



# Å bli uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb

*Mannlige lederes erfaringer med bruk av fedrekvote*

## Becoming irreplaceable in caregiving and replaceable at work

*Male managers' experience with the use of parental leave*

Elin Kvande

*Professor, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU*

[Elin.Kvande@ntnu.no](mailto:Elin.Kvande@ntnu.no)

Lisa Vaagan Moen

*Stipendiat, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU*

[lisa.v.moen@ntnu.no](mailto:lisa.v.moen@ntnu.no)

### Sammendrag

Innføringen av fedrekvoten i Norge i 1993 førte til at flertallet av norske fedre, 90 prosent, bruker retten til permisjon. Fedre med høy inntekt er imidlertid en av gruppene som er overrepresentert blant de som ikke benytter fedrekvote. I denne artikkelen bygger vi på intervjudata fra 2017 med ledere fra denne høyinntektsgruppen som har benyttet fedrekvote. Manglende bruk av permisjon innenfor denne gruppen er blitt forklart med karrierelogikken som tilsier at man må være kontinuerlig tilgjengelig og uerstattelig. Ved å benytte begrepsparet erstattelig/uerstattelig i analysen av mannlige lederes erfaringer med permisjonens virkning både i omsorgsarbeidet og i yrkeslivet, finner vi at innholdet i karrierelogikken kommer i bevegelse når fedrene opplever å være «uerstattelig» i omsorgen for barnet under permisjonen. De velger også å gjøre seg lite tilgjengelig for jobben og erfarer å bli erstattelig i arbeidet uten at det får konsekvenser for jobb og karriere. Disse funnene står i motsetning til tidligere forskning. Det kan til dels forstås på bakgrunn av at fedres uttak av en relativt lang fedrekvote er blitt en flertallspraksis blant mannlige arbeidstakere i løpet av de siste ti årene og dermed gjort det lettere også for ledere å benytte permisjon. Vår studie har imidlertid få informanter og flertallet er ingeniører og sivilingeniører. Framtidig forskning vil kunne vise om vi også kan observere en «normaliseringsprosess» blant andre grupper av mannlige ledere når det gjelder å benytte fedrekvoten.

Nøkkelord

Fedrekvote, ledere, fedre, karrierelogikk

### Abstract

The introduction of a fathers' quota in Norway in 1993 led to the majority of Norwegian fathers, using the right to parental leave. Fathers with very high incomes, however, belong to the groups that are overrepresented among those who do not use the father's quota. This article is based on interviews with managers belonging to this group, who have used the quota. Research has explained the low percentage of users within this group by pointing to the career logic requiring irreplaceability. By using the concepts replaceable and irreplaceable in the analysis of male managers' experiences with childcare, we find that the content of the career logic might be in a process of change within this group. When the fathers experience being «irreplaceable» in caring for their child during the leave period it also influences how they practice their work as managers. They make themselves less accessible to the job and therefore experience

being replaceable, without it having an effect on their career development. These findings can be understood on the background of fathers taking a relative long period of leave has become a majority practice among employees and thus laying the foundation for a general change in practice, which makes it easier for managers to take leave. However, our study has few informants, and future research will show whether this applies to the majority of male managers.

#### Keywords

Fathers' quota, managers, fathers, careers

## Innledning

Å legge til rette for fedre som omsorgspersoner er blitt et viktig kjennetegn ved de nordiske velferdsstatene (NOU 2017:6). I løpet av de siste ti årene er omsorgen for små barn blitt mindre kjønnsdelt i Norge (Kitterød, 2013). Tidsbruksstudier viser at fedre har redusert sin arbeidstid og økt sin tid til omsorg, og for mødrene er tendensen at de har økt sin arbeidstid og redusert tiden brukt på omsorg (Kitterød, 2013, s. 42–59). Det er spesielt i middelklassen at vi finner denne endringen (Stefansen & Farstad, 2010). Politiske reformer introdusert av det som er blitt kalt den farsvennlige velferdsstaten (Brandth & Kvande, 2003; 2013) har spilt en viktig rolle i denne sammenhengen. Dette gjelder spesielt innføringen av fedrekvoten i 1993 som er en omsorgspermisjon reservert for fedre. I utformingen av denne kvoten ble det lagt vekt på at større involvering fra far i omsorgen for barna kunne bidra til økt likestilling mellom kvinner og menn, både i omsorgsarbeid og i lønnsarbeid (Brandth & Kvande, 2009). Fedrekvoten er nå en moden reform som har ført til viktige endringer i menns omsorgspraksiser, med positive konsekvenser for både barn og foreldre (NOU 2017:6).

Lappegård og Bringedal (2013) konkluderer med at fedrekvoten virker, og viser at bruk av fedrekvote er blitt en flertallspraksis blant norske fedre. Det er likevel variasjoner mellom ulike grupper av fedre når det gjelder bruk av fedrekvote. Høyt utdannede fedre er mer positive til fedrekvote enn andre fedre (Lappegård & Bringedal, 2013) og denne gruppen fedres reelle uttak av permisjon er også størst. Fedre med svært høy inntekt er imidlertid blant de som benytter seg minst av fedrekvoten (Grambo & Myklebø, 2009; Kitterød et al., 2017). I sin forskning på eliteutdannede karrierefedre finner Halrynjo og Lyng (2010, 2013) at i de deler av arbeidslivet hvor jobben er en investering i karriereutvikling, kan fedres permisjonsuttak ha indirekte og langsiktige konsekvenser i form av reduserte karrieremuligheter. Dette kan i sin tur forklare det lavere uttaket av permisjon innenfor denne gruppen. I disse studiene er dataene samlet inn i perioden 2005–2007, og i løpet av de ti årene som er gått siden denne undersøkelsen ble foretatt, har det skjedd en ytterligere normalisering av fedres bruk av foreldrepermisjon i det norske samfunnet (Kitterød et al., 2017).

Denne artikkelen tar utgangspunkt i de betydelige endringene som har foregått i det norske samfunnet når det gjelder fedres deltagelse i omsorgen av barna. Basert på en kvalitativ undersøkelse blant mannlige ledere som er fedre og som har benyttet fedrekvote, utforsker artikkelen hvilke erfaringer disse fedrene har gjort både med hensyn til omsorg for egne barn og egen karriereutvikling. Dette er problemstillinger som er lite utforsket ettersom fokuset har vært på menn som ikke benytter fedrekvote innenfor denne gruppen av fedre. Denne artikkelen vil derfor undersøke følgende problemstillinger: Hvordan påvirkes mannlige ledes omsorgsarbeid ved bruk av foreldrepermisjon? Hvordan påvirkes mannlige ledes karriereutvikling ved bruk av foreldrepermisjon?

### Velferdsstatens permisjonsrettigheter for fedre

Økte foreldrepermisjoner har vært en av de viktigste familiepolitiske satsingene de siste 25 årene i Norge. Foreldrepermisjonen er blitt forlenget og det er innført fedrekvote. Innføringen av fedrekvoten er blitt beskrevet som en suksesshistorie (Brandth & Kvande, 2013). Før fedrekvoten ble innført i 1993 var det bare 4 prosent av norske fedre som delte permisjonen med mødrene. Etter fem år med fedrekvote var det 85 prosent av fedrene som benyttet den. Siden har andelen ligget på 90 prosent. For hver gang fedrekvoten er blitt utvidet (2005, 2006 og 2009) har fedres bruk av permisjonen økt.

Den omfattende bruken av fedrekvote må sees i sammenheng med at den er utformet som en individuell, øremerket rettighet for fedre (Kvande & Brandth, 2017a). Tabellen nedenfor tegner et bilde av foreldrepermisjonens utvikling i Norge fra fedrekvoten ble innført.

**Tabell 1** Oversikt over fedrekvotens utvikling

År	Totalt antall uker	Mors del i antall uker	Felles del (delbar) i antall uker *	Fars del (fedrekvote) i antall uker
1993	45/52	6	29/39	4
2005	43/53	6	29/39	5
2006	44/54	6	29/39	6
2009	46/56	6	27/37	10
2011	47/57	6	26/36	12
2013	49/59	14	18/28	14
2014	49/59	10	26/36	10
2018	49/59	15	26/36	15

Da fedrekvoten ble innført i 1993 var den på fire uker. Som en ser av tabellen har det vært en gradvis økning av fedrekvoten, og i 2013 ble det innført 14 ukers fedrekvote. I 2014 ble fedrekvoten redusert til ti uker. Det viste seg imidlertid at fedres bruk av permisjon gikk ned som resultat av denne endringen. Permisjonen ble derfor forlenget til 15 uker fra 2018. Dette kan tolkes som et uttrykk for viktigheten av individuelle øremerkede rettigheter for fedre.

Fram til 2010 hadde ikke far rett til fedrekvote hvis mor jobbet mindre enn halv stilling (Brandth & Kvande, 2013). Da fedrekvoten ble innført i 1993 var det også et krav at mor ikke skulle være hjemme samtidig med far under permisjonen. Dette skapte problemer for mange foreldre fordi flere sto uten barnehageplass ved permisjonens utløp, og mødre skulle tilbake i ulønnet permisjon i påvente av dette. Dermed ble loven endret året etter slik at mor kunne være hjemme samtidig. I løpet av de siste årene er retten til fedrekvote blitt utvidet til å gjelde stadig flere grupper av fedre, men fars rett til fedrekvote forutsetter at både mor og far har vært yrkesaktive før fødselen.

Fra 2007 har foreldrepermisjonen i Norge vært en ordning med fleksibelt uttak, noe som også gjelder for fedrekvoten (Halrynjo & Kitterød, 2016). Dette innebar for det første at delvis arbeid kan kombineres med delvis permisjon, såkalt gradert uttak. For det andre betyr dette at permisjonen kan utsettes i ulike bolker frem til barnet fyller tre år. Denne ordningen skulle blant annet gjøre det lettere for foreldre å forstå regelverket. Samtidig var det utfordrende for myndighetene selv å administrere reglene (Kitterød et al., 2017). Videre ble det lagt vekt på at fleksibelt uttak skulle være attraktivt for fedre, og at dette skulle øke fedrenes uttak (Brandth & Kvande, 2016).

## Implementering av fedrekvoten i arbeidslivet

Fedres bruk av foreldrepermisjoner er i stor grad kontekstavhengig. Det varierer avhengig av land med ulike velferdsstater som har svært ulike familiepolitikk og ulike arbeidslivsreguleringer. I tillegg kan det variere mellom ulike arbeidsorganisasjoner. I nordiske velferdsstater hvor familiepolitikken ikke lenger bygger på den mannlige forsørgermodellen, men i stedet er basert på at begge foreldre skal være både forsørgere og omsørgere, kan det være større aksept for og bruk av foreldrepermisjoner. I en norsk studie finner man at fedre har en sterk rettighetsfølelse overfor bruk av fedrekvote (Brandth & Kvande, 2019a). I tillegg opplever fedre respekt og støtte blant sine arbeidsgivere når det gjelder bruk av fedrekvoten. Dette settes i sammenheng med den institusjonelle betydningen av den norske modellen i arbeidslivet med fokus på samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Brandth & Kvande, 2019b). Modellen bygger på en gjensidig anerkjennelse av rettigheter og forpliktelser hvor arbeidstakerne har muligheter til innflytelse på sine arbeidsvilkår (Ravn, 2015).

I en kvalitativ studie av ledere som tilhører det norske politiet og juridiske yrker undersøkes deres syn på bruk av foreldrepermisjon blant ansatte (Nordberg, 2018). Det er tatt utgangspunkt i ledere fra både privat og offentlig sektor. Studien tar utgangspunkt i et teoretisk perspektiv hvor ulike organisasjoner forstås som bærere av ulike institusjonelle logikker og at dette vil prege lederes syn på ansattes bruk av foreldrepermisjoner. I studien finner man at ledere som tilhører den offentlige sektoren ikke ser uttak av foreldrepermisjon som problematisk (Nordberg, 2018). Dette sees i sammenheng med en logikk hvor arbeidsoppgavene er langvarige og kan utsettes. I den private sektoren er arbeidet i større grad individualisert og foreldrepermisjon kan dermed bli mer problematisk for den enkelte advokats karriereprogresjon.

En spørreskjemaundersøkelse blant jurister, siviløkonomer og sivilingeniører fra 2007 finner at fedres permisjonsbruk i karriereyrker viser at innføring av fedrekvoten har hatt stor betydning for fedres bruk av permisjon i eliteprofesjoner generelt (Halrynjo & Lyng, 2013). Etter at fedrekvoten ble innført tar 71 prosent permisjon, mot 15 prosent før fedrekvoten ble innført. Når det gjelder sammenhengen mellom karriereutvikling og permisjonsbruk hos denne gruppen, finner de at bruk av foreldrepermisjon ikke påvirker fedres sannsynlighet for å rykke opp til mellomleder. De finner imidlertid at sannsynligheten for å bli toppleder minsker med permisjonsbruk. Dette forklares med at bruk av foreldrepermisjon bygger på det de kaller en *tilretteleggingslogikk* som gir rett til fravær, men som kan kollidere med en *karrierelogikk* som krever kontinuerlig innsats og prestasjon (Halrynjo & Lyng, 2013). Karrierejobber er ofte preget av individuell konkurranse hvor synlighet og prestasjon er sentrale konkurransefortrinn, og i sammenligning med andre kolleger kan de risikere å bli omdefinert fra et A-lagsmedlem til et B-lagsmedlem fordi de ikke har like mye tid «tilgjengelig» for å være på jobb hvis de tar permisjon (Halrynjo & Lyng, 2013).

Utfordringene er derfor knyttet til hvordan man risikerer å bli «erstattelig» i et karriereløp som krever at man klarer å gjøre seg «uerstattelig» ved å være tilgjengelig (Halrynjo & Lyng, 2013). Selv 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). Når mange høyt kvalifiserte og motiverte kolleger konkurrerer om de samme mulighetene, prosjektene og opprykkene, kan selv et kortvarig fravær som fedrekvote medføre at en «sakter akterut». Disse studiene er gjennomført i perioden 2005–2007, og i løpet de siste 10 årene har uttak av fedrekvoten blitt en akseptert norm blant flertallet av norske fedre (Kitterød et al., 2017). Dette kan både ha påvirket mannlige lederes forståelse og bruk av fedrekvote og kulturen i bedrifter hvor karrierelogikken er framtrædende. Fedres økte deltakelse i omsorgen for barn i Norge og i

andre nordiske land, har ifølge enkelte forskere ført til at den emosjonelt involverte faren står sentralt (Bungum, 2013). Det er gjennom å delta i hverdagslivet og i de nære relasjonene til barnet at de får del i kjærlighetskraften som forholdet til barnet kan gi (Aarseth, 2013 s. 249). Vi vil derfor benytte begrepsparene erstattelig/uerstattelig og tilgjengelig/utilgjengelig for å analysere hvordan mannlige ledes omsorgsarbeid og karriereutvikling påvirkes ved bruk av foreldrepermisjon. Disse begrepene er som vist blitt brukt i analyser av karrierelogikken i arbeidslivet (Halrynjo, 2009; Halrynjo & Lyng, 2013). I vår analyse brukes de for å analysere fedrenes erfaringer både med omsorgsarbeid og karriereutvikling i permisjonstiden.

## Metode og design

Undersøkelsen av mannlige ledes erfaringer med fedrekvoten, består av kvalitative intervjuer med ni mannlige ledere høsten 2016 og vinteren 2017. Disse ni informantene er et strategisk utvalg basert på to kriterier. For det første var det fedre som hadde en lederposisjon i sin bedrift og som hadde benyttet foreldrepermisjon. For det andre hadde ikke fedrene større barn enn at de kunne huske relativt detaljert rundt småbarnsperioden og hvordan permisjonen opplevdes. En annen årsak til at dette kriteriet ble valgt, var at fedre med barn mellom null og seks år tilhørte gruppen av fedre som hadde gjennomgått de største endringene når det gjelder farsrollen (Kitterød, 2013). I noen tilfeller hadde informantene eldre barn enn dette, men de hadde da i tillegg også yngre barn.

Fedrene ble rekruttert ved hjelp av snøballmetoden, og samtlige informanter var svært behjelpelige med å kontakte flere aktuelle informanter. For å anonymisere identiteten til både informantene og bedriftene, er det brukt pseudonymer. Intervjuene varte i omtrent en time og forgikk i møterom på deres arbeidsplass, med unntak av fire intervjuer som fant sted hjemme hos informantene og over telefon. Intervjuene la vekt på fedrenes hverdag både på jobb og hjemme. Hovedtemaene i intervjuene dreide seg om arbeidsoppgaver, trivsel på arbeid, permisjonstiden, kombinasjonen av jobb og hjem, omsorgsansvaret i hjemmet og detaljerte beskrivelser av «en vanlig dag hjemme og på jobb».

Som Tabell 2 viser, har samtlige informanter benyttet respektive 10 og 12 uker av fedrekvoten. I denne studien er det kun én informant som har anvendt permisjon utover fedrekvoten, den såkalte delbare permisjonen mellom mor og far. For denne informanten var den første permisjonen på seks måneder og den andre permisjonen på fire og en halv måned. De mannlige lederne tilhører i stor grad de samme yrkesgruppene ved at de fleste er utdannet ingeniører og sivilingeniører. Det at alle informantene har samme utdanningsbakgrunn kan være en representativitetsutfordring ettersom andre undersøkelser har inkludert både sivilingeniører, siviløkonomer og jurister. Alle informantene er mellomledere i sin bedrift, og er ansatt som enten seksjonsleder eller avdelingsleder.

**Tabell 2** Oversikt over fedrenes stillinger og permisjonsbruk

	Navn	Utdanning og stilling	Totalt antall uker med fedrekvote	Type fedrekvote og permisjon: Sammenhengende (S) Gradert (G) Permisjon utover (P)	Type bedrift
1	Aron	Sivilingeniør Seksjonsleder	10	S og G	Ingeniørbedrift
2	Emil	Sivilingeniør Avdelingsleder	12	S og G	Ingeniørbedrift
3	Edvin	Sivilingeniør Seksjonsleder	12	G	Ingeniørbedrift
4	Leo	Sivilingeniør Seksjonsleder	10	S	Ingeniørbedrift
5	Markus	Ingeniør Avdelingsleder	10	S	Elektrobedrift
6	Harald	Sivilingeniør Avdelingsleder	10	S	Forskning
7	Didrik	Fagskoleingeniør Avdelingsleder	10	G	Bygg- og industri bedrift
8	August	Siviløkonom Business manager	10	P	Finansbedrift
9	Karl	Ingeniør Avdelingsleder	12	G	Energikonsern

## Å være uerstattelig i omsorgen

«Det var meg og hun»

I denne delen vil vi se nærmere på erfaringene som de mannlige lederne gjør seg når de er hjemme med barnet i foreldrepermisjon. Hva skjer når de velger å gjøre seg tilgjengelige for omsorgsarbeid? Harald er en av de informantene som har benyttet seg av sammenhengende uttak av fedrekvoten. Under permisjonstiden visste han at det ventet en ny lederstilling på ham, men han klarte likevel å gjøre seg lite tilgjengelig mens han hadde permisjon, og begynte ikke å tenke på jobb før den siste uken av permisjonen. Han hadde derfor mulighet til å konsentrere seg om omsorgen for barnet og fortalte: «Det gjør jo at jeg ble veldig godt kjent med barnet mitt og det hadde jeg ikke fått til på kveldstid eller i helgene. Det var meg og hun». Intensjonen om å styrke denne relasjonen gjennom fedrekvoten, har lyktes i Harald sitt tilfelle. Dette illustrerer betydningen av en relativt lang, sammenhengende periode alene med barnet (Kvande & Brandth, 2017b).

Følelsen av å ha «vokst sammen» med barnet gjorde at det dukket opp sterke følelser hos Harald da permisjonstiden snart var over: «Mot slutten, kanskje siste uka, så var jeg jo ganske følelsesmessig beveget og rørt over at nå nærmer det seg slutten på permisjonen. Kan kanskje til og med kalle det angst for at man skulle tilbake inn i jobb». Han fikk en sterk tilknytning til barnet og han var engstelig for hva som kunne skje når han skulle «forlate» barnet. Det gikk imidlertid bra, og han fortalte videre: «men det gikk veldig fint. Det handler mest om at man har det lille barnet som skal overlates til barnehage og forskjellig». Han erfarte derfor både hvordan det er å føle seg uerstattelig for barnet, men også lettelsen over at andre kan erstatte ham når tiden var inne.

### Å bli nummer én

Didrik var en av informantene som stort sett var alene om sine oppgaver i bedriften, samtidig som oppgavene ofte var flere enn det som står beskrevet i hans stillingsbeskrivelse. I likhet med de fleste av informantene i denne studien, tok han ut permisjon uten at mor var hjemme samtidig. Han mener at hans forhold til barna ville ha blitt påvirket om mor hadde vært hjemme samtidig med ham:

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

Han oppsummerte at fedrekvoten var en mulighet til å ha eneansvaret for barnet og dermed lære om hvilke behov det har i hverdagen. Ved å være tilgjengelig for barnet mente han også at barnet i denne perioden måtte lære seg å stole på ham, og at det var sunt for barnet å bli skikkelig kjent med ham. Han påpeker viktigheten av fedrekvoten for hans forhold til begge barna, og hadde det ikke vært for fedrekvoten og permisjonen, mente Didrik at han fremdeles hadde vært «nummer to» for barna. En kan tolke dette som at fedrekvoten hadde bidratt til å øke likestillingen mellom mor og far i omsorgsarbeidet, og at far i større grad opplevde å bli en omsørger. Samtidig fikk far i dette tilfellet tatt del i kjærlighetskraften som forholdet til barnet kan gi, og dette skjedde gjennom å delta i hverdagslivet og i de nære relasjonene til barnet (Aarseth, 2013).

Emil er en av to informanter som både har erfart sammenhengende og fleksibelt uttak av fedrekvoten. Det er interessant hvordan Emil merket seg at datteren ble like avhengig av ham som av moren under det sammenhengende uttaket av fedrekvoten. Han tror derfor at det ikke er så stor forskjell på rollene mellom mor og far, og at det handler om hva en investerer av tid: «... jeg tipper at en far som har vært hjemme et år, kunne ha opplevd den samme type nærhet og avhengighet som når mor er hjemme. Sånn sett fikk jeg en følelse av at farsrollen kan være minst like viktig.» Hans erfaringer tilsier at hvis en far gjør seg tilgjengelig og bruker nok tid, kan han få like tette bånd til barnet som mor.

### Om å gå inn i permisjonsbobla

Samtidig som fedrekvoten er med på å bidra til at far får et styrket forhold til barnet under permisjonstiden, opplevde fedrene også at de har fått en viktig rolle ellers i hjemmet. Aron hadde erfart både gradert uttak og sammenhengende uttak av fedrekvoten. Han fortalte at han gjorde seg nye erfaringer rundt farsrollen, som blant annet omfattet 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.» Med dette skapes det en bevisstgjøring som Aron tidligere ikke hadde reflektert noe særlig over. Han innrømmet at han før permisjonen, mente at mor gjerne kunne gjort mer hjemme. 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. Med andre ord har fedrekvoten i dette tilfelle ført til en større involvering av far i de huslige oppgavene i hjemmet (Moen, 2017).

Aron er ikke alene om disse erfaringene etter endt permisjon. Karl har flere barn, og har i denne studien tatt utgangspunkt i sin siste permisjon. Under denne permisjonen fikk han det en kan kalle en «ahaopplevelse».

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.

Tiden hjemme med fedrekvote bidro til at Karl også ble mer bevisst på de huslige ansvarsområdene. Det å være alene hjemme over en lengre periode betydde også flere forpliktelser i hjemmet. Flere av informantene fortalte at de fikk erfare «omsorg som hardt arbeid» (Kvande & Brandth, 2017b). I dette ligger det at de opplever den totale forpliktelsen som følger av det å være hjemme alene over en lang periode. I likhet med informantene ovenfor, erkjente også Leo at han kunne bli oppgitt over at det ikke var gjort noe i hjemmet når han kom hjem etter endt arbeidsdag. Å være hjemme i permisjon gjorde ham spesielt bevisst på to ting. For det første at omsorgsrollen kan være ganske krevende under permisjonstiden. For det andre at han selv fikk føle på alt som burde vært gjort hjemme. Som Leo oppsummerte: «... man gikk jo inn i den bobla da, permisjonsbobla.»

Vi har i denne delen sett at mannlige ledere som gjorde seg tilgjengelige for omsorgsarbeid ved å være hjemme i permisjon opplevde at de kom tett på barnet. Når det kun var far og barn som var hjemme størsteparten av dagen, ble det utviklet sterke bånd mellom de to. Dette gjorde at far følte at han ble «nummer en» for barnet, og for enkelte opplevdes det som å bli uerstattelig for sine barn.

## Å være erstattelig på jobb

«Butikken går jo videre likevel»

Datamaterialet viser hvordan flere av fedrene i forkant av permisjonen tenkte at de var uerstattelige i sine jobber, men at opplevelsen underveis i permisjonen ofte ble en annen (Moen, 2017). Markus har anvendt sammenhengende fedrekvote og fortalte 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.» Han opplevde likevel at både han og bedriften klarte seg fint under hans permisjonstid. Han fortalte med en overrasket tone: «det hadde jo ikke stått helt stille heller, det er bra». Det viste seg derfor at han ikke fullt ut var «one of a kind» på arbeidsplassen, men at bedriften kunne finne løsninger uten ham og at kolleger kunne fylle hans rolle. Dette kan tolkes som at han opplevde å være erstattelig på jobb under permisjonen.

Karl opplevde noe av det samme under sin permisjon, og han reflekterte eksplisitt over det å føle seg uerstattelig i jobbsammenheng:

Så jeg tror nå det er bra jeg da, både for fedrene og for familien og, kanskje i forhold til arbeidslivet også faktisk, at en finner ut at jeg er jo ikke uerstattelig, jeg kan jo være borte og den butikken her går jo videre 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.

Ved å gjøre seg utilgjengelig for jobben erfarte han at bedriften klarte seg uten han, og han opplevde å ikke være uerstattelig i sin jobb. Dette understreket han ved å si: «butikken her går jo videre likevel». Sitatet ovenfor indikerer at en selv kan påvirke om en vil gjøre seg erstattelig eller uerstattelig på jobb. Jo mer en jobber, jo mer uerstattelig blir en. Å gjøre seg



utilgjengelig gjennom en lang sammenhengende fedrekvote hjalp ham til å se disse sammenhengene. I denne sammenhengen «risikerer» en ikke å gjøre seg «erstattelig» på jobb (Halrynjo & Lyng, 2013), men en «velger» å gjøre seg erstattelig.

### Å gjøre seg utilgjengelig

Aron er en av informantene som har opplevd både det sammenhengende uttaket og det graderte uttaket av fedrekvoten. Med det siste barnet benyttet han den sammenhengende fedrekvoten, og han tok samtidig to uker ekstra permisjon. Han begrunnet dette valget med følgende:

... Så følte jeg vel at hvis jeg skulle gjøre det (ta gradert uttak) 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.

Å gjøre seg mindre tilgjengelig for jobben ble viktig for at han skulle lykkes i å være fullt til stede i omsorgen. Dette valget var basert på erfaringene fra hans første permisjon, hvor han gikk på en «smell» da han brukte det graderte uttaket av fedrekvoten: «Jeg brente meg litt den første gangen [...] når en først gjorde seg tilgjengelig, for både kolleger og oppdragsgivere, så ringte telefonen og det kom mailer, også ble det fryktelig mye fokus på det. Så den første permisjonen den var ikke så veldig bra [...]» I sin andre permisjon valgte han derfor å gjøre seg mindre tilgjengelig for jobb og mer tilgjengelig for barnet. Dette kan tolkes som at valget av type fedrekvote kan påvirke i hvilken grad fedre mestrer å være tilgjengelig eller utilgjengelig for jobb under permisjonstiden.

Harald var også en av fedrene som 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.» Han konsentrerte seg med andre ord om omsorgsarbeidet, selv med en ny lederstilling som ventet på han. Flere av informantene opplevde at noen få telefoner fra arbeidsplassen kunne dukke opp under permisjonen, men de omtalte dette som «hyggelig» eller «at det ikke spilte noen rolle». Leo valgte også å gjøre seg utilgjengelig for arbeidet. For ham ble permisjonstiden raskt faste rutiner som han kom inn i, og han opplevde å være svært frakoblet arbeidet.

August skilte seg ut fra de andre informantene fordi han benyttet den delbare permisjonen i tillegg til fedrekvoten slik at permisjonen ble på seks måneder. En av grunnene til at han lyktes i å være utilgjengelig for jobb under permisjonen, var at prosjektet han var med i skulle avsluttes. Dermed var det ikke nødvendig å sette inn en helt ny person i det han omtaler som en «intensiv og viktig rolle». Han kunne fortelle at han hadde inntatt et «normalt arbeidsliv» hvor det var mulig å ta ut permisjon. I hans bedrift var det opp til hver enkelt om en velger å være blant de «ambisiøse» eller blant de med et «normalt arbeidsliv». Det sistnevnte defineres som et «A4»-liv med en arbeidstid fra ni til fire. Det kan tolkes som at en karrierelogikk som krever kontinuerlig innsats og prestasjon (Halrynjo & Lyng, 2013) har blitt valgt bort, og at det har blitt erstattet med et «normalt arbeidsliv» som muliggjør kombinasjonen av arbeid og familie. Dette kan igjen forstås som at karrierefedre inntar en ny livsfase med en annen betydning enn tidligere.

### Permisjonen som en grensesetter mot arbeidet

Emil har erfart både sammenhengende og gradert uttak av fedrekvoten. Første gang han skulle benytte fedrekvoten fortalte Emil at det fra bedriftens side var godtatt at han tok per-

misjon, men at det ikke var noe mer enn det. Han kunne oppleve å få kommentarer som «har ikke barnet en mor», og han omtaler arbeidsplassen som en typisk «gubbekultur». Emil gikk derfor ikke inn i sin første permisjon med det beste utgangspunktet, og han valgte 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 [...] De skulle ikke ta noe av gleden fra permisjonen.» Dette kan tolkes som at Emils permisjonstid på mange måter ble en protest mot arbeidsplassen og den rådende «gubbekulturen». Han inntok det en kan kalle en opposisjonell rolle ved å ikke bare ha rettighetene og muligheten til å ta permisjon, men han brukte denne muligheten som en protest ved å gjøre seg utilgjengelig for arbeidet. Informanten velger i dette tilfellet å trosse de sosiale normene og bryte med de «rådende spillereglene» som Blair-Loy og Wharton (2002) skriver om. Samtidig kan det tolkes som at informanten kjenner på rettighetsfølelsen overfor bruk av fedrekvoten, som tidligere forskning har vist (Brandth & Kvande, 2019a), og at han derfor ikke lar seg hindre.

Et annet eksempel er Markus som fortalte at han kunne velge når han ønsket 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.» Han brukte permisjonen bevisst som en grensesetter for å kunne legge bort arbeidsoppgaver. Videre kunne han fortelle at permisjonstiden gjorde at han kunne «ta det ned et par hakk» og være til stede hjemme.

### Karriereutvikling

Flere av fedrene opplevde at de verken var «uerstattelige» eller «uunnværlige» i sine jobber mens de var hjemme i permisjon. Halrynjo og Lyng (2013) beskriver hvordan karrieredefre kan risikere å gå fra å være et A-lagsmedlem til å bli et B-lagsmedlem ved å være fraværende fra jobb under permisjonen. Dette datamaterialet viser imidlertid at informantene ikke hadde disse erfaringene (Moen, 2017). Opplevelsen av å være erstattelig på jobb kan henge sammen med hvordan fedrene erfarte at permisjonstiden ikke påvirket deres karriere negativt. Flere av informantene i denne studien sammenligner tilbakekomsten til arbeidet med å komme tilbake fra en lang ferie. Det skal påpekes at det ikke er selve permisjonen som blir sammenlignet med en ferie, men selve tilbakekomsten til arbeidet. Betydningen av dette ligger for eksempel i at det er ekstra arbeid som venter på dem. Med andre ord slik det gjør etter den normale ferien.

På spørsmålet om fedrene opplevde at permisjonen påvirket deres karriereutvikling, svarer Leo: «Nei, ikke i det hele tatt.» Han kom tilbake til de samme arbeidsoppgavene, og ingenting var forandret. Denne tydeligheten kommer også frem hos en av de andre informantene som sier at permisjonen ikke hadde påvirket hans karriereutvikling. Dette ble spesielt tydelig i Haralds tilfelle da det var en ny lederstilling som ventet på han: «... så jeg steg i gradene mens jeg var hjemme.»

Det er kun en av fedrene i denne studien som kan fortelle at permisjonen førte til at karrieren stagnerte. Denne informanten tok til sammen seks måneder med pappapermisjon. At han opplevde en form for stagnering i karrieren kan skyldes at han var fraværende fra jobb i relativt lang tid. Det er viktig å påpeke at denne informanten ikke opplevde stagneringen som problematisk. Grunnen til at dette var uproblematisk, var blant annet at han hadde inntatt et «normal arbeidsliv» og at karriereambisjonene tilhørte et tidligere liv. Ved å ta lang permisjon ble karrieren til dels lagt på hyllen, mens omsorgen for barnet sto høyest.

Det er interessant hvordan fedrene i denne studien selv formidlet synspunkter om fed-

rekvote og pappapermisjon til sine ansatte. Emil tok med seg sine erfaringer da han skulle vurdere permisjonsuttak og kunne fortelle: «Vi har jo en nå som jeg leder sammen med [...] og han planlegger å ta ut tjueseks 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.» Dette viser hva slags type kultur han ønsket å ha på sin arbeidsplass, og samtidig hvordan han som leder var med på å klargjøre normene. Han brukte sine erfaringer fra sin første permisjon hvor han opplevde negative kommentarer fra bedriften, og ønsket ikke at hans ansatte skulle oppleve det samme. Å skape denne type kultur er noe Aron også ønsket i sin bedrift: «det er aksept for å ta stor andel av permisjon uten at det blir stilt spørsmål. Vi har folk som tar minimum og så er det folk som har vært borte i sju-åtte måneder. Jeg synes det er bra, jeg håper at det er et kvalitetsstempel arbeidsplassen kan ha.»

Det var med andre ord opp til de ansatte selv å bestemme hvor mye permisjon de ønsket å ta. Denne positive innstillingen til fedrekvote og permisjon ble av Aron omtalt som et «kvalitetsstempel» ved bedriften. Dette illustrerte at uttak av fedrekvote var blitt en norm i flere bedrifter. Edvin som hadde ansvar for mange av de ansatte i bedriften, delte denne holdningen. Han fortalte at det aldri var noen spørsmål rundt uttak av fedrekvote og permisjon, og han fortalte at «det er den mest naturlige sak i verden at folk skal i permisjon». Samtidig var 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.»

## Uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb

Denne artikkelen har tatt utgangspunkt i den store endringen som har foregått i Norge når det gjelder fedres deltakelse i omsorgen for små barn. Innføringen av fedrekvote som reserverer en del av foreldrepermisjonen til far, har spilt en viktig rolle i denne sammenheng. Andelen fedre som benyttet fedrekvoten har ligget på 90 prosent siden 2000, og bruk av fedrekvote blant norske fedre er blitt en flertallspraksis (Kitterød & Halrynjo, 2016). Tidligere forskning har vist at det har vært lavere uttak av permisjon blant fedre i karrierejobber. Det lavere uttaket av permisjon innenfor denne gruppen er blitt forklart med at disse fedrene befinner seg i jobber hvor karrierelogikken tilsier at en må være kontinuerlig tilgjengelig og uerstattelig. I studien som ligger til grunn for denne artikkelen bygger vi på intervjuer med ledere som har anvendt fedrekvote og som har vært hjemme i permisjon med barna sine. Vi har valgt å benytte karrierelogikkens begrepspar erstattelig/uerstattelig og tilgjengelig/utilgjengelig for å analysere fedrenes erfaringer både med omsorgsarbeidet og med karriereutvikling. Begrepsparene har i tidligere forskning blitt brukt i forskning knyttet til karrierelogikk, mens vi har inkludert disse i analysen av fedrenes omsorgsarbeid under permisjonstiden til karrierefedrene.

Vi fant at begrepet «uerstattelig» kan knyttes til erfaringene som fedre gjør ved å være hjemme i permisjon. Ved å gå inn i «permisjonsbobla» og gjøre seg tilgjengelige i omsorgen, opplevde fedrene å bli hovedpersonen i omsorgen for barnet. Å være «uerstattelig» ble derfor knyttet til omsorgen for barnet. Samtidig valgte disse lederne å gjøre seg lite tilgjengelige eller helt utilgjengelige for jobben, og de erfarte derfor å bli «erstattelig» i arbeidet gjennom å anvende fedrekvoten. Flere av fedrene hadde før de gikk ut i permisjon tenkt på seg selv som uerstattelige i sin jobb. Likevel erfarte de at arbeidsplassen klarte seg uten dem i en periode, og at andre kolleger kunne ta over deres rolle uten at det gikk utover karriereutviklingen.

Ved å benytte «erstattelig» og «uerstattelig» og «tilgjengelig» og «utilgjengelig» som begreper i analysen, fant vi at innholdet i karrierelogikken kom i bevegelse og endret seg. Disse lederne betraktet ikke det å avstå fra å benytte fedrekvoten som en symbolsk markør for

dedikasjon til jobb og karriere. Deres erfaringer med å være i permisjon og bli «uerstattelige» i barneomsorgen har ført til at de oppmuntrer sine medarbeidere og ansatte til å benytte permisjonen. I denne gruppen kan vi derfor observere tegn på endringer i karrierelogikken ved at omsorgen for egne barn blir forenlig med å få videre karrieremuligheter.

Våre funn kan dels forstås på bakgrunn av at studien ble gjennomført i 2017. Fedrekvoten hadde da eksistert i 24 år og det har foregått en ytterligere «normalisering» av fedres bruk av omsorgspermisjon i løpet av de siste 10 årene, både gjennom en økning av kvotens lengde og en økt konsensus i offentlig debatt (NOU 2017: 6). Våre funn kan samtidig være et uttrykk for at normene til permisjonsbruk er i endring innenfor ledergruppen av fedre. Tidligere forskning på dette feltet var basert på et datamateriale som ble innhentet i perioden 2005–2007.

Våre ledere følger med andre ord flertallet av norske fedre på dette feltet. Dette er imidlertid en studie med få informanter og alle har samme utdanningsbakgrunn. Tidligere undersøkelser var basert på data om siviløkonomer og jurister i tillegg til sivilingeniører. Dette kan bety at fedre med ingeniørbakgrunn befinner seg i bransjer som er mer positive til bruk av fedrekvote enn andre. Det kan derfor være at karrierfedre innen andre organisasjoner og med en annen utdanningsbakgrunn kan ha andre erfaringer. Samtidig er det viktig å merke seg at vi ikke har inkludert karrierfedre som ikke har tatt permisjon. Fremtidig forskning vil kunne vise om vi kan observere en generell «normaliseringsprosess» blant en større gruppe av mannlige ledere når det gjelder å benytte fedrekvoten.

## Referanser

- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2009). Norway: The making of the father's quota. I P. Moss & S. Kamerman (Eds.) *The politics of parental leave policies* (s. 191–206). Bristol: The Policy Press.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment and Society*, 30 (2): 275–290.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2019a). Fathers' sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave. *The Sociological Review*, Vol.67 (5) 1154–1169.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2019b). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work and Family*, Vol. 22, 43–57.
- Blair-Loy, M. & Wharton, A. (2002). Employee's use of family- responsive policies and the workplace social context. *Social Forces* 80: 813–45.
- Bungum, B. (2013) «Barnas fedrekvote- tid sammen med far» i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Grambo, A.C. & Myklebø, S. (2009). *Moderne familier – tradisjonelle valg. En studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon*. NAV-rapport 2/2009. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- 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.
- Halrynjo, S. & Kitterød, R. H. (2016). *Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden, en litteraturstudie*, Institutt for samfunnsforskning 2016:06.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. s. 222–237 i B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halrynjo, S. og Lyng, S.T. (2010). Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 2, 249–280.
- Kitterød, R. H. (2013). Mer familiearbeid 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. et al. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvote – hvor mange, hvem og hvorfor?* Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2017:2.
- Kvande, E. & Brandth, B. (2017a). Individualized, non-transferable leave for European fathers: Migrant perspectives. *Community, Work and Family*, 20(1): 19–34.
- Kvande, E. & Brandth, B. (2017b). Fathers on leave alone in Norway. Changes and continuities. In M. O'Brien & K. Wall (eds). *Comparative perspectives on leave work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone* (pp.45–68). London, UK: Springer.
- Lappegård, T. & 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.
- 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.
- Moen, L.V. (2017) «Hun ble en pappajente». Å gjøre seg uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb. Masteroppgave i sosiologi. NTNU.
- Nordberg, T. H. (2018). Managers' views on employees' parental leave: Problems and Solutions within different institutional logics. <https://doi.org/10.1177/0001699318759781>
- NOU Norges offentlige utredninger 2017:6, Offentlig støtte til barnefamiliene.
- Ravn, J. (2015). Forhandling, forvaltning og forvandling – den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtidens arbeidsliv. I Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (Eds.) *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget, pp. 37–52.
- Stefansen, K. & Farstad, G. (2010). Classed parental practices in a modern welfare state. Caring for the under threes in Norway. *Critical Social Policy*, 30 (1): 120–141.
- Aarseth, H. (2013). De nye barneorienterte fedrene. I B. Brandth og E. Kvande (Red.) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.