det hele startet	19
3.2 Det vitenskapsteoretiske bakteppet.....	20
3.3 Kvalitative data	20
3.3.1 Dybdeintervju	21
3.4 Rekruttering av informanter	22
3.5 Utforming av intervjuguide	24
3.6 Gjennomføring av intervju	25
3.7 Min forskerrolle	26
3.8 Forberedelser til analysearbeidet	28
3.8.1 Tematisk analyse	29
3.9 Forskningsetikk.....	30
3.10 Vurdering av kvalitet	31
4. Fedrekvoten på ulike måter	33
4.1 Sammenhengende uttak av fedrekvote	33
4.1.1 For å kunne skru av bryteren.....	33
4.1.2 Lett for arbeidsgiver	36
4.2 Gradert uttak av fedrekvote	37
4.2.1 «Det eneste som funker for meg i den posisjonen jeg er i»	37
4.3 Permisjon utover fedrekvote	39
4.3.1 Verdifullt å ta mer permisjon	40

4.4 Oppsummering fedrekvoten på ulike måter	41
5. Tilgjengelighet i forhold til jobb	43
5.1 Å gjøre seg tilgjengelig	43
5.2 Å gjøre seg utilgjengelig	45
5.2.1 Permisjonen som en grensesetter til arbeidet	47
5.3 Oppsummering tilgjengelighet i forhold til jobb	49
6. Erfaringer i forhold til omsorg og jobb	51
6.1 Opplevelsen av å være uerstattelig hjemme	51
6.1.1 Å bli nummer én gjennom eneansvaret	52
6.1.2 Bevisstgjøringen av omsorg og husarbeid	55
6.2 Opplevelsen av å bli erstattelig på jobb	56
6.2.1 «Så jeg steg i gradene mens jeg var hjemme»	58
6.2.2 Å stagnere uten at det spiller noen rolle	60
6.2.3 Aksept for pappapermisjon som et kvalitetsstempel	62
6.3 Oppsummering erfaringer i forhold til omsorg og jobb	64
7. Diskusjon	67
7.1 Et spørsmål om hvordan	67
7.2 Tilgjengelighet og utilgjengelighet gjennom type permisjon	68
7.2.1 Fleksibilitetens betydning for tilgjengelighet	68
7.2.2 Det sammenhengende uttaket sin betydning for utilgjengelighet	69
7.3 Erstattbarhet	71
7.3.1 Uerstattelig i omsorgen	71
7.3.2 Erstattelig i arbeidet	73
7.4 Erstattbarhet får en ny betydning	74
7.5 Lederfedre som normsettere	75
7.6 Yrkesbakgrunnens mulige betydning	77
8. Konklusjon	79
Referanseliste	83
Vedlegg	87
Vedlegg 1 – samtykkeskjema	87
Vedlegg 2 – intervjuguide	89
Vedlegg 3 – godkjenning fra NSD	93

1. Innledning

Et lenge politisk mål har vært å oppnå en større likedeling av yrkes- og familiearbeid mellom mødre og fedre. En tydelig målsetting har lenge vært å legge forholdene til rette for mødres yrkesaktivitet, og i løpet av 1990-tallet skulle fokuset endre seg; fedre skulle engasjere seg mer på hjemmebane (Kitterød 2007). Dette har blant annet ført til at far ikke lenger regnes som forsørger, men at far også har et ansvar om å ta en del i omsorgsarbeidet. Med bakgrunn i dette viser det seg at det faktisk foreligger en endring når det gjelder fedres samvær det siste tiåret. Fedre har blitt mer aktive i barneomsorgen både i hverdagene og i helgene, men den største økningen finner en likevel i hverdagene (Kitterød 2013). Med andre ord kan en snakke om en mer nærværende far som engasjerer seg aktivt i barnet og barnets dagligliv, og «earning is caring» er ikke lenger nok til å definere en god far (O'Brien, Brandth og Kvande 2007:376).

Verktøyet som kan tenkes å ha hatt innvirkning på denne endringen og fedres rolle i barnets første leveår, er innføringen av fedrekvoten i 1993 (Brandth og Kvande 2013a). Fedrekvoten ble introdusert som en omsorgspermisjon som var reservert for fedre, og Norge var det første landet i verden som var ute med denne. I utformingen av denne kvoten var det spesielt tre målsettinger som ble vektlagt. For det første ville en større involvering i omsorgen for barna kunne bidra til en økt likestilling mellom kvinner og menn, både i arbeidslivet og omsorgsarbeidet (Brandth og Kvande 2013a). For det andre forelå det en målsetting om å styrke relasjonen mellom barn og far. Hvis fedre var mer tilstedeværende i den daglige omsorgen, ville dette føre til at barna fikk større kontakt med far (Brandth 2007). For det tredje var et argument at involvering i barneomsorg skulle være et gode for fedrene selv og for deres utvikling som mennesker. Dermed ble fedres omsorg for barna betraktet som en fordel både for mødrene, barna og fedrene.

Fedre var ikke sene om å ta i bruk fedrekvoten da den ble innført. I følge Brandth og Kvande (2013) er andelen som benytter seg av hele eller deler av fedrekvoten på stabile nitti prosent. Dette tyder på at det er en flertallspraksis blant fedre i Norge. Denne høye prosenten skyldes blant annet øremerkingen som sier at kvoten ikke kan overføres til mor. Samtidig er fedrekvoten lovbestemt, noe som medfører at fedre i prinsippet slipper å forhandle med arbeidsgiver om å ta permisjon (Brandth og Kvande 2013a). I tillegg kan fedrekvoten fungere som en grensesetter til arbeidet, nettopp fordi det er en akseptabel grunn til å være borte over en periode. Spesielt gjelder dette for fedre som arbeider i såkalte «grenseløse» eller «grådige» bedrifter (barne- og likestillingsdepartementet 2008-2009). I dag er fedrekvoten fleksibel i den grad at far kan

strekke den ut i tid, dele den opp i bolker, og far kan ta den sammen med mor. Fleksibelt uttak av foreldrepenger ble innført i 2007, og noe som var nytt i denne sammenhengen var at fedrekvoten ble inkludert i den fleksible ordningen, og at permisjonstiden kunne forlenges til barnet fylte tre år (Brandth og Kvande 2013b). En viktig intensjon bak fleksibiliteten var at det skulle bli attraktivt for fedre å ta mer permisjon ved å gjøre det mulig å kombinere omsorg med arbeid: «Siktemålet er å gjøre det enklere å kombinere arbeid og barneomsorg i barnets første leveår ved å forenkle regelverket vesentlig i forhold til i dag» (Ot.prp. nr. 104 (2004-2005:28)).

Likevel kan det tenkes at høyt utdannede fedre i karriereyrker møter spesifikke utfordringer når det gjelder å ta ut foreldrepermisjon (Halrynjo og Lyng 2013). I deler av arbeidslivet er ikke nødvendigvis en jobb kun et levebrød, men også en investering i karriereutvikling, og dermed kan fedres permisjonsuttak ha indirekte og langsiktige konsekvenser i form av karrierekonsekvenser. At utdanning og yrke har noe å si for fedres permisjonsbruk finner Brandth og Kvande (2003) i sin studie. Når det gjelder lederansvar kan det tenkes at de som er ledere enten har en sterk forhandlingsposisjon som gjør at de kan ta mye permisjon, eller at deres arbeidssituasjon gjør det vanskelig å være borte på permisjon.

Ifølge Pettersen, Kjeldstad og Nymoene (2007) bør ledere sees på som representanter for det nye arbeidslivet. Grunnen til dette er fordi de fremstår som det nye arbeidslivets «kjernetropper» når det gjelder arbeidsutvikling, arbeidstid og arbeidsutjevning mellom kvinner og menn. For eksempel viser det seg at ledere har den lengste arbeidstiden blant yrkesgruppene i arbeidslivet (Pettersen, Kjeldstad og Nymoene 2007). Ledere er med andre ord en gruppe som skiller seg ut, og jeg vil derfor fokusere på denne gruppen når kombinasjonen av omsorg og jobb under permisjonen skal studeres. Jeg vurderer denne gruppen som tilhørende til typiske karriereyrker og eliteprofesjoner. Dette fordi de ofte er godt utdannet, og arbeidsdagene kan tenkes å være preget av mye ansvar, store oppgaver, lange dager og ofte sitter de alene om oppgavene.

Fedre i karriereyrker og eliteprofesjoner utgjør en interessant gruppe fordi de i utgangspunktet kjennetegnes av trekk som peker i motstridende retninger (Halrynjo og Lyng 2013). På den ene siden er høyt utdannede fedre mer likestillingsorienterte både i holdninger og i praksis i forhold til andre fedre, og samtidig er de mer positive til fedrekvoten. På den andre siden viser det seg at høyere inntekt for far øker sannsynligheten for en kjønnsstradisjonell arbeids- og familietilpasning (Halrynjo og Lyng 2013). I tillegg er fedre med høy inntekt også de som benytter seg minst av fedrekvoten. Med andre ord er det et område som trenger å bli utforsket nærmere.

Tidligere kvantitative studier som er gjort av Halrynjo og Lyng (2013) undersøker blant annet om fars permisjonsuttak kan ha langsiktige konsekvenser for karrieren. Deretter utforsker de forståelser av karriereomkostninger og fedres permisjonsbruk i karriereyrker, ved hjelp av kvalitative data. Deres data viser hvordan foreldre i karriereyrker stilles ovenfor et dilemma ved bruk av foreldrepermisjon, dette gjelder også ved kortere permisjoner. Utfordringene er knyttet til hvordan du risikerer å bli «erstattelig» i en jobb der det å lykkes krever at du klarer å gjøre deg «uerstattelig» (Halrynjo og Lyng 2013). Som det kommer frem er også midlertidig eller kortvarig fravær et sjansespill med statusen og opplevelsen av å være «uerstattelig».

Dermed blir utgangspunktet for denne oppgaven å studere hvordan fedre i lederstillinger opplever og erfarer permisjonstiden med tanke på omsorg og jobb. Det vil samtidig være fruktbart å få en oversikt over hvordan fedrene anvendte fedrekvoten, og samtidig se på begrunnelsene for dette valget. Jeg vil argumentere dette med at det sammenhengende uttaket og det graderte uttaket av fedrekvoten kan påvirke fedrenes opplevelser og erfaringer ulikt. Det kommer for eksempel frem av Halrynjo og Lyng (2013:236) at et viktig spørsmål for videre empirisk forskning vil være i hvilken grad utvidet fedrekvote vil bidra til at fedre i karriereyrker kan og vil gjøre seg «erstattelig» på jobb og «uerstattelig» hjemme. Min studie kan på bakgrunn av dette være med på å gi enda en forståelse av hvordan fedrekvote og permisjon oppleves og erfares av karrierefedre, et område som fremdeles er lite utforsket.

1.1 Oppgavens problemstillinger

Med utgangspunkt i dette, vil jeg inkludere begrepet *erstattbarhet* når disse erfaringene og opplevelsene skal studeres. Dette med tanke på både omsorgen i hjemmet og arbeidet. I tillegg til dette blir *tilgjengelighet* et begrep som er interessant å se nærmere på. Tilgjengelighet betyr i denne sammenhengen hvor tilgjengelig eller utilgjengelig fedrene opplever å være for arbeidet under permisjonen. Med bakgrunn i disse to begrepene, har oppgaven utformet to hovedproblemstillinger:

- I hvilken grad er fedre i lederstillinger tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden?
- Hvilke erfaringer gjør fedre i lederstillinger seg med tanke på erstattbarhet i omsorg og jobb?

For å få frem erfaringene og opplevelsene knyttet til erstattbarhet og tilgjengelighet på best mulig måte, vil en oversikt over anvendelsen av fedrekvoten ligge til grunn. Som tidligere vist, kan det tenkes at fedre opplever og erfarer permisjonstiden ulikt avhengig hvordan de har

benyttet fedrekvoten, med tanke på det sammenhengende uttaket og det graderte uttaket. Bak de ulike valgene av type fedrekvote følger også begrunnelser, og disse vil samtidig bli inkludert. Det er derfor utformet følgende underproblemstilling:

- Hvordan benytter fedre i lederstillinger fedrekvoten, og hva er begrunnelsene for dette valget?

For å belyse dette temaet og disse problemstillingene, har jeg intervjuet ni fedre som sitter i en lederposisjon gjennom dybdeintervju. Fedrene i denne studien jobber i både store og mellomstore bedrifter. Informantene tilhører typiske tradisjonelle yrker med enten høy lang utdanning eller høy kort utdanning (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007). Dette fordi de er utdannet ingeniører eller sivilingeniører. En informant har i tillegg en mer økonomisk bakgrunn. Videre er alle mellomledere i sine bedrifter, og de tilhører privat sektor.

1.2 Oppgavens struktur

Kapittel to tar for seg tidligere forskning og teori. I denne delen vil det først bli redegjort for den nordiske modellen og velferdspolitikken i Norge. Deretter følger en del om den nye farsrollen. Et verktøy som kan ha vært med på å utvikle den nye farsrollen, er fedrekvoten og denne blir dernest presentert. Etter dette konkretiseres kapittelet og retter fokuset mot fedre i karriereyrker og tidligere forskning som er gjort på dette området.

Deretter følger kapittel tre som er et metodekapittel. Kapittelet vil presentere prosessen fra start til slutt. Det begynner med å gjøre rede for hvordan hele denne prosessen begynte. Etter dette følger en kort del om det vitenskapsteoretiske bakteppet for studien. Videre vil kapittelet vise valget bak oppgavens datainnsamling, før den beveger seg over på rekruttering av informantene. Selve intervjuguiden og utviklingen av denne blir dernest presentert, og gjennomføringen av intervjuene blir så gjort rede for. Det er viktig å vurdere min egen forskerrolle, og jeg har derfor inkludert dette. Deretter blir analysearbeidet og den tematiske analysen for oppgaven presentert. Til slutt i kapittelet vil forskningsetikken bli vurdert, før den kort diskuterer studiets kvalitet.

Analysedelen er delt inn i tre ulike kapiteler, og tar for seg oppgavens problemstillinger. Kapittel fire gir en oversikt over bruken av fedrekvoten blant fedrene i studien. Det vil være hensiktsmessig i denne delen å se på de ulike begrunnelsene for dette valget. Kapittel fem konsentrerer seg om en av oppgavens hovedproblemstillinger som omhandler tilgjengelighet.

Kapittel seks er det siste kapittelet av analysen, og baserer seg på oppgavens andre hovedproblemstilling som angår begrepet erstattbarhet i forhold til omsorg og jobb.

Kapittel syv er et diskusjonskapittel og bygger på analysedelen. Funnene som er gjort i analysekapittelet vil diskuteres opp mot tidligere forskning og teori i oppgaven. I denne delen vil alle tre problemstillingene bli diskutert, men i og med at underproblemstillingen på mange måter er et utgangspunkt for hovedproblemstillingene, er denne med underveis i hele kapittelet.

Til slutt følger kapittel åtte som er et avsluttende og oppsummerende kapittel. I denne delen vil oppgaven trekke opp igjen de tre problemstillingene som er utgangspunktet for oppgaven, og tydelig besvare disse spørsmålene. Samtidig vil kapittelet gjøre rede for hvordan mine funn kan bidra til den videre forskningen på området som omhandler karrierefedre og permisjon.

2. Teori og tidligere forskning

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for tidligere forskning og teori. Jeg vil starte på det mer generelle planet ved å gi et bilde av den nordiske modellen. Det vil være viktig å fremheve kjennetegnene ved denne modellen da denne type politikk er bakteppet for permisjonsordninger som fedrekvoten. Dermed følger en del som presenterer omsorgspermisjonen som kun er reservert til fedre, nemlig fedrekvoten. Videre vil det bli presentert et kapittel om farsrollen i endring. I og med at denne oppgaven tar utgangspunkt i fedre som er ledere, vil det dernest følge et kapittel som omhandler karrierefedre og permisjon. I denne sammenhengen blir «erstattbarhet» et relevant begrep å se nærmere på. Avslutningsvis vil kapittelet legge frem ulike posisjoner fedre inntar i møte mellom jobb og hjem.

2.1 Den nordiske modellen

Den norske velferdsstatens familiepolitikk har mye til felles med de andre nordiske landene, og derfor snakker en om «den nordiske modellen» (Brandth og Kvande 2013a:20). Et av de sentrale kjennetegnene ved den nordiske velferdsstaten dreier seg om kjønnslikestilling, og denne «passion for equality» har vært en viktig målsetting i nordisk politikk. Dette kjennetegnet er også et av hovedtrekkene ved den norske velferdsmodellen som NOU (2007:11) legger vekt på: «en omfattende familiepolitikk som fremmer likestilling mellom kjønnene». Videre står verdier som likhet, solidaritet og universalisme sterkt i denne modellen hvor målsettingen er å skape et inkluderende samfunn. Samtidig har velferdsstatens politikk hatt fokus på likestilling mellom foreldrene, og dette har blitt brukt som et virkemiddel for å lette arbeid- og familietilpasningen.

I den nordiske velferdsstatsmodellen står arbeidsdeltakelse som et sterkt mål og middel, og en kan derfor snakke om en «passion for work» (Brandth og Kvande 2013a). Det å være i lønnet arbeid blir sett på som nøkkelen til frigjøring og autonomi. Blant annet uttrykkes dette ved nordiske kvinners høye deltakelse i yrkesarbeid, som er nesten like høy som menns deltakelse (Kitterød og Rønsen 2012). Når det er snakk om arbeid som nøkkelen, kommer en heller ikke utenom den såkalte arbeidslinja som er et overordnet prinsipp i denne modellen. Kort fortalt betyr dette at en opparbeider seg rettigheter til ytelser fra velferdsstaten gjennom arbeidsdeltakelse (Brandth og Kvande 2013a). I denne sammenhengen vil det si at fedre har rett til lønnet permisjon og fedrekvote først når han har vært i lønnet arbeid over en bestemt periode.

Den nordiske modellen kan bli sett i sammenheng med det Esping Andersen (1990) omtaler som den sosialdemokratiske velferdsmodellen. I denne modellen finner en flere av de samme

kjennetegnene som når en snakker om den nordiske modellen. Staten og de lokale styresmaktene spiller i denne modellen en sentral rolle gjennom reguleringer av den økonomiske, sosiale og kulturelle sfæren (Ellingsæter 2009). Dette kan for eksempel være ved å gi støtte til barnehager og foreldrepermisjon. Videre er det verdt å merke seg at dette velferdsregimet er en idealtipe, og det er dermed ikke en eksakt beskrivelse av hvordan en spesifikk velferdsstat er organisert. Likevel kan en slik type regimetankegang benyttes når en skal se nærmere på et lands familierpolitikk, og hvordan politikken har blitt formet av forholdet mellom stat, marked og familie (Brandth og Kvande 2013a).

Denne type familierpolitikk som inngår i den nordiske modellen, fremstår ofte som en modell til etterfølgelse, men dette betyr ikke at det ikke foreligger spenninger og konflikter internt. Flere har påpekt hvordan familierpolitikken er dualistisk og hvordan den karakteriseres av to spor (Brandth og Kvande 2013a). Det ene sporet støttes av sosialdemokratiet og venstresiden i politikken, og to-forsørgerfamilien og et likestilt foreldreskap blir her satt i sentrum. Blant annet skal permisjonsordninger og barnehager hjelpe mødre og fedre til å kunne kombinere arbeid og familie. Dette blir betegnet som en *defamiliserende* politikk, som vil si at staten og/eller markedet deler ansvar for omsorgen med familien (Brandth og Kvande 2013a:18). Spesifikt for denne oppgaven vil dette si at staten som institusjon får en viktig rolle i å fremme fedre som omsorgspersoner. Når det gjelder det andre sporet støttes dette av høyresiden i politikken, og her står familierbasert omsorg sentralt og som det politiske målet. I motsetning til den defamiliserende politikken, blir denne type politikk omtalt som *refamiliserende* (Brandt og Kvande 2013a:18). Det vil si at den i større grad holder fast ved det tradisjonelle familierbaserte omsorgsansvaret og en-inntektsfamilie. For eksempel er denne politikken representert ved kontantstøtten.

Med utgangspunkt i dette kan en forstå hvorfor foreldrepermisjoner, inkludert fedrekvoten, har fått tverrpolitisk støtte over årene, ved at den har tilfredsstilt de familierpolitiske målsettingene til begge fløyene i det politiske landskapet (Brandth og Kvande 2013a). Permisjon betyr både familierbasert omsorg det viktige første leveåret, og samtidig betyr permisjon en tilbakevendning i arbeidslivet. Med andre ord foreligger det både en refamiliserende og en defamiliserende politikk i Norge.

2.2 Den nye farsrollen

Ifølge Brandth (2007) eksisterer det et skisma i forskning og debatt når det gjelder fedre. På den ene siden har fokuset ligget på fedres manglende nærvær og involvering. Her har forskere vært opptatt av hvilke prosesser som hindrer fedres deltakelse. På den andre siden har flere studier vært opptatt av å vise endringen i fedres økende involvering i barneomsorgen og deres engasjement. Med andre ord kan en snakke om en «dårlig versus god» dikotomi (Brandth 2007:275). I dette kapittelet ønsker jeg å danne et bilde av hvordan farsrollen har gjennomgått en endring i løpet av flere år. Når dette er sagt forholder jeg meg ikke til den ene eller andre siden når dette skal legges frem, men målet er å ende opp med en forståelse av fedres rolle i dag.

Arbeidsoppgaver i det vestlige førmoderne samfunnet var kjønnete i den betydningen at oppgaver ble ansett som forholdsvis kvinnelige og mannlige (Magnussen 2012). Det moderne samfunnet i Norge vokste frem på 1900-tallet, og dette innebar blant annet et tydeligere skille mellom privat og offentlig sfære, og da en «kjønning» av disse arenaene og av arbeidet som ble gjort der. I stor grad ble ulønnet arbeid sett på som kvinnearbeid, mens lønnet arbeid var tilknyttet mannen (Magnussen 2012). På mange måter var menn avhengig av å kunne forsørge en familie for å kunne gifte seg og få barn, og dermed ble det å være en stabil forsørger et signal på at mannen var voksen og ansvarlig (Magnussen 2012). Familieforsørgelse var en plikt som lå på mennene og var tett knyttet til mannlige ære.

Med andre ord ble det å kunne forsørge familien nærmest tilstrekkelig for å kunne anse mannen som en god far, noe som er svært ulikt situasjonen i dag. Fra 1970-årene begynte fedres tid brukt på barneomsorgen å stige, og skillet mellom kvinners og menns arbeid ble mindre skarpt (Magnussen 2012). Målsettingen på denne tiden var å legge forholdene til rette for kvinners yrkesaktivitet, men utover 1990-tallet endret fokuset seg ved at far skulle engasjere seg mer på hjemmebane (Kitterød 2007). Det viser seg at det har foregått en endring i fedres samvær med barna. Som innledningen viste har fedre blitt mer aktive både i helgene og i hverdagene, men den største økningen ser en likevel i hverdagene (Kitterød 2013). Dette tyder på at fedre bidrar mer jevnlig. Det skal likevel sies at fedre henger litt etter og at mødre fremdeles gjør det meste av omsorgsarbeidet, men at det har skjedd en endring er det ingen tvil om. Samtidig er samvær og omsorgsarbeid vanskelig å måle og det kan bli definert ulikt, derfor bør dette leses med forsiktighet.

Fedres omsorgsrolle og mer aktive innsats ovenfor barnet, beskrives blant annet som «det nye pappasporet» (Holter 2007:249). Videre hevdes det at dette nye sporet kan tolkes som en sosial innovasjon, som vil si et nyskapende sosialt mønster som kan påvirke samfunnsutviklingen på mange områder. Pappasporet er knyttet til økt likestilling i samliv og yrkesliv, og det er samtidig en del av en bredere utvikling av mer omsorgs- og relasjonsorienterte maskuliniteter. Ifølge Holter (2007) er et kjernepunkt i denne innovasjonen menns bevegelse fra en hovedforsørgerposisjon til en mer likeverdig posisjon, både når det gjelder lønnsarbeid og når det gjelder omsorg. Ikke minst har «det nye pappasporet» forholdet til barnet som ledetråd. I denne sammenhengen hevdes det samtidig at menn i dag er klemt mellom arbeid og omsorg, og at de opplever mer av det doble presset som yrkesarbeidende kvinner har erfart i lengre tid, og de blir det en kan kalle for «klemte menn» (Holter 2007). Disse endringene i farsrollen er så store at Løkke (2000) mener det er snakk om en revolusjon og dagens far beskrives slik:

.. En far som samarbeider med mor, som både ønsker og begynner å innta selvstendige oppgaver overfor det nyfødte barnet. Det er en far som legger vekt på likheten mellom mødre og fedre, og som ikke er redd sine ømme og feminine sider. Det er en far som føler omsorg og bekymring for sine barn, og som liker å følge barnet i det daglige livet» (Løkke 2000:52).

Dette sitatet gjenspeiler at forsørgerrollen i dag ikke lenger er definisjonen på en god far, men at det ligger mer til grunn enn som så. Brandth og Kvande (2003) peker på at menns omsorg for barn står sentralt i det moderne farsprosjektet, og at en av de mest markante endringene er oppløsningen av den tradisjonelle mannlige forsørgerrollen.

2.3 Fedrekvoten

Et verktøy som kan ha vært med på å bidra til fars mer aktive innsats overfor omsorgsarbeidet, er fedrekvoten. Innføringen av fedrekvoten kan ses i sammenheng med den type velferdspolitik som vi har i Norge. Som vi har sett var Norge det første landet i verden som innførte fedrekvoten 1993, og i dag har alle de nordiske landene erfaringer med denne kvoten (Halrynjo og Kitterød 2016). Innledningen har vist at andelen fedre som benytter seg av hele eller deler av fedrekvoten, er på hele nitti prosent. Samtidig forelå det tre målsettinger bak innføringen av fedrekvoten, og den skulle på mange måter være en fordel for både mødrene, barna og ikke minst for fedrene selv. Det kan sies at fedrekvoten har skapt en revolusjon i permisjonspraksisen blant fedre (barne- og likestillingsdepartementet 2008-2009).

Innføringen av fedrekvoten representerte samtidig en viktig endring i samspillet mellom tre institusjoner i det norske samfunnet, nemlig familie, stat og marked (Brandth og Kvande 2013a). Fedres rolle ble i hovedsak formet av prosesser i familien og i arbeidet, men med fedrekvoten ble også velferdsstaten en sentral institusjonell aktør i denne utformingen. I dag består fedrekvoten både av statlig regulering ved at den er øremerket, og den består av valgfrihet ved at den er fleksibel. Dette kan tyde på at det er en god mix mellom refamiliserende og defamiliserende elementer, og fedrekvoten kan dermed ikke sies å tilhøre verken den ene eller den andre politiske arenaen.

Til tross for at foreldre hadde hatt mulighet til å dele det meste av permisjonen mellom seg i slutten av 1970-tallet, var fedres permisjonsuttak fortsatt lavt på begynnelsen av 1990-tallet (Brandth og Kvande 2003). Dermed ble løsningen å reservere en del av foreldrepermisjonen til far. Fedrekvoten innebærer at far har en lovfestet rettighet til permisjon (Halrynjo og Kitterød 2016). I utgangspunktet trenger ikke far å forhandle den individuelt med verken arbeidsgiver eller mor. Videre kan ikke fedrekvoten overføres til mor, hvis det ikke foreligger helt spesielle tilfeller. På mange måter kan den derfor fungere som en «mild tvang» for foreldre som trenger en ekstra dytt for at far skal ta permisjon. Fedrekvoten har samtidig hatt betydning for fedres permisjonsuttak, da dette har økt i takt med fedrekvotens ømfang (Halrynjo og Kitterød 2016). Derfor er stadig flere fedre som benytter lengre permisjon (Lappegård og Bringedal 2013).

Når det gjelder fedrekvotens omfang, var fedrekvoten på fire uker da den ble innført i 1993. Den ble videre utvidet til fem uker i 2005, og senere til seks uker i 2006 (Halrynjo og Kitterød 2016:22). I de påfølgende årene og frem til 2014 økte antall uker til ti, tolv og fjorten i 2009, 2011 og 2013. Deretter ble kvoten redusert med fire uker, med andre ord ned til ti uker i 2014, som også er omfanget på fedrekvoten i dag.

Fram til 2010 hadde ikke far rett til fedrekvote hvis mor jobbet mindre enn halv stilling (Halrynjo og Kitterød 2016:23). Siden da er retten til fedrekvote blitt utvidet til å gjelde flere grupper av fedre, men fars rett til fedrekvote forutsetter likevel at både mor og far har vært yrkesaktive før fødselen. Da fedrekvoten ble innført var det et krav at mor ikke skulle være hjemme samtidig som far hadde permisjon. Dette skapte problemer for mange familier i og med at flere stod uten barnehageplass ved permisjonsutløp, og mødre skulle tilbake i ulønnet permisjon i påvente av dette. Dermed ble loven endret året etter slik at mor og far kunne være hjemme samtidig. Kvande og Brandth (2017) skriver at fedre som er alene hjemme sammen med barnet tillates å utvikle en omsorgskompetanse, og at dette bidrar til å øke deres følsomhet til barnet og deres selvillit i å lese et lite barn. Dermed blir ikke far kun en støtteperson for mor

under permisjonen. Samtidig betyr det å være alene hjemme sammen med barnet flere forpliktelser i hjemmet. Fedre som er alene sammen med barnet i to måneder eller mer opplever at omsorgsarbeid blir «ekte» arbeid, og Kvande og Brandth (2017:35) beskriver dette slik: «omsorg som hardt arbeid».

2.3.1 Fedrekvotens fleksibilitet

Fra 2007 har foreldrepermisjonen i Norge vært en ordning med fleksibelt uttak, dette gjelder også fedrekvoten (Halrynjo og Kitterød 2016). For det første innebærer denne ordningen en deltidspolisjon som vil si at delvis arbeid kan kombineres med delvis permisjon, såkalt gradert uttak (Brandth og Kvande 2013b). For det andre betyr dette at permisjonen kan utsettes. Som ved innføringen av selve fedrekvoten, lå det også noen argumenter til grunn ved innføringen av det fleksible uttaket. Denne ordningen skulle blant annet gjøre det lettere for foreldre å forstå regelverket, noe som tidligere hadde fremstått som komplisert og vanskelig. Samtidig var det utfordrende for myndighetene selv å administrere reglene. Videre ble det spesielt lagt vekt på at fleksibelt uttak skulle være attraktivt for fedre, og at dette skulle øke fedreuttak i større grad (Brandth og Kvande 2013b). For denne oppgaven blir særskilt et av målene av større betydning når jeg skal studere erfaringene rundt arbeid og hjem med utgangspunkt i fedre som tilhører lederposisjoner: «siktemålet er å gjøre det enklere å kombinere arbeid og barneomsorg i barnets første leveår [...]» (Ot.prp. nr. 104 (2004-2005:28)).

Videre viser det seg at utvidelsen av fedrekvoten har ført til at den oftere blir delt opp, og det kommer frem at tjuetvise prosent av fedrene tar permisjonen på deltid (NAV 2015). Ofte tar fedrene det meste av sin permisjon på sommeren, uansett når på året barnet er født. En av grunnene til dette kan være at permisjonen kombineres med ferie, samtidig med at mor og eventuelle søsken har fri (Halrynjo og Kitterød 2016). I tillegg kan det oppleves lettere å være borte fra jobb i sommermånedene når også de fleste andre har fri.

Denne fleksible fedrekvoten kan for mange også oppleves som problematisk på den måten at den tillater at jobbsfæren invaderer privatsfæren. Dermed produseres det et dobbelt stress og det en kan kalle et halvveis fedreskap (Brandth og Kvande 2013b). Det en ser er at fleksibilitet ofte velges for å kunne fortsette å jobbe mens en har permisjon, og for å kunne ta utvidet permisjon (Halrynjo og Kitterød 2016). Fra arbeidsgivers side kan fleksibilitet bety krav om tilgjengelighet (Brandth og Kvande 2013b). I dette ligger det at de ansatte må være tilgjengelige nærmest hele døgnet. Dette er arbeidssituasjoner som gjør det vanskelig å sette grenser for arbeidet, også i permisjonstiden. Dermed kan grensene mellom arbeidstid og permisjonstid bli

flytende, og mye tyder på at fleksibiliteten kan bli en «gavepakke» til arbeidsgiver (Brandth og Kvande 2013b). Konsekvensene av dette er at arbeidet får prioritert tid over barnet, uten at dette nødvendigvis er intensjonen. Når fedrekvoten var kortere og mindre fleksibel fungerte den i større grad som en grensesetter, det vil si en mulighet til å holde arbeidet på avstand, og prioritere barneomsorgen i permisjonstiden.

2.3.2 Fedrekvotepraksiser

Som vi har sett er det ulikheter i hvordan fedre velger å bruke fedrekvoten og hva som er grunnlaget for dette valget. Med dette som utgangspunkt er det verdt å nevne tre ulike fedrekvotepraksiser som er utformet av Smeby (2013). Den første praksisen omtales som den *familieorienterte praksisen*, som innebærer en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet, og familien tilbringer mye tid sammen (Smeby 2013:154). Å være to voksne sammen om ansvaret for barnet betyr god tid og fravær fra stress. Det en ser i denne praksisen er at ansvarsoverføringen fra mor til far går tapt, og fars potensial til å gå inn i rollen som hovedansvarlig for barn og hjem blir uforløst. Det viser seg, som oppgaven allerede redegjort for at fedre som har tilbrakt tid alene hjemme med barnet har hatt en positiv utvikling når det gjelder fars forhold til barnet (Smeby 2013).

Den andre praksisen defineres som en *jobborientert fedrekvotepraksis* (Smeby 2013:157). I denne praksisen er fedre hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men jobben kan likevel prege permisjonstiden i større eller mindre grad. Dette kan blant annet skyldes lederansvar, ansvar for egen næringsvirksomhet eller utdanning. Kjentetegnet ved denne fedrekvotepraksisen er at fedrene enten tar deltidspolisjon eller oppstykket permisjon, og en finner også de som tar full fedrekvote på papiret, men som likevel ikke har hovedansvaret hjemme (Halrynjo og Kitterød 2016).

I den tredje og siste praksisen er far omsorgsperson på fulltid, og dermed er det snakk om en *likestillingsorientert fedrekvotepraksis* (Smeby 2013:160). Omsorgen for barnet blir i denne praksisen den selvsagte førsteprioriteten. Farsrollen står her i sentrum og far opplever både å bli ansvarliggjort og å være uunnværlig for barnet. En del av fedrene som tilhører denne praksisen, kombinerer fedrekvote med innkjøring i barnehagen. Dette kan begrense tiden hjemme, men ansvarliggjør far i relasjonen til barnehagen.

2.4 Fedre i karriereyrker

Som innledningen har vist, holder fedres bruk av hele eller deler av fedrekvoten seg på stabile nitti prosent (Brandth og Kvande 2013a), og det er derfor grunn til å betegne dette som en flertallspraksis. På mange måter kan en si at fedrekvoten har blitt en akseptabel grunn til å være borte fra jobb blant majoriteten av norske fedre, og dette er et eksempel på at de nordiske velferdsstatene har vært opptatt av å utforme familievennlige ordninger som kan gjøre det lettere å kombinere arbeid og hjem. I utgangspunktet har innføringen av fedrekvoten bidratt til å legge til rette for et økt permisjonsuttak, og dette gjelder også for fedre i karriereyrker. Som vi har sett kan fedrekvoten være med på å redusere umiddelbare hindringer i permisjonsforhandlingene med både arbeidsgiver og seg selv. Samtidig har innledningen vist av fedrekvoten kan fungere som en grensesetter i såkalte «grenseløse» eller «grådige» bedrifter (barne- og likestillingsdepartementet 2008-2009).

Likevel kan det tenkes at fedre i karriereyrker eller i eliteprofesjoner møter på spesifikke utfordringer når det gjelder permisjonsbruk (Halrynjo og Lyng 2013). Blant annet kan dette begrunnes med at karrierejobber kan være preget av individuell konkurranse hvor synlighet og prestasjon er sentrale konkurransefortrinn. Dermed kan tradisjonelle ordninger som er innført for å bedre muligheten til å kombinere arbeid og hjem, ha kontraproduktive virkninger. I konkurranse med andre kollegaer kan vedkommende risikere å omkategoriseres fra A-lagsmedlem til et B-lagsmedlem (Halrynjo og Lyng 2013).

Den kontraproduktive virkningen gjelder ikke kun den valgfrie permisjonen som kan fordeles mellom mor og far, men det viser seg også at den øremerkede fedrekvoten kan bli forhandlingsbar. Dette fordi virkningen av øremerkingen svekkes i karrierejobber der det å avstå fra lovfestede rettigheter blir en symbolsk markør for dedikasjon til jobb og karriere (Lyng 2010). I utgangspunktet er foreldrepermisjon et enkeltstående og tidsbegrenset fravær, men når mange høyt kvalifiserte og motiverte kollegaer konkurrerer om de samme mulighetene, prosjektene og opprykkene, kan selv et kortvarig fravær som fedrekvote medføre at en «sakker akterut» (Halrynjo og Lyng 2013:229). Karriereutviklingen avhenger av å bli sett som en medarbeider med høy dedikasjon.

Halrynjo (2007) finner blant annet at endring i de offisielle spillereglene, altså disse familievennlige ordningene, ikke alltid er tilstrekkelig. Hun har gjort en studie av en norsk organisasjon som var opptatt av å være fremtidsrettet, familievennlig og mangfoldsorientert. Organisasjonen ble ansett for å være attraktiv, og hadde en uttalt målsetting om å realisere

kompetansen og ressursene til de ansatte på alle nivåer (Halrynjo 2007). Selskapet holdt seg både til en tradisjonell norsk industrikultur og en globalisert markedsdrevet konkurransekultur. Samtidig var nitti prosent av medarbeiderne på ledernivå, opptatt av å få en karriere innad i selskapet. Spillereglene for karriereutvikling bygget på forutsetninger om steds- og tidsfleksibilitet som allerede i utgangspunktet var ekskluderte det Halrynjo (2007) omtaler som de nye aktørene. Dette var de unge på lavere stillingsnivå, men med høy utdanning. Gjennom studien viser Halrynjo (2007) hvordan selv et foregangskonsern står i fare for å reproducere en kultur som på sikt kan være uforenelig med livssituasjonen til en stadig større gruppe attraktive arbeidstakere med høy utdanning og kompetanse, men med familieforpliktelser.

Dette kommer også frem av Blair-Loy og Wharton (2004) som finner at bruken av fleksible og familievennlige ordninger som enten innebærer direkte eller indirekte brudd med «rådende spilleregler», kan ha omkostninger for arbeidstakere som benytter seg av dem. I enkelte arbeidsorganisasjoner er dette misforholdet mellom offisielle og reelle spillereglene kjent for aktørene (Halrynjo 2007). Ordninger i form av deltid, jobbdeling og fleksibilitet viste seg å være ordninger som var på plass i et større amerikansk konsern, men bevisstheten om de reelle spillereglene førte til at ordningene nesten ikke ble brukt, til tross for uttalt stress og konflikter for å få familieliv og arbeidsliv til å henge sammen (Hochschild 1997). I andre arbeidskulturer kan de reelle spillereglene først bli tydelige for aktørene idet de brytes. Det bør påpekes at dette er en amerikansk studie, og at det derfor kan foreligge forskjeller fra norsk arbeidskultur. Amerikansk arbeidsliv er kjent for å representere en individualistisk og konkurranse- og arbeidsorientert arbeidskultur, i motsetning til Norge hvor en kan snakke om en mer kollektiv, inkluderende og arbeid-familie-vennlig kultur (Halrynjo 2007).

Oppsummert viser det seg altså at fedre i karriereyrker eller i eliteprofesjoner stilles overfor en utfordring, eller et dilemma, når det gjelder bruken av permisjonsordninger. Dette gjelder også ved kortere permisjoner som fedrekvoten, som i utgangspunktet skal gi foreldre rett til skjerming, fravær og reduserte krav til innsats og prestasjon (Halrynjo og Lyng 2013). I denne sammenhengen blir «erstattbarhet» et begrep som gjør seg gjeldende. Innholdet i dette begrepet ligger i at fedre i karriereyrker risikerer å bli «erstattelig» i en jobb der det å lykkes krever at en er «uerstattelig» (Halrynjo og Lyng 2013). Igjen viser det seg at dette også gjelder ved kortvarig fravær, da dette kan medføre et sjansespill med statusen som «uerstattelig». Dette indikerer at foreldrepermisjon ikke kun handler om å sette grenser for jobben og arbeidsgiverens forventninger og krav, men om en vilje til å sette grenser for egen karriere og egne muligheter

(Halrynjo og Lyng 2013). Med dette som bakgrunn kan en si at karrierefedre kan oppleve at de er «uerstattelig» på jobb og «erstattelig» i hjemmet.

2.4.1 Karrierehengivenhet og familiehengivenhet

Blair-Loy (2003) utforsker spenningen mellom det hun kaller «the work devotion schema» og «the family devotion schema». Disse er utformet med utgangspunkt i en studie av kvinnelige ledere og deres strev etter å imøtekomme disse to konkurrerende sfærene. Felles for de to er at de begge er institusjonalisert på den måten at de skaper «tatt for gitt»-forventninger rundt tanker og atferd i hverdagen. Samtidig påvirker de også moralske og følelsesmessige forpliktelser (Blair-Loy 2003). Videre er begge skjemaene både objektive og subjektive. De er objektive fordi de er delt, det foreligger en felles forståelse av dem og de fører med seg virkelige konsekvenser. Samtidig er de subjektive på den måten at de former våre kognitive forståelser, begjær og vårt syn på hva som er riktig og galt.

I det følgende vil jeg gå nærmere inn på både «the work devotion schema» og «the family devotion schema», heretter kalt karrierehengivenhet og familiehengivenhet. Vel vitende om at Blair-Loy (2003) har studert kvinnelige ledere, mener jeg dette vil være fruktbart å se nærmere på når det motsatte kjønn skal studeres. Dette begrunner jeg med at far ikke lenger blir sett på som en forsørger, men som en som skal engasjere seg mer på hjemmebane (Kitterød 2007). Oppgaven har tidligere vist at fedre i karriereyrker møter på utfordringer når det gjelder å ta ut permisjon, og dermed kan det tenkes at fedre i lederstillinger opplever disse to konkurrerende sfærene slik som mødre gjør.

Karrierehengivenhet kan blant annet forklares ved at du både følelsesmessig og tidsmessig dedikerer mest tid til arbeid, karriere og karriereforfremmelse (Blair-Loy 2003). Denne formen for hengivenhet assosieres ofte med en søken etter mening og en form for selvopptatthet. Videre kan den innsatsen som legges ned i arbeidet bli belønnet med en finansiell sikkerhet, en følelse av selvtillit og anerkjennelse fra kollegaene, utfordrende oppgaver, tillit og ikke minst en stigning i gradene (Blair-Loy 2003). Dette skaper blant annet normative forventninger blant ledere og arbeidsgivere om at en skal gi alt. Slike normative forventninger blir tidlig introdusert i lederens karriere, og arbeidsgiveren forventer samtidig at en går helhjertet inn i arbeidsoppgavene.

I kontrast til dette finner vi familiehengivenhet hvor en bruker mest tid på omsorgen for barna, og hvor denne tiden blir sett på som sårbar (Halrynjo 2009). Selv om en bruker tid på lønnet arbeid er likevel primæroppgaven her å gi barna mest mulig omsorg, noe som kan være

tidkrevende. Hengivenheten til familien hjelper til med å orientere prioriteringene blant familieforpliktete kvinner, som er tilfellet i studien som gjort av Blair-Loy (2003). Dette til tross for deres suksessfulle karrierer.

2.4.2 Karriereposisjon og omsorgsposisjon

Halrynjo (2009) gjøre rede for fire ulike posisjoner som menn kan innta med tanke på jobb og hjem problematikken. I det følgende vil tre av disse posisjonene bli presentert da jeg anser disse som mest relevante for denne studien. Den første posisjonen defineres som *karriereposisjonen* (Halrynjo 2009:109). Typiske karrieremenn har gode muligheter og høy jobbsikkerhet med permanente jobbkontrakter. Videre kommer det frem at de ofte jobber sammen med andre menn i enten tekniske eller finansielle bedrifter. Disse mennene uttrykker samtidig en utilfredshet med deres arbeidstimer, fritid og sosialt liv. Et viktig poeng er at de ønsker å jobbe mindre, men at dette blir sett på som umulig i deres posisjon (Halrynjo 2009). Denne type posisjon kan bli sett i sammenheng med det som ovenfor er presentert som karrierehengivenhet.

Den andre typen posisjon omtaler Halrynjo (2009:112) som *omsorgsposisjonen*. Dette er den motsatte posisjonen av karriereposisjonen og kan ses i sammenheng med det som tidligere er presentert som familiehengivenhet (Blair-Loy 2003). Videre er omsorgsposisjonen i utgangspunktet basert på redusert lønnsarbeid og utvidet familiearbeid. Derfor er denne i noen kontekster ansett for å være en posisjon for «nye menn». Dette begrunnes med at mennene i denne sammenhengen utfordrer det tradisjonelle mannlige mønsteret ved å redusere deres arbeidstimer for å hengi seg i større grad til hjemmet (Halrynjo 2009). Disse «nye mennene» kan gjerne ses i sammenheng med det som tidligere er presentert om farsrollen i endring, og hvordan denne rollen har gått fra å være en forsørgerrolle, til å bli en mer omsorgsrolle.

Når det gjelder disse to posisjonene, kan de også bli sett i sammenheng. Halrynjo (2009) finner blant noen menn i sin studie at det beste ville vært å ha en ordinær fulltidsjobb og på samme tid ta seg av familien. Jobbsikkerhet med en permanent jobb blir i denne posisjonen ansett som ønskelig, men likevel er tidspresset dominerende. Menn som tilhører karriere- og omsorgsposisjonen jobber fulltid mens de samtidig er aktivt engasjert i barneomsorgen. Videre kan disse mennene bli sammenlignet med det Cooper (2000) definerer som «superpappa'er». Dette vil si fedre som engasjerer seg i både karriere og familie, og de møter på familie- og arbeidsforpliktelsene uten å måtte ofre noe i noen av de to sfærene. Med andre ord inkluderes emosjonelt arbeid og omsorgsarbeid i like stor grad som lønnet arbeid.

2.5 Teoriens rolle i oppgaven

Kapittelet har gitt en gjennomgang av teori og tidligere forskning som er gjort på feltet, og dette har vært med på å danne grunnlaget for mine hovedproblemstillinger: *hvilke erfaringer gjør fedre i lederstillinger seg med tanke på erstattbarhet i omsorg og jobb? og i hvilken grad er fedre i lederstillinger tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden?*

Den første problemstillingen inkluderer begrepene «erstattelig» og «uerstattelig». Tidligere forskning som er gjort tar utgangspunkt i hvordan fedre gjennom permisjon risikerer å bli erstattelig i en jobb hvor det kreves at en er uerstattelig for å lykkes. I min studie tar jeg med meg begrepet inn i omsorgen og hjemmet, og ser nærmere på hvordan fedrene opplever at de er erstattelig eller uerstattelig i omsorg og jobb. Den andre problemstillingen tar utgangspunkt i tilgjengelighet, og bygger derfor på en grensesetting mellom arbeid og omsorg under permisjonen. Med andre ord om fedrekvoten kan ha en grensesettende funksjon i den grad at fedrene opplever at de enten er tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden. Spesielt interessant blir dette når ledere skal studeres fordi de ofte sitter alene med oppgavene og har mye ansvar. I tillegg er ledere den yrkesgruppen som er preget av den lengste arbeidstiden (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007).

Samtidig er dette kapittelet utgangspunktet for underproblemstillingen: *hvordan benytter fedre i lederstillinger fedrekvoten, og hva er begrunnelsene for dette valget?* Denne problemstillingen inkluderer det sammenhengende- og det graderte uttaket av fedrekvote, og i tillegg permisjon utover fedrekvote. Dermed er denne på mange måter bakteppet for hovedproblemstillingene, da ulik anvendelse av fedrekvote kan tenkes å føre til ulike opplevelser og erfaringer under permisjonstiden. I tillegg kan ulike fedrekvotepraksiser trekkes inn når dette skal studeres, og dette gjelder også begrepene karrierehengivenhet, omsorgshengivenhet, karriereposisjon og omsorgsposisjon. Med andre ord er det flere ulike elementer i dette kapittelet som vil være med som en rød tråd gjennom hele oppgaven.

3. Metode

I dette kapitlet vil jeg presentere det metodiske grunnlaget i mitt prosjekt. Dette vil bli presentert fra startfasen hvor forberedelsene ble gjort og helt til slutfasen hvor analysearbeidet ble foretatt. Derfor er kapitlet kronologisk bygd opp etter de ulike fasene jeg har vært i gjennom i forskningsprosessen. Først vil jeg kort være innom hvorfor valget falt på akkurat dette temaet. Deretter følger en del som tar for seg valg av datainnsamling og intervjuform, og deretter en del som omhandler rekruttering av informanter. Jeg vil så presentere oppgavens intervjuguide og gjennomføringen av intervjuene. Deretter vil jeg reflektere over min egen rolle under denne studien. Dernest følger en del rundt analysearbeidet og hvordan jeg valgte å analysere mitt datamateriale. Avslutningsvis følger et kapittel som omhandler forskningsetikk i forhold til min studie. Når det gjelder reliabilitet og validitet, vil dette være elementer som hele tiden påvirker forskningsprosessen, og derfor vil jeg reflektere over dette underveis i kapitlet. Hvordan disse begrepene har vært med underveis i kapitlet vil vises til slutt.

3.1 Da det hele startet

Allerede våren 2016 hadde mitt arbeid med dette prosjektet så vidt startet. Tidligere i mitt studieløp hadde jeg ofte valgt å skrive oppgaver som omhandlet det kvinnelige kjønn og mødrene, og da i et likestillingsperspektiv, både i forhold til hjem og i forhold til karriere. Det har vært et stort fokus på å få kvinnene ut i arbeidslivet, men det har samtidig vært et økende fokus på å få mennene og fedrene mer engasjerte på hjemmebane og i barneomsorgen. Jeg er opptatt av å inkludere begge kjønnene når fenomenet skal diskuteres, da likestilling verken tilhører den ene eller det andre kjønn, men begge to. Dermed var det på tide å gi oppmerksomheten til fedre og deres rolle i både hjem og jobb. Enkelte kaller til og med fedres rolleendring gjennom årene for en *revolusjon* (Løkke 2000).

Jeg ble spesielt interessert i den gruppen av fedre som omtales som «karrierefedre». Dette skyldtes både disse motstridende kjennetegnene som gjaldt bruken av permisjon, og ikke mindre interessant ble det når det viste at området fremdeles var lite utforsket. For å spesifisere og konkretisere «karrierefedre» falt valget mitt på mannlige ledere. Dette valget skyldtes ganske enkelt at ledere har mange av de samme egenskapene som karrierefedre. Med dette som bakgrunn og utgangspunkt, kunne arbeidet starte.

3.2 Det vitenskapsteoretiske bakteppet

Overordnet sett er jeg opptatt av å få tak i fedres opplevelser og erfaringer rundt arbeid og hjem under permisjonstiden. Dermed blir poenget i denne studien å gå enda dypere ned i fedrenes permisjonstid, og temaene vil rokkere rundt det hverdagslige. På denne måten beveger jeg meg inn på idealismen hvor jeg er interessert i subjektive ideer, som for eksempel er holdninger og forestillinger som mennesker har (Sohlberg og Sohlberg 2014). I denne tradisjonen står menneskers tolkning av virkeligheten sentralt. Når jeg tar utgangspunkt i en slik tilnærming, nærmer jeg meg samtidig et konstruktivistisk paradigme da dette har sterk tilknytning til idealismen (Sohlberg og Sohlberg 2014). Eksempelvis har også mange forskere med en feministisk retning studert hvordan kvinnelighet og mannlighet konstrueres sosialt, og hvordan det sosiale kjønnnet anvendes som et gjennomgående prinsipp for å organisere samhold. Dermed inneholder den sosiale virkeligheten et sterkt innslag av kjønnsmessig konstruksjoner, noe som er tilfellet i min studie.

I og med at jeg er ute etter livsverdenen til fedrene, eller et tema sett utfra deres ståsted, kan en si at jeg også holder meg innenfor en fenomenologisk retning (Tjora 2012). Jeg ønsker å forstå fedrenes opplevelser, og samtidig undersøke hvordan de reflekterer over disse. Den moderne fenomenologien er ikke en enhetlig filosofi, men i stedet en form for rørelse i flere ulike retninger. Kunnskapen er å søke i opplevelser eller det som bevisstheten oppfatter (Sohlberg og Sohlberg 2014). Derfor handler det om å komme frem til essensen av den bevisste oppfatningen. Å komme frem til denne essensen kan videre gjøres ved å beskrive opplevelsene og erfaringene som individene har til fenomenet gjennom deres erfaringer (Creswell 2014). Ved at jeg er ute etter fedrenes erfaringer og opplevelser knyttet til permisjon som fenomen, er det nettopp dette jeg skal gjøre i denne studien.

3.3 Kvalitative data

Denne oppgavens fokus sentrerer seg rundt tre spørsmål: *hvordan benytter fedre i lederstillinger fedrekvoten, og hva er begrunnelsene for dette valget? I hvilken grad er fedre i lederstillinger tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonen? Hvilke erfaringer gjør fedre i lederstillinger seg med tanke på erstattbarhet i omsorg og jobb?*

I det første spørsmålet som er en underproblemstilling, er jeg på utkikk etter å få en oversikt over informantenes anvendelse av fedrekvoten, og eventuell bruk av den delbare permisjonen. Samtidig blir begrunnelsene for disse valgene redegjort for, da det er naturlig å se nærmere på

hvorfor fedrene har valgt som de har gjort. I tillegg skal en se at disse begrunnelsene henger sammen med spørsmålet rundt tilgjengelighet.

Tilgjengelighet er et begrep som styrer den første hovedproblemstillingen. Dette dreier seg om hvordan informantene opplevde og erfarte permisjonstiden med tanke på hvor tilgjengelig eller utilgjengelig de var for arbeidet. Den andre hovedproblemstillingen har erstattbarhet som utgangspunkt, og i dette spørsmålet ønsker oppgaven å få tak i informantenes erfaringer og opplevelser som er knyttet til å enten være erstattelig eller uerstattelig i omsorgen og på jobb.

På bakgrunn av disse problemstillingene ser en at jeg er opptatt av å få kunnskap om fenomeners kvalitet. Det vil si kunnskap om personer eller grupper av menneskers erfaringer, opplevelser, oppfatninger, verdier, begreper og handlinger (Leseth og Tellmann 2014). Dette er derfor med å danne grunnlaget for et kvalitativt design. Jeg ønsker å forstå et spesifikt fenomen, ledere og permisjon, og ved å anvende kvalitativ data kan dette bidra til å gi kunnskap om hvordan mennesker erfarer og fortolker den verden som de lever i.

3.3.1 Dybdeintervju

Samtidig måtte jeg velge hvordan jeg skulle samle inn kvalitative data i min studie. I og med at opplevelser, erfaringer og forståelser rundt et spesifikt tema står sentralt i denne studien, og jeg ønsket å få frem disse på en best mulig måte, falt valget på dybdeintervju. Dette kan også forklares ut fra oppgavens fenomenologiske retning, hvor kunnskapen er å søke i opplevelser (Sohlberg og Sohlberg 2014). Som det ligger i begrepet, har dybdeintervju som formål å komme i dybden på temaet for studiet (Leseth og Tellmann 2014). Dette gjør at jeg får tak i informantenes egne forståelser og meninger rundt omsorg og arbeid under permisjonen.

Jeg ønsket å gi informantene god tid til å reflektere over spørsmålene som ble stilt, slik at også jeg kunne få mest mulig kunnskap om det som ble sagt. Ifølge Leseth og Tellmann (2014) gir dybdeintervju informantene bedre tid enn ved et vanlig intervju til å reflektere over det som blir sagt knyttet til temaet som forskeren ønsker å få kunnskap om. Spørsmålene som ble stilt under intervjuene var av en hverdagslig karakter, men det kunne likevel tenkes at dette var temaer som informantene ikke hadde reflektert noe særlig over tidligere. Dette kom tydelig frem under intervjuene, da de påpekte nettopp dette selv. Dermed så jeg nytten av dybdeintervju, ved at informantene fikk god tid til å reflektere rundt temaene og spørsmålene.

3.4 Rekruttering av informanter

For at jeg kunne besvare mine problemstillinger måtte jeg sette noen spesifikke krav til hvilke typer fedre jeg ønsket å komme i kontakt med. Fordi rekruttering av informanter kan ha en innvirkning på oppgavens reliabilitet, og for å sikre transparens i oppgaven vil disse kriteriene derfor bli redegjort for. Det første, og det mest selvsagte kriteriet, var at det måtte være fedre i lederposisjoner. For det andre måtte det være fedre som hadde barn, om det var et eller flere barn spilte ingen stor rolle. Jeg så på det som en fordel hvis de hadde flere barn og av den grunn kunne sammenligne. For det tredje ønsket jeg ikke at de skulle ha for store barn, slik at de kunne huske relativt detaljert rundt småbarnsperioden, og hvordan den eventuelle permisjonen hadde opplevdes. På bakgrunn av dette satte jeg en aldersgrense på syv år. En annen årsak til at jeg ikke ønsket at det skulle gått for lang tid, er at fedre med barn mellom null og seks år er de som har gjennomgått de største endringene når det gjelder farsrollen (Kitterød 2013). I noen tilfeller har informantene eldre barn enn dette, men de har da i tillegg også yngre barn. For det fjerde skulle fedrene ha anvendt permisjon. Ved å sette slike kriterier benytter jeg meg av det som kalles *strategisk utvalg* (Leseth og Tellmann 2014:54). Strategisk utvalg av personer er vanlig i kvalitative studier for å sikre seg et utvalg av informanter som kan gi best mulig informasjon om det forskeren lurer på.

Det skulle vise seg at mannlige ledere ikke var en lett gruppe å få kontakt med. Jeg startet med å sende mail til store bedrifter, og da bedrifter innen ingeniørfeltet. Dette for å begrense utvalget. Responen på disse mailene var dårlig ved at jeg enten ikke fikk svar i det hele tatt, eller jeg ble jeg rådet til å kontakte andre. Problemet skulle vise seg å løses da jeg fikk kontakt med en mannlig leder gjennom en bekjent. Videre kom flere informanter inn på banen både gjennom den første informanten og gjennom flere bekjente. Dermed hadde ballen begynt å rulle. Når det blir foretatt strategiske valg på denne måten omtales dette som *snøballmetoden* (Leseth og Tellmann 2014:55). Her rekrutteres informanter ved at forskeren har blitt fortalt at dette er personer som kan gi mye relevant informasjon til forskeren. På forhånd hadde jeg satt et mål om å få tak i ti informanter, og tanken var å bruke dette som et utgangspunkt for datainnsamlingen. Samtidig ville jeg forsøke å komme i kontakt med informanter så langt det lot seg rekke.

Til sammen fikk jeg tak i ni informanter. Disse ni informantene var i utgangspunktet ti, men den siste informanten fikk jeg ikke lenger tak i mot slutten, og dette av uvisse grunner. Derfor sa jeg meg fornøyd med de ni informantene jeg allerede hadde rekruttert. Alle informantene har en form for lederstilling og tilhører mellomledelse. Dette er stillinger som avdelingsleder,

seksjonsleder og prosjektleder. Tidligere studier som er gjort tar utgangspunkt i fedre og ledere som også tilhører andre yrkesgrupper, og muligens også ledere som er høyere opp i systemet innad i bedriften. Dermed kan det tenkes at mine funn ikke samsvarer fullstendig med forskningen som tidligere er gjort. Likevel har de mange av de samme kjennetegnene ved at de har ansvarsfulle og tidskrevende oppgaver, og ofte er de alene om disse.

Når det gjelder geografi befant seks av informantene seg i bedrifter som tilhører Trøndelag, mens tre av informantene har tilhold på Østlandet. Av forskningsetiske grunner har jeg valgt å ikke spesifisere hvilke byer eller hvilken bedrift de tilhører, dette for å sikre informantenes anonymitet. At informantene befinner seg i ulike geografiske områder kan påvirke studiets reliabilitet, men i og med at samtlige informanter er kvalifiserte utfra kriteriene jeg hadde satt på forhånd, anser jeg dette for ikke å påvirke reliabiliteten i noen stor grad. Samtidig er flere av bedriftene landsdekkende på den måten at de har ansvarsområder andre steder i landet, og ikke kun der bedriften fysisk sett befinner seg. I tabellen nedenfor vil hver enkelt informant bli presentert.

	Navn	Utdanning og stilling	Totalt antall uker med fedrekvote	Type fedrekvote og permisjon: Sammenhengende (S) Gradert (G) Permisjon utover (P)
1	Aron	Sivilingeniør Seksjonsleder	10	S og G
2	Emil	Sivilingeniør Prosjektleder og personalleder	12	S og G
3	Edvin	Sivilingeniør Seksjonsleder	12	G
4	Leo	Sivilingeniør Seksjonsleder	10	S
5	Markus	Ingeniør Prosjektleder	10	S
6	Harald	Sivilingeniør Prosjektleder/lagleder	10	S
7	Didrik	Fagskoleingeniør Prosjektleder og avdelingsleder	10	G
8	August	Siviløkonom Business manager	10	P
9	Karl	Ingeniør Avdelingsleder	12	G

Tabell 3.1: oversikt over informantene og deres anvendelse av permisjon

3.5 Utforming av intervjuguide

Når det gjelder utforming av studiets intervjuguide, tok denne på forhånd utgangspunkt i en strukturert intervjuguide. At jeg utformet en strukturert intervjuguide vil si at jeg på forhånd hadde fastlagt både tema og spørsmålsformuleringer, og i tillegg ville spørsmålene her følge en bestemt rekkefølge (Leseth og Tellmann 2014). Denne formen for intervjuguide skulle vise seg å ikke fungere i praksis slik den var tiltenkt fordi spørsmålsstillingene og rekkefølgen på spørsmålene kunne variere under intervjuet. Dermed ble intervjuene preget av en mer halvstrukturert intervjuguide (Leseth og Tellmann 2014). I tillegg kunne det dukke opp nye spørsmål underveis fordi informantene selv inkluderte temaer som de ønsket å fortelle mer om. Disse temaene kom oftest frem som en videreføring av temaer jeg hadde lagt opp til på forhånd. Dette så jeg kun på som en fordel da jeg opplevde at samtalene ble mer åpne og flytende, og samtidig var det lett å stille oppfølgingsspørsmål når informantene selv var engasjerte i spesifikke temaer. Alle informantene ble derfor stilt de samme grunnspørsmålene som på forhånd var utformet, men det var åpent for at informantene selv kunne inkludere eller videreføre andre elementer. Ikke minst gjorde dette at jeg fikk et enda bredere datamateriale. Selv om jeg ikke fulgte intervjuguide slavisk, hjalp den meg med å ha noen faste holdepunkter. Samtidig ble den et hjelpemiddel for å holde fokus på det som faktisk skulle utforskes (Leseth og Tellmann 2014).

Videre ble intervjuguiden på forhånd utformet og bygd opp i tre ulike deler. Den første delen bestod av konkrete spørsmål som alder, utdanning, jobb, stilling, sivilstatus og lignende. Dette er hva Tjora (2012) omtaler som oppvarmingsspørsmål, der spørsmålene ofte er uformelle og ufarlige. I tillegg til at informantene skal føle seg trygge og komfortable gjennom disse spørsmålene, er denne delen samtidig viktig for meg som forsker da det gir meg en mulighet til å bli kjent med informantene og deres situasjon.

Den andre delen danner kjernen i intervjuet, og det er i denne delen spørsmålene krever refleksjon fra informantenes side (Tjora 2012). Spørsmålene beveget seg her inn på temaer som omhandlet arbeid og trivsel, foreldrepermisjon, omsorgsansvar og oppgaver i hjemmet. Det er dette som er hoveddelen, og spørsmålene skal forsøke å få informanten til å snakke om oppfatninger, erfaringer, meninger og begrunnelser om temaet som undersøkes (Leseth og Tellmann 2014).

Den siste delen fungerte som en avrunding av intervjuet. Spørsmålene er i denne delen av en enkel karakter hvor jeg for eksempel spurte informantene om det var noe mer de ville legge til,

om det var noen spørsmål som var uklare og om jeg eventuelt kunne ta kontakt med dem hvis det oppstod noe form for usikkerhet under analysearbeidet. Selv om det er enkle spørsmål som stilles, opplevde jeg denne avrundingsdelen som svært viktig da flere av informantene benyttet anledningen til å greie ut mer utfyllende rundt noen av spørsmålene eller andre temaer. Dette tyder på at informantene hadde reflektert godt rundt temaene underveis i intervjuet.

3.6 Gjennomføring av intervju

Gjennomføringen av intervjuene ble foretatt i tidsrommet mellom oktober og januar. Som tidligere vist var det ikke lett å få tak i informanter som passet til mine kriterier, og det tok derfor tid å få gjennomført de ni intervjuene. Det kan tyde på at ledere sitter i stillinger som er preget av hektiske og travle dager, og derfor lot jeg dem i stor grad få bestemme tid og sted for intervjuene. Jeg ønsket i utgangspunktet at intervjuene skulle foregå i omgivelser hvor informantene følte seg trygge, og samtidig ville det beste være å gjennomføre intervjuene i omgivelser hvor det ikke var mange forstyrrelser. Å gjennomføre intervju i kjente og trygge omgivelser kan gi en positiv effekt på informantens bidrag under intervjuet (Tjora 2012). Ved at informantene selv fikk velge tid og sted, gjorde det meg trygg på at de valgte omgivelser som de var tilfreds med. Med dette som utgangspunkt ble fem av intervjuene holdt på møterom i de ulike bedriftene, to av intervjuene ble holdt hjemme hos informantene og to intervju ble tatt over telefon.

Dermed fikk jeg oppleve og erfare både ansikt-til-ansikt intervjuing, og intervjuing over telefon. Grunnen til telefonintervjuene skyldtes to ulike momenter. Den ene informanten befant seg et annet sted i landet og utenfor rekkevidde, og det ble vanskelig å få kontakt på en annen måte. Den andre informanten mente selv det passet best å ta det over telefon på grunn av svært hektiske dager på arbeidsplassen. Utfordringen ved slike intervjuer er blant annet at det begrenser muligheten for å se og tolke kroppsspråk, og en mister muligheten til å få den øyekontakten som en gjør ved intervju som gjennomføres ansikt-til-ansikt (Tjora 2012). Derfor kan den generelle dynamikken i intervjuet påvirkes.

Når det gjelder mine opplevelser rundt intervjuene som foregikk over telefon, opplevde jeg meg selv som mer usikker enn ved intervjuene som ble foretatt ansikt-til-ansikt. Dette skyldes mest sannsynlig følelsen av å ikke ha den samme kontrollen ved at du mister muligheten til å tolke kroppsspråk og ikke kunne se an situasjonen. For eksempel kunne det være vanskelig å vite om jeg skulle avbryte stillheten med tanke på om informanten var ferdig med å snakke, eller om informanten fremdeles reflekterte over spørsmålet. Samtidig opplevde jeg at det andre

telefonintervjuet gikk bedre, og at jeg var mer sikker i min rolle. Dette kan skyldes at jeg ikke var redd for å holde lengre på stillheten, og at jeg stilte flere oppfølgingsspørsmål. Det kan tenkes at flere oppfølgingsspørsmål kan være med å «varme» opp informantene i telefonintervjuet, som til tider kan føles kunstig. Dette var også en fordel for meg selv. At intervju nummer to opplevdes som mer vellykket, kan også skyldes at denne informantene var mer snakkesalig.

Det at jeg lot informantene bestemme tid og sted, gjorde at jeg ikke hadde muligheten til å forsikre meg om at intervjuene ble utført på steder uten distraksjoner. Samtlige av intervjuene som foregikk på møterom var problemfrie med tanke på forstyrrelser. De to intervjuene som ble holdt hjemme hos informantene ble preget av noe støy da det var barn til stede. Dette skapte noen få problemer ved gjennomgangen av lydopptaket, men ikke mer enn at transkriberingsarbeidet tok lenger tid. Når det gjelder kvaliteten på det som ble sagt, ble ikke denne påvirket av støy. Et av telefonintervjuene ble også preget av noen forstyrrelser fordi informantene var hjemme i pappapermisjon. Kvaliteten ble også i dette tilfellet ikke påvirket, men transkriberingen tok noe lengre tid. De resterende intervjuene ble utført i rolige omgivelser uten forstyrrelser og støy. Varigheten på intervjuene var på mellom 45 minutter og 60 minutter.

3.7 Min forskerrolle

Refleksivitet blir i denne sammenhengen et sentralt begrep, fordi det er et kvalitetskrav i kvalitativ forskning som spesielt knytter seg til datainnsamlingsprosessen og datamaterialets pålitelighet eller reliabilitet (Leseth og Tellmann 2014:15). Samtidig er refleksivitet en kompetanse og en forskerposisjon som innebærer at forskeren kan reflektere rundt sin egen rolle, og hva den betyr for funnene forskeren gjør. Dette vil være spesielt viktig fordi under kravet om refleksivitet i kvalitativ forskning ligger det en erkjennelse av at nøytrale og objektive observasjoner ikke er mulig (Leseth og Tellmann 2014). Dermed vil all forskning derfor være preget og begrenset av forskerens perspektiver og posisjon. For å styrke studiets reliabilitet har jeg gjennom hele forskningsprosessen derfor forsøkt å ha et reflektert forhold til hvilke valg jeg har tatt, og hvorfor jeg har tatt disse valgene. Leseth og Tellmann (2014) skriver at forståelse av hvilken effekt forskeren har på sin egen forskning, er et sentralt redskap. Det er spesielt noen faktorer jeg har reflektert særlig over i min studie og i møtet med informantene, og jeg vil derfor redegjøre for disse.

For det første skulle jeg intervju mannlege ledere med høy utdanning. Jeg er selv en ung kvinne som enda ikke var ferdig utdannet. Dermed kunne det oppstå det en kaller for voldelig

kommunikasjon fordi det er en asymmetri mellom forsker og informant (Leseth og Tellmann 2014). I utgangspunktet kan det tenkes at min tilstedeværelse som kvinne kan ha preget fedrenes fortellinger, og hva de ønsket å dele. Dette trenger likevel ikke å bety at jeg blir underordnet i intervjusituasjonen, og dette var heller ikke en opplevelse jeg satt igjen med etter intervjuene. Det kommer frem at denne asymmetrien mellom forsker og informant, kan forsterkes hvis et er stor forskjell på rang og kulturell og språklig kapital mellom de to. Når det gjelder utdanning, var dette godt utdannede menn med lang erfaring i arbeidslivet. Jeg opplevde heller ikke at dette preget intervjusituasjonen. Informantene var heller begeistret og engasjert i min studie. Jeg anvendte et akademisk språk som de forstod og de anvendte et språk som tilhørte temaet, og jeg satt igjen med en opplevelse av at vi stod på lik linje. Det skal sies at samtalen roterte rundt hverdagslige temaer som ikke nødvendigvis krevde bruk av fagterminologi.

For det andre kan det være verdt å huske på at informantene i et intervju forventer en formalistisk situasjon med spørsmål og svar. Dette omtaler Tjora (2012) som asymmetrisk formalisme. I dette studie har dybdeintervju vært utgangspunktet, og dette krevde at informantene kunne gå i dybden på flere temaer og at jeg kunne oppnå en relativt fri samtale. Noen av informantene svarte kort på enkelte spørsmål. For eksempel kunne dette være svar som «nei, det er greit det». I disse situasjonene var det derfor gull verdt med gode oppfølgings spørsmål som kunne hjelpe informanten med å enda mer i dybden, samtidig som det skapte en bedre flyt i intervjuet. I tillegg kan det foreligge flere grunner til slike korte svar, blant annet kan personlighet spille en rolle, om de hadde det travelt, eller at informanten opplevde det som ubehagelig til å begynne før samtalen kom ordentlig i gang.

Under noen av intervjuene opplevde jeg at informantene ble usikre på svarene sine, og måtte spørre meg om dette var riktig. Derfor opplevde jeg til tider at informantene anså meg som en «ekspert» på feltet, og de henvendte seg til meg om de var usikre på sine egne svar. Når det gjaldt typiske faktaspørsmål generelt om permisjon, svarte jeg på dette, men når informantene ikke visste om de svarte riktig på de åpne spørsmålene, påpekte jeg at det ikke fantes riktige eller gale svar. Det var viktig at de forstod at jeg var på utkikk etter deres erfaringer og opplevelser, og ikke kunnskap rundt feltet. Derfor var jeg også før intervjuene opptatt av spørsmålene ikke skulle være for ledende. For å sikre dette, og at min kunnskap rundt temaene ikke ville påvirke forskningen, utviklet jeg studiets intervjuguide sammen med veileder. At informantene til tider var usikre på sine svar, kan også skyldes at de ikke ønsker å sette seg selv i et dårlig lys fordi idealet om likestilling og fedrekvote står sentralt i Norge.

3.8 Forberedelser til analysearbeidet

Det er viktig å påpeke at analysen av et kvalitativt datamateriale ikke følger kronologisk etter datainnsamlingen, men den foregår hele tiden parallelt med innsamlingen av data (Leseth og Tellmann 2014). På bakgrunn av dette reflekterte jeg derfor rundt hvert enkelt endt intervju ved å skrive ned stikkord eller notater. Dette kunne omhandle alt fra hvordan jeg selv opplevde intervjuene, interessante momenter som dukket opp under intervjuet eller hva jeg eventuelt kunne endre på til neste intervju. Med andre ord var det ikke spesiell struktur på dette, men det var rett og slett tanker jeg gjorde meg underveis i prosessen. Samtidig var det viktig å få dette ned på papir mens det var ferskt i minnet.

Senere startet transkriberingsarbeidet. Når samtlige intervjuer var ferdig, kunne jeg starte å transkribere de ni dybdeintervjuene i sin helhet. Ved å gjøre dette løsrives datamaterialet fra sin opprinnelige sammenheng, som i dette tilfellet er intervjusituasjonen. Dette er hva Leseth og Tellmann (2014:141) omtaler som en *dekontekstualisering* av datamaterialet. Det er også utfordringer knyttet til bearbeidelsen av dataene i etterkant av intervjuene. For eksempel måtte jeg tenke over hvordan jeg ønsket å transkribere intervjuene med tanke på muntlig språk, pauser, dialekt og ordrett transkribering. Jeg valgte å transkribere ordrett, men å gjøre om dialekt til bokmål. Enkelte steder er visse dialektord beholdt fordi ordet i seg selv er beskrivende for konteksten og setningen. Samtidig var jeg opptatt av at informantene ikke skulle bli gjenkjent ut fra dialekt, og det kan tenkes at bokmål er enklere å lese. Til slutt er konfidensialitet viktig, og derfor har informantene fått tildelt fiktive navn.

Transkriberingen ga meg mye rådata som jeg måtte lese gjennom flere ganger for å bli bedre kjent med informantene. I denne gjennomgåelsen av datamaterialet laget jeg kategorier etter hvilke argumenter informantene benyttet i intervjuet, og i liten grad etter tidligere forskning eller teori. Likevel skal det sies at kvalitativ forskning ikke er helt teorifritt, da forskeren tar valg på bakgrunn av teori (Tjora 2012). Etter hvert begynte jeg å rydde og strukturere datamaterialet ved hjelp av analytiske begreper og teorier. Jeg ønsket å få frem en helhetsforståelse av dataens meningsinnhold. Å jobbe på denne måten kalles en *rekontekstualisering* av datamaterialet (Leseth og Tellmann 2014:141). Dermed kan en si at jeg vekslet mellom deduktive og induktive faser i det forberedende analysearbeidet.

3.8.1 Tematisk analyse

For å belyse mine forskningsspørsmål på best mulig måte, ble analysen strukturert tematisk. Temasentrerte tilnæringer, innebærer at en studerer informasjon om hvert tema på alle deltakerne (Thagaard 2013). Et hovedpoeng er å gå i dybden på de enkelte temaene. Beskrivelser vil her skje i utgangspunkt fra et visst antall temaer, og informantene løftes inn når de anses som relevante for temaet som beskrives. Videre blir beskrivelsene som gjøres i analysen en blanding av oversiktlige referat og illustrerende sitat fra intervjupersonene. Ifølge Sohlberg og Sohlberg (2014) blir temaene som tas opp i analysen det som skaper sammenheng, og det er samtidig ikke gitt at vi får noe helhetlig bilde av informantene som inngår i selve studien. Likevel har jeg forsøkt å gi tykke beskrivelser i analysen for å få frem mest mulig detaljer i datamaterialet ved å bringe inn mulig kontekst eller flest mulig sammenhenger for å fortolke datamaterialet (Leseth og Tellmann 2014:146). Samtidig vil dette føre til at en blir godt kjent med informantene underveis i analysen, og det blir dermed enklere å se sammenhenger. For eksempel er dette viktig i min analyse, fordi hva slags type permisjon fedrene anvendte seg av kan være med å påvirke deres erfaringer og opplevelser.

På forhånd hadde jeg ingen klare kategorier som jeg kunne plassere informantenes argumenter under, men informantenes bidrag dannet heller grunnlaget for de kategoriene som jeg anvendte i analysen. Om en skal kode på denne måten eller bruke forhåndsbestemte kategorier, er noe forskeren må ta stilling til (Creswell 2014). I samfunnsforskning er likevel den vanligste tilnærmingen å tillate kodene å dukke opp underveis i dataanalysen. At informantenes bidrag dannet grunnlaget for kategoriene, kan minne om metoden som omtales som «grounded theory», der idealet er at teori ikke skal styre forskningen (Tjora 2012). Likevel skal det påpekes at forskning ikke alltid er helt teorifri, da forskeren hele tiden tar valg på bakgrunn av teori. Dette synliggjøres i analysen da jeg har latt meg inspirere av tidligere forskning som er gjort på området ved å inkludere enkelte begreper.

At en veksler mellom induktive og deduktive faser i analysearbeidet, er vanlig i forskningsprosessen (Leseth og Tellmann 2014). Jeg vil likevel argumentere for at jeg holdt meg innenfor en induktiv metode å arbeide på, ved at jeg ikke har knyttet meg fullstendig til de teoretiske begrepene før jeg har gått til empirien og latt dette danne grunnlaget for den tematiske analysen (Leseth og Tellmann 2014).

Den tematiske analysen delt opp i tre deler med utgangspunkt i oppgavens problemstillinger. Det første temaet for analysen omhandler en oversikt over fedrenes bruk av fedrekvoten og

permisjonsbruk. Dette var den mest ryddige delen å danne en oversikt over, da det ikke inkluderer opplevelser og erfaringer i like stor grad som ved de andre temaene. Likevel er denne delen av analysen viktig fordi det danner grunnlaget for videre analysearbeid. Etter hvert inkluderte jeg de ulike begrunnelsene som lå til grunn for valgene av permisjon.

Det andre temaet legger vekt på begrepet «tilgjengelighet». Fordi dette begrepet dreier seg om en grensesetting, har jeg latt meg inspirere av tidligere forskning av Brandth og Kvande (2013). Underveis i analysearbeidet ble det tydelig at «tilgjengelighet» var et begrep som utpreget seg, og det ble både eksplisitt og implisitt nevnt av informantene. Dette er et konkret eksempel på at informantenes bidrag dannet grunnlaget for en av kategoriene i analysen, i tillegg til at en av problemstillingene baserer seg på dette begrepet. Dette viser en induktiv metode å arbeide (Leseth og Tellmann 2014), men også at forskning aldri er helt teorifri fordi jeg har tatt valg på bakgrunn av noe tidligere forskning.

Det tredje og siste temaet omhandler erfaringer og opplevelser knyttet til det å være hjemme under permisjonstiden. I denne delen inkluderes begrepet erstattbarhet i analysen. Denne delen baserer seg derfor på tidligere forskning som er gjort av Halrynjo og Lyng (2013). Det som likevel er annerledes fra den tidligere forskningen, er at denne studien inkluderer omsorgen når begrepet «erstattbarhet» skal studeres. Omsorgsarbeidet blir derfor tillagt en større rolle i dette tilfelle.

3.9 Forskningsetikk

Hvordan forskeren går frem i møtet med sitt forskningsobjekt, kan være med på å utgjøre kjernen i de forskningsetiske normene som regulerer samfunnsforskningen (Leseth og Tellmann 2014:192). Forskere som studerer mennesker, vil bli en del av den sosiale relasjonen som underlegges etiske vurderinger.

Det første som ble gjort i møtet med informantene, var å utdele et informasjonsskriv som ga kjennskap til studiets formål. I ethvert forskningsprosjekt må forskeren ha informert samtykke, da dette baserer seg på å respektere individets råderett over eget liv, og samtidig en kontroll over de opplysninger som skal deles med andre (Thagaard 2013). I og med at jeg både intervjuet gjennom telefon og ansikt-til-ansikt, ble dette informasjonsskrivet delt ut på to måter. Ved ansikt-til-ansikt intervjuene ble informasjonsskrivet delt ut like før selve intervjuet, og jeg ga informantene god tid til å lese gjennom og jeg åpnet samtidig opp for spørsmål. Deretter skrev de under, og fikk tilbudet om å beholde et eksemplar selv. Når det gjelder de to

telefonintervjuene ble informasjonsskrivet sendt til informantene på mail i forkant av intervjuet. Dermed fikk de god tid til å lese gjennom, og eventuelt stille spørsmål før intervjuet startet.

I tillegg til at informasjonsskrivet inneholdt kjennskap til studiet, ble det informert om at informantene når som helst kunne trekke seg. Samtidig ble det gitt opplysninger om at alt som ble sagt var anonymt, og at det ville bli brukt lydopptaker under intervjuet. Jeg påpekte at opptaket senere skulle bli slettet etter ferdig transkripsjon. Dette var også opplysninger jeg informerte om muntlig før intervjuet. Ingen av informantene hadde problemer med at det skulle anvendes lydopptaker, og jeg opplevde heller ikke at de endret atferd etter at opptaket startet. Dette kan skyldes at jeg brukte en Iphone som lydopptaker, og folk flest er fortrolig med at det ligger en Iphone diskret og uforstyrrede på bordet. Til slutt ble det informert om at prosjektet er meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) (se vedlegg 3).

3.10 Vurdering av kvalitet

Det foreligger tre sentrale begreper når en skal vurdere kvaliteten på empirisk forskning; reliabilitet, validitet og generaliserbarhet (Leseth og Tellmann 2014). Når det gjelder de to første begrepene har disse vært med under gjennomgangen av dette metodekapittelet. Reliabilitet handler om at forskeren gjør rede for hvordan datamaterialet er utviklet i løpet av forskningsprosessen (Leseth og Tellmann 2014). Ved at jeg underveis har redegjort for de ulike valgene jeg har tatt i dette kapittelet, og tillegg vurdert effekten av min egen forskerrolle, kan en si at dette har bidratt med å styrke studiets reliabilitet. Validitet dreier seg om datamaterialets gyldighet i forhold til hva studiet har som hensikt å måle (Leseth og Tellmann 2014). Kommunikativ validitet er knyttet til hvordan en tester validitet i dialog med forskersamfunnet, men også at en forholder seg til tidligere relevant forskning og teori (Tjora 2012). Denne forståelsen av validitet kan være relevant i min studie, da flere av mine valg er preget av dialog og diskusjon med veileder og medstudenter. Samtidig forholder jeg meg til tidligere forskning og teori som er gjort på feltet.

Generalisering i kvalitativ analyse handler om hvorvidt forskerens tolkninger av det som er observert, kan overføres til å gjelde andre i lignende sammenhenger (Leseth og Tellmann 2014:163). Analytisk generalisering blir en viktig form for generalisering i kvalitative studier da denne vurderer i hvilken grad funn fra en studie kan brukes som rettleiding for hva som kan skje i en annen situasjon (Leseth og Tellmann 2014). Med tanke på funnene som kommer frem av analysen, viser disse både sammenhenger til tidligere forskning som er gjort, og samtidig

funn som kan være en videreføring av tidligere forskning. På bakgrunn av dette argumenterer jeg derfor for at funnene i denne studien kan være overførbare til lignende sammenhenger.

I utgangspunktet har jeg forholdt meg til en induktiv metode å arbeide på, men jeg har som vist tidligere vekslet mellom induktiv og deduktiv metode fordi jeg har inkludert enkelte begreper fra tidligere forskning og teori. Enten forskerne nærmer seg begrepene gjennom det ene eller andre forskningsdesignet, eller noe i midten, vil bruken av begrepene fungere som en form for generalisering i kvalitative studier (Leseth og Tellmann 2014). I og med at jeg har knyttet funnene i denne studien til treffende begreper som er gyldig innenfor feltet som omhandler karrierefedre og permisjon, kan dette fortelle oss noe mer enn akkurat erfaringene og opplevelsene som har blitt delt av de ni informantene.

Først og fremst vil derfor funnene i denne studien være aktuelle for å forstå hvordan mannlige ledere opplever og erfarer fedrekvote og permisjon. Dermed inngår dette temaet i forskningen som tar for seg karrierefedre og permisjonsbruk. Dette er, som innledningen har påpekt, et område som behøver mer forskning. Derfor er min studie et bidrag til dette feltet. Samtidig kan det være med på å si noe generelt om hvordan fedre anvender fedrekvoten, og hva som er de ulike begrunnelsene bak disse valgene. I tillegg er det et tema som tilhører jobb-hjem problematikken, og føyer seg derfor inn på dette feltet.

4. Fedrekvoten på ulike måter

I denne delen følger den første analysedelen som tar utgangspunkt i oppgavens underproblemstilling: *hvordan benytter fedre i lederstillinger fedrekvoten, og hva er begrunnelsene for dette valget?* Som oppgaven tidligere har vist har omfanget på fedrekvoten blitt endret på gjennom de over tjue årene den har eksistert. I dag er fedrekvoten på ti uker, og den er fleksibel i den grad at delvis permisjon kan kombineres med delvis arbeid, samtidig som kvoten kan utsettes (Brandth og Kvande 2013b). Dermed kan fedre velge å enten ta kvoten sammenhengende, dele den opp, eller utsette kvoten. Denne analysedelen vil derfor gå relativt strukturert gjennom de ulike måtene fedrene har benyttet fedrekvote og permisjon.

4.1 Sammenhengende uttak av fedrekvote

Det første som jeg vil ta for meg i denne delen er det sammenhengende uttaket av fedrekvote, og hvilke begrunnelser som lå bak dette valget. I og med at fedrekvoten har vært gjennom endringer når det gjelder omfang, vil det variere hvor lang fedrekvote fedrene har tatt. Likevel er det ikke store forskjeller mellom informantene, da det er snakk om ti og tolv uker som har blitt benyttet sammenhengende. At det ikke er store forskjeller i antall uker med permisjon, skyldes også kriteriet om at fedrene ikke skulle ha for store barn, blant annet fordi det er fedre med barn i alderen null til seks år som har gjennomgått de største endringene når det gjelder farsrollen (Kitterød 2013).

4.1.1 For å kunne skru av bryteren

Aron er en av fedrene som sitter som seksjonsleder i en større privat bedrift. Arbeidsoppgavene hans er varierte og mange, og kan være alt fra prosjektarbeid til ledelse av ansatte på hans seksjon. På hjemmebane har Aron to barn, og har derfor erfaringer fra to permisjoner. Med det siste barnet benyttet han seg av den sammenhengende fedrekvoten som da var på ti uker, og han tok samtidig to uker ekstra slik at han til sammen hadde tolv uker med sammenhengende permisjon. Videre begrunner han dette valget med at han fryktet at han ikke ville få noe særlig fri hvis han skulle benyttet seg av gradert uttak.

.. Så følte jeg vel at hvis jeg skulle gjøre det så fryktet jeg at jeg ikke fikk noe særlig fri. Si at jeg hadde permisjon to dager i uka da, så tenker jeg at det hadde vært vanskelig for meg og skrudd av bryteren helt [...] så de to dagene tror jeg det hadde blitt mye fokus på jobb da, i og med at jeg hadde vært tilgjengelig.

Aron viser gjennom sitatet at begrunnelsen for det sammenhengende uttaket skyldtes en frykt for at han ellers ville fått lite fri fra arbeidet. Med andre ord, for at han skulle få helt fri fra arbeidet valgte han det sammenhengende uttaket av fedrekvoten. Dette gjorde også at han kunne «skru av bryteren». På mange måter kan en si at det sammenhengende uttaket ble det eneste valget for Aron hvis han skulle lykkes i å være fullt til stede i omsorgen under permisjonen. Dette valget baserer seg også på en erfaring fra hans første permisjon, og han kan fortelle at han gikk på en «smell» denne gangen da han anvendte det graderte uttaket fedrekvoten.

Jeg brente meg litt den første gangen [...] jeg kunne ta på meg litt småjobbing for det gikk fint, og det hadde jeg tiden til og sånt da. Men for det første så var det ikke så god tid som jeg hadde trodd å ha permisjon, også var det sånn at når en først gjorde seg tilgjengelig, for både kollegaer og oppdragsgivere, så ringte nå telefonen og det kom mailer, så måtte du svare, også ble det fryktelig mye fokus på det. Så den første permisjonen den var ikke så veldig bra [...] Så jeg lærte litt neste gang, så jeg sa ifra meg alt av oppgaver.

Med andre ord ble hans første permisjon ikke som han hadde tenkt, da det ble mye fokus på jobb under permisjonstiden. Derfor var ikke det graderte uttaket en god løsning i Aron sitt tilfelle, og denne erfaringen ble begrunnelsen og grunnlaget for hvorfor han valgte det sammenhengende uttaket av fedrekvote i hans andre permisjon. Den graderte permisjonen har størst tendens til å bli et dårlig valg, blant annet fordi det går utover fedrekvotens grensesettende funksjon (Brandth og Kvande 2013b). Denne opplevelsen satt også Aron igjen med etter sin første permisjon, og ønsket ikke den samme permisjonstiden med sitt yngste barn. Dette er et tema som analysen senere vil belyse nærmere.

Det viser seg at Aron ikke er alene om å ha erfart både det sammenhengende og det graderte uttaket av fedrekvoten. Emil sitter i dag i en lederposisjon som kan ligne på Aron sin stilling ved at han både styrer flere prosjekter og har ansvar for personalet. Emil har to barn som er på nesten samme alder, og i utgangspunktet skulle han benytte det sammenhengende uttaket begge gangene han skulle ut i pappapermisjon. Under sin første permisjon falt valget på det sammenhengende uttaket, og denne var da på respektive ti uker. Denne permisjonen gikk så å si knirkefritt, helt til permisjonstiden var over og en utenforstående utfordring skulle dukke opp.

Den første permisjonen ble gjennomført som planlagt [...] Så da var jeg jo hjemme ti uker hver dag, og det var jo litt spesielt da, for da måtte vi også etterpå når jeg var ferdig

med min permisjon, så var det enda seks måneder til barnehagestart, så vi måtte gå ned i stilling begge to etterpå, så jeg var også hjemme en dag i uka et halvår etterpå.

Dermed måtte Emil gå ned i stilling etter endt permisjonstid, og han fikk derfor enda mer tid med det første barnet. Likevel var det ikke snakk om å ta dette som permisjon fra arbeidsgivers side, men Emil måtte redusere sin stilling og det samme måtte hans kone. Denne erfaringen er utgangspunktet for hvordan Emil valgte å ta ut sin andre permisjon med hans yngste barn. For å sikre seg at det at barnet ikke skulle stå uten barnehageplass og for å slippe å gå ned i stilling enda en gang, utvidet Emil sin kone permisjonstiden samtidig som Emil valgte å ta permisjonen senere. Det sammenhengende uttaket var også utgangspunktet for denne permisjonen.

.. Så jeg startet mye senere på permisjonen, men idet jeg startet, jeg skulle ha mine tolv uker da, så fikk han jo plutselig barnehageplass med en gang. Så jeg rakk vel bare å ha ti dager jeg, to uker av de tolv ukene, men det endte opp med at jeg var hjemme to-tre dager i uka likevel, også hadde jeg han hjemme, bare for å ha det samværet, men det endte opp med at halvparten av permisjonen tok jeg ut som ren fri da fra arbeidsgiver, som ble brukt på andre ting.

Det som derfor i utgangspunktet skulle være en god løsning, ble ikke en like god løsning likevel, og dette lå utenfor Emil sin kontroll. Dette viser og er et tydelig eksempel på hvordan vi i Norge fører en defamiliserende politikk ved at staten og/eller markedet deler omsorgsansvaret med familien (Brandth og Kvande 2013a). I dette tilfellet hadde det blitt gjort et ekstraordinært opptak, hvor det var bestemt at barn som var født mellom september og oktober skulle få plass med en gang. Dermed fikk Emil oppleve det en kan kalle et «ufrivillig» gradert uttak av fedrekvoten, og det sammenhengende uttaket som var utgangspunktet ble derfor problematisk å anvende.

For Markus sin del handlet det blant annet om hvilken situasjon familien hans var i da samboeren hadde ikke en fast jobb som hun kunne gå tilbake til i denne perioden. Markus er en leder som arbeider mye utover ettermiddagen, og har ansvar for både prosjekter og andre ansatte. På grunn av situasjonen hjemme ble løsningen å ta sammenhengende fedrekvote slik at de kunne være sammen om barneomsorgen i permisjonstiden. Samtidig begrunnet Markus dette valget med at den fleksible fedrekvoten blir for oppdelt ved at det blir noen dager eller noen uker her og der: «... det blir ikke helt den der ‘pappapermisjonsgreia’ og du roer ikke helt ned fra jobb, det kan ta et par uker før man lander litt». Med andre ord bruker Markus tid på å «lande» fra arbeidet, og det kan tolkes som han ikke hadde klart dette hvis han skulle vært litt

på jobb og litt hjemme i løpet av en uke. Derfor handler det også for Markus om en mulighet til å kunne «skru av bryteren».

4.1.2 Lett for arbeidsgiver

Harald er en av informantene som benyttet permisjon i ti uker i strekk, og kombinerte disse ukene med ferie. I tillegg til å ha ansvar for forskere og teknikere i et «team», jobber Harald med å utvikle materialer for kunder, og samtidig gjøre forskning på vegne av kundene. Det er ikke lenge siden han var ferdig med sin pappapermisjon, og sitter derfor med en nylig erfaring av fedrekvoten. Harald var tydelig på at det var en sammenhengende kvote han skulle anvende, og vurderte heller ikke fleksibelt uttak. Derfor tyder det på at denne type uttak av fedrekvoten var et naturlig valg. Likevel begrunner han også uttaket med at det blir mindre papirarbeid og at det er lettere å forholde seg til for arbeidsgiver. Dermed gjør Harald det lettere for bedriften ved at han velger å ta sammenhengende fedrekvote, og han tilfredsstillter dermed deres ønsker i tillegg til sine egne. Tidligere forskning viser at det fleksible uttaket ofte blir en «gavepakke» til arbeidsgiver (Brandth og Kvande 2013b), men i dette tilfellet blir heller det sammenhengende uttaket av fedrekvoten den beste løsningen for arbeidsgiver.

Leo sine begrunnelser for det sammenhengende uttaket av fedrekvote, kan minne om Harald sine begrunnelser. Leo er avdelingsleder med flere ansvarsområder både innenfor det økonomiske og administrative, samtidig som han både sitter med oppdragsledelse og personaledelse. Først fremstår det sammenhengende uttaket som et naturlig valg for Leo, men det kommer likevel frem etter hvert at jobben er med på å legge noen føringer. Han kan for eksempel fortelle om en holdning fra bedriften som formidlet at fedrene helst skulle benytte minimumspermisjon. Dette kan tolkes som at bedriften ikke ønsket at det skulle tas ut mer permisjon utover fedrekvoten. Likevel påpeker Leo at det ikke krevde noen forhandlinger med arbeidsgiver om permisjonen, og at han sikkert kunne tatt ut mer permisjon hvis han ønsket det. Det var ikke noe dramatisk i dette, men som Leo forteller «... men man så helst at man tok ut det påkrevde». Dette tyder på at det ikke var noe problem i å ta ut den sammenhengende fedrekvoten for Leo, men at det forelå en norm innen bedriften at en helst ikke skulle anvende flere måneder med pappapermisjon. En kan tolke dette som at det forelå noen svake «rådende spilleregler» innad i bedriften (Halrynjo 2007) som er styrende for hvordan Leo helst skulle ta ut permisjon.

4.2 Gradert uttak av fedrekvote

Denne delen av analysen tar for seg fedrene som anvendte gradert uttak av fedrekvoten, og de ulike begrunnelsene som lå bak dette valget. Det ser ut til at fleksibelt uttak har blitt en måte å håndtere den lange fedrekvoten på (Brandth og Kvande 2013b). Blant annet velges fleksibilitet i stor grad fordi det gir en mulighet til å fortsette å jobbe mens en er i permisjon. Det fleksible uttaket i denne oppgaven innebærer at delvis arbeid kan kombineres med delvis permisjon, såkalt gradert uttak (Brandth og Kvande 2013b). Denne delen er spesielt interessant for videre analyse fordi det kommer frem av Halrynjo og Lyng (2013) at et viktig spørsmål for videre forskning, er i hvilken grad utvidet fedrekvote kan bidra til at karrieredrede kan og vil gjøre seg «erstattelig» på jobb og «uerstattelig» hjemme.

4.2.1 «Det eneste som funker for meg i den posisjonen jeg er i»

At fleksibelt uttak har blitt en måte å håndtere den lange fedrekvoten på (Brandth og Kvande 2013b), er også begrunnelsen til hvorfor Edvin som er seksjonsleder valgte dette type uttak og ikke det sammenhengende uttaket. Edvin var i permisjon for ikke lenge siden da hans nest minste barn er fire år, og har derfor nylig erfart fedrekvoten og hvordan det er å være hjemme med omsorgen. Til sammen benyttet han seg av tolv uker som han fordelte som enkeltdager.

Jeg tok ut den tiden som jeg skal ta ut, men jeg tok det på sånn deltid da. Og det funka greit det. Og det er egentlig det eneste som funker for meg da i den posisjonen som jeg er i [...] Jeg klarer ikke, jeg skjønner ikke hvordan jeg skulle klart å ta ti eller tolv uker, da var det vel 12 uker, i strekk. For meg så var det optimalt å ta en sånn to til tre dager i uka.

Edvin fremhever at noe annet enn fleksibelt uttak ikke fungerer på grunn av hans posisjon på arbeidsplassen. Dette kan tolkes som at hans arbeidssituasjon ikke tillater å skulle være borte i flere uker i strekk. Videre kommer det frem at han uansett hadde måtte jobbet i de tolv ukene han var hjemme, og at han på denne måten hadde sittet igjen med å jobbe gratis hjemme fra. Derfor kunne Edvin like godt velge det graderte uttaket ved at han var hjemme enkelte dager i uken, samtidig som han var på jobb noen dager.

I tillegg til at Edvin nylig benyttet seg av fedrekvoten, skal han om ikke lenge ut i en ny permisjon da han har et nyfødt barn hjemme. Denne gangen vil valget igjen falle på det graderte uttaket av fedrekvoten, og dette med den samme begrunnelsen. Den eneste forskjellen denne gangen er at fedrekvoten er på ti uker og ikke tolv uker som den var sist gang Edvin benyttet

seg av den. Samtidig er Edvin av den oppfatningen at selve omfanget på fedrekvoten absolutt er stor nok for hans del, og at han muligens ikke hadde trengt ti uker. Dette gjenspeiler det som tidligere er tolket om at det graderte uttaket av fedrekvoten ble den eneste løsningen på grunn av Edvins sin arbeidssituasjon, og at han ikke kan være fraværende flere uker i strekk.

At jobbsituasjonen krever at du må være tilgjengelig på jobb mens du er i permisjon, kommer også fram i Didriks erfaringer: «... jeg delte den opp for å kunne være på jobb, så jeg tok pappaperm torsdag og fredag, også jobbet jeg mandag, tirsdag og onsdag». Dermed anvender også Didrik seg av det såkalte graderte uttaket hvor en kombinerer delvis omsorg med delvis arbeid (Brandth og Kvande 2013b). Dette uttaket av fedrekvoten anvendte Didrik med begge sin nesten jevnaldrende barn. Videre begrunnes dette med at han faktisk ikke hadde noe annet valg fordi han satt alene på jobb. I tillegg har Didrik endt opp med å sitte med svært mye ansvar som i utgangspunktet går utover hans utdanning, og dermed kan arbeidsoppgavene til tider være spesielt tidskrevende i og med at han må «jakte» på informasjon som han selv forklarer det. Med bakgrunn i dette blir en annen løsning enn det graderte uttaket av fedrekvoten vanskelig for Didrik, da jobben krever at han er til stede i hvert fall noen dager i uken.

Karl er også en av lederne som har benyttet seg av gradert uttak. Først og fremst har Karl en lederoppgave i forhold til de ansatte, men han sitter også med fagområder som han selv er ansvarlig for i tillegg til det han omtaler som «rutinejobber». I likhet med flere av informantene som benyttet seg av det graderte uttaket, var det dette uttaket som passet best i hans stilling. Videre kan Karl fortelle at han tror at det for både han og andre ledere ikke vil være så lett å få til den der «ti ukers saken», men at det så klart er avhengig av hvilken situasjon bedriften er i. Samtidig sier Karl at det fleksible uttaket mest sannsynlig er den beste løsningen for bedriften.

Jeg tror nok at det fungerer best for bedriften hvis ledere og mellomledere kan avvikle det som enkeltdager [...] Det blir jo mer krevende hvis en blir borte i ti uker og har en viktig rolle som noen må erstatte. Det kan gå greit å få det til, men sånn alt i alt samfunnsmessig så er nok det litt mer krevende. Men det kan jo komme noe positivt ut av det og, for man blir jo kanskje tvunget til å ta nye utfordringer som en ellers ikke verken hadde kommet til og fått eller tatt da.

Karl trekker i dette sitatet frem at det blir krevende å være borte i ti sammenhengende uker fordi noen må erstatte en *viktig* rolle. Dermed anser Karl sin egen rolle i bedriften som viktig, men det kan samtidig tolkes som at ledere generelt har en viktig rolle. Med andre ord, din rolle som leder gjør at du ikke kan være fraværende fra jobb i flere uker i strekk. Dette kan tyde på at Karl

først og fremst tar valget av type permisjon med utgangspunkt i arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene. Samtidig er han opptatt av det skal fungere godt for bedriften. Videre indikerer dette at omsorgsarbeidet ikke blir satt i først rekke når dette valget skal tas.

At Karl er opptatt av å finne en god løsning for hele arbeidsplassen når han skal være borte i permisjon, kommer også frem da han forteller at han og arbeidsgiver ble enige om en ordning. I denne situasjonen kom Karl med et ønske om hvordan han hadde tenkt til å løse det, og deretter dreide det seg om å finne en løsning sammen: «... det blir vel best om en ikke stiller krav». Dette sitatet underbygger hvordan arbeidet setter premissene i vurderingen av permisjonsbruk. Karl beskriver ikke dette som en forhandling med arbeidsgiver, men er heller opptatt av at dette var en felles løsning som også ville gagne bedriften. Ifølge Brandth og Kvande (2013) er det mye som tyder på at fleksibiliteten blir en «gavepakke» til arbeidsgiver. I dette tilfellet kan en snakke om en «mild gavepakke», fordi det var et valg som var til fordel for begge parter, og Karl ønsket selv å gjøre det best mulig for selve bedriften.

Som det kommer frem, er det flere av informantene som velger det graderte uttaket på grunn av arbeidssituasjonen. De er opptatt av å finne en løsning som *også* tilfredsstiller arbeidsplassen. Hva som er den den beste løsningen er likevel varierende. Harald valgte for eksempel det sammenhengende uttaket av fedrekvoten fordi dette førte til mindre papirarbeid for arbeidsgiver, i tillegg til at dette var noe Harald selv ønsket. Karl derimot valgte det graderte uttaket av fedrekvoten fordi det er vanskelig å få noen andre til å erstatte hans viktige rolle på arbeidsplassen, og det er derfor best om han er til stede selv. Med andre ord viser dette at hva som er det beste valget med tanke på fedrekvoten, er varierende. Det sammenhengende uttaket kan være best egnet i noen tilfeller, mens det graderte uttaket av fedrekvote passer best i andre tilfeller. Likevel ser en at det graderte uttaket av fedrekvote er det valget som i størst grad er preget av arbeidsgiver og arbeidsplassen – eller at deres egen posisjon ikke muliggjør noe annet.

4.3 Permisjon utover fedrekvote

Det viser seg at stadig flere fedre tar permisjon, og ikke minst tar de lengre permisjon (Lappegård og Bringedal 2013). Etter hvert som fedrekvotens lengde har økt, har også fedres permisjonsuttak økt (Halrynjo og Kitterød 2016). Likevel viser det seg at fedres permisjonsuttak bare er på tjuetre prosent av mødres uttak, og det tyder derfor på at den delbare permisjonen i all hovedsak benyttes av mor. I denne studien er det kun en informant som har anvendt permisjon utover fedrekvote, og føyer seg derfor inn blant fedrene som anvender den delbare permisjonen.

4.3.1 Verdifullt å ta mer permisjon

August er den informanten som har benyttet seg av denne lengre permisjonen, og dermed skiller han seg ut fra resten av fedrene i denne studien. August sitter med hovedansvaret for økonomi og finans i prosjektorganisasjoner på hans arbeidsplass. I tillegg har han enda et par funksjoner som innebærer risikostyring og kontrakter. Videre har August to små barn, og under intervjuet var han i permisjon med sitt yngste barn. I begge permisjonene har han og mor fordelt permisjonstiden mellom seg ved å ta seks måneder hver den første gangen, og den andre gangen havnet permisjonstiden på fire og en halv måned for August. Dermed skiller August seg fra de andre informantene ved at han har tatt permisjon utover fedrekvoten.

Å ta likt da, å ta seks måneder som jeg da gjorde da, synes det var kjempebra. Jeg tenker at jeg skal jobbe i holdt på å si mange år uansett, slik at det er verdifullt og bra å ta permisjon utover fedrekvoten. Og når jeg da ikke taper noe penger på det så var det et veldig enkelt valg.

I dette sitatet ligger det flere begrunnelser til for akkurat dette valget. For det første har August en tankegang om at han skal jobbe i mange flere år fremover, og dette kan tolkes som at å ta permisjon noen få måneder utgjør en svært liten del i den store sammenhengen. Samtidig er det interessant at August kan fortelle at han har inntatt et «normalt arbeidsliv», som kan tyde på at det er mulig å ta permisjon. I hans bedrift er det opp til hver enkelt om en velger å være blant de «ambisjose» eller blant de med et «normalt arbeidsliv». Det sistnevnte defineres som et «A4»-liv med en arbeidstid fra ni til fire. Dermed kan de ansatte variere utfra hvilken livsfase og hvilke ambisjoner de har, noe August har gjort.

Tidligere så jobbet jeg mye mer før jeg hadde barn, og før jeg hadde samboer, da jobbet jeg masse. Også har jeg jobbet gradvis mindre og kommet meg ned i normal arbeidstid nå som vi har to små barn.

For det andre kommer det frem at han ikke taper noe penger på det. Dette skyldes nemlig ordningene som ligger til grunn i August sin bedrift. Som også ved andre bedrifter, kan Augusts bedrift betale full lønn hvis en har en årslønn som er høyere enn taket fra NAV, men i tillegg til dette betaler bedriften hundre prosent av lønna selv om en velger å ta tolv måneder permisjon. Dermed blir ikke regnestykket vanskelig for August.

En annen grunn til at August velger å ta mer permisjon utover fedrekvoten kan skyldes holdningen han generelt har til pappapermisjon. Han mener fedrekvoten er et positivt politisk

virkemiddel for å dytte fordelingen mot mer likhet, og at ingen fedrekvote ville ført til enda mindre permisjon på far, selv om foreldre i utgangspunktet har mulighet til å dele permisjonen. Dette kan ses i sammenheng med hva Halrynjo og Kitterød (2016) skriver om at fedres permisjonsbruk har økt i takt med fedrekvotens økende omfang. Dette er ikke spesielt for August, da også de andre informantene er positive til fedrekvoten. Likevel er Edvin en av de som mener at «den i hvert fall er stor nok». Markus synes i utgangspunktet at fedrekvoten kan være litt påtvungen, og at foreldrene selv burde få bestemme hvordan de skal dele den opp. Dermed kan også generelle holdninger spille en rolle når det er snakk om permisjonsbruk.

4.4 Oppsummering fedrekvoten på ulike måter

Oppgaven har fokus på hvordan fedrene i denne studien anvender fedrekvoten. Oppsummert sett viser denne delen av analysen at det foreligger ulik anvendelse av fedrekvoten blant fedre i lederstillinger. Analysen viser at fem av fedrene har anvendt det sammenhengende uttaket av fedrekvote, fire av fedrene har tatt det graderte uttaket av fedrekvoten, mens en informant tok permisjon utover det sammenhengende uttaket. I tillegg har to av informantene erfart både sammenhengende og gradert uttak av fedrekvoten. Videre kommer det frem av analysen at det foreligger ulike begrunnelser for hvorfor fedrene velger å benytte seg av de ulike uttakene.

Begrunnelsene for å anvende det *sammenhengende uttaket* av fedrekvoten ligger blant annet i en frykt for å ikke få noe særlig fri hvis en skulle anvendt det graderte uttaket. Dette påpekes spesielt av en av informantene som har benyttet seg av begge typene fedrekvote. Av og til kan dette uttaket være det en kan kalle et naturlig valg, men det ligger også noen føringer bak dette valget fra arbeidsplassen sin side. Blant annet kommer dette frem ved at det blir best og lettest for arbeidsgiver hvis en benytter seg av den sammenhengende fedrekvoten fordi det blir mindre papirarbeid. Dermed blir arbeidsplassen styrende for hvilken permisjonsvariant som skal benyttes. Samtidig ser en hvordan familiesituasjonen også er med på å bestemme dette uttaket.

Når det gjelder det *graderte uttaket* av fedrekvoten er en av begrunnelsene at dette gjør det mulig for fedrene jobbe under permisjonen, og at de rett og slett ikke har noe annet valg. Dette skyldes videre at noe annet ikke er mulig i deres posisjon fordi arbeidsoppgavene ikke tillater at de er borte sammenhengende over lengre tid. Samtidig sitter fedrene ofte alene om arbeidsoppgavene, og det meste står derfor på dem. Som en av informantene påpeker, er det ikke lett å få til «den ti ukers saken». En av informantene trekker frem at ledere har en viktig rolle som kan være vanskelig for andre å erstatte, og det kan derfor tolkes som at det er best at

de selv er tilstede enkelte dager i uken. Samtidig er fedrene opptatt av å finne en løsning sammen med arbeidsgiver, slik at begge parter skal komme godt ut av det.

Til slutt viser analysen August som har benyttet seg av *permisjon utover det sammenhengende uttaket av fedrekvoten*. Det fremstår som veldig naturlig for August å skulle ta ut permisjon i flere måneder, og omtaler dette som verdifullt. Han har inntatt det han kaller et «normalt arbeidsliv», og dermed er det mulig for han å kunne ta ut lang permisjon. Økonomisk sett taper han heller ikke noe på å være i permisjon, og derfor ser August ingen grunn til å ikke ta permisjon i flere måneder.

Som oppgaven tidligere har vært inne på, kan det tenkes at ulik anvendelse av fedrekvote kan føre til ulike erfaringer og opplevelser rundt permisjonstiden blant fedrene i denne studien. Denne analysedelen som bygger på oppgavens underproblemstilling har derfor vært et utgangspunkt til hovedproblemstillingene som analysen nå beveger seg over på. Det blir derfor interessant å se nærmere på om det sammenhengende uttaket og det graderte uttaket av fedrekvote vil påvirke «tilgjengelighet» og «erstattbarhet» blant fedrene i studien, som er utgangspunktet for oppgavens hovedproblemstillinger.

Når det gjelder begrunnelsene for hvilken type uttak fedrene har benyttet seg av, henger disse også sammen med den videre analysen. Spesielt gjelder dette begrepet «tilgjengelighet». Denne første analysedelen har for eksempel vist hvordan det sammenhengende uttaket av fedrekvote velges for å kunne skille mellom hjem og jobb under permisjonen. Momenter som dette vil derfor være med når jeg nå fortsetter den andre delen av analysen.

5. Tilgjengelighet i forhold til jobb

Videre tar denne delen av analysen for seg en av oppgavens hovedproblemstillinger: *i hvilken grad er fedre i lederstillinger tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden?* Her blir det derfor relevant å se nærmere på grensene mellom arbeid og omsorg under permisjonstiden. Dette på bakgrunn av om fedrene er tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet. Samtidig er det interessant å studere om dette er en tilgjengelighet eller utilgjengelighet som fedrene selv skaper gjennom de ulike måtene å anvende fedrekvoten på. Dette fordi det viser seg at hvis permisjonen tas stykkevis og delt, og ikke som sammenhengende fri fra arbeidet, blir grensene mellom arbeidstid og permisjonstid mer flytende (Brandth og Kvande 2013b).

5.1 Å gjøre seg tilgjengelig

Som analysen tidligere har vist var Didrik en av de som benyttet seg av gradert uttak ved at han jobbet tre dager i uka og var hjemme med barnet to dager i uka. Dette skyldtes at han satt alene om oppgavene på jobb. Selv om han synes det var fint å stykke opp permisjonen og koste seg med dette, merket Didrik at han ble lett å bruke i bedriften når han i løpet av en uke både tilbrakte dager hjemme og på jobb.

Det jeg merket var at det gjorde at jeg ble lettere å bruke generelt da. Så hvis det var et møte på torsdag, så måtte jeg på det møtet. Det fungerte bedre på den første (permisjonen) enn nå, nå var det kanskje halve fedrekvoten var jeg på jobb. Selv om på papiret så står det at jeg hadde full (permisjon) [...] Jeg ser at jeg får ikke den pappapermen som jeg har rett på.

Det å gi arbeidsplassen «lillefingeren» ved å være på jobb tre dager i uka, kan gjøre at en blir lettere å bruke generelt, og at grensene mellom jobb og hjem blir usynlige. Med andre ord er Didrik på arbeid enda flere dager enn hva han skal være i utgangspunktet, og han blir derfor tilgjengelig for arbeidsplassen og arbeidsoppgavene. På denne måten faller han også innunder det en kan kalle en jobborientert fedrekvotep praksis ved at en er hjemme med barnet store deler av permisjonstiden, men jobben preger likevel permisjonen i større eller i mindre grad (Smeby 2013). Spesielt vanskelig blir dette for Didrik i og med at flere av hans oppgaver er problematiske å skulle delegere bort. Han er samtidig fullstendig klar over at han har rett på den permisjonen som står på arket, men forteller likevel:

... Altså, jeg har full rett til å sette meg på bakbeina, men det fungerer jo ikke sånn i praksis. Og når det sitter åtte andre fra fire forskjellige firmaer, og alle skal ha det samme møtet for å få en prosjekteringsdel på plass.

I dette sitatet kommer det frem hvordan de offisielle familieordningene ikke alltid fungerer i praksis fordi arbeidssituasjonen krever noe annet av deg. På bakgrunn av dette kan en si at de offisielle spillereglene havner i klinsj med de «rådende» spillereglene som er gjeldende innenfor bedriften. Samtidig bør den siste setningen i sitatet fremheves, da dette viser at du som leder forventes å være til stede når viktige beslutninger skal tas – selv om du er i permisjon. At en helst bør være til stede på jobb på enkelte dager eller i enkelte perioder, selv under permisjonen, er også noe Karl følte på:

Jeg kjente nå på det i perioder, for det var jo enkelte litt sånn viktige ting som foregikk som var på akkurat den dagen hvor du hadde tenkt til å være borte. Og da kjenner du kanskje litt på at du må kanskje snu eller bytte om på de dagene eller noe sånn for at det her skal gå [...]

Karl benyttet seg av gradert uttaket, og var derfor på jobb noen dager i uka. Han forteller at han måtte bytte om på noen dager under permisjonen, fordi han følte han måtte være til stede på viktige ting på jobb. Dermed ble arbeidet prioritert først, og omsorgsansvaret ble delegert bort til for eksempel besteforeldre. Samtidig viste det seg at kollegaer fra eksterne hold kunne kontakte Karl når han var hjemme med barnet, og han begrunner dette med at de kanskje ikke visste at han hadde fri. Når du ikke tar flere uker sammenhengende med permisjon, tydeliggjøres det heller ikke i like stor grad for andre at du faktisk er borte fra jobb.

Aron er den informanten som har erfaring med både det graderte- og det sammenhengende uttaket av fedrekvoten. Som den første analysedelen viste, opplevde Aron at han under den graderte permisjonen tok på seg småjobbing her og der, og det ble på grunn av dette mye fokus på arbeidet. Derfor benyttet han seg av flere uker i strekk med barn nummer to. Han kan fortelle at han vurderte å ta samme type permisjon den andre gangen også, men han fryktet at det ville bli mye fokus på jobb slik det var under hans første permisjon.

Det kan jeg si at jeg tenkte litt på, men samtidig så følte jeg vel at hvis jeg skulle gjøre det så fryktet jeg at jeg ikke fikk noe særlig fri. Si at jeg hadde permisjon to dager i uka da, så tenker jeg at det hadde vært vanskelig for meg og skrudd av bryteren helt og sagt at jeg var.. så de to dagene tror jeg det hadde blitt mye fokus på jobb da i og med at jeg hadde vært tilgjengelig.

Aron sammenligner ofte de to permisjonstidene, og det er tydelig at han sitter igjen med to forskjellige opplevelser. Som «uvitende» far trodde han at det skulle gå fint å ta på seg litt ekstra jobbing under hans første graderte permisjon, men det skulle vise seg at å være hjemme med barnet ikke var like god tid som han i utgangspunktet hadde sett for seg. Fokuset ble derfor rettet mot feil side.

Når en først gjorde seg tilgjengelig for både kollegaer og oppdragsgivere, så ringte telefonen og det kom mailer, og så måtte du svare, og så ble det fryktelig mye fokus på det.

I de to siste sitatene fremheves begrepet *tilgjengelighet* ved at Aron fryktet at han ved å være tilgjengelig for jobben under permisjonstiden, ikke ville klare å skille de to sfærene jobb og hjem. Ved å anvende det graderte uttaket av fedrekvoten ble han dratt mellom de to arenaene, og fokuset ble ikke rettet mot området det burde – omsorgen. Det er dermed tydelig at det graderte uttaket av fedrekvoten førte til at grensene mellom arbeid og permisjon ble flytende, og på mange måter «vinner» derfor jobben. Fordi Aron også har anvendt begge formene for fedrekvote, har han konkret kjent på denne tilgjengeligheten og utilgjengeligheten som de ulike permisjonene førte med seg.

5.2 Å gjøre seg utilgjengelig

For at Aron skulle klare å skille mellom jobb og omsorg under sin andre permisjon, benyttet han seg av det sammenhengende uttaket av fedrekvoten. Dermed satt han igjen med opplevelsen av å lykkes i å skille mellom de to sfærene, og ha fokuset rettet mot omsorgen hjemme. Harald er en annen informant som benyttet seg av dette type uttaket. Han er det en kaller for lagleder i bedriften, og har ansvar for både prosjektarbeid og personalet. I likhet med Aron opplevde Harald at han klarte å legge fra seg arbeidet i permisjonstiden.

Jeg fikk en og annen telefon som jeg kunne svare på, men det var ingenting som tynget meg. Jeg prøvde å være veldig bevisst på det, og jeg tror jeg lykkes også. Jeg var i veldig liten grad plaget med telefoner eller tanker rundt.

Dette viser hvordan Harald mentalt sett valgte å gjøre seg utilgjengelig for jobben. Han var bevisst på å ha fokuset rettet mot omsorgsarbeidet, og på bakgrunn av dette la han arbeidet til side – selv med en ny lederstilling som ventet på han. At permisjonstiden var lite preget av telefoner fra jobb kan skyldes denne bevisstgjøringen. Det kan se ut til at flere av informantene til tider opplever at noen få telefoner fra arbeidsplassen kunne dukke opp under permisjonen,

men mange av informantene omtaler dette som «hyggelig» eller at det ikke spiller noen rolle. Dermed kan det se ut til at telefoner og mail er kontaktmekanismer som informantene er innstilt på at de kan få under permisjonen, og at dette er en del av stillingen som leder.

Å være utilgjengelig for arbeidet var også Leo som er avdelingsleder. For han ble permisjonstiden raskt faste rutiner som han kom inn i. Leo kan også fortelle om den typiske «permisjonsbobla» og at han var svært frakoblet fra arbeidet. Det vil si at han mestret å være borte fra arbeidet både fysisk og mentalt, og han har var fullt til stede i omsorgsansvaret under de sammenhengende ukene han benyttet seg av permisjon. Videre kan det tolkes som om Leo hadde nok å gjøre hjemme disse ukene og at det derfor ikke var mye rom for oppgaver fra arbeidet. Han forteller at han ikke hadde noe problem med å få dagene til å gå under permisjonen.

August er også av de informantene som mener han klarte å legge bort arbeidet under permisjonstiden, som for hans del var på hele seks måneder. Grunnen til at han lyktes i å være utilgjengelig skyldtes at prosjektet han var med i skulle avsluttes. Dermed var det ikke nødvendig å sette inn en helt ny person i det August omtaler som en «intensiv» og «såpass viktig rolle», men det var heller en kollega på prosjektet som kunne ta seg av det. Derfor var det kun noen få spørsmål her og der over telefon som August måtte ta seg av under permisjonen. Samtidig kunne det hende han måtte sende ut noen mailer og følge med på nyhetene, i tillegg til å knytte et par løse tråder den første tiden under permisjonen. Det kan fremstå som om permisjonstiden var preget av flere arbeidsoppgaver som var tilknyttet jobben og at han var tilgjengelig, men August selv omtaler permisjonstiden som «behagelig». Dermed kan det også tenkes at informantene måler dette ut fra hva slags faktiske arbeidsoppgaver de har når de er i jobb.

Til nå har Aron, Leo og August vist at de er utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden, og da gjennom det sammenhengende uttaket. I tillegg har August anvendt flere måneder med permisjon utover den sammenhengende kvoten. Edvin har et motsatt syn på dette, og mener at det graderte uttaket av fedrekvoten hjalp han til å legge bort arbeidet. Med andre ord lyktes han i å ha fokuset fullt og helt rettet mot omsorgsarbeidet de enkeltdagene han var hjemme i permisjon. Likevel kommer det frem etter hvert at Edvin ikke alltid klarte å legge bort arbeidet under permisjonsdagene.

Det kanskje var noen kvelder, [...] men ikke noe mye nei. Sjekket mail og det er jo tilgjengelig, sant.

Edvin bagatelliserer på denne måten arbeidet han for eksempel gjorde på kveldstid, eller ved å sjekke mail. Dette betyr likevel at han utførte arbeid. Arbeidet er tilgjengelig, men han gjorde seg også tilgjengelig ved å sjekke mailene. Likevel bør det påpekes at Edvin selv er av den oppfatningen at han var utilgjengelig for arbeidet, og at det var det graderte uttaket av fedrekvoten som muliggjorde dette. Det kan igjen henge sammen med hva analysen har vist tidligere om at Edvin mener det graderte uttaket er den eneste muligheten i hans posisjon.

5.2.1 Permisjonen som en grensesetter til arbeidet

Emil opplevde som vi har sett to ulike permisjoner ved at den ene var sammenhengende og den andre permisjonen var det en kan omtale som et «ufrivillig» gradert uttak. Det bør påpekes at Emil hadde to forskjellige arbeidsplasser under permisjon nummer en og permisjon nummer to. Den første gangen hadde skulle benytte seg av fedrekvoten, kan Emil fortelle at det var ok at han tok permisjonen fra bedriftens side, men det var ikke noe oppfordring til det. Med andre ord var det godtatt, men ikke noe mer enn det. Videre kunne han oppleve å få kommentarer som «har ikke barnet en mor?», og han omtaler også arbeidsplassen som en typisk «gubbekultur». Dermed gikk ikke Emil inn i permisjon med det beste utgangspunktet fra bedriften sin side, og i likhet med Aron valgte han å gjøre seg utilgjengelig i de ukene han tok sammenhengende uttak av fedrekvoten.

På den første (permisjonen) så jobbet jeg ikke i det hele tatt, jeg hadde fjerna mailen fra telefonen og, så da jobba jeg ikke i det hele tatt [...] De skulle ikke ta noe av gleden fra den permisjonen.

Dermed viser Emil at han var svært bevisst på å legge bort arbeidet før oppstarten av permisjonen. Bakgrunnen for dette var ulike negative situasjoner og hendelser som hadde oppstått i forkant av permisjonen. Dette kan tolkes som at permisjonstiden til Emil på mange måter ble en protest mot arbeidsplassen og denne rådende «gubbekulturen». Han inntok det en kan kalle en opposisjonell rolle ved å ikke bare ha rettigheten og muligheten til å ta permisjon, men å bruke denne muligheten som en protest. Ikke minst ble permisjonstiden for Emil en måte å skape en distanse eller grense til arbeidet på. For Emil fungerte derfor fedrekvoten som en grensesetter, det vil si en mulighet til å holde arbeidet på avstand og prioritere barneomsorgen i permisjonstiden (Brandth og Kvande 2013b).

Som vist ovenfor jobbet Emil i en annen bedrift under sin andre permisjon som måtte deles opp og tas gradert på grunn av uforberedt barnehageplass. I denne permisjonen opplevde ikke Emil at kombinasjonen av hjem og jobb var vanskelig, men det hendte seg at han måtte jobbe

innimellom når det var behov. Likevel var han flink til å ta fri når han hadde fri. I dag sitter Emil med et enda større ansvar enn hva han hadde under disse to permisjonene, og ser derfor for seg at det ville vært større utfordringer under permisjonstiden i dag.

Jeg ser for meg at hvis jeg skulle gjort det nå, så hadde jeg måtte ha tatt igjen tid på ettermiddagstid og sånn. Men det er jo det som er utfordringa med den type stillinger, det er det jo [...] Men det tror jeg også er veldig vanlig, at man har permisjon, men at man jobber litt på si.

Sitatet tyder på at Emil også er innforstått med at det å ha permisjon i hans stilling «krever» at en jobber ved siden av. Dette betyr likevel at det oppstår et krysspress mellom de to sfærene jobb og hjem, selv om fedrekvoten i utgangspunktet skal gi rett til skjerming, fravær og reduserte krav til innsats og prestasjon (Halrynjo og Lyng 2013). Igjen kan dette tolkes som at fedrene må belage seg på noe kontakt med arbeidsplassen under permisjonstiden på grunn av deres stilling som leder. Likevel problematiserer ikke informantene selv dette i noen stor grad. At fedrene en i disse posisjonene nesten aldri er helt borte fra jobb, kan Markus også fortelle. Markus er prosjektleder og opplever generelt at arbeidet tar mye tid, noe som gjør at han til tider føler at han arbeider hele døgnet.

Nei, hvis man skal være helt ærlig, så er man kanskje aldri helt borte fra jobb uten å ha noen mailer som tikker inn hele tiden likevel. Og det er vel kanskje det som gjør saker og ting enklere.

Det interessante utfra dette sitatet er hvordan Markus påpeker at det er nettopp denne tilgjengeligheten av arbeidsoppgavene som gjør det enklere for han. Dette kan tolkes som at tilgjengeligheten av arbeidet gjennom jobmail kan gjøre det lettere å ta permisjon. Likevel kan Markus selv velge når han ønsker å gjøre seg tilgjengelig eller utilgjengelig under permisjonen. Blant annet ble permisjonstiden for Markus en grensesetter på den måten at han valgte å ikke ta på seg arbeid der og da: «... det var godt at man bare kunne si ‘nei, jeg er i permisjon, så du får komme tilbake om et par måneder’ liksom». Dette sitatet kan minne om Emil sin protestatferd mot arbeidsplassen fordi Markus i dette tilfelle bruker permisjonen bevisst som en grensesetter for å kunne legge bort arbeidsoppgaver. Markus kan også fortelle at permisjonstiden gjorde at han kunne «ta det ned et par hakk» og være til stede hjemme.

Å anvende permisjonen som en bevisst grensesetter fungerte likevel ikke alltid i praksis. Markus kan fortelle at han ikke klarte å legge fra seg arbeidet totalt i de ti sammenhengende ukene han var i permisjon: «det er kjipt å komme tilbake på jobb og alt er i hulter og bulter».

Med andre ord gjorde Markus seg i utgangspunktet utilgjengelig for jobben, men frykten for miste kontrollen på arbeidsplassen gjorde at denne utilgjengeligheten ikke alltid fungerte like godt i praksis. Dette kan skyldes at arbeidet hele tiden tikker inn på jobbmail, og at det derfor er lettvis å sjekke. Samtidig skal det påpekes at Markus er den eneste informantene som var hjemme med mor samtidig under permisjonstiden, og han tror selv at han *måtte* ha gitt slipp på alt arbeidet hvis han hadde hatt omsorgsansvaret alene. Selv om han avslutningsvis påpeker at dette hadde blitt vanskelig.

5.3 Oppsummering tilgjengelighet i forhold til jobb

Som denne delen av analysen viser, dreier tilgjengelighet seg om hvordan informantene enten velger å gjøre seg tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidsplassen under permisjonstiden. Dette skjer videre på bakgrunn av hvilken type fedrekvote de velger å anvende i form av det sammenhengende eller det graderte uttaket. På denne måten kan informantene selv velge om de vil skape et skille mellom de to sfærene under permisjonen.

Det første analysen viser er hvordan det graderte uttaket av fedrekvoten vanskeliggjør skillet mellom arbeid og omsorg. Fedrene som valgte dette uttaket opplever at arbeidet tar mye plass under permisjonstiden, også de dagene hvor de er hjemme med omsorgen. Samtidig sitter flere igjen med en opplevelse av at de ble «lette» å bruke fordi de under permisjonstiden aldri var helt borte fra arbeidsplassen. Informantene både ble og gjorde seg tilgjengelig for arbeidet i denne perioden.

Det andre som kommer frem av analysen er hvordan det sammenhengende uttaket av fedrekvoten muliggjør et skille mellom arbeid og omsorg. Med andre ord gjør informantene seg utilgjengelig for arbeidsplassen ved å benytte seg av det sammenhengende uttaket. For noen av informantene ble fedrekvoten brukt som en grensesetter slik at arbeidet kunne bli lagt til side for en periode. På bakgrunn av dette blir det også lettere å rette fokuset mot omsorgsarbeidet i hjemmet. Likevel viser det seg at noen arbeidsoppgaver kan forekomme underveis i permisjonen, da fedrene «aldri» er helt borte fra jobb. De er samtidig innforstått med at noen små oppgaver følger i deres stillinger, og bagatelliserer dette. En informant mener det graderte uttaket av fedrekvoten muliggjorde at han kunne legge arbeidsoppgavene til side de dagene han var hjemme, selv om noen arbeidsoppgaver kunne forekomme på kveldstid. Han bagatelliserer arbeidet han gjorde, men dette betyr likevel at han gjorde arbeid.

6. Erfaringer i forhold til omsorg og jobb

Til nå har analysekapittelet gitt en oversikt over hvordan fedre i lederstillinger benyttet seg av fedrekvoten, og hvilke begrunnelser som var til stede for akkurat dette valget. Samtidig har tilgjengelighet blitt studert nærmere med tanke på hvordan fedrene er tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet i permisjonen. I denne delen av analysen vil jeg se nærmere på erfaringene som er knyttet til arbeid og omsorg. Dermed beveger jeg meg inn på oppgavens andre hovedproblemstilling: *hvilke erfaringer gjør fedre i lederstillinger seg med tanke på erstattbarhet i omsorg og jobb?* Erstattbarhet blir i denne sammenhengen forstått som at informantene enten føler seg erstattelig eller uerstattelig i omsorgen eller i jobb. Det blir i denne sammenhengen interessant å studere om de ulike måtene å anvende permisjon på vil påvirke denne erstatteligheten eller uerstatteligheten som fedrene erfarer og opplever.

6.1 Opplevelsen av å være uerstattelig hjemme

En av målsettingene med innføringen av fedrekvoten var å styrke forholdet mellom barn og far (Brandth og Kvande 2013a). Hvis fedre var mer tilstedeværende i den daglige omsorgen ville dette føre til at barna fikk en større kontakt med far. Som vi tidligere har sett er Harald en av de informantene som benyttet av det sammenhengende uttaket av fedrekvoten. Selv med en krevende jobb og en ny lederstilling som ventet på han, klarte Harald å legge arbeidet helt fra seg i de ukene han hadde permisjon og begynte ikke å tenke på jobben før den siste uken nærmet seg. Analysen har altså vist at Harald lyktes i å være utilgjengelig for arbeidet. Når permisjonstiden nærmet seg slutten, dukket det opp sterke følelser hos Harald.

Mot slutten, kanskje siste uka, så var jeg jo ganske følelsesmessig beveget og rørt over at nå nærmer det seg slutt på permisjonen. Kan kanskje til og med kalle det angst for at man skulle tilbake inn i jobb, men det gikk veldig fint. Men det handler mest om at man har det lille barnet som skal overlates til barnehage og forskjellig, og ja, det er mange ting som spiller inn.

I dette sitatet legger en spesielt godt merke til hvordan Harald anvender begrepet *angst* når han beskriver hva han følte når han avsluttet permisjonstiden og skulle tilbake i arbeidslivet. Angst kan tolkes som sterke og muligens overveldende følelser, og i denne sammenhengen er dette følelser Harald kjente på når han skulle «forlate» barnet sitt etter endt permisjon. Fordi Harald anvendte det sammenhengende uttaket av permisjon, fikk han mulighet til å være sammen med barnet hver dag i ti uker. Med dette kan en snakke om en likestillingsorientert fedrekvotepraktis i Harald sitt tilfelle, hvor farsrollen og kun denne rollen står i sentrum (Smeby 2013). Dette

underbygger også Harald når han forteller om hva fedrekvoten gjorde med forholdet mellom han og barnet: «Det gjør jo at jeg blir veldig godt kjent med barnet mitt og det hadde jeg ikke fått til på kveldstid eller i helgene. Det var meg og hun».

Dette sitatet viser også viktigheten av fedrekvoten med tanke på utviklingen av forholdet mellom far og barn. Dermed kan en si at intensjonen bak fedrekvoten om å styrke relasjonen mellom far og barn (Brandth og Kvande 2013a), har lyktes i Harald sitt tilfelle. Han påpeker at han ikke hadde fått det samme forholdet til sitt barn om han bare kunne bruke kveldstid eller helger på å bli godt kjent. Den siste setningen i sitatet er en god oppsummering og beskrivelse av permisjonstiden til Harald – det var *meg og hun*.

Didrik er en annen informant som hadde en helt spesiell opplevelse av det å være hjemme med barna under permisjonstiden. Didrik benyttet det graderte uttaket av fedrekvoten, og var derfor noen dager hjemme med omsorgen og noen dager på jobb. Han beskriver fedrekvoten som en super løsning, og at fulle dager sammen med begge barna gjorde at han fikk et helt annet forhold til dem, og dette gjaldt spesielt det første barnet. Når han hadde fulle dager sammen med datteren og hadde ansvar for pleie og lignende, merket Didrik at datteren stolte mer på han, og at det var til han hun kom når hun var lei seg på natta. Han oppsummerer dette på følgende måte: «hun ble en pappajente».

Dette underbygger det Harald ovenfor kan fortelle om at fedrekvoten og permisjonstiden gjør at en blir godt kjent med barnet ditt. Med andre ord har fedrekvoten en viktig rolle i relasjonsbyggingen mellom far og barn, og ikke minst *opplever* far at han har en viktig rolle i hjemmet og i omsorgen. Didrik kan fortelle at det gjør noe med han når han merker at relasjonen mellom han og barna blir styrket, han kjenner rett og slett på en stor glede.

6.1.1 Å bli nummer én gjennom eneansvaret

Brandth og Kvande (2003) har funnet at når mor er hjemme samtidig med far under fedrekvoten, vil dette begrense fars mulighet til å utvikle omsorgskompetanse. Dette kan tyde på at relasjonen mellom far og barn vil arte seg forskjellig avhengig av om mor er hjemme samtidig med far eller ikke. I denne studien har åtte av ni fedre fått kjenne på det å være alene om omsorgsansvaret under permisjonstiden. Didrik er en av de som tror permisjonen hadde blitt annerledes om mor var hjemme samtidig med han.

Jeg tror at da hadde jeg ikke fått det samme forholdet, for da hadde de valgt den løsningen som de kjente til. Og mor har jo alltid vært den trygge frem til det [...] Det

hadde sikkert vært kjempekoselig at hun hadde vært hjemme og vi kunne dratt på turer og sånn, men sånn forholdet mellom meg og barna, så tror jeg det var veldig bra.

Sitatet kan tolkes som at Didrik tror at forholdet mellom han og barna ville vært mindre tett hvis han og mor tok permisjonen samtidig. I dette tilfellet kan en si at fedrekvoten kan fungere som en positiv mulighet med tanke på eneansvaret du som far sitter med under permisjonstiden, ved at du må kaste deg ut i daglige oppgaver som mor frem til da har gjort. Kvande og Brandth (2017) finner at fedre som har hatt eneansvaret for barnet under permisjonen, lærer å gjennomføre praksiser som går ut på å forstå hvilke behov barnet har i hverdagen. Didrik tror også at barnet i denne perioden må lære seg å stole på han, og at det er sunt for barnet å bli skikkelig kjent med han. Dermed er det ikke kun far som må omstille tankerekken under sin permisjon, men også barnet. Didrik påpeker viktigheten av fedrekvoten for hans relasjon med begge hans barn, og hadde det ikke vært for fedrekvoten og permisjonen, mener Didrik at han fremdeles hadde vært «nummer to».

Edvin er en av fedrene som benyttet seg av gradert uttak, og kan også fortelle at han og barnet fikk et helt annet forhold når han hadde eneansvaret over en periode og med faste dager i uka. Videre mener han at det er lettere å overlate mye av omsorgsansvaret til mor når hun er hjemme, og at far av den grunn ikke tar hele ansvaret. Dette kan forstås ut fra det Kvande og Brandth (2017) skriver om at far kan bli en «støtteperson» hvis mor er hjemme samtidig med far under permisjonen. Fedrekvoten og permisjonen er med på å endre dette fordi Edvin blir tvunget til å ta mer ansvar og ikke minst føler han på at han får ta mer ansvar i omsorgen. I dette tilfellet fikk Edvin mulighet og tillatelse til å utvikle sin omsorgskompetanse og sin farsrolle. Samtidig påpeker Edvin at fedre *bør* bli tvunget til dette, og at det er nettopp det som skjer gjennom fedrekvoten.

Det å være hjemme i permisjon samtidig med mor, har Markus kjent på. Han er derfor den eneste av informantene i denne studien som har vært i permisjon samtidig med mor. Videre opplevde Markus permisjonstiden sammen som veldig flott, og omtaler den som «luksus». Å være to voksne sammen om omsorgsansvaret betyr god tid og fravær fra stress, og dette er en fedrekvotepraksis som minner om den familieorienterte (Smeby 2013). Det innebærer en periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet, og familien tilbringer mye tid sammen, noe som er tilfellet for Markus sin del. Samtidig tror han at permisjonstiden ville vært annerledes om han hadde vært alene om omsorgsansvaret overfor barnet. Med dette mener Markus at han skulle fått prøvd seg mer på egen hånd. Dette kan tyde på at Markus ikke har blitt «tvunget» til å ta en del av omsorgsansvaret på samme måte som for eksempel Edvin. Dermed kan det se ut

til at Markus har kjent mer på den støttende rollen i omsorgsarbeidet under permisjonstiden, og at han i større grad ble mors hjelper i dette arbeidet.

Emil er en av de to informantene som både har fått erfart sammenhengende og fleksibelt uttak av fedrekvoten, og merket spesielt under det sammenhengende uttaket at datteren var like avhengig av han som moren. Han tror dermed ikke at det er så stor forskjell på farsrollen og morsrollen, og at det egentlig bare handler om hva man investerer i det av tid. Når det gjelder tanker rundt farsrollen har Emil brukt mye tid på å tenke over at hvis en bruker nok tid, så kan far få like tette bånd som det mor og barn får.

Altså forskjellen på farsrollen og morsrollen trenger ikke å være så stor da, for jeg tipper at en far som har vært hjemme et år, som på en måte kunne ha opplevd den samme type nærhet og avhengighet som når mor er hjemme. Så sånn sett fikk jeg en følelse av at farsrollen kan være minst like viktig.

På denne måten kan fedrekvoten være med på å skape nok tid for lederfedre, slik at de nettopp kan danne tette bånd til barna. Ikke minst kan fedrekvoten bidra til at far føler at han har en like viktig rolle i omsorgsarbeidet som det mor har. Det sammenhengende uttaket var for Emil avgjørende med tanke på hvilket forhold han fikk til barna, og han merket stor forskjell på forholdet han fikk til barn nummer to når han ikke fikk tilbringe ti uker i strekk sammen med barnet. I dette tilfellet fikk ikke Emil opplevelsen av at barnet var like avhengig av han som mor. Han beskriver dette blant annet som litt sårt og dumt.

Jeg la jo merke til det med nummer en [...] når jeg var hjemme i ti uker i strekk så fikk vi jo et helt annet forhold enn med nummer to når jeg hadde vært hjemme i to uker da, eller ikke fikk vært hjemme lenge av gangen, så det savnet jeg jo.

I dette sitatet trekker Emil frem et savn om å få et nærmere forhold til sitt yngste barn, slik han fikk med det eldste barnet. Han begrunner dette med at han ikke benyttet seg av den sammenhengende fedrekvoten. Aron er den andre informanten som har benyttet seg av begge typene av fedrekvoten, og deler mange av de samme opplevelsen som Emil gjorde i forhold til relasjonen til barnet. Det var under hans andre permisjon at det sammenhengende uttaket ble benyttet. Aron kan fortelle at han følte han var mye mer til stede for hans yngste sønn enn hva han var første gangen. Hvorvidt det lille barnet merket det, er Aron usikker på, men som far var det noe han kjente tydelig på. Ikke minst var det en mye bedre opplevelse. Med utgangspunkt i dette, kan det tyde på at du som far opplever deg selv i to ulike omsorgsroller avhengig av

hvilken fedrekvote du benytter deg av. For disse to informantene som hadde to ulike permisjoner å sammenligne, ble omsorgsrollene tydelig forskjellige.

6.1.2 Bevisstgjøringen av omsorg og husarbeid som arbeid

Samtidig som fedrekvoten er med på å bidra til at far får et styrket forhold til barnet under permisjonstiden, og at de på denne måten opplever å få en viktig rolle i hjemmet, erfarer de samtidig at det er oppgaver som skal gjøres i «heimen». Aron har en stilling som seksjonsleder og har to barn. Han har benyttet både gradert uttak og sammenhengende uttak av fedrekvoten. Han kan blant annet fortelle at han gjorde seg noen nye erfaringer rundt farsrollen under permisjonstiden, og disse erfaringene innebærer blant annet de huslige oppgavene.

... Så merka jeg at det faktisk var litt mer jobb med å passe et stykk barn enn det jeg kanskje hadde trodd da. Med alt det som skal gjøres i heimen i tillegg, det tror jeg kanskje at jeg reflekterte litt over.

Aron opplever at det er en jobb å være hjemme med alt det som skal gjøres. Med dette skapes det en bevisstgjøring som Aron tidligere ikke hadde reflektert noe særlig over. Han innrømmer at han før permisjonen, mente at mor gjerne kunne gjort mer hjemme under permisjonstiden. Han ville ikke lage noe stort nummer ut av det, men han ble tidvis oppgitt når middagen ikke var klar hver dag eller at vaskemaskina ikke var satt på. Denne «fikk han litt tilbake» når han selv gikk hjemme alene i permisjon. Aron er ikke alene om å sitte igjen med disse erfaringene etter endt permisjon. Karl har fire barn og er avdelingsleder, og fikk det en kan kalle en «ahaopplevelse» når han var hjemme i permisjon.

Man gjør seg jo noen erfaringer med at, jeg tror en blir mer bevisst på at en har et ansvar for mer enn å bare være på jobb [...] men at en blir en mye større del av oppdragelsen og en del av hjemmet på et vis da, det bidro til det. Man har jo litt større ansvar med å planlegge middag og aktivitet. Når du er hjemme så er det på en måte din oppgave da.

Det som er spesielt verdt å trekke frem ut fra dette sitatet er denne bevisstgjøringen om at en faktisk har et ansvar for mer enn å bare være på jobb. Denne type ansvar var heller ikke noe Karl forventet seg før han gikk ut i permisjon. Dermed kan en si at fedrekvoten bidro til at Karl ble mer bevisst på de huslige ansvarsområdene som ikke var en del av jobbsfæren. Det å være alene hjemme over en lengre periode betyr på mange måter flere forpliktelser i hjemmet (Kvande og Brandth 2017). Dette var forpliktelser som før permisjonstiden ikke var like tilstedeværende for Karl.

Samtidig kan det ut fra dette sitatet se ut som at Karl gikk fra å ha en viss grad av forsørgerrolle, til å få en mer konkret omsorgsrolle under permisjonen. Dette igjen på bakgrunn av det han forteller om å ha mer ansvar enn bare være på jobb. Han underbygger dette ved å si at han har mer ansvar enn kun å ha en jobb og en inntekt slik at det skal gå rundt økonomisk, selv om dette må ligge i bunn. Dermed kan det se ut til at Karl før permisjonstiden la enda større vekt på den økonomiske biten av omsorgen. Markus er en annen informant som opplevde at permisjonstiden var krevende med tanke på oppgavene som skulle gjøres hjemme, og han mente i utgangspunktet at mor burde gjort mer hjemme – før han selv gikk ut i permisjon.

Tidligere så tenkte du at det bare var å gå hjemme å slappe av og ha det bra, men så innser man jo at det er en hel del jobb med å ha en liten krabat. Jeg tenkte tidligere at samboeren ikke kunne svare på om datteren hadde spist, og jeg tenkte ‘tenker du ikke på noen ting?’ men når man har vært der selv [...] Man forstår at det blir veldig hektisk.

Det kan tyde på at fedrene ovenfor underveis i permisjonstiden ble bevisstgjort på hva som inngår i omsorgsarbeid og huslige oppgaver, og spesielt når du sitter med eneansvaret over en viss periode eller enkelte dager i uken. Som flere av informantene indikerer fikk de kjenne på det mor til nå har kjent på - at permisjonstiden krever arbeid på hjemmebane. Dette kan ses i sammenheng med «omsorg som hardt arbeid» (Kvande og Brandth 2017:35). I dette ligger det at fedre opplever den totale forpliktelsen som ligger i det å være hjemme alene over en lang periode. De er ikke lenger «besøkende» som blir i en kort periode. I likhet med Aron og Karl, erkjenner også Leo at han kunne bli oppgitt over at det ikke var gjort noe i hjemmet når han kom hjem etter endt arbeidsdag. Leo er avdelingsleder og ved siden av arbeidet en svært aktiv far som både stiller opp som trener og leder i idrettslaget. Fedrekvoten gjorde han spesielt bevisst over to ting. For det første at foreldrerollen er ganske krevende under permisjonstiden. For det andre at han selv fikk føle på alt som burde vært gjort hjemme, men som ikke ble gjort. Som Leo oppsummerer det: «... man gikk jo inn i den bobla da, permisjonsbobla».

6.2 Opplevelsen av å bli erstattelig på jobb

Datamaterialet viser hvordan flere av fedrene på forhånd av permisjonen kunne tenke at de var uerstattelig i sin jobb og i sin rolle, men at opplevelsen underveis i permisjonen ofte ble en annen. Selv med en antakelse om at de er uerstattelige i sin jobb, velger alle likevel å anvende fedrekvote og permisjon. Markus som har tatt sammenhengende fedrekvote kan fortelle følgende:

Man tror vel at man er «one of a kind», at man er helt nødvendig for at det skal kunne fungere. Også har man kanskje lært seg at hvis man ikke gjør noen ting så blir det kaos, så blir det mye jobb å ta igjen når man kommer tilbake. Ti uker er lang tid.

Sitatet kan tolkes som at Markus tenkte at han var den eneste som kunne utføre jobben, og at han samtidig var helt nødvendig for at bedriften skulle kunne fungere. Dermed kan en ti uker sammenhengende permisjon for Markus i utgangspunktet gjøre det problematisk for bedriften. Likevel fikk Markus oppleve at både han og bedriften klarte seg fint under hans permisjonstid. Markus kan fortelle med en overraskende tone: «det hadde jo ikke stått helt stille heller, det er bra». Det viste seg derfor at Markus ikke fullt ut var «one of a kind» på arbeidsplassen, men at bedriften kunne finne løsninger uten han, og at kollegaer kunne fylle hans rolle. Markus sitt utgangspunkt om at han var helt nødvendig for bedriften ble derfor byttet ut med en opplevelse av å være erstattelig, og samtidig se at bedriften gikk fremover i de ti ukene han var fraværende.

En annen opplevelse og refleksjon rundt det å faktisk være erstattelig på jobb, kan Karl fortelle om. Karl er av de informantene som har benyttet seg av gradert uttak, og som i utgangspunktet mener at dette er den eneste løsningen for mellomledere og ledere, og generelt for bedriften. Likevel ser han på det å være borte i permisjon som noe positivt og at en dermed opplever at bedriften faktisk kan klare seg uten deg noen dager, og at dette er en nyttig erfaring.

Så jeg tror nå det er bra jeg da, både for fedrene og for familien og, kanskje i forhold til arbeidslivet også faktisk, den jobben en har, at en finner ut at jeg er jo ikke uerstattelig, jeg kan jo være borte og den butikken her går videre jo likevel. Når en bare driver og jobber og jobber da så gjør en seg jo på en måte litt uerstattelig, skal håndtere alt selv. Man blir på en måte tvunget til at nå må du være borte litt.

Karl bruker spesifikt begrepet «uerstattelig», og i den betydningen at han opplever at han faktisk ikke var uerstattelig i sin jobb. Samtidig opplever han at bedriften går fremover uten at han var til stede hver dag, og dette understreker han ved å si: «butikken her går jo videre likevel». Sitatet indikerer også at du selv kan velge om du vil gjøre deg erstattelig eller uerstattelig i din jobb og i din rolle. Jo mer du jobber, jo mer uerstattelig blir du. Med andre ord mener Karl at en selv kan legge føringene på dette, og at fedrekvoten tvinger deg til å være litt borte. Dermed blir fedrekvoten på mange måter en positiv og en mild tvang for lederfedre, som vi også tidligere har sett i analysen. Spesielt interessant er også dette fordi Karl blant annet begrunnet det graderte uttaket av fedrekvote med at han og andre ledere har en viktig rolle som noen andre må erstatte, og at han derfor må være tidvis tilstede under permisjonen. Dette viser igjen at

fedrene på forhånd kan tenke at de er uerstattelig i sin jobb, men at de underveis sitter igjen med en opplevelse av å faktisk være erstattelig.

En annen informant som gjorde seg en ny erfaring i forhold til erstattbarhet er Aron. Han er seksjonsleder og har dermed en god del personalansvar i tillegg til ulike prosjekter. Aron har som vist tidligere både benyttet seg av gradert uttak og sammenhengende uttak av fedrekvoten fordi han har to barn. På spørsmålet om han gjorde seg noe nye erfaringer rundt arbeidet under permisjonstiden, svarer han følgende: «jeg erfarte vel at jeg absolutt ikke var uunnværlig da». At Aron opplevde at han ikke var uunnværlig kan tolkes som at bedriften og de ansatte klarte å gjøre en jobb uten han. Dette minner om hva Karl fortalte om sin erstattbarhet på jobb. Igjen tyder det på at fedrekvoten bidrar til en opplevelse for fedrene om at de faktisk kan være og er erstattelig i sin jobb.

6.2.1 «Så jeg steg i gradene mens jeg var hjemme»

Til nå har analysen vist at flere av fedrene opplevde at de verken var «uerstattelig» eller «uunnværlig» i sin jobb mens de er hjemme i permisjon. Halrynjo og Lyng (2013) har funnet at karrierefedre kan møte på spesifikke utfordringer når det gjelder permisjonsbruk. I konkurranse med andre kollegaer kan vedkommende gå fra å være et A-lagsmedlem til å bli et B-lagsmedlem. Datamaterialet viser at flere av informantene ikke sitter igjen med denne følelsen, og flere beskriver tilbakekomsten til jobb som å ha vært på en lang ferie. Det skal påpekes at selve permisjonstiden ikke ble opplevd som en ferie, men heller det å komme tilbake på arbeid fordi det ligger en ekstra bunke med papirer på pulten. Aron fremstår som en leder som en svært opptatt av at de ansatte skal ha det best mulig, og tar ofte på seg jobben selv i stedet for å delegerer bort oppgaver. Derfor omtaler han også det å komme tilbake på jobb som en «tøff start», men at det likevel var som å komme tilbake fra en lang ferie. Denne oppfatningen deler også Markus som er prosjektleder.

Det er som å ha vært på en lang ferie, men det er ingen andre som har ferie. Det er jo kaotisk å komme tilbake til jobb for å rydde opp i alt man skulle gjort tidligere kanskje.

I likhet med Aron var det også for Markus en del jobb som ventet på han da han kom tilbake fra permisjon, men han sammenlignet det likevel som å ha vært borte på en lang ferie. Dette kan tyde på at fedrekvote og pappapermisjon er like selvfølgelig som å være borte på ferie, og at det ikke medfører noen konsekvenser med tanke på deres stilling. Leo som også benyttet seg av det sammenhengende uttaket av fedrekvoten, underbygger den samme opplevelsen:

Det var egentlig som å ha en veldig lang ferie, når man kommer tilbake fra ferie så går det noen dager før man på en måte begynner å fungere optimalt.

Dette viser samtidig at det foreligger en normativ positiv holdning til fedrekvote på arbeidsplassen, og at permisjon er like «vanlig» som en ferie. Denne holdningen kommer godt til syne hos Karl som valgte å være hjemme noen dager i uken og noen dager på jobb. Han erfarte på ingen måte at noe var annerledes de dagene hvor han var på arbeid, bortsett fra noen kommentarer fra den «eldre garde».

De fleste har jo forståelse for at dette er noe man skal når man har muligheten [...] Kanskje litt mer sånn eldre folk da, som ikke har vært så vant til dette der, de kommer jo bestandig med den historien om at 'nei, de tok nå fri i lunsjen når fødselen foregikk'. De fleiper litt med det, men jeg tror nå kanskje at hvis de hadde tatt femten sekunder med seg selv, så har vel egentlig alle sammen ville hatt en sånn ordning tidligere også.

Sitatet viser at fedrekvoten og pappapermisjon er en *rettighet* og en *mulighet* som alle fedre bør benytte seg av, og at dette er normen i dag. At fedres rolle har endret seg i løpet av de over tjue årene som fedrekvoten har eksistert og at fedrekvote har blitt en norm, vises gjennom historiene som «eldre folk» på arbeidsplassen til Karl bestandig forteller om at de tok fri i lunsjen når fødselen foregikk. Didrik har også opplevd det han definerer som «slengbemerking» rundt på arbeidsplassen når du forteller at du skal ha et barn: «... det kommer noen sånne stikk». Likevel ser ikke Didrik problematisk på disse bemerkningene, men tillegger det heller en humoristisk sans og begrunner det med at det er en håndverkerbransje. Utad stiller hele bedriften med en positiv holdning til pappapermisjon. Denne normative positive holdningen til at fedre skal være borte på permisjon vil gjøre det lettere å komme tilbake på jobb igjen, og at verken arbeidsoppgaver eller arbeidsmiljø er forandret.

Edvin omtalte tilbakekomsten til arbeid som at «alt var som før hele veien» og hadde heller ingen opplevelser av at permisjonsfraværet på noen måter bremsset hans karriereutvikling. Det kan se ut til at dette stort sett er en enstemmig opplevelse blant informantene. Didrik tok gradert uttak av fedrekvoten med begge sine barn, og var derfor på jobb noen dager i uka. De dagene han var på jobb opplevde han som problemfrie.

... Det var problemfritt, det var det samme som når jeg jobbet fullt, samme rettigheter, samme humoren, nei, ingenting hadde forandret seg.

På spørsmålet om de opplevde at permisjonen påvirket deres karriereutvikling svarer Leo: «Nei, ikke i det hele tatt». Leo er dermed tydelig i sitt svar. Han kom tilbake til de samme arbeidsoppgavene, og ingenting var forandret. Denne tydeligheten kommer også frem av Emil. Som vi har sett opplevde Emil to svært forskjellige permisjoner på bakgrunn av hvordan arbeidsplassen forholdt seg til dette generelt. Fordi trivselen ikke var den største i utgangspunktet, var det for Emil litt tøft å komme i gang igjen etter hans første permisjon. Denne opplevelse var en annen ved tilbakekomsten etter permisjon nummer to, hvor det her ikke var noe problem å yte maks fra første stund når han var tilbake på jobb. Samtidig satt han heller ikke igjen med en følelse av at permisjonen påvirket hans karriereutvikling: «Nei [...] enkelt og greit, nei, det gjorde det ikke». Dermed foreligger det ingen tvil hos Emil om at permisjonen ikke påvirket hans karriere, selv i bedriften hvor han ikke trivdes like godt.

At permisjonen ikke har påvirket informantenes karriereutvikling blir spesielt tydelig for Harald. Som tidligere vist var det en ny stilling som ventet på Harald når han skulle komme tilbake på jobb etter permisjonen. På bakgrunn av dette opplevde ikke Harald på noen måte at permisjonen satte begrensinger for karrieren, men kan heller fortelle: «... så jeg steg i grade mens jeg var hjemme». Harald gikk fra å ha en lederstilling til å få en annen lederstilling med enda mer ansvar. For å sette dette i perspektiv kan en si at Harald gikk fra å være et A-lagsmedlem til å bli en *lagleder*, som også var hans nye stillingsbeskrivelse.

6.2.2 Å stagnere uten at det spiller noen rolle

Som oppgaven tidligere har vist var August den eneste av informantene som benyttet seg av permisjon utover fedrekvoten, og skiller seg dermed ut fra de andre fedrene. August skiller seg også ut på den måten at han er den eneste av informantene som mener permisjonstiden er begrensende på karrieren, men likevel benyttet han seg av permisjon utover fedrekvoten.

Jeg stagnerer jo i et halvår når jeg er borte. Så det går jo ikke an å si at det ikke gjør, synes jeg da, min mening er at det påvirker å gjøre det, men det gjør meg ikke så mye.

August anvender begrepet *stagnere* når skal svare på om permisjonstiden påvirker hans karrieremuligheter. Å stagnere i denne sammenhengen kan tolkes som at August vil stå stille i karriereutviklingen når han er i permisjon, med andre ord at han står på stedet «hvil» når det gjelder karrieren. De andre informantene deler ikke den samme opplevelsen, da de enten opplevde at det å komme tilbake fra permisjon var som å komme tilbake fra ferie, eller at «alt var som før». Dette viser samtidig noe variasjon blant fedrene i studien.

Videre utdyper August dette ved å si at han blir satt et halvår tilbake i arbeidet sitt, når han også er borte i permisjon i et halvt år. Halrynjo og Lyng (2013) viser at foreldrepermisjon kan bryte med «karrierekontraktens» investeringskrav, og at dette kan bidra til en prosess der en «sakter akterut» i konkurranse med andre kollegaer. August viser gjennom dette sitatet at foreldrepermisjon påvirker hans karriere og at han kan risikere å «sakke akterut» når han er tilbake fra permisjonen. Dette var også en erfaring August gjorde seg.

Det ene som jeg ikke hadde reflektert noe så mye over, var jo at man fant en vikar som tok min rolle, og jeg hadde ikke tenkt så mye på at det ikke passer så bra for prosjektet at jeg da kommer tilbake igjen, fordi det tar litt tid å drive og bytte. Det er ikke så bra for selve prosjektet [...] Prosjektet svekkes og det ønsket ikke arbeidsgiver da, og det er greit nok det [...] men det er synd da, det hadde kanskje vært enda mer ideelt om jeg bare kunne gå tilbake (i prosjektet).

August viser gjennom dette sitatet at han ble erstattet i sin stilling og rolle på jobb. Samtidig kommer det frem at August ikke hadde reflektert noe særlig over dette i forkant av sin permisjon. Dermed opplevde han ved tilbakekomsten til jobb at en kollega hadde overtatt hans posisjon og rolle. Det kan også fremstå som at August ideelt sett hadde ønsket og trodd at han kunne gå rett tilbake i sin stilling. Dette lot seg likevel ikke gjøre fordi det ville svekke selve prosjektet, og dermed måtte August godta dette. For å sette det på spissen kan en derfor si at August gikk fra å være et A-lagsmedlem til å bli et B-lagsmedlem (Halrynjo og Lyng 2013). Likevel må det påpekes at selv om August helst skulle sett å gå rett tilbake i sin stilling, gjorde det han ingenting å stagnere og bli satt tilbake i et halvt år. Dermed *opplever* ikke August denne stagningen som problematisk.

Det er ikke sånn at jeg blir satt tre år tilbake [...] jeg tror ikke man blir satt så veldig mye tilbake enn det man er borte da, og det er ikke så veldig mye.

I det hele og det store er dermed ikke et halvt år lang tid for August, i motsetning til Markus som mener at ti uker er lang tid å være borte fra jobb. Dette kan også være en av grunnene til at Markus «kun» benyttet seg av ti sammenhengende uker, mens August tok permisjon utover disse ukene. Samtidig viser dette hvordan opplevelsen av det tidsbegrenset fraværet gjennom permisjon oppleves og erfares forskjellig fra informant til informant. Tydelig er det i denne sammenhengen at August tilhører en likestillingsorientert fedrekvotepraksis hvor farsrollen står i sentrum (Smeby 2013) og han *velger* å sette den i sentrum til tross for stagnering i karrieren.

Det at andre kollegaer har erstattet din rolle eller gjort endringer, opplevde også Markus i sin tilbakekomst i bedriften. Stort sett var alt som før når han kom tilbake på arbeidsplassen, men likevel var det noen planer han hadde utarbeidet for medarbeidere som hadde blitt endret på. Dette omtaler Markus som en «ahaopplevelse», og forteller videre: «sånn er det jo». Dermed kan det se ut til at Markus godtok disse planendringene på arbeidsplassen som han i utgangspunktet hadde lagt føringene på. Markus synes bare det var bra at det ikke hadde stått helt stille mens han var borte i permisjon.

6.2.3 Aksept for pappapermisjon som et kvalitetsstempel

Denne analysedelen har hittil vist hvordan ledere opplever og erfarer permisjonstiden med tanke på erstattbarhet i forhold til jobb og omsorg. Det er samtidig interessant å se nærmere på hvordan disse lederne selv formidler fedrekvote og pappapermisjon til sine ansatte. Emil som har blandede opplevelser med sine permisjoner har tatt med seg sine erfaringer når han skal danne grunnlaget i sin bedrift, og når han skal vurdere permisjonsuttak for sine ansatte. I tillegg til å være leder for ulike prosjekt, har han også ansvar for det administrative ved bedriften, derav de ansatte.

... Vi har jo en nå som jeg leder sammen med [...] og han planlegger å ta ut tjuseks uker, ta halvparten av den totale permisjonstiden, det skulle jo bare mangle at han kan gjøre det, så det er den kulturen jeg ønsker å ha, den takhøyden.

I sitatet trekker Emil frem hva slags type kultur han ønsker å ha i sin bedrift når det gjelder uttak av pappapermisjon. Samtidig viser dette hvordan han som leder er med på å sette normene på sin arbeidsplass. Det er interessant hvordan Emil selv bruker sine erfaringer når denne kulturen skal skapes. Fordi Emil gikk inn i sin første permisjon med negativitet fra bedriftens side, ønsker han ikke at hans ansatte skal oppleve det samme. Derfor anvender han heller sine erfaringer fra sin andre permisjon, og viderefører dette til de ansatte. Å skape denne type kultur er noe Aron også ønsker i sin bedrift, og definerer dette som et kvalitetsstempel.

Det er aksept for å ta stor andel av permisjon som du selv ønsker uten at det blir stilt spørsmål. Vi har folk som tar minimum og så er det folk som tar veldig stor andel av permisjon, har vært borte i sju-åtte måneder, så det blir ikke stilt spørsmål ved. Jeg synes det er bra, jeg håper at det er et kvalitetsstempel arbeidsplassen kan ha.

Som en ser ut fra sitatet er det ønskelig fra Aron sin side at fedre skal få ta permisjon som de selv ønsker, og at det ikke skal stilles spørsmåltegn ved dette. Å ha denne positive innstillingen

til fedrekvote og permisjon, blir av Aron omtalt som et *kvalitetsstempel* ved bedriften. Dette viser også hvilken utvikling holdningen til pappapermisjon har hatt, og det kan tyde på at det har blitt en norm innen ulike bedrifter. En lignende holdning som dette deler også Edvin som er seksjonsleder og har ansvar for mange ansatte. Han sier at det aldri er noen spørsmål rundt uttak av fedrekvote og permisjon, og han kan fortelle at «det er den mest naturlige sak i verden at folk skal i permisjon». Samtidig er han og resten av bedriften opptatt av dette skal være grunnlaget: «... det ligger i botn i bedriften at ordningen er positiv, og alle lederne tar jo permisjon». Med andre ord er det svært uproblematisk å anvende permisjon, også for lederne i bedriften. Dette skyldes en holdning og en norm som ligger i bunnen i bedriften, og som derfor danner et grunnlag og en norm.

Leo er avdelingsleder og er opptatt av at han og andre ledere ikke skal legge noen føringer på ansatte som skal ut i permisjon. Som han sier skal de ansatte selv få velge hvordan de ønsker å løse det. Samtidig ser han en endring i hvordan fedrene tar ut permisjon.

... Og jeg synes jeg ser en tendens til at pappaen tar mer ansvar og tar en større andel av foreldrepermisjon da [...] Jeg skulle gjerne hatt dem på jobb, men jeg legger ikke noen føringer på dem.

Ut fra dette sitatet legger ikke Leo skjul på at han helst skulle hatt alle sine ansatte på jobb, men likevel formidler han ikke dette til sine ansatte. Dette viser en holdning utad om at fedrekvoten og pappapermisjon er en selvfølge, i likhet med både Emil, Aron og Edvin sine bedrifter. At den mest ønskelige situasjonen er å ha sine ansatte på jobb, er ikke Leo alene om. Markus forteller at bedriften helst vil ha sine ansatte ut i permisjon på sommeren fordi dette er årstiden hvor det er minst å gjøre: «... hvis en skulle få velge, så hadde dem ønsket at man tok det på sommeren, da er det mindre hektisk, men de legger ingen føringer på det». Akkurat dette kan ses i sammenheng med at fedre ofte tar permisjonen på sommeren fordi det kan oppleves som lettere å ta den da, med tanke på at andre også har fri (Halrynjo og Kitterød 2016). Som leder er det ikke overraskende at de aller helst ønsker å ha sine ansatte i jobb med tanke på bedriftens fremgang, men det er interessant hvordan de likevel ikke ønsker å legge noe form for press eller føringer på de som skal ta permisjon. Igjen tydeliggjøres denne normative holdningen som bedriftene ønsker å ha.

Dermed viser dette at lederne ønsker å formidle positive holdninger rundt permisjonsbruk til sine ansatte, og at de i tillegg kan bruke sine egne erfaringer når dette skal gjøres. Emil er et tydelig eksempel på at egne erfaringen kan legge grunnlaget for den type kultur han ønsker å

skape i sin bedrift. Opplevelsen av å være erstattelig på jobb og uerstattelig hjemme, er med andre ord erfaringer som lederne ønsker å videreføre til sine ansatte.

6.3 Oppsummering erfaringer i forhold til omsorg og jobb

Den siste delen av analysen har tatt for seg fedres erfaringer knyttet til jobb og omsorg under permisjonstiden. Utgangspunktet har her vært å ta utgangspunkt i begrepet «erstattbarhet» når dette skal ha blitt studert. Videre viser denne analysedelen hvordan fedrene sitter igjen med en opplevelse av å være uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb.

Opplevelsen av å være uerstattelig i omsorgen er knyttet til hvordan informantene opplevde at de underveis i permisjonstiden hadde en viktig rolle ovenfor både barnet og oppgavene i hjemmet. Når det gjelder relasjonen til barnet, bemerket fedrene seg hvordan barnet ble avhengig av dem under permisjonstiden, og informantene beskriver dette som at barnet ble en pappajente eller at det var «meg og hun». Samtidig viser denne delen av analysen at fedrene som var alene om omsorgsansvaret under permisjonen i stor grad opplevde at barnet ble godt kjent med dem, og samtidig at fedrene lærer å kjenne barnet bedre. Det påpekes at hvis det ikke hadde vært for fedrekvoten og permisjon, hadde en fremdeles vært «nummer to» i hjemmet.

Flere av informantene sitter igjen med en «aha»-opplevelse i forhold til hvor mye arbeid det faktisk var å være hjemme i permisjonstiden. Dette er ofte knyttet til de huslige oppgavene i hjemmet, men også til selve omsorgsarbeidet. Permisjonstiden gjorde at fedrene fikk føle på alt som burde blitt gjort hjemme, men som de ikke klarte å gjennomføre. Med andre ord foregikk det en bevisstgjøring hos flere av informantene når det gjelder arbeidsmengde i hjemmet, eller som Kvande og Brandt (2017:35) omtaler det: «omsorg som hardt arbeid».

Opplevelsen av å være erstattelig på jobb omhandler hvordan fedrene opplevde at de ikke var uerstattelig på jobb. Det er spesielt to elementer som er interessant å trekke frem i denne sammenhengen. For det første at fedrene på forhånd kunne tenke at de var «one of a kind» på arbeidsplassen, men at de erfarte under permisjonstiden at de faktisk ikke var uunnværlig. For det andre kunne noen av informantene oppleve at kollegaer fylte deres rolle under permisjonstiden, likevel spilte ikke dette noen rolle for fedrene. Dette kan tolkes som at omsorgen under permisjonstiden hadde en større verdi for dem enn hva karrieren hadde.

Det siste analysen viser er hvordan fedrene selv formidler fedrekvote og permisjon på overfor sine ansatte i og med at de selv er ledere. Gjennomgående sett er informantene opptatt av å skape en bedriftskultur som ikke stiller spørsmålstegn ved uttak av fedrekvote og permisjon, og

det skal være den mest naturlige saken i verden å ta pappapermisjon. At ansatte kan ta ut den permisjonen som de selv ønsker omtales som et kvalitetsstempel som en av lederne ønsker å skape. Ikke minst handler høy bruk av pappapermisjon om et godt rykte som bedriften ønsker å ha. Fedrene tar også med seg sine opplevelser av å være uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb, og viderefører dette til sine ansatte.

7. Diskusjon

Oppgavens hovedfokus har vært å undersøke hvilke erfaringer og opplevelser fedre har med tanke på omsorgsarbeid og jobb, og da med utgangspunkt i fedrekvoten og permisjon. Spesifikt har denne studien tatt utgangspunkt i ledere. Diskusjonen vil videre ta for seg de ulike problemstillingene for oppgaven. Jeg vil først diskutere hvordan fedre kan velge å gjøre seg tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden, og dette vil igjen henge sammen med hvordan de ulike permisjonene kan ha en grensesettende funksjon for arbeidet. Deretter diskuterer jeg begrepet erstattbarhet i forhold til omsorg og jobb. I og med at underproblemstillingen er ment å være et utgangspunkt for hovedproblemstillingene, vil denne også være med underveis i diskusjonen. Likevel gir jeg først en kort introduksjon til diskusjonen ved å redegjøre for hvordan fedrekvote og permisjon ble anvendt av fedrene i denne studien.

7.1 Et spørsmål om hvordan

Det første analysen gjorde, var å danne en oversikt over den ulike bruken av fedrekvote og permisjon blant fedrene i denne studien. Samtlige informanter har benyttet fedrekvoten, og en informant har anvendt permisjon utover denne kvoten, altså den delbare foreldrepermisjonen. Når det gjelder type fedrekvote ser en at det er nesten lik fordeling av det sammenhengende uttaket og det graderte uttaket, dette skyldes også de to informantene som har benyttet begge deler. I denne studien dreier det seg ikke om fedrene i det hele tatt har benyttet fedrekvoten og permisjon, men spørsmålet blir i stedet *hvordan* de anvendte den. I tidligere forskning kan det se ut til at fokuset ligger i hvorfor karrierefedre ikke benytter fedrekvote og permisjon. Dette kommer for eksempel frem da fedrene velger å ikke ta permisjon fordi de kan risikere å gå fra å være et A-lagsmedlem til å bli et B-lagsmedlem, eller at fedrene gjennom permisjon kan risikere å bli erstattelig i en jobb som krever at du er uerstattelig for å lykkes (Halrynjo og Lyng 2013). Ulikt fra dette, retter denne studien i stedet fokuset mot hvordan fedrekvoten og permisjon anvendes, og bruker dette som utgangspunkt for videre erfaringer og opplevelser når tilgjengelighet og erstattbarhet skal diskuteres. Som analysen har vist, er begrunnelsene bak valget av type fedrekvote og permisjon noe som henger sammen med hovedproblemstillingene. Spesielt gjelder dette når en skal diskutere tilgjengelighet. Jeg redegjør derfor ikke eksplisitt for disse begrunnelsene her, men de vil følge den videre diskusjonen.

7.2 Tilgjengelighet og utilgjengelighet gjennom type permisjon

Analysen har vist hvordan fedrene enten er tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden. Videre blir ofte dette gjenspeilet gjennom hvilken type fedrekvote de velger å anvende og benytte seg av. Altså har det graderte uttaket av fedrekvote og det sammenhengende uttaket av fedrekvote betydning for i hvilken grad de er tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet. I denne sammenhengen dreier tilgjengelighet seg om de fysiske og/eller mentale grensene informantene enten velger å skape eller ikke skape til arbeidet under permisjonen. Dermed kan en si at tilgjengelighet også handler om en grensesetting mellom hjem og jobb.

7.2.1 Fleksibilitetens betydning for tilgjengelighet

Å gjøre seg tilgjengelig for arbeidet under permisjonen blir ofte tilfellet da fedrene velger å anvende det graderte uttaket av fedrekvoten. Dette vil si at de velger å for eksempel være tre dager hjemme med barnet og to dager på arbeid. En kan gjerne si at disse fedrene har en jobborientert fedrekvotepraksis fordi de er hjemme med barnet store deler av permisjonen, men likevel må de i større eller mindre grad arbeide (Smeby 2013). Denne fedrekvotepraksisen kjennetegner generelt fedre som sitter med lederansvar. At fedrene tidvis jobber under permisjonen, betyr ikke nødvendigvis at de helt frivillig velger denne løsningen, men at arbeidsoppgavene til tider krever at du må være til stede på jobb. For eksempel er det flere av fedrene som omrokerer på permisjonsdagene da møter med eksterne bedrifter skal foretas, eller at arbeidsgiver krever at du er til stede enkelte dager. Dermed er de ikke alltid jobborienterte i den grad at de selv velger å være det, men arbeidet er med på å legge føringer for fedrene.

Med bakgrunn i det graderte uttaket av fedrekvote, kan en diskutere fleksibilitetens betydning for tilgjengelighet. I samsvar med tidligere forskning ser en at den fleksible fedrekvoten i dette tilfelle ofte velges for at en skal ha mulighet til å fortsette å jobbe mens en er i permisjon (Halrynjo og Kitterød 2016). Samtidig viser det seg at det graderte uttaket av fedrekvoten ofte blir et dårlig valg med tanke på grensesettingen mellom arbeid og hjem under permisjonstiden. Mine funn viser at ved å gjøre deg tilgjengelig enkelte dager, blir du også lettere å bruke generelt av arbeidsgiver eller kollegaer. Dette vil si at grensen mellom arbeid og hjem under permisjonen blir utydelig eller ikke-eksisterende. Funnene henger derfor sammen med tidligere forskning, og som sier at hvis permisjonen tas stykkevis eller delt, vil grensene mellom arbeidstid og permisjonstid bli flytende (Brandth og Kvande 2013b). For å underbygge denne svake grensen, viser jeg til informantene som både har anvendt det sammenhengende og det graderte uttaket av fedrekvoten. Det graderte uttaket førte for disse fedrene til mye fokus på arbeidet nettopp

fordi en gjorde seg tilgjengelig for kollegaer og oppdragsgivere, mens det sammenhengende uttaket av fedrekvoten bidro til å opprettholde et skille mellom de to sfærene.

Det er viktig å vise at det graderte uttaket ofte oppleves som det eneste valget for fedrene som velger dette. Dermed blir det for noen en viktig betingelse for i det hele tatt å kunne benytte seg av permisjon (Brandth og Kvande 2013b). At det graderte uttaket i større grad muliggjør permisjon for disse fedrene, gjenspeiler siktemålet ved innføringen av fleksibel fedrekvote ved at det skulle gjøre det enklere å kombinere arbeid og barneomsorg i barnets første leveår (Ot.prp. nr. 104 (2004-2005:28)). Samtidig ønsker noen av informantene å finne en best mulig løsning sammen med arbeidsgiver, slik at begge parter skal komme best mulig ut av permisjonen. Derfor kan det graderte uttaket bli et valg som baserer seg på en løsning funnet sammen med arbeidsgiver. Det påpekes av samtlige informanter at permisjonen ikke krevde noen form for forhandlinger med arbeidsgiver, men likevel spiller arbeidet inn på valget som skal tas. At noen av fedrene er dedikert til sine arbeidsoppgaver er det derfor ingen tvil om, og de er opptatt av å finne løsninger slik at begge parter kan komme godt ut av permisjonstiden. Dermed har jeg valgt å kalle dette for en «mild gavepakke» til arbeidsgiver, fordi permisjonsløsningen gagnar begge parter.

Samtidig viser dette at det foreligger en gråsoner mellom det som omtales som «karrierehengivenhet» og «familiehengivenhet» (Blair-Loy 2003). Med andre ord havner fedrene i mellom disse to hengivenhetene, og dette kommer spesielt godt frem av de som anvender det graderte uttaket av fedrekvote. Å benytte seg av gradert uttaket gir noen normative forventninger til arbeidsplassen om at en skal fortsette med å arbeide, slik som en gjør hvis en tilhører karrierehengivenhet. Dermed får jobben en relativt stor rolle og står også frem som en «vinner». At fedrene fremdeles er hjemme enkelte dager gjør også at de bruker mye tid på omsorgen. Derfor er fedrene også preget av en familiehengivenhet fordi omsorgen samtidig står i fokus. Selv om de kan bli dratt mellom de to sfærene, kan det likevel sies at de er «superpappaer» (Cooper 2000) fordi de engasjerer seg i både i omsorgen og jobben.

7.2.2 Det sammenhengende uttaket sin betydning for utilgjengelighet

Motsatt viser funnene i denne studien at det sammenhengende uttaket fører til at fedrene i større grad lykkes i å skille mellom arbeid og hjem under permisjonen. Dermed blir det sammenhengende uttaket det beste valget for å kunne gjøre seg utilgjengelig for arbeidet, og det fungerer derfor som en grensesetter. Ifølge Brandth og Kvande (2013) ble fedrekvoten en grensesetter for arbeidet når den var kortere og mindre fleksibel. På denne måten kunne fedre

holde arbeidet på avstand og barneomsorgen kunne prioriteres. Selv med en økning i antall uker siden innføringen av fedrekvoten i 1993, ser en at den fremdeles kan fungere som en grensesetter ved at fedrene kan gjøre seg utilgjengelig for arbeidet gjennom den sammenhengende kvoten. Dette kan foregå på ulike måter.

For det første kan fedrene velge å gjøre seg mentalt utilgjengelig for arbeidet. Det vil si at de på forhånd av permisjonen er svært bevisste på at de skal ha fokuset rettet mot barneomsorgen under permisjonstiden, med andre ord vil de legge arbeidet til side. Dette kan også skje ved at fedrene bevisst velger å ikke sjekke telefon og mail. Med dette har fedrene også en typisk likestillingsorientert fedrekvotepraksis, som blant annet vil si at farsrollen tydelig står i sentrum (Smeby 2013). I disse tilfellene opplever også fedrene at det foreligger lite telefoner og generell kontakt fra arbeidsplassen, og dette kan skyldes denne mentale bevisstgjøringen om at omsorgen for barnet skal være førsteprioritet under permisjonen.

For det andre ser en at denne mentale bevisstgjøringen også fører til en mer fysisk grense mellom arbeid og hjem under permisjonstiden. Dette kan eksempelvis skje ved at fedrene fysisk fjerner mail fra telefonen. Dermed kan fedrene også velge å skape et fysisk skille til arbeidet. Det var også flere av fedrene som på forhånd tenkte at de hadde mer tid i permisjonene enn hva de faktisk hadde. Derfor ble det heller ikke mulig å ta på seg arbeidsoppgaver fordi permisjonstiden krevde at de var fullt tilstede i hjemmet og i omsorgen – den såkalte «permisjonsbobla».

Til slutt viser mine funn i denne sammenhengen hvordan noen av fedrene bevisst bruker permisjonen som en grensesetter mot arbeidsplassen. Dette blir spesielt tydelig hvis arbeidsplassen var preget av en typisk «gubbekultur» hvor det ikke var særlig stor forståelse for pappapermisjon. Dermed blir det sammenhengende uttaket av fedrekvoten en gyllen mulighet til å kunne legge bort alt av arbeid. Halrynjo (2007) finner at endring av de offisielle spillereglene ikke alltid er tilstrekkelig. De offisielle spillereglene kan i dette tilfellet tolkes som de familievennlige ordningene som følger den nordiske modellen. Dette inkluderer for eksempel foreldrepermisjon og fedrekvote. At disse ikke alltid er tilstrekkelig kan skyldes at de innebærer indirekte eller direkte brudd med de rådende spillereglene i bedriften (Blair-Loy og Wharton 2004). Dette kan tolkes som at karrierefedre derfor velger å ikke anvende permisjon. Mine funn viser at permisjonen blir en protest eller grensesetter mot disse rådende spillereglene som foreligger innad i bedriften, og at fedrene bruker disse som en grensesetter for arbeidet. Det vil si at fedrene i full grad benytter seg av de offisielle spillereglene, og at dette står i kontrast med hva Halrynjo (2007) og Blair-Loy og Wharton (2004) har funnet i sine studier.

Med andre ord brukes heller de offisielle spillereglene mot de rådende spillereglene innad i bedriften.

7.3 Erstattbarhet

Denne oppgaven fokuserer videre på hvordan fedre i lederstillinger enten opplever at de er erstattelig eller uerstattelig i omsorgsarbeidet eller på jobb. Mens tilgjengelighet dreier seg om de fysiske eller mentale grensene mellom arbeid og hjem under permisjonstiden, omhandler erstattbarhet i hvilken grad fedrene opplever at de enten er erstattelig eller uerstattelig med tanke på omsorg og jobb. Når det gjelder omsorgen, er dette mer presist knyttet til relasjonen til barnet og/eller de huslige oppgavene i hjemmet.

Tidligere forskning som er gjort av Halrynjo og Lyng (2013) viser blant annet hvordan karrierefedre eller fedre i eliteprofesjoner, opplever å møte på spesifikke utfordringer når det gjelder permisjonsbruk. Deres bruk av begrepet erstattbarhet ligger i at karrierefedre kan risikere å bli «erstattelig» i en jobb som i utgangspunktet krever at en er «uerstattelig» for å kunne lykkes i karrieren. Med dette som bakgrunn kan karrierefedre oppleve at de er «uerstattelig» på jobb, mens de er «erstattelig» hjemme (Halrynjo og Lyng 2013). Min analyse viser i stor grad den motsatte betydningen av begrepet erstattbarhet.

7.3.1 Uerstattelig i omsorgen

For det første viser det seg at fedre i denne studien opplever en følelse av å være uerstattelig i hjemmet og i omsorgsarbeidet under permisjonstiden. Dette gjelder uavhengig av det sammenhengende uttaket av fedrekvote, det graderte uttaket av fedrekvote og permisjon utover fedrekvote. Med andre ord vil et tidsbegrenset fravær fra jobb sammen med barnet gjøre at fedrene opplever å ha en særlig viktig rolle i omsorgsarbeidet og i hjemmet. Som en av informantene forteller ville han uten permisjonstiden fremdeles vært nummer to i hjemmet. Dermed strider min studie imot Halrynjo og Lyng (2013) sin antakelse om at karrierefedre er «erstattelig» i hjemmet.

Halrynjo og Lyng (2013) stiller spørsmålet for videre forskning om den fleksible fedrekvoten kan bidra til at fedre kan og vil gjøre seg uerstattelig på hjemmebane. De argumenterer for at fedre i karriereyrker dermed kan ta ut permisjon på måter som i mindre grad kommer i konflikt med å være «erstattelig» på jobb og uten å være «erstattelig» hjemme. Analysen tyder på at fedrene som har benyttet seg av det graderte uttaket av fedrekvoten sitter igjen med en opplevelse av å være uerstattelig hjemme, både i med tanke på relasjonen til barnet og i de

huslige oppgavene. Med andre ord viser min studie at fedre som har benyttet seg av den fleksible fedrekvoten i form av det graderte uttaket, opplever å være uerstattelig i omsorgsansvaret under permisjonen.

Likevel viser ikke min studie at fedrene som benyttet seg av det sammenhengende uttaket av fedrekvoten ikke er uerstattelig hjemme. Tvert imot kommer det frem at de som benyttet seg av det sammenhengende uttaket erfarer at de er uerstattelig i omsorgen. Dette kan igjen henge sammen med hvordan fedrene valgte å gjøre seg erstattelig på arbeidsplassen ved å benytte seg av en fedrekvote som krevde at du var fraværende på jobb flere uker i strekk. Samtidig tyder dette på at disse lederne er preget av det en kan omtale som en likestillingsorientert fedrekvotepraksis (Smeby 2013). Dette vil si at farsrollen står i sentrum, og at far opplever å bli ansvarliggjort og være uunnværlig for barnet under permisjonen. Opplevelsen av å være uunnværlig for barnet underbygges godt i denne studien da en av informantene omtaler endt permisjonstid angstbelagt, fordi han skulle «skilles» fra barnet.

Det er interessant å trekke frem de to fedrene som både har erfaring med det sammenhengende- og det graderte uttaket av fedrekvote. De kan begge fortelle at de fikk en sterkere relasjon til et av barna gjennom det sammenhengende uttaket, og det viktigste er muligens *opplevelsen* av å føle et tettere bånd til barnet for disse fedrene. Selv om informantene som benyttet det graderte uttaket av fedrekvoten satt igjen med en opplevelse av å være uerstattelig i omsorgen, kan en stille spørsmålet om de ville erfart det annerledes om de hadde hatt to ulike permisjoner å sammenligne. Jeg vil likevel ikke tillegge dette for stor vekt i studiet, fordi opplevelsen av å være uerstattelig i omsorgen, uansett type permisjon, rører noe ved fedrene. Det handler om hvordan denne uerstatteligheten kan øke fedrenes selvtilit og utvikling som omsorgspersoner.

Å bli nummer én gjennom eneansvaret indikerer sterkt at fedrekvoten har en betydning for relasjonen mellom far og barn, og i den grad at den styrkes. Dette har også vært et av målene med innføringen av fedrekvoten, i tillegg til at den skal bidra til økt likestilling mellom mor og far, samtidig som den skal være et gode for fedrene selv og deres selvutvikling (Brandth og Kvande 2013a). Tidligere studier som er gjort av Kvande og Brandth (2017) viser at når fedre er alene hjemme sammen med barnet tillates de å utvikle en omsorgskompetanse. Å oppleve det å ikke lenger være et andrevalg i hjemmet på grunn av at fedrene fullt ut sitter alene om ansvaret under permisjonen, indikerer at far ikke lenger blir en støtteperson i hjemmet. Samtidig forteller dette at flesteparten av disse fedrene ikke tilhører en familieorientert praksis hvor mor og far deler omsorgen og ansvaret (Smeby 2013). I denne praksisen ser en at ansvarsoverføringen fra mor til far går tapt, men dette er ikke tilfellet i denne studien, da fedrene

i stor grad opplever å gå inn i rollen som hovedansvarlig ved å være alene om omsorgen i permisjonstiden. Unntaket for dette finner studien i en informant som var i permisjon samtidig som mor. Han konkluderer med at han skulle fått «prøvd seg mer» hvis han hadde vært alene sammen med barnet. Dette gjenspeiler hva informantene som var alene om omsorgen faktisk opplevde.

I omsorgsansvaret under permisjonstiden følger også de huslige oppgavene i hjemmet. Det viser seg at husarbeid under permisjonen var noe fedrene på forhånd ikke hadde reflektert mye over, og at det lå mye jobb i det å være hjemme i permisjon. At omsorgsansvar og oppgaver hjemme anses som generelt krevende og tidkrevende kan ses i sammenheng med «omsorg som hardt arbeid» (Kvande og Brandth 2017:35). Funnene tyder på at informantene satt igjen med en erfaring om at de hadde mer ansvar enn å kun være på jobb, fordi det krever en tilstedeværelse å være i permisjon. Dermed blir fedrene helt nødvendig i både omsorgsansvaret og huslige oppgaver under permisjonstiden.

Det er viktig å huske på at dette er en studie som undersøker en spesifikk gruppe med fedre, ledere og karrierefedre. I utgangspunktet argumenteres det for at denne gruppen ikke vil og kan gjøre seg uerstattelig i omsorgen og i hjemmet (Halrynjo og Lyng 2013). Min studie viser derimot at fedrene både vil og kan gjøre seg uerstattelig i omsorgen. Dette kommer frem ved at de først og fremst *velger* å anvende fedrekvoten, og for det andre at de selv *opplever* å ha en særlig viktig rolle i omsorgen og i hjemmet. At fedrene tar dette valget er interessant fordi det i utgangspunktet viser seg at selv den øremerkede fedrekvoten kan bli forhandlingsbar for karrierefedre (Lyng 2010). Grunnen til at den blir forhandlingsbar skyldes at virkningen av øremerkingen svekkes i karrierejobber der det å avstå fra lovfestede rettigheter blir en symbolsk markør for dedikasjon til jobb. For å bruke Blair-Loy (2003) sine begreper om hengivenheter, kan en si at i denne studien står hengivenheten til selve omsorgen sentralt, og karrierehengivenheten blir lagt til side.

7.3.2 Erstattelig i arbeidet

For det andre er et viktig funn i min studie hvordan fedrene som sitter i lederstillinger *velger* å gjøre seg erstattelig på arbeid. Det interessante er hvordan de på forhånd av permisjonen tror de selv er «one of a kind» i sin rolle, men at de underveis i permisjonen opplever at de absolutt ikke er «uunnværlige» på arbeidsplassen. Som vist tidligere forteller dette at fedrene tar et valg som innebærer å legge hengivenheten til arbeidet bort for en periode eller enkelte dager, og i

stedet ha fokuset fullt rettet mot omsorgsarbeidet – til tross for deres oppfatning på forhånd om at de er uerstattelig på arbeidsplassen.

Opplevelsen av å være erstattelig på jobb kan også henge sammen med hvordan fedrene erfarte at permisjonstiden ikke påvirket deres karriere. Halrynjo og Lyng (2013) beskriver hvordan karrierefedre kan risikere å gå fra å være et A-lagsmedlem til å bli et B-lagsmedlem ved å være fraværende fra jobb under permisjonen. Studiet mitt viser at fedrene sammenligner tilbakekomsten til arbeidet som å komme tilbake fra en lang ferie. Det skal påpekes at selve permisjonen ikke blir sammenlignet med en ferie, men tilbakekomsten til arbeidet. Betydningen av dette ligger i at det er ekstra arbeid som venter på dem. Med andre ord slik det gjør ved den normale ferien. På denne måten blir permisjon blant lederfedre like normativ som en ferie.

Det er kun en av fedrene i denne studien som kan fortelle at permisjonen førte til en stagnering av karrieren. Denne informanten tok til sammen seks måneder med pappapermisjon under hans første permisjon. Det vil si at han benyttet seg av permisjon utover den sammenhengende fedrekvoten. At han opplevde en form for stagnering i karrieren kan skyldes at han, i forhold til de andre informantene, var fraværende fra jobb i relativt lang tid. Det er viktig å påpeke at denne informanten ikke opplevde stagningen som problematisk. Grunnen til at dette var uproblematisk, skyldtes blant annet at han hadde inntatt en «normal arbeidstid» og at karriereambisjonene tilhørte et tidligere liv. Dette kan også være med på å si noe generelt om fedre som benytter seg av permisjon, da det kan tenkes at de har inntatt en livsfase med en annen betydning enn tidligere. Karrieren blir til dels lagt på hylla, mens omsorgen overfor barnet står først. Dette kan være fruktbart å ha i bakhodet når karrierefedre og opplevelser rundt permisjonsuttak skal diskuteres.

Med bakgrunn i dette fører ikke fedrekvote og permisjon med seg konsekvenser med tanke på karrieren. Et funn som utpreger seg spesielt er hvordan en av informantene til og med steg i gradene mens han var i permisjon grunnet en ny stilling som ventet han. Dermed ble veien å gå fra å være et A-lagsmedlem til å bli en *lagleder*, som også var den nye stillingsbeskrivelsen. Oppsummert sett viser studiet at fedrene i stor grad beholder sin posisjon i bedriften eller mer enn dette, etter endt permisjon.

7.4 Erstattbarhet får en ny betydning

Denne studien har vist at begrepet «erstattbarhet» får en ny og annen betydning enn hva tidligere forskning har vist. Halrynjo og Lyng (2013) har for eksempel fokusert på hvordan karrierefedre risikerer å bli «erstattelig» en i jobb som i utgangspunktet krever at du er «uerstattelig» for å

kunne lykkes. Det å skulle avstå fra den øremerkede fedrekvoten kan i karriereyrker bli sett på som en symbolsk markør for dedikasjon til jobb og karriere. Med andre ord ligger hovedtyngden av begrepet «erstattbarhet» på arbeidet og karrieren i den tidligere forskningen. Erstattbarhet med tanke på det å være «erstattelig» eller «uerstattelig» viser i min studie to nye retninger.

For det første tas begrepet med inn i hjemmet og i omsorgen, og utelater ikke denne arenaen når opplevelsene og erfaringene rundt permisjon skal studeres. Dermed blir heller ikke erstattbarhet et like dikotomt og statisk begrep som tidligere ved at det ikke kun handler om å gjøre seg uerstattelig i en jobb for å lykkes. Når en skal se på kombinasjonen av omsorg og hjem er det viktig å inkludere begge arenaene for å forstå hvorfor fedrene erfarer og opplever det de gjør. I min studie har det for eksempel vært sentralt å ta med begrepet inn i omsorgen for også å forstå hvorfor fedrene opplever at de er erstattelig på jobb. Det kan se ut til at det å være uerstattelig hjemme og i omsorgen tillegges en høyere verdi enn det å være uerstattelig på jobb.

For det andre viser denne studien den motsatte betydningen av det å være «erstattelig» og «uerstattelig». Å være «uerstattelig» blir knyttet til omsorgen og hjemmet under permisjonen. Fedrene opplever på mange måter at de har en viktig rolle i omsorgen, og ikke minst at forholdet til barnet styrkes gjennom permisjonen. Samtidig velger fedrene å gjøre seg erstattelig i arbeidet ved at de anvender fedrekvoten, til tross for at de på forhånd av permisjonen tenker at de er uerstattelig i arbeidet. Likevel sitter fedrene igjen med en erfaring om at arbeidsplassen klarer seg uten dem, og at det er helt greit at andre kollegaer kan ta over deres rolle. Dermed handler det både om et valg fedrene tar, og en opplevelse og erfaring underveis i permisjonen. Dette vil si at betydningen av å være «uerstattelig» flyttes fra arbeidet til omsorgen, mens begrepet «erstattelig» tilhører jobbarenaen.

7.5 Lederfedre som normsettere

Jeg har tidlig i oppgaven vist at hele nitti prosent av fedre i dag benytter seg av fedrekvoten (Brandth og Kvande 2013a). Dermed kan dette omtales som en flertallspraksis blant fedre. Det interessante i denne studien har vært å se nærmere på gruppen som i utgangspunktet er preget av kjennetegn som peker i motstridende retninger – karrierefedre (Halrynjo og Lyng 2013). Ledere kan sies å ha mange av de samme trekkene som kjennetegner denne gruppen, og tilhører derfor denne. Min studie fokuserer på at fedre i lederstillinger anvender fedrekvote og permisjon, og hvordan den benyttes. Det stilles derfor ikke spørsmålsteget ved om denne rettigheten og muligheten skal anvendes.

Det kan derfor tyde på at denne gruppen av fedre har blitt en del av flertallspraksisen som benytter seg av fedrekvoten. Videre kan se ut som at fedrekvoten har satt seg som en norm hos fedrene i denne studien, og det kan også argumenteres for at de derfor tilhører «det nye pappasporet» (Holter 2007). Dette vil si at farsrollen har gått fra å ha en forsørgende rolle til å ha en mer omsørgende rolle. Løkke (2000) omtaler til og med dette som en revolusjon. Alt i alt kan det argumenteres for at de tilhører en typisk omsorgsposisjon, fordi de utfordrer det typiske tradisjonelle mannlige mønsteret ved at de hengir seg i større grad til hjemmet (Halrynjo 2009). Ikke minst utfordrer de det typiske mønstret som tidligere har blitt funnet i studier om karrierefedre.

Som ledere har fedrene i denne studien selv et ansvar for hvordan de formidler fedrekvote og pappapermisjon på til sine ansatte. Dermed fremstår de på mange måter som bedriftens ansikter utad, og har derfor en normsettende rolle. Det å skulle ta ut permisjon på den måten de ansatte selv ønsker er hovedansvar hos samtlige ledere i denne studien. Det blir blant annet beskrevet som den mest naturlige saken i verden å ta pappapermisjon, og at det ikke stilles spørsmålsteget ved dette. Samtidig er det interessant hvordan det kan se ut til at permisjonsbruk og aksept for dette, har blitt et kvalitetsstempel ved bedrifter og at dette igjen fører til at bedriften opparbeider et godt rykte.

På mange måter har fedrene i denne studien to normsettende roller. For det første anvender de fedrekvoten selv, noe som signaliserer til de ansatte at dette er normalpraksisen. For det andre formidler lederne til sine ansatte at pappapermisjon er en selvfølge, og at de ansatte selv skal få bestemme hvor lang permisjon de ønsker å ta. Det kan derfor argumenteres for at fedrene i denne studien utfordrer praksisene som i utgangspunktet kjennetegner karrierefedre, ved at de lager nye praksiser. Det snakkes om de «nye mennene» som reduserer sine arbeidstimer for å hengi seg i større grad til hjemmet (Halrynjo 2009), ut i fra denne studien kan det se ut til at det foreligger en gruppe med «nye menn» innenfor gruppen med karrierefedre.

Når en diskuterer lederfedres «nye» rolle når det gjelder permisjon, er det samtidig viktig å si noe om tiden som har forandret seg. Studiene som er gjort av Halrynjo (2007) som omhandler uformelle spilleregler innad i bedrifter, er gjennomført i året 2000. Samtidig er studiet om karrierefedre og permisjon av Halrynjo og Lyng (2013) utført i årene 2005 og 2007. Med andre ord er det snakk om forskning som er gjort for ti til sytten år tilbake i tid. Det kan derfor tenkes at de generelle oppfatningene av permisjonsuttak har endret seg blant fedre som tilhører denne gruppen. På denne tiden kan fedrekvoten ha rukket å etablere seg i enda større grad. Dette synliggjøres blant annet i min studie gjennom at fedrene tillegger begrepet «erstattbarhet» en

ny forståelse, og samtidig foreligger det en oppfatning om fedrekvoten som normalpraksisen. Dette viser at farsrollen stadig er i endring, og ikke minst forteller det at karrierefedre er i endring.

7.6 Yrkesbakgrunnens mulige betydning

Når det gjelder å være uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb for karrierefedre, skal det påpekes at det foreligger en forskjell med tanke på yrke- og utdanningsbakgrunn i den tidligere forskningen som er gjort og i min studie. Halrynjo og Lyng (2013) har i tillegg til sivilingeniører, inkludert jurister og siviløkonomer i sitt datamateriale. I en annen studie som også er gjort av Halrynjo (2007) er det snakk om en tradisjonell norsk industrikultur, men samtidig en globalisert markedsdrevet konkurransekultur. Dermed kan funnene på grunn av dette muligens utspringe noe ulikt.

Det kan tenkes at det den markedsdrevne konkurransekulturen er preget av en mer individualistisk og konkurranse- og arbeidsorientert arbeidskultur i motsetning til den mer kollektive, inkluderende og arbeid-familie-vennlige norske kulturen (Halrynjo 2007). Som oppgaven tidligere har vist, er dette blant annet kjennetegnene på den amerikanske arbeidskulturen. Fedrene i denne studien tilhører i stor grad tradisjonelle yrker da de i stor grad er utdannet ingeniører med enten høy lang utdanning eller høy kort utdanning (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007). Det kommer frem at mulighetene for deltid og familietilpassede arbeidstidsordninger sannsynligvis er større i disse yrkene, enn for eksempel i de moderne kunnskapsyrkene som er preget av en grenseløs arbeidskultur. Dermed kan det tenkes at fedrene i min studie jobber i bedrifter som er preget av en kultur som i større grad tilrettelegger for permisjonsuttak, og som tilhører den typiske norske arbeidskulturen. Likevel kan ledere også bli sett på som en egen yrkesgruppe (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007). Dermed kan en også diskutere hvor mye yrke- og utdanningsbakgrunn påvirker i og med at ledere kan ses på som en selvstendig gruppe med egne egenskaper. Det kan fremdeles tenkes at det eksiterer ulike grunnleggende normer innad i en bedrift avhengig av hvilket yrke den tilhører.

Til slutt foreligger det et siste moment i denne diskusjonsdelen. I min studie kommer det frem at informantene ikke er spesielt opphengt i sin egen karriereutvikling. Dette kommer blant annet frem da fedrene ikke frykter å bli et B-lagsmedlem etter endt permisjonstid, eller at stagnering i karrieren ikke spiller noen rolle. Halrynjo (2007) viser derimot i sin studie at nitti prosent av medarbeiderne på ledernivå satser på en karriere innad i selskapet som ble studert. Denne

forskjellen kan ha også ha betydning for hvorfor mine utfall på mange måter viser noe annet enn forskning som har blitt gjort tidligere.

8. Konklusjon

I denne studien har jeg undersøkt hvordan fedre opplever kombinasjonen av omsorg og jobb under permisjonstiden. Mer spesifikt har utgangspunktet vært å se nærmere på fedre som tilhører ledelse. Dette avsluttende kapittelet vil først og fremst besvare oppgavens hovedproblemstillinger: *i hvilken grad er fedre i lederstillinger tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden?* og *hvilke erfaringer gjør fedre i lederstillinger seg med tanke på erstattbarhet i omsorg og jobb?* Samtidig vil underproblemstillingen trekkes frem: *hvordan benytter fedre i lederstillinger fedrekvoten, og hva er begrunnelsene for dette valget?*

Utgangspunktet for å besvare de to hovedproblemstillingene har vært å få en oversikt over hvordan fedrene har anvendt fedrekvote og permisjon, da dette kan ha innvirkning på hvordan både erstattbarhet og tilgjengelighet erfares og oppleves. Fokuset i denne studien har vært *hvordan* fedre anvender fedrekvote og permisjon. Med bakgrunn i dette ser en at både det sammenhengende- og det graderte uttaket av fedrekvote blir benyttet i nesten like stor grad. I tillegg har en informant anvendt permisjon utover fedrekvoten ved å ha benyttet seks måneder permisjon med sitt første barn og fire og en halv måned med sitt andre barn.

Oppgaven viser at tilgjengelighet er et begrep som omhandler en grensesetting mellom arbeid og omsorg under permisjonen, på den måten at fedrene enten velger å gjøre seg tilgjengelig eller utilgjengelig for arbeidet. Videre kan dette gjøres gjennom de ulike måtene å benytte seg av fedrekvoten på. Funnene viser at det graderte uttaket av fedrekvoten ofte blir et dårlig valg med tanke på at fedrene blir tilgjengelig for arbeidet under permisjonstiden. Dermed blir grensene mellom arbeid og omsorg flytende eller ikke-eksisterende. Det skal likevel påpekes at fedrene i dette tilfellet ikke alltid opplever at de har et annet valg enn å anvende dette type uttak. På mange måter har fedrene en jobborienterte fedrekvotepraksis (Smeby 2013), men ofte er det selve arbeidet som krever dette av dem.

Motsatt kommer det frem at det sammenhengende uttaket av fedrekvoten muliggjør en grense mellom arbeid og omsorg under permisjonen. Med andre ord opplever fedrene som anvender dette uttaket at de kan legge arbeidet på avstand og heller rette fokuset mot omsorgsarbeidet. Å gjøre seg utilgjengelig kan også være noe fedrene gjør på forhånd av permisjonstiden, og det kan både foregå mentalt og fysisk. Ikke minst kan det å gjøre seg utilgjengelig dreie seg om en type protest mot arbeidsplassen hvor fedrene bruker de «offisielle spillereglene» mot de «rådende spillereglene» innad i bedriften.

I en av hovedproblemstillingene stilles spørsmålet om fedre i lederstillinger opplever å føle seg erstattelig eller uerstattelig i omsorgen eller på jobb. Funnene viser at det å føle seg uerstattelig er knyttet til omsorgsansvaret i hjemmet. Dette gjør fedrene både ved å bli ansvarliggjort i omsorgen ved å ha eneansvaret for barnet og hjemmet over en periode i strekk eller ved enkeltdager. At fedrene erfarer og opplever at de er uerstattelige på hjemmebane avhenger ikke av om de anvender det sammenhengende uttaket eller det graderte uttaket av fedrekvote. Med andre ord avhenger ikke uerstatteligheten seg av den ene eller andre måten å anvende fedrekvoten på. Det som likevel bør trekkes frem og som er interessant, er hvordan de to fedrene som har erfaring fra begge typene av uttak, opplevde et sterkere bånd til barnet gjennom det sammenhengende uttaket av fedrekvoten. Studiet konkluderer på mange måter med at det viktigste er at samtlige informanter erfarer at de er uerstattelig i omsorgen, uansett type fedrekvote, fordi dette kan bidra til en selvillit og utvikling hos fedrene som omsorgspersoner. Samtidig kan det være problematisk å dra noen slutninger fordi det kun er snakk om to informanter. Likevel kan det være interessant å ta med seg dette momentet inn i videre forskning, og studere fedre som har erfaring med både det sammenhengende og det graderte uttaket av fedrekvoten.

Å være uerstattelig i omsorgen kan igjen henge sammen med hvordan fedrene velger å være erstattelig i arbeidet. At de gjør seg erstattelig dreier seg om at de lar andre ta over deres oppgaver, eller at de selv med mange og uendelige oppgaver velger å anvende et tidsbegrenset fravær. Dermed både vil og kan de gjøre seg erstattelig. Samtidig handler det om en opplevelse av å være erstattelig. Noen av funnene viser at informantene på forhånd ikke hadde reflektert noe særlig over det å være erstattelig på arbeidet fordi de blant annet så på seg selv som «one of a kind», men at tilbakekomsten til jobb førte til en erfaring om at de absolutt ikke var uunnværlig. Som en av informantene forteller: «den butikken her går jo videre likevel». Opplevelsen av å være erstattelig på jobb er i likhet med å være uerstattelig i omsorgen, ikke avhengig av type fedrekvote.

På spørsmålet om den fleksible fedrekvoten kan bidra til at fedrene kan og vil gjøre seg uerstattelig hjemme og erstattelig på jobb (Halrynjo og Lyng 2013), er derfor svaret at den bidrar til dette, men at den sammenhengende fedrekvoten utgjør akkurat det samme. Dermed er det heller snakk om en ny praksis som blir skapt av fedrene. Det kan tyde på at lederfedrene i denne studien har blitt en del av flertallspraksisen som benytter seg av fedrekvoten, og denne videreformidles av dem selv – både til andre ledere og til andre ansatte.

Som innledningen viste er dette feltet fremdeles lite utforsket (Halrynjo og Lyng 2013). Min studie har bidratt til enda en forståelse på området som omhandler karrierefedre og permisjon. Studiet viser at bildet er noe mer varierende enn tidligere forskning skal ha det til. Lederne i denne studien setter et nytt preg på begrepet *erstattbarhet* ved at de er uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb. Samtidig kan lederne velge å gjøre seg tilgjengelig eller utilgjengelig ut i fra hvordan de anvender fedrekvoten. Jeg er ydmyk overfor at studiet representerer et utvalg på ni informanter, og at en derfor kan finne variasjoner i annen forskning. Likevel viser min studie at dette feltet ikke er ferdig utforsket, og at det er noe som er verdt å ta meg seg til videre forskning.

Samtidig har oppgaven diskutert yrkesbakgrunnens mulige betydning for funnene, og det kan derfor være interessant å studere fedre som tilhører andre yrker. Dette gjelder også den markedsdrevne konkurransekulturen som mye av tidligere forskning har tatt utgangspunkt i. Selv om ledere kan anses som en egen yrkesgruppe, kan det likevel foreligge ulike grunnleggende normer i bedrifter på bakgrunn av hva slags yrke bedriften tilhører. Et annet argument er at farsrollen har vært gjennom en endring ved at fedre har blitt mer aktive i barneomsorgen (Kitterød 2013). Det kan derfor tenkes at har foregått en endring blant fedrene også i disse type yrker. Uansett blir det viktig å inkludere erstattbarhet som både er knyttet til omsorg og jobb, og ikke studere de som uavhengig av hverandre.

Referanseliste

- Barne- og likestillingsdepartementet (2008-2009) *Om menn, mansroller og likestilling* (St.meld. nr. 8 2008-2009) Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/ed3e28fc824c44118c17b63de7362aae/nn-no/pdfs/stm200820090008000dddpdfs.pdf>
- Blair-Loy, M. (2003) *Competing Devotions: Career and Family Among Woman Executives* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blair-Loy, M. og Wharton, A.S. (2004) Organizational Commitment and Constraints on Work-Family Policy Use: Corporate Flexibility Policies in a Global Firm. *Sociological Perspectives*, 47, 3, 243-267. Hentet fra: https://sociology.ucsd.edu/_files/people/blair-loy/Blair-LoyWhartonConstraintsSocPersp2004.pdf
- Brandth, B. (2007) «Fedres selvutvikling og grensene mellom jobb og hjem» s. 273-289 i E. Kvande og B. Rasmussen (Red.) *Arbeidslivets klemmer – Paradokser i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Brandth, B. og Kvande, E. (2003) *Fleksible fedre*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. og Kvande, E. (2013a) «Innledning – velferdsstatens fedrepolitikk» s. 13-28 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. og Kvande, E. (2013b) «Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet» s. 134-149 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Cooper, M. (2000) Being the 'go-to-guy': fatherhood, masculinity, and the organizations of work in Silicon Valley. *Qualitative Sociology*, 23, 4, 379-405.
doi:10.1023/A:1005522707921
- Creswell, J. W. (2014) *Research Design – Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods approaches*. London: Sage (4. utgave).
- Ellingsæter, A.L. (2009) *Vår tids moderne tider*, Oslo: universitetsforlaget AS
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: The Polity Press.

- Halrynjo, S. (2007) «Alltid beredt? Arbeids- og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler i stort konsern» s. 81-103 i E. Kvande og B. Rasmussen (Red.) *Arbeidslivets klemmer – paradokser i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Halrynjo, S. (2009) Men's Work-life Conflict: Career, Care and Self-realization: Patterns of Privileges and Dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16, 1, 98-125 Hentet fra: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2008.00432.x/epdf>
- Halrynjo, S. og Kitterød, R. H. (2016) *Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden, en litteraturstudie* (institutt for samfunnsforskning 2016:06) Hentet fra: <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2016/2016-06>
- Halrynjo, S. og Lyng, S.T (2013) «Fedrepermisjon i karriereyrker» s. 222- 237 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Hochschild, A.R. (1997) *The Time Bind: When Work becomes Home and Home becomes Work*, New York: Metropolitan Books.
- Holter, Ø.G. (2007) «Kjønn som innovasjon og det nye pappasporet» s. 249-270 i E. Kvande og B. Rasmussen (Red.) *Arbeidslivets klemmer – paradokser i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Kitterød, R.H. (2007) «Far jobber nesten alltid mest – Arbeidstid blant par av foreldre» s. 291-309 i E. Kvande og B. Rasmussen (Red.) *Arbeidslivets klemmer – Paradokser i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Kitterød, R. H. (2013) «Mer familiararbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre» s. 42-59 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, R.H. og Rønsen, M. (2012) «Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet» s. 161-189 i A.L. Ellingsæter og K. Wideberg (Red.) *Velferdsstatens familier – nyere sosiologiske perspektiver*, Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Kvande, E. og Brandth, B. (2017) «Fathers on leave alone in Norway: Changes and continuities» s. 29-44 i M. O'Brien og K. Wall (Red.) *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*, Life Course Research and Social Policies, doi: 10.1007/978-3-319-42970-0
- Lappegård, T. og Horn Bringedal, T. (2013) «Stor oppslutning om fedrekvoten» s. 29-41 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Leseth, A. B. og Tellmann S. M. (2014) *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm AS.
- Lyng, S. T. (2010) «Mothered and Othered: (In) Visibility of Care Responsibility and Gender in Processes of Excluding Woman from Norwegian Law Firms» s. 76-99 i P. Lewis og R. Simpson (Red.) *Revealing and Concealing Gender: Issues of Visibility in Organizations*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Løkke, P.A. (2000) *Farsrevolusjonen – Fedre og maskulinitet i en ny tid*, Norge: Pax forlag
- Magnussen, M. L. (2012) «Menns forsørgerarbeid» s. 242-259 i A.L. Ellingsæter og K. Wideberg (Red.) *Velferdsstatens familier – nye sosiologiske perspektiver*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- NAV (2015) *Fedre tar ut fedrekvoten i tråd med regelverket*. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Nyheter/fedre-tar-ut-fedrekvoten-i-tr%C3%A5d-med-regelverket>
- NOU 2007:11 (2007) *Velferd og migrasjon – den norske modellens framtid*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/7a375420185844a1bfacbbd7698bf13e/no/pdfs/nou201120110007000dddpdfs.pdf>
- O'Brien, M., Brandth, B. og Kvande, E. (2007) Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights. *Community, Work and Family*, 10, 4, 375-386. Hentet fra: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13668800701574971?needAccess=true>
- Ot.prp. nr. 104 (2004-2005). *Om endringer i folketrygdloven og enkelte andre lover (endringer i regelverket for ytelser ved svangerskap, fødsel og adopsjon)*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

- Pettersen, V.S., Kjeldstad, R. og Nymoen, H.E. (2007) «Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: yrkesforskjeller i arbeidstid» s. 168-192 i E. Kvande og B. Rasmussen (Red.) *Arbeidslivets klemmer – Paradokser i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmestad & Bjørke AS.
- Smeby, W.K. (2013) «Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt?» s. 150-164 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Sohlberg, P. og Sohlberg B.M. (2014) *Kunnskapens formen – vitenskapsteori og forskningsmetode*, Stockholm: Liber.
- Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*, 4. utgave, Oslo: Vigmestad og Bjørke AS
- Tjora, A. (2012) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*, 2. utgave, 2. opplag. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Vedlegg

Vedlegg 1 – samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

«Masteroppgave om pappapermisjon blant ledere»

Bakgrunn og formål

Dette er en masterstudie ved NTNU, institutt for sosiologi og statsvitenskap. Formålet med prosjektet er å studere hvordan fedre opplever og kombinerer yrkeskarriere og omsorgsansvar. Mer spesifikt vil jeg konsentrere meg om fedre som arbeider i ledelse eller mellomledelse i næringslivet. Målet er å få et innblikk i hvordan fedrekvoten og foreldrepermisjon blir brukt av fedre i høyere stillinger i næringslivet.

Mitt hovedanliggende blir derfor å skaffe en oversikt over fedres opplevelser av kombinasjonen av yrkeskarriere og omsorgsansvar i hjemmet. Dette kan jeg gjøre ved blant annet å se på bruk av foreldrepermisjon og fedrekvote.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Dette er en kvalitativ studie, det vil si at datainnsamlingen foregår gjennom samtaler/intervjuer. Det er på forhånd utformet en intervjuguide med ulike spørsmål innenfor forskjellige temaer. Dette kan være temaer som omhandler utdanning, arbeidssted, foreldrepermisjon, omsorgsansvar og foreldrerollen. Hovedanliggende er å få frem informantenes erfaringer og opplevelser. Når det gjelder registrering av data vil dette skje i form lydopptak og eventuelt notering hvis det er behov for dette.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det vil kun være jeg som har tilgang til personopplysningene som kommer frem under intervjuet/samtalen.

Deltakerne i prosjektet blir anonymisert i publikasjonen av oppgaven. Du som deltar vil derfor ikke være gjenkjennelig for utenforstående.

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen juni 2017. Lydopptak som blir gjort under intervju vil slettes umiddelbart etter transkribering, og transkriberingen er kun tilgjengelig for meg og slettes når studien er ferdigstilt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

- Prosjektleder Lisa Vaagan Moen (97953850)
- Veileder Elin Kvande (73591924)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 – intervjuguide

Bakgrunnsinformasjon og jobbhistorie

- Navn
- Alder
- Barn (alder)
- Gift/samboer

- Hvilken utdannelse har du?
- Hvilket yrke/stilling har du?
- Hvor lenge har du hatt jobben du har i dag?
- Hvor har du jobbet tidligere? Hva slags stilling hadde du da?

Arbeid og trivsel

- Hva er dine konkrete oppgaver på jobb? Varierer disse?
- Kan du beskrive en vanlig jobbdag?
- Kan du beskrive dagen din på jobb i går?
- Varierer hver dag og uke? Hvordan?
- Hvordan er utviklingsmulighetene i jobben din?
 - Har du mulighet til å bli forfremmet?
 - Er dette et mål for deg?
- Hvordan ser utviklingsplanene ut for deg?
- Trives du på arbeidsplassen din og med dine arbeidsoppgaver? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er dette din drømmejobb? Hvis ikke, hva er din drømmejobb?
- Hva er det viktigste med jobben din for deg?

- Foreldrepermisjon
- Benyttet du deg av pappapermisjon?
- Hvor lang permisjon tok du? Og når på året tok du den?
- Hvordan fordelte du og mor permisjonstiden?

- Hvorfor fordelte dere permisjonen som dere gjorde?
- Hva var med på å bestemme akkurat dette uttaket av permisjon?
- Benyttet du deg av fedrekvoten?
- Fedrekvoten er en omsorgspermisjon som er reservert kun for fedre. Hvordan opplevde du å ha en egen kvote? Fordel/ulempe?
- Vi har ordningen med fleksibelt uttak, som for det første innebærer deltidspermisjon, som vil si at delvis arbeid kan kombineres med delvis permisjon, eller såkalt gradert uttak. Benyttet du deg av fleksibelt uttak? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Tok du fedrekvoten samtidig med mors permisjon eller var du hjemme alene med barnet?
 - Hvordan opplevde du dette?
 - Hadde det vært annerledes hvis mor var hjemme/ikke hjemme?
- Hvis flere barn: tok du permisjonen på samme måte med begge/alle barna? Hvorfor/hvorfor ikke?

Jobb – permisjon

- Hvordan forholder din arbeidsplass seg til foreldrepermisjon?
- Hvor mye påvirket arbeidsplassen og arbeidet ditt uttak av permisjonen?
- Måtte du forhandle med din arbeidsgiver om permisjonen? Hvor mye?
- Hvordan opplevde du det å være borte fra jobb?
- Hvilke erfaringer gjorde du deg om arbeidet under permisjonstiden?
- Hvordan opplever du at bedriften generelt står i forhold til foreldrepermisjon, og da spesielt pappapermisjon?

Permisjon – jobb

- Under permisjonstiden, jobbet du samtidig? (fysisk/mentalt) Hvorfor/hvorfor ikke?
- Har arbeidet ditt blitt påvirket etter at du var i permisjon? Hvis ja, hvordan?
- Opplevde du på en eller annen måte at permisjonen påvirket din karriereutvikling? Hvordan?
- Hvordan opplevde du det å komme tilbake til arbeidet etter permisjonstiden? Var noe forandret? Hva?

- Hvis dere fikk et til barn, ville du valgt å gjøre det på samme måte? Hvorfor/hvorfor ikke?

Tid

Tid og jobb

- Hvor mange timer jobber du vanligvis i løpet av en dag?
- Hvor mange timer jobber du vanligvis i løpet av en uke?
- Har du en stabil arbeidstid eller den preget av mye overtid eller merarbeid?
- Hvordan er det med forventningene på arbeidsplassen, forventes det at du skal jobbe mer enn normal arbeidstid?
- Lønn/avspaseringer
- Hvordan er muligheten for å jobbe mer/mindre på din arbeidsplass?
- Hender det seg at du må ta med deg arbeidet hjem? Hvordan? Er det vanlig? Spesielle perioder?
- Hva er det ideelle arbeidstiden for deg? Mer/mindre?
- Har arbeidstiden din forandret seg etter at du fikk barn? (mindre/mer overtid, merarbeid)

Tid og barn

- Hvilket tidspunkt vil du si er det er travleste i hjemmet? Hvorfor?
- Hvilket tidspunkt liker du best hjemme? Hvorfor?
- Opplever du at du har nok tid hjemme?
 - Hva gjør at du har nok tid/ikke nok tid hjemme?
- Opplever du at du bruker mest tid på arbeid eller omsorgsansvar? Hvorfor?
- Ønsker du å bruke mer eller mindre tid på en av delene? Hvorfor?

Omsorgsansvar

- Hva gjør du sammen med barnet/barna?
- Hva gjør dere sammen hjemme? Hva gjør dere sammen ute? (aktiviteter, barnehage)

- Hva synes du er artig å gjøre sammen med barnet/barna?
- Hva er det du liker best med omsorgsansvaret?
- Hvilke omsorgsoppgaver liker du best? (stell, lek osv.) Hvorfor?
- Betyr dette at du bruker mest tid på dette? Eller?
- Hvilke erfaringer gjorde du deg rundt farsrollen under permisjonstiden?
- Har permisjonstiden på noen måte endret deg i farsrollen? Hvordan?
- Det å ta en del i barneomsorgen på denne måten, hva har det gitt deg?
- Hvordan vil du beskrive deg selv som far?
- I forhold til omsorgsansvar, vil du si at du og mor har de samme rollene?

Oppgaver i hjemmet

- Kan du beskrive hva slags konkrete oppgaver du gjør hjemme?
- Hva slags type arbeidsdeling har dere hjemme? Fordeler dere noen konkrete oppgaver? Hvilke?
- Hvorfor fordeler dere arbeidet slik dere gjør?
- Hvordan opplever du kombinasjonen av arbeidets oppgaver og hjemmets oppgaver?

Avslutning

- Er det noe du vil legge til? Noe jeg ikke har spurt om?
- Kan jeg kontakte deg dersom jeg skulle ha noen ekstra spørsmål eller oppfølgingsspørsmål?
- Hvis du vil kan du selvfølgelig få lese gjennom oppgaven min når den er ferdig

Vedlegg 3 – godkjenning fra NSD

Elin Kvande
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 20.09.2016

Vår ref: 49658 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 30.08.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>49658</i>	<i>Pappapermisjon blant ledere i næringslivet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Elin Kvande</i>
<i>Student</i>	<i>Lisa Vaagan Moen</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 25.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Belinda Gloppen Helle

Kontaktperson: Belinda Gloppen Helle tlf: 55 58 28 74

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Lisa Vaagan Moen lisavm@stud.ntnu.no

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



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 49658

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektslutt er 25.06.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

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