

Oda Sofie Solum Nordlund

«Hvis man ikke hadde hatt en baby så hadde man kanskje vært sykmeldt, for å si det sånn»

En kvalitativ studie av kvinners behov og behovsfortolkninger i bruken av ulønnet permisjon.

Masteroppgave i sosiologi
Veileder: Ingvill Stuvøy
Juni 2024

Oda Sofie Solum Nordlund

«Hvis man ikke hadde hatt en baby så hadde man kanskje vært sykmeldt, for å si det sånn»

En kvalitativ studie av kvinners behov og behovsfortolkninger i bruken av ulønnet permisjon.

Masteroppgave i sosiologi
Veileder: Ingvill Stuvøy
Juni 2024

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



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Forord

Plutselig var 5 år ved lektorutdanningen over, og masteren er ferdigstilt. Arbeidet med denne oppgaven har vært, som for de fleste, en berg- og dalbane. Hele studiet har jeg vært interessert i likestilling og feministiske perspektiver, og jeg er derfor glad for at valget falt på å skrive om ulønnet permisjon. Det har vært faglig utfordrende og utrolig lærerikt, og funnene i oppgaven oppleves som viktig kunnskap for familiepolitikken utforming fremover. For meg har dette masterprosjektet vært den perfekte avslutningen på lektorutdanningen.

Jeg ønsker først og fremst å takke alle informantene som tok kontakt med ønske om å delta. Tusen takk for fine samtaler, og for at dere har delt med meg. Det har vært utrolig interessant å lytte til deres ulike og tidvis like erfaringer. Så vil jeg rette en stor takk til min veileder Ingvill. Fra første forelesning med Ingvill har jeg beundret hennes engasjement for faget og gode formidlingsevne. Da hun faglig skarpt og engasjert veiledet meg på en semesteroppgave i forrige semester med en feminist-kaffekopp i hånda, satte det i gang tankeprosessen om en master innenfor samme tema. Heldigvis fikk jeg gjort alvor av denne tanken, og fikk i tillegg kapret Ingvill med på laget. Tusen takk for upåklagelig presis og god veiledning i masteroppgaven, og tusen takk for at du har vært og er en engasjerende foreleser ved NTNU.

Så til flokken min, Magnus, Johanne, Emil, mamma og pappa. Takk for at dere alltid har tro på meg, støtter og motiverer. En spesiell takk til samboeren min Magnus, som har vært en stødig støttespiller i hverdagen gjennom masterskrivingens opp- og nedturer. Takk for støtten du har vist på utallige vis. Til slutt en takk til mine medstudenter for en upåklagelig fin studietid med lange kaffepauser, fest og moro, og intensive men trivelige perioder på lesesalen. Det er vemodig at studentlivet nå er over, og jeg kommer til å savne denne tiden. Samtidig står nye utfordringer og opplevelser i vente som jeg gleder meg stort til å ta fatt på.

Sammendrag

Etter innføringen av den tredelte foreldrepermisjonen har det vært en stor økning i bruk av ulønnet permisjon blant kvinner. Ulønnet permisjon er uheldig fordi det fører til potensielle økonomiske tap og tap av rettigheter, og dette er derfor en uønsket utvikling. Hensikten med denne oppgaven er derfor å undersøke hvilke behov som ligger til grunn for bruken av ulønnet permisjon for å skape forståelse for denne økningen. Når det gjelder profesjonsrelevans er LK20 er kritisk tenking et sentralt mål for opplæringen. I arbeidet med denne oppgaven har jeg fått fordypning i å stille spørsmål ved gjeldende samfunnsstrukturer, og hvilke implikasjoner samfunnsorganisering har for enkeltmennesket. Dette arbeidet bidrar til å styrke min evne til å lære bort hvordan makro- og mikronivå i samfunnet påvirker hverandre gjensidig, samt å være nysgjerrig og kritisk tenkende til samfunnet.

Metoden jeg har anvendt i denne oppgaven er kvalitative dybdeintervjuer med 9 kvinner fra hele landet. Studieobjektet er kvinner fordi det er hos dem den store økningen har skjedd, og det er derfor er det interessant å undersøke *kvinnernes* behov som ligger til grunn for bruk av ulønnet permisjon. I tillegg er mye av fedrekvote forskningen gjort på fedre, og derfor er det interessant å undersøke om kvinnernes erfaringer kan fortelle oss noe annet.

Resultatet av studien viser at både kjønnete og praktiske behov er sentralt i begrunnelsene for bruk av ulønnet permisjon. Studien viser til at designet av de familiepolitiske rammene for foreldreskapet er en del av begrunnelsene for ulønnet permisjon, og kan dermed se ut til å være ulikhetsskapende. I tillegg viser studien til kjønnete behov som bidrar til å ta ut ulønnet permisjon for å forlenge foreldrepermisjonen sin. Diskusjonen peker i retning av at det, i hensyn til likestillingspolitiske målsetninger, kan være rimelig å gjøre kritiske vurderinger av de familiepolitiske rammene, og foreldrenes like foreldrepermisjonsrettigheter.

Abstract

Since the introduction of the current parental leave scheme there has been a significant increase in the use of unpaid leave among women. Unpaid leave is problematic as it leads to potential financial losses and loss of employee rights, making this an undesirable trend. The purpose of this thesis is therefore to investigate the underlying needs for the use of unpaid leave in order to understand this development. Regarding the relevance for my profession as a social studies lecturer in the Norwegian school, critical thinking is a central goal of education according to LK20. Through the work on this thesis, I have examined current societal structures and the implications of social organization for the individual. This work contributes to enhance my ability to teach how macro- and microlevels in society mutually influence each other, as well as to foster curiosity and critical thinking about society.

The method I have used in this thesis is qualitative in-depth interviews with nine women from across the country. The study focuses on women because they are the ones who have been increasingly using unpaid leave, making it interesting to explore the needs underlying their use of it. Additionally, much of the research on paternity leave has been conducted on fathers, making it valuable to examine whether women's experiences can offer different insights.

The findings of the study indicate that both gendered and practical needs play a central role in the women's use of unpaid leave. The study suggests that the design of family policy frameworks for parenthood is a part of the reason for unpaid leave and can appear to generate inequality. Additionally, the study points to gender-specific needs that contribute to the use of unpaid leave. The discussion implies that, in light of gender equality policy objectives, it may be appropriate to critically evaluate the family policy frameworks and the parent's similar parental leave rights.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
2	TIDLIGERE FORSKNING	2
2.1	FRA MORSPERMISJON TIL FEDREKVOTE OG TREDELING	3
2.2	FORSKNING PÅ PERMISJONSPRAKSISER.....	7
2.2.1	<i>Permisjonspraksiser under lupen</i>	8
2.2.1.1	Foreldres permisjonspraksiser.....	8
2.2.1.2	Ulønnet permisjon som ny praksis.....	10
2.2.2	<i>Erfaringer og holdninger til permisjonsordningene</i>	12
3	TEORETISK RAMMEVERK	13
3.1	KVINNER I VELFERDSSTATEN	13
3.1.1	<i>Politisk og kvinnelig behovstolkning</i>	13
3.1.2	<i>Politisering av omsorg</i>	15
3.1.3	<i>Tid og omsorg</i>	17
3.2	LIKESTILLING – LIKHET OG FORSKJELL	18
3.2.1	<i>Hva er likestilling og likhet?</i>	18
3.2.2	<i>Kvinnen & kroppen</i>	19
4	METODE	21
4.1	METODE FOR DATAINNSAMLING	21
4.2	UTVALG OG REKRUTTERING	22
4.3	GJENNOMFØRING AV INTERVJU	24
4.4	DATABEHANDLING, ANALYSE & KODING	25
4.5	ETISKE BETRAKTNINGER.....	26
5	ANALYSE	28
5.1	HVA ER KVINNENES PERMISJONSPRAKSIS?	28
5.1.1	<i>100% dekning & mor tar hele fellesperioden</i>	28
5.1.2	<i>Ulønnet permisjon – forlengelse & redusert stilling</i>	31
5.2	PRAKTISKE BEHOV	33
5.2.1	<i>Økonomiske behov</i>	33
5.2.2	<i>Barnehageplass</i>	35
5.2.3	<i>Fars jobb- eller studiesituasjon</i>	36
5.3	KJØNNEDE BEHOV	38
5.3.1	<i>Amming</i>	38
5.3.2	<i>Løsrivelse fra barnet</i>	41
5.3.3	<i>Mors «kropp & sinn»</i>	42
5.3.4	<i>Tid & kjønne aspekter ved permisjonstida</i>	45
6	DISKUSJON	48
6.1	RAMMENE FOR FORELDRESKAPET.....	48
6.2	LIKESTILLINGSPOLITISKE REFLEKSJONER.....	53
7	KONKLUSJON	55
8	REFERANSER	58
9	VEDLEGG	61
9.1	VEDLEGG 1 – KODEGRUPPER.....	61
9.2	VEDLEGG 2 – EKSEMPEL PÅ KODING.....	62
9.3	VEDLEGG 3 – INFORMASJONSSKRIV	63
9.4	VEDLEGG 4 – INTERVJUGUIDE	65
9.5	VEDLEGG 5 – GODKJENNING FRA SIKT.....	66

1 Innledning

I 2018 ble tredelt foreldrepermisjon innført, noe som vært gjenstand for stor diskusjon, hvor et sentralt aspekt ved diskusjonen er ulike syn på forskjell og likhet mellom mor og far (Ellingsæter, 2020). Begrunnelser for å øke fedrekvoten har vært knyttet til å omfordele omsorgsarbeidet på en mer rettferdig måte, med å styrke mor sin tilknytning til arbeidsmarkedet, og far sin rolle i hjemme- og omsorgsarbeidet (Ellingsæter, 2018). Bakken (2022) påpeker at den politiske diskusjonen rundt mødrekvoter og fedrekvoter har dreid seg om både likestilling mellom foreldre i barneomsorgen, samt likestilling knyttet til ubetalt arbeid i hjemmet og betalt arbeid utenfor hjemmet. Det har i tilknytning til utforming av foreldrepermisjonen og fordeling av permisjonsuker vært politiske uenigheter om hvordan man skal håndtere mødrenes spesielle stilling, med tanke på svangerskap og amming (Bakken, 2022). I 2021 tok 48% av mødre ulønnet permisjon, som er over 50% flere enn i 2017 før tredelingen (Nav, 2022). Med å ta ut ulønnet permisjon følger en rekke uheldige konsekvenser som tap av inntekt og pensjon, hindring i kompetanseutvikling, samt at man står ovenfor en risiko knyttet til tap av arbeidstakerrettigheter, i tillegg fører det til at mor gjør mer ubetalt omsorgsarbeid som er negativt med tanke på likestilling (Bakken, 2022). Vi vet lite om hvilke begrunnelser som ligger til grunn for den drastiske økningen i bruk av ulønnet permisjon blant mødre. Den store økningen og de uheldige følgene dette kan ha for kvinner aktualiserer å utforske dette nærmere.

Begrunnelsen for denne oppgaven er derfor at det trengs mer kunnskap om *hvorfor* et økende antall kvinner tar ulønnet permisjon. Om begrunnelser bak denne utviklingen identifiseres vil man få kunnskap til å kunne styre utviklingen i ønsket retning. For å undersøke dette skal jeg gjennom kvinners levde erfaringer undersøke uttrykk for behov og behovsfortolkninger knyttet til ulønnet permisjon. Med hensyn til det fremtidige likestillingsarbeidet og å nå de familie- og likestillingspolitiske målene knyttet til samfunnets reproduksjon, er dette kunnskap som er viktig og nødvendig. Gjennom følgende problemstillinger søker analysen å forstå behovene og behovsfortolkningene som trer frem i kvinnenenes erfaringer med ulønnet permisjon.

Problemstilling: *Hvilke behov og behovsfortolkninger kommer til uttrykk i kvinners erfaringer med bruk av ulønnet permisjon?*

UP1: Hva er kvinnenes permisjonspraksiser?

UP2: Hvilke praktiske behov trer frem i kvinnenes begrunnelser for å ta ut ulønnet permisjon?

UP3: Hvilke kjønnede behov trer frem i kvinnenes begrunnelser for å ta ut ulønnet permisjon?

For å undersøke dette har jeg gjennomført kvalitative intervjuer med mødre som har tatt ut ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepermisjon etter innføringen av tredelingen, fordi det er da den store økningen har skjedd. I arbeidet har Fraser (1989; 1989b) sin teori om behov og behovsfortolkning vært både en analytisk inspirasjon og teoretisk forankring i arbeidet med empirien. I tillegg til dette står teori om omsorg som politikk, likestilling, kjønn og tid sentralt i analysen. Jeg vil starte med en gjennomgang av tidligere forskning på feltet, før jeg introduserer det teoretiske rammeverket for oppgaven. Metoden kommer etter teori fordi teorien former de metodologiske valgene som er tatt. I kapittel 5 og 6 vil jeg presentere analysen av empirien, og diskutere hva denne analysen synliggjør for oss. Til slutt vil jeg samle trådene i en konklusjon.

2 Tidligere forskning

Foreldrepermisjonsordningen har gjennom flere tiår gjennomgått en rekke endringer, og har vært gjenstand for opphetet diskusjon både politisk og ellers i samfunnet, hvor det har vært et skiftende syn på hva permisjonen skal være. I det første delkapittelet skal jeg ta for meg utviklingen av foreldrepermisjonsordningene fra 1970-tallet frem til i dag, for å kontekstualisere endringer som har skjedd og hvorfor foreldrepermisjonsordningen er slik den er i dag. Videre skal jeg ytterligere formulere konteksten som eksisterer rundt ulønnet permisjon gjennom å vise til forskningslitteratur som har hatt fokus mot å peke på de politiske konfliktlinjene knyttet til utformingen av foreldrepermisjon. I neste delkapittel skal jeg vise til forskning som har analysert foreldres permisjonspraksiser for å se på hvordan denne velferdsytelsen brukes i praksis. Til slutt skal jeg gå inn på forskning som setter søkelys på foreldres holdninger til foreldrepermisjonsordningen.

2.1 Fra morspermisjon til fedrekvote og tredeling

Vollset skriver at det er «rammene rundt samfunnets reproduksjon som gir mandat til familiepolitikken. Familiepolitikken handler derfor mye om barnefamiliene» (Vollset, 2011, s. 13). Lovgivningen knyttet til familien etablerer de legale rammebetingelsene for familiene, og siden barn koster både utgifter og omsorg, vil økonomi i barnefamiliene være sentralt i familiepolitiske problemstillinger (Vollset, 2011, s. 13). En av disse trygdene er foreldrepermisjonsordningen som kom til å bli sterkt påvirket av partienes målsetting om likestilling på 1970-tallet. I 1974 kom regjeringen med en stortingsmelding som tok sikte på å omorganisere de kjønnsstradisjonelle oppgavene i hjemmet med mor som hjemmeværende og far som forsørger (Ellingsæter, 2018, s. 248). I litteraturen skisseres denne omorganiseringen gjerne som å gå fra en mannlig forsørger/kvinnelig omsørger modell til en “dual carer/dual earner” modell (Kvande & Brandth, 2020). Meldingen skisserte et nytt syn på foreldrepermisjon, hvor ordningen skulle gå fra å være en *morspermisjon* til å bli en *foreldrepermisjon*. Kvinnen skulle få mer autonomi gjennom å kunne ta lønnet arbeid, i tillegg til at staten skulle ta en større del av både regninga og omsorgsarbeidet gjennom blant annet barnehage og SFO (Ellingsæter, 2018, s. 248). På denne måten ble det familiepolitiske spørsmålet om familiens organisering utformet med likestillingspolitikken som et viktig premiss til grunn. Denne tanken møtte motstand fra sentrum/høyre partiene som støttet opp om et mer familistisk syn (Ellingsæter, 2018, s. 248). I 1977 kom likevel revideringen av morspermisjonen hvor den første endringen var en utvidelse fra 12 til 18 uker. Utvidelsen av morspermisjonen skulle legge bedre til rette for at kvinner skulle kunne være i jobb, i tillegg til å ha barn (Ellingsæter, 2018, s. 249-250). På den måten var dette en del av likestillingsprosjektet gjennom å styrke kvinnen sin posisjon i arbeidsmarkedet.

I tillegg til at permisjonen ble utvidet ble det også gjort en endring i fordeling i permisjonsuker. De 6 første ukene var reservert mor, men foreldrene kunne deretter dele på gjenværende permisjon (Ellingsæter, 2018, s. 249-250). Den opprinnelige morspermisjonen var nå blitt til en foreldrepermisjon. Ellingsæter påpeker at denne endringen symboliserer en endring i synet på fedre. Fedre skulle ikke bare bli sett på som forsørger i familien, men det ble nå skapt et nytt syn på dem som omsørger også, selv om deres rett til permisjon kun var gjeldende om mor sa fra seg sin rett. Endringene ble understøttet av at regjeringen så det som positivt at far kunne etablere bedre kontakt med barnet i tidlig fase (Ellingsæter, 2018, s. 250). Parallelt med dette ble engangsstønaden oppjustert, som et likestillingstiltak mellom yrkes- og

hjemmearbeidende kvinner, det tradisjonelle sporet med hjemmearbeid og det nye sporet av yrkesarbeidende mødre skulle kombineres (Ellingsæter, 2018, s. 250).

I 1990 var permisjonslengden på 28 uker, altså fremdeles ganske kort. Men i 1993 ble ett-års permisjonsmålet nådd, og i tillegg ble det for første gang innført en øremerket fedrekvote. Begrunnelsen for revideringen av foreldrepermisjonen var at kvinners kontinuitet i yrkestilknytningen skulle strykes. I tillegg var begrunnelsen at fedre skulle ta mer permisjon og dermed en større andel av omsorgsarbeidet, både for å legge til rette for fedres plass i den tidlige barnefasen, men også for å lette på omsorgsarbeidsbyrden hos mor (Ellingsæter, 2018, s. 250). Innføringen av fedrekvoten er det litteraturen betegner som en individualiseringsprosess av foreldrepermisjonen, der foreldrene blir sett på separate individer med separate individuelle rettigheter (Kvande & Brandth, 2020, s. 466). Denne endringen er blitt hevdet å være en viktig symbolsk omvendning i det som var et kvinnesentrert likestillingsarbeid fordi fokuset skiftet fra å forsøke å gjøre kvinnen lik som mannen, til at mannen skal bli lik som kvinnen (Brandth & Kvande, 2009, s. 180-181). Fedrekvoten gjorde at det ikke var opp til verken mor eller far om far skulle være hjemme, det var nå et statlig anliggende som var forhåndsbestemt. Det at fedrekvoten gikk tapt om den ikke ble tatt ut skapte noen forpliktelser hos far gjennom at det var barnet som måtte ta byrden av å ha kortere tid hjemme med foreldrene sine, og det var på den måten barnets omsorgsbehov fra far som tok mannen ut av yrkesarbeidet (Brandt & Kvande, 2009, s. 188).

Innføringen av fedrekvoten ble støttet av de fleste partiene bortsett fra Høyre og FrP som argumenterte for at en slik ordning svekket familiens valgfrihet (Ellingsæter, 2020, s. 328). Ellingsæter (2018) sin historiske gjennomgang av foreldrepermisjonsordningene påpeker at de på sin side hadde kjempet for en kontantstøtteordning som omsider ble innført i 1998, 5 år etter fedrekvoteinnføringen. Målet med kontantstøtteordningen var at det skulle legge til rette for at småbarnsfamilier fikk bedre rammer for god barneomsorg gjennom å gi familier valgfrihet til hvilken omsorg de ville ha for sine barn om det var å være hjemme selv eller leie privat barnepass (Ellingsæter, 2018, s. 251). Sentrum-høyre argumenterte for at dette ville skape mer likhet med tanke på statlige overføringer til familier, og hevdet at likestillingspolitikken kun hadde truffet yrkeskvinnene. Den motsatte politiske siden var på sin side sterkt uenig i dette og mente dette var negativt for likestillingsfremgangen med tanke på mindre yrkesaktive mødre og hindring av barnehageutbygging (Ellingsæter, 2018, s. 251). I litteraturen beskrives kontantstøtten som en ordning som støtter en tradisjonell

arbeidsdeling, og den mannlige forsørgermodellen (Brandth & Kvande, 2009b, s. 192). Hensynet til individuelle rettigheter og familiens valgfrihet sto mot hverandre i diskusjonen av foreldrepermisjonens utforming (Ellingsæter, 2018, s. 250). Det fulgte imidlertid i overkant av 10 år uten revideringer i lengden på foreldrepermisjonen og fedrekvoten.

Tabell 1: oversikt over utviklingen av foreldrepermisjonen etter innføring av fedrekvote (Ellingsæter, 2020, s. 327).

Innført	Uker 100%	Uker 80%	Uker med fellesdel 100%	Uker med fellesdel 80%	Mors rett		Fars rett (fedrekvote)	
1993	42	52	29	39	6 (+3)		4	
2005	43	53	29	39	6 (+3)		5	
2006	44	54	29	39	6 (+3)		6	
2009	46	56	27	37	6 (+3)		10	
2011	47	57	26	36	6 (+3)		12	
2012	47	57	20	30	12 (+3)		12	
2013	49	59	18	28	14 (+3)		14	
2014	49	59	26	36	10 (+3)		10	
2018	49	59	16	26	15 (+3)		15	
2019	49	59	16	18	100% 15 (+3)	80% 19 (+3)	100% 15	80% 19

Noe som har vært gjenstand for analyse i forskningslitteraturen om foreldrepermisjon er den offentlige debatten og den politiske tautrekkingen. Ellingsæter (2020) har skrevet en analyse av fedrekvotepolitikk. Her kan det forøvrig nevnes at Ellingsæter ledet det familiepolitiske utvalget som i 2017 foreslo tredelt familiepermisjon, og har sånn sett hatt en rolle i denne utviklingen. Ovenfor er utviklingen i foreldrepermisjonen skissert med utgangspunkt i Ellingsæter (2020) sin tabell. Fedre tok ut mer permisjon etter innføringen av fedrekvoten, men tok stort sett ikke ut noe av fellesdelen. Det var en ønsket effekt at fedre skulle ta ut fedrekvoten og gjorde at presset på å utvide den økte (Ellingsæter, 2020, s. 328). Tabellen viser at fra 2005 til 2013 var det kun fedrekvoten som økte, i tillegg til at det ble overført 3 uker fra fellesdelen til fedrekvoten. Begrunnelser for den gradvise utvidelsen av fedrekvoten har vært å gjøre det lettere å kombinere barn og jobb, samt å utnytte fedrenes “omsorgspotensial” (Ellingsæter, 2020, s. 328). Utvidelsen av fedrekvoten ble først gjort gjennom å legge til flere uker, mens etter hvert har fedrekvoten blitt utvidet gjennom å overføre uker fra den allerede eksisterende permisjonstida.

Tredeling kom for første gang opp som et forslag av Likelønnskommissjonen i 2008. Forslaget om tredeling fikk støtte i befolkningen, med en oppslutning på at 68% av befolkningen (hvorav flest menn) stilte seg positiv til forslaget (Ellingsæter, 2020, s. 328). Dette ble riktig nok til en kraftig debatt som baserte seg på en konflikt mellom valgfrihet og regulering. Støtten til tredelingen baserte seg på argumenter for farsrettigheter i form av retten til å være en omsorgsperson, samt argumenter for barnets behov for omsorg fra far. Noen støttet en tredeling, men ikke om det gikk på bekostning av mors permisjon. Argumentene baserte seg på morsrettigheter og det som var barnets beste, lengden på morspermisjonen måtte ha en adekvat lengde på grunn av mors restitusjon og ammehensyn. Motstanden mot tredelingen baserte seg på ønsket om valgfrihet (Ellingsæter, 2020, s. 328). Analysen til Ellingsæter (2020) viser at diskusjonen kan sies å bygge på ulike forståelser av kjønnet. Noen fremhever i denne sammenhengen at mor har en biologisk annen rolle i det reproduktive arbeidet enn far, mens andre argumenter fokuserer på mor og fars like forutsetninger til å gi omsorg.

Det ble ikke gjort alvor av likelønnskommissjonens forslag i 2008, men slik skissert i tabellen ovenfor så fortsatte fedrekvoten å være gjenstand for utvidelser (Ellingsæter, 2020). Da det ble borgerlig regjering fikk fedrekvoten derimot et kutt i 2014, med familiens valgfrihet og tillit til at de vet best som argument. Dette førte imidlertid til at fedre tok ut mindre permisjon, som skapte kraftig kritikk. Det var fremdeles partipolitiske uenigheter om hva som var best, men det var likevel flertall på Stortinget for at fedrekvotekuttet skulle reverseres (Ellingsæter, 2020, s. 329). Det ble politiske forhandlinger om en tredeling som til slutt ble en del av Jeløya-plattformen. Partiene imot argumenterte for at ordningen var for rigid, og at det forhindret mødre i å være hjemme og amme (Ellingsæter, 2020, s. 329). Andre som ble trukket inn i diskusjonen var helsepersonell, på grunn av den statlige oppfordringen om å fullamme barnet i 6 måneder, og forlengte ammeperioden til ett år. Helsepersonell fremhever kvinnens biologiske særstilling knyttet til amming, og dette har på den måten blitt en del av motstanden til utvidelser av fedrekvoten (Brandth & Kvande, 2009b). Motargumentene var at permisjonen la til rette for amming, spesielt med tanke på den betalte ammeferien på jobb (Ellingsæter, 2020, s. 330). Modellen fikk god støtte fra organisasjoner på bakgrunn av likestillingshensyn, men andre instanser som ammehjelpen, jordmorforbundet og helsedirektoratet uttrykte bekymring knyttet til følger det ville ha for ammingen (Ellingsæter, 2020, s. 330). Den tredelte permisjonen ble uansett innført i 2018.

Tredelingen har dog ikke passert uten motstand, og debatten har i media blitt karakterisert som “et glohett vepsebol” (Ellingsæter, 2020, s. 331). Diskusjonen om permisjonsordningen har ulike dimensjoner, den ene er at valgfrihet står mot statens inngripen i å regulere likestilling. Noen mener ordningen karakteriseres som tvang fordi valgfrihet er nødvendig når familie er forskjellige, andre mener det er helt nødvendig for å rokke ved kjønnsstereotyper knyttet til foreldreskapet (Ellingsæter, 2020, s. 332). En annen dimensjon er biologien mot likestillingen, altså syn på forskjell og likhet mellom kvinnen og mannen, som Ellingsæter (2020) fremhever som et typisk dilemma innenfor feminismen. Motstanderne mener at likestillingen ikke må gå på bekostning av biologien, og at man må ta høyde for de grunnleggende forskjellene mellom mor og far, og at et perspektiv på tilknytning mellom mor og barn manglet. Motstanderne har også ment at permisjonen blir tatt fra mor, og knytter dette til en økende bruk av ulønnet permisjon som en konsekvens av den lange fedrekvoten (Ellingsæter, 2020, s. 333-335). Mange kvinner har deltatt i denne diskusjonen blant annet gjennom underskriftskampanjer, avisinnlegg og mobilisering i sosiale media, både for og imot (Ellingsæter, 2020, s. 331). Denne skarpe offentlige debatten, og den reelle økningen av ulønnet permisjon er en del av motivasjonen for prosjektet. Det er rimelig å stille spørsmål ved hvilke konsekvenser det kan ha at likhetene som finnes mellom kvinner og menn veier tungt i vektskåla med tanke på fordeling av permisjonsrettigheter, mens man samtidig toner ned de kroppslige forskjellene knyttet til det reproduktive arbeidet. Hvorfor er det etter innføringen av modellen nå en stor andel mødre som tar ulønnet permisjon?

2.2 Forskning på permisjonspraksiser

Forskningsfeltet på foreldrepermisjon kjennetegnes av analyser av politikken knyttet til foreldrepermisjon, som jeg nå har gjennomgått ovenfor. En annen grein av forskningsfeltet er studier av folk sine erfaringer, holdninger og praksiser knyttet til foreldrepermisjon, og et slående trekk er at det er mye forsket på fedrene. Noe som står sentralt i foreldrepermisjonens utvikling er de stadige utvidelsene av fedrekvoten, samt tidvis innskrenking av mor sin permisjon. Som presentert i kapittelet ovenfor er det en omstridt omfordeling, som historisk sett har dreid seg om en dragkamp mellom individuelle rettigheter og valgfrihet. I denne delen skal jeg derfor gjennomgå litteratur som setter den foreldrepermisjonsordningen i praksis under lupen.

2.2.1 Permisjonspraksiser under lupen

2.2.1.1 Foreldres permisjonspraksiser

To sentrale forskere på feltet er Brandth & Kvande, og de har i sin forskning vært opptatt av å studere fedres bruk av fedrekvoten og fellesdelen i permisjonsordningen. En artikkel av Brandth & Kvande (2018) er «Enabling or promoting gender equality through parental leave policies» som diskuterer likestillingspotensialet som ligger i henholdsvis fellesdelen av permisjonen versus fedrekvoten. Studien er basert på intervjuer med fedre i 2012 og 2013, som vil si at på det tidspunktet var fedrekvoten på 10/12 uker og fellesdelen var på 27 eller 26 uker (Brandth & Kvande, 2018). Artikkelen tar sikte på å analysere hvordan fedre opplever fellesdelen av permisjonen og den individuelle permisjonen.

Fellesdelen karakteriseres gjerne som kjønnsnøytral fordi det er valgfritt for foreldrene å bestemme hvem som skal ta den. Likevel er den mest brukt av mødre (Brandth & Kvande, 2018). I artikkelen kommer det frem fra intervjuene at fellesdelen av permisjonen av mange oppfattes som mor sin del. Informanter som ikke tok ut fellesdelen forteller at de ser på det som mor sin permisjon og at de ville gitt mor uker av sin permisjon om det var mulig. Dette begrunner en av informantene med at partneren i større grad liker å være hjemme og at hun trives med det, mens han selv synes det er utmattende. Videre uttrykker fedre at babyen trenger moren sin i den tidlige barnefasen (Brandth & Kvande, 2018). På den andre siden er det fedre som har tatt ut en del av fellesdelen, den ene på bakgrunn av partnerens ønske om å komme ut i arbeid, mens den andre var på grunn av at partneren var student og at arbeidsgiver var samarbeidsvillig (Brandth & Kvande, 2018). Det fremheves til slutt i artikkelen at fellesdelen i mange kontekster blir sett på som mors permisjon, og at denne permisjonsordningen kan legge til rette for mer likestilling i omsorgsarbeidet, men at det ikke bidrar til et markant skifte i holdningene knyttet til kjønnsdeling i omsorgsarbeidet (Brandth & Kvande, 2018).

Neste del omhandler fedrenes opplevelse av den individuelle permisjonen. Artikkelen viser at denne delen oppfattes på en annen måte enn fellesdelen. Siden fedrekvoten allerede er “ferdigforhandlet” og ikke-overførbar oppfatter også fedrene den som sin egen tid. I tillegg fremheves den som positiv i møte med jobben, fordi det er en rettighet og ikke noe de må forhandle om med arbeidsgiveren sin (Brandth & Kvande, 2018). Et annet funn er at noen av fedrene uttrykker fedrekvoten som en forpliktelse til å ta ut permisjonen, fordi familien mister

den om de ikke gjør det. I tillegg fremhever noen fedre at fedrekvoten ga de en dytt ut i det å ta større del i omsorgsarbeidet, og at de ikke hadde tatt ut permisjonen om det ikke var for en fedrekvote (Brandth & Kvande, 2018). På bakgrunn av dette konkluderer artikkelen med at fedrekvoten er den løsningen som har størst mulighet til å bidra til de største endringene i de kjønnsstradisjonelle rollene knyttet til omsorgsarbeid. Artikkelen fremhever en forskjell mellom at fellesdelen *enables* (gjør mulig), mens fedrekvoten *promotes* (fremmer). Avslutningsvis foreslår artikkelen at om målet er å legge til rette for “strong gender equality” så burde foreldrepermisjon baseres på individuelle rettigheter, og at en likedeling for fullt ville omfavnet visjonen om en dual carer/dual earner modell (Brandth & Kvande, 2018).

Brandth & Kvande (2002) har i en annen artikkel “Reflexive Fathers: Negotiating parental leave and Working Life» undersøkt hvordan fedrekvoten brukes og laget kategoriseringer av fedrene etter hvordan foreldrepermisjonen tilpasses arbeidssituasjon. På denne tiden var første “runde” med fedrekvote blitt innført og ordningen hadde vært gjeldende i nesten 10 år, dermed var ikke fedrekvote noe nytt. Det viktigste bidraget fra denne artikkelen i tilknytning til oppgaven er hvordan en innføring av fedrekvote ikke nødvendigvis er synonymt med en likedeling av omsorgsarbeidet hjemme, og at det er mange individuelle påvirkningsfaktorer til valget som blir tatt. Selv om fedrekvoten er innført, bruker ikke fedrene permisjonen de har fått rett til på lik måte (Brandth & Kvande, 2002).

I artikkelen kategoriseres fedrenes praksis i 4 grupper. Limit-setting praksisen refererer til fedre med stor motivasjon til å være hjemme, og tar permisjon selv om det kan føre til økonomiske tap. Neste kategori kalles unrestrained praksis og kjennetegnes av at “daddy days” og fedrekvoten blir brukt, men at fellesdelen ikke deles med mor. De bruker den permisjonen de har rett til med full lønn, men ikke mer. Permisjonen brukes derimot ikke med fedrekvotens intensjon, som vil si at far ikke benytter sjansen til å ta over full omsorg av barnet. Den tredje kategorien rights-using praksis omfatter de fedrene som bruker rettighetene sine, altså fedrekvoten, til de intensjonene den er ment for. De tar ut kvoten og blir hjemme med barnet mens mor reiser tilbake i jobb Til slutt har vi det Brandth & Kvande (2002) beskriver som tradition-bound praksisen. Denne kategorien beskriver de som fedre som prioriterer farskapet mindre, fordi de ikke har brukt permisjonsrettighetene sine (Brandth & Kvande, 2002). Disse 4 kategoriene viser oss at selv om fedrekvoten ble innført i 1993, og at fedre dermed fikk individuelle rettigheter til å ta lønnet pappapermisjon brukes permisjonen

på ulike måter. Faktorer som arbeidssted, stilling og familieøkonomi er sentrale faktorer som spiller inn på om far velger å bruke fedrekvoten slik den er ment. Fedrekvoten ble innført med hensyn til å styrke forholdet mellom far og barn, og legge til rette for omfordeling av omsorgsarbeid, likevel ser vi at resultatet av fedrekvotebruk ikke nødvendigvis er synonymt med de likestillingsargumentene som ligger til grunn for den.

Det litteraturen viser er at fedrekvoten i mange tilfeller ikke brukes på den måten den er designet for. Familiene er i ulike livssituasjoner og de tilpasser permisjonsuttaket etter dette. Sett sammen med det faktum at fellesperioden som oftest brukes av mor, kan dette reise spørsmål om mors bruk av fellesperioden og fars varierende bruk av fedrekvoten henger sammen med hensyn til familiens behov. Dette bruksmønsteret blir dog i mye av litteraturen betegnet som «tradisjonell» fordi foreldrene velger permisjonsordninger som ligner de tradisjonelle kjønnsmønstrene fra gammelt av (Grambo & Myklebø, 2007). I Nav rapporten «Moderne familier – tradisjonelle valg» mener forfatterne at holdninger og normer spiller inn, selv om foreldrene selv mener at de har tatt et selvstendig valg, og at de fleste velger «nokså tradisjonelt» (Grambo & Myklebø, 2007). Artikkelen beskriver også at ut ifra fordeling av permisjon ser det ut til at mor blir ansett som den mest naturlige omsorgspersonen, men det er imidlertid ingen foreldre som svarer at det er mor som har hovedansvar for barnet (Grambo & Myklebø, 2007). Dette bruksmønsteret av fellesperiode og fedrekvote som ser ut til å vedvare gjør at det kan være interessant å være mer nysgjerrighet på denne tendensen. Spesielt den økende bruken av ulønnet permisjon blant mødre kan være et signal om at det er aktuelt å stille spørsmål ved om det handler om tradisjonelle kjønnsroller eller familiens behov.

2.2.1.2 Ulønnet permisjon som ny praksis

Nyere forskning på foreldrepermisjonsordningene har satt søkelys på tendensen til å forlenge den betalte foreldrepermisjonen med ulønnet permisjon. Bakken (2022) har på bakgrunn av foreldrepengeundersøkelsen 2021 skrevet en artikkel om utviklingen i bruk av ulønnet og lønnet foreldrepermisjon, som forsøker å tematisere begrunnelser som ligger til grunn for valgene.

Det artikkelen viser er at en tredeling av permisjonen i praksis betyr en 2/3 del til mor, og 1/3 til far, noe artiklene presentert ovenfor også understøtter. Da foreldrepermisjonen ble øremerket med å kategorisere det som mødrekvote, fedrekvote og fellesperiode, var det med

et formål om å gjøre det tydeligere at fellesperioden er *felles*, og at det er «bare» mødrekvoten som tilhører mor (Bakken, 2022, s. 63-64). Bakken beskriver dermed at denne symboleffekten med å øremerke permisjonen ikke har hatt den ønskede virkningen reelt sett, da trenden som har eksistert helt siden innføringen av fedrekvoten ble innført i 1993 fortsatt gjør seg gjeldende – at fedre i gjennomsnitt tar ut kun fedrekvoten (Bakken, 2022, s. 64). På denne måten kan en si at Brandth & Kvande (2018) sin argumentasjon for at fellesdelen ikke har like stort potensiale for å styrke en dual earner/dual carer modell stemmer, siden det fører til at mor er mer hjemme enn far.

Det som likevel er paradoksalt i denne diskusjonen, er at det kan se ut til at fedrekvoten ikke heller nødvendigvis stryker en dual earner/dual carer modell, slik Brandth & Kvande (2018) argumenterer for. Dette på bakgrunn av mønstrene for uttak av ulønnet permisjon som Bakken (2022) presenterer i sin artikkel. Bakken betegner det å ta foreldrepermisjon med redusert sats som en form for ulønnet permisjon som går utover begge foreldrene (Bakken, 2022, s. 65). Det er dog en synkende trend for å ta foreldrepermisjon med redusert sats, samtidig som trenden for mødres uttak av ulønnet permisjon er økende. Amming, ønske om å være mer sammen med barnet og barnehagedekning er de mest fremtredende begrunnelsene (Bakken, 2022, s. 66-69). Denne utviklingen betyr at det ulønnede omsorgsarbeidet kan se ut til å flyttes fra begge foreldrene til mor alene. Dette er uheldig med tanke på arbeidstakerrettigheter en kan miste, i tillegg kan en forelder i ulønnet permisjon stå ovenfor økonomiske tap. I tillegg kan lange fravær fra arbeid hemme vekst i lønn, yrkesutvikling og opptjening av pensjon. Uttak av ulønnet permisjon kan på den måten innebære risiko (Bakken, 2022, s. 75). Siden det er mødre som stort sett tar ut den ulønnede permisjonen, er det også kvinnene som sitter med risikoen og konsekvensen om noe skulle skje. I tillegg til dette kan vi, gjennom Bakken (2022) sin artikkel, se til hvor lenge kvinner og menn er borte fra arbeidet sammenlagt, som viser at fordelingen er mer skjev enn hva fordelingen av den betalte permisjonen viser (Bakken, 2022, s. 75).

Bakken poengterer videre at i en likestillingskontekst representerer bruken av ulønnet permisjon en utvikling i motsatt retning av den økningen av fedrekvoten og prinsippet om tredelingen søker å oppnå. Om kvinner i økende og større grad benytter seg av ulønnet permisjon og på den måten tar på seg en større del av det ulønnede omsorgsarbeidet, vil dette være et skritt i feil retning med tanke på familie- og likestillingspolitiske målsetninger (Bakken, 2022, s. 75). Denne utviklingen er i likestillingsperspektivet langt verre enn at mor

tar ut mye betalt foreldrepermisjon. Dette forsterker nødvendigheten for å undersøke behovene som ligger til grunn for foreldres fordeling og bruk av betalt og ubetalt foreldrepermisjon i dag.

2.2.2 Erfaringer og holdninger til permisjonsordningene

Mye av litteraturen som er skrevet om fedrekvote tar sikte på å undersøke *fedres* erfaringer med de gjeldende permisjonsordningene. Evensen et al. 2023 har imidlertid publisert en artikkel som kvantitativt tar for seg både mødre og fedres holdninger til likestilling og foreldrepermisjon. Om vi ser til den historiske utviklingen av foreldrepermisjon med utvidelser av fedrekvoten som er begrunnet i likestillingshensyn, kan en på den måten forvente en korrelasjon mellom å være likestillingsorientert og positivt til lang fedrekvote. Tidligere undersøkelser av temaet, samt Evensen et al. (2023) viser at det er enighet blant foreldre om at det burde reserveres en del av foreldrepermisjonen til far, samtidig viser undersøkelsen at fedre ønsker at en større del skal reserveres for far, enn hva mødre ønsker (Evensen et al., 2023). Et interessant funn er at mødre scorer høyere på likestilling enn fedre, men likevel er fedre mer positiv til den lengre fedrekvoten. En stor andel av fedrene i undersøkelsen er positiv til en likedeling av foreldrepermisjon mellom mor og far, og artikkelen påpeker i lys av disse resultatene at fedrekvote har blitt betegnet som mild tvang av fedre, men stiller spørsmål til om det egentlig er mild tvang av mødre til å slippe far til (Evensen et al., 2023).

I Foreldrepengeundersøkelsen for 2021, observeres det en tendens der både mødre og fedre uttrykker et ønske om en vesentlig lengre mødrekvote enn den som eksisterer i dag, hvor mødre ønsker den lengste (Bakken, 2022). Dette antyder en preferanse for at den nåværende fellesdelen av foreldrepermisjonen fortrinnsvis skal tilfalle mødre. Videre viser undersøkelsen at det er avvik mellom meningene til mødre og fedre angående lengden på fedrekvoten. Mens fedrene generelt ønsker å beholde dagens lengde på 15 uker, foretrekker mødre i snitt at fedrekvoten skal være kortere (Bakken, 2022). Det er derfor interessant å stille spørsmål til hvorfor mødre ønsker lengre permisjonstid, og hvilke begrunnelser som ligger til grunn for dette.

3 Teoretisk rammeverk

3.1 *Kvinner i velferdsstaten*

I dette første delkapittelet skal jeg først og fremst introdusere teori om behov og behovsfortolkning, som er bærende for prosjektet. Videre skal jeg gå inn på teori om hvordan omsorg er blitt et politisk spørsmål. Til slutt skal jeg introdusere tidsforståelser som skal bidra i analysen av kvinners erfaringer med permisjonstiden.

3.1.1 Politisk og kvinnelig behovstolkning

I mitt bidrag til dette feltet er behov og behovsfortolkninger den sentrale analysestrategien for å kunne si noe om *hvorfor* kvinner tar ulønnet permisjon. Det kan stilles spørsmål ved om den plutselige økningen i ulønnet permisjon blant mødre etter tredelingen kan være et uttrykk for at behovene til disse mødrene ikke blir tilfredsstilt av ordningen. Jeg skal derfor teoretisere behovstolkning i velferdsstaten, og hvordan folk, i denne sammenhengen kvinnene, kan yte motstand mot myndighetenes behovsdefinisjon. Før å dekke behovene må de først bli fortolket av velferdsstaten, noe som Nancy Fraser (1989b) problematiserer. Fraser sin problematisering av behov baserer seg på et spørsmål om det behovet som er forsøkt dekket egentlig dekkes på grunn av potensielle feilkilder i selve tolkningen av behovene. Altså spørsmålet vi må stille er ikke bare *om* behovet dekkes, men om selve behovet er korrekt identifisert (Fraser, 1989b, s. 291). Fraser tar sikte på å lage en ramme for å tenke om behov i en velferdsstatlig sammenheng, i stedet for å forsøke å gi et svar på hva behovene er (Fraser, 1989b).

Behov kan godt illustreres gjennom Frasers behovsmattestykke «A trenger x for å Y» (Fraser, 1989b, s. 292). Videre gjør Fraser et skille mellom tynne og tykke behov, hvor tynne behov refererer til behov som i stor grad kan generaliseres. Å identifisere tynne behov er mindre problematisk fordi de er enkle og universelle. Tykke behov på den andre siden er mindre generaliserbare og dermed er det en større utfordring å finne ut av hva som trengs for å tilfredsstille behovet. For å tilfredsstille et tykt behov oppstår det gjerne flere sammenkoblede greiner av «A trenger x for å Y» som Fraser omtaler som for-å-relasjoner. Når politikken skal nøste opp i disse kjedene i politiske diskusjoner vokser ofte uenighetene heller enn å avta (Fraser, 1989b, s. 292-293). Et viktig poeng er å rette oppmerksomheten mot dette nettverket av for-å-relasjoner, og hva de ulike partene i en slik diskusjon om behov deler i form av forutsetninger til å behovsfortolke. Fraser argumenterer for at teorier som ikke tar sikte på å

undersøke disse nettverkene antar at spørsmålet om behov handler om hvorvidt det skal dekkes eller ikke, og på den måten mislykkes i å ta viktige politiske spørsmål i betraktning (Fraser, 1989b, s. 292). Fraser problematiserer ulike måter hvordan behovsfortolkning blir påvirket av offentlig diskurs, hvem som tolker, hvor det tolkes og hvilke interesser som ligger til grunn for tolkningen (Fraser, 1989b, s. 293-294). Problematiseringen fremhever at det som blir opplest og vedtatt som det offentlig anerkjente behovet er formet av mange forskjellige påvirkningsfaktorer, som kan gjøre at det definerte behovet ikke samsvarer med det faktiske behovet.

Når et behov blir sett på som et offentlig anliggende og dermed blir et politisk spørsmål, vil det også bli redefinert innenfor det som er administrerbart for velferdssystemet å tilby (Fraser, 1989, s. 174). Når behovet blir til det som er administrerbart fremhever Fraser at det er en tendens til det hun kaller *klientmotstand* som kan føre til alternative tolkninger av behovet (Fraser, 1989, s. 177). Fraser deler klientmotstand inn i 4 ulike kategorier for motstand. Den første kategorien er at kvinner subtilt kan forskyve og endre på behovet. Neste er at de kan utvikle en praksis som er i strid med statens posisjonering av dem som klient. Og at denne bruken (eller feilbruken) kan bidra til å endre bruk og meningen ved velferdsytelsen. Den tredje kategorien er at de kan ta imot den materielle tjenesten, men samtidig endre på den statlige konstruksjonen av deres livshistorie og evne til handling, og i stedet insistere på sitt eget narrativ og eget liv. Til slutt handler den siste kategorien om at flere klienter kan gå sammen om å kollektivt utfordre og omtolke de statlige definisjonene av behovene deres (Fraser, 1989, s. 177-181). Lauridsen bemerker hvordan dette konseptet med klientmotstand i Fraser's teori lykkes i å anerkjenne kvinnenes aktive handlinger, som gjør det mulig å anerkjenne at kvinner kan utmanøvrere systemet for å sørge for at deres individuelle behov blir møtt (Lauridsen, 2020, s. 760). Frasers teori om behovstolkning synliggjør hvordan politisering av et behov kan påvirke hva behovet anerkjennes som, samtidig som at hun tar sikte på å synliggjøre at kvinnene selv har evne til å rokke ved disse statlige definisjonene for å ivareta egne behov. At det er *mødrene* som kan se ut til å yte en form for motstand gjennom å ta ut ulønnet permisjon er en metodologisk begrunnelse for å intervju nettopp disse kvinnene.

3.1.2 Politisering av omsorg

De siste tiårene har det skjedd en betydelig endring i strukturen på relasjonen mellom familie og stat i Norge. Oppgaver knyttet til omsorg som tradisjonelt sett har vært familiens ansvar blir i større grad sett på som det offentliges ansvar, og dermed blir omsorgsforpliktelser innad i familien mindre (Leira, 2012, s. 77). En utvidet omsorgspolitikkk rokker ved de tradisjonelle grensene mellom hva som angår stat og familie, spesielt ville en slik politikk utfordre generasjon- og kjønnsforpliktelser i familien (Leira, 2012, s. 77). Slik jeg har gjennomgått i kapittelet om tidligere forskning så har småbarnomsorg vært en av familiens oppgaver, men har blitt et ansvar også for det statlige i form av foreldrepenger og barnehage. Leira (2012) knytter omsorg til T. H. Marshall sine analyse av medborgerskapet, og drøfter omsorg i lys av sosiale rettigheter (Leira, 2012, s. 78).

I følge Marshall inngår det tre ulike typer rettigheter under medborgerskapet, disse kategoriseres som borgerlige, sosiale og politiske rettigheter. Leira knytter omsorg til sosiale rettigheter, som er økonomiske og sosiale rettigheter velferdsstaten har etablert. Det som karakteriserer den moderne velferdsstaten er at borgernes individuelle behov betraktes som noe kollektiv, og at man på den måten har et grunnlag for å kreve disse rettighetene. (Leira, 2012, s. 79). Leira deler inn de sosiale rettighetene knyttet til omsorg i to kategorier, hvor det ene er rettigheter til å gi omsorg, og den andre rettigheter til å motta omsorg. Rettighetene for å gi omsorg kan enten være defamiliserende eller refamiliserende (Leira, 2012, s. 80). I konteksten av denne oppgaven vil defamiliserende rettigheter referere til tiltak som fjerner ansvaret fra familien, i småbarnsomsorgen kan det være barnehage fordi det fristiller familien fra disse oppgavene. Rettigheter til barnehage er både en rettighet for foreldre til å fristilles fra barneomsorg for å jobbe, men det er også en rettighet for barn til å delta i tilbud utenfor hjemmet. Refamiliserende tiltak er på sin side tiltak som fristiller familien fra arbeidslivet for å ta vare på barna, som i denne konteksten kan knyttes til foreldrepenger (Leira, 2012, s. 80). Foreldrepengeordningen er ment å muliggjøre det for kvinner å være mødre og samtidig kunne være yrkesaktive. I tillegg, slik jeg har presisert ovenfor, er foreldrepengeordningen og utvidelsen av fedrekvoten også et tiltak for å omfordele en andel av omsorgsbyrden over til far, og styrke far sin tilknytning til barnet (Leira, 2012, s. 82).

Leira fremhever at et fellesstrekk, uansett hvilket omsorgsregime en velferdsstat har, at omsorg er kjønnet og at kvinnen er den sentrale som omsorgsbyter (Leira, s. 83). I forbindelse med foreldrepengeordningen har både mor og far individuelle sosiale rettigheter, og etter

innføringen av tredelingen er disse sosiale rettighetene nesten identiske. Utviklingen fra at mor har vært den primære omsorgsarbeideren til at dette arbeidet har blitt redistribuert over på far og staten (barnehageplass) kan betegnes som en *demotherization* prosess. Dette begrepet introduseres av Mathieu (2016) og er en prosess der mor avlastes fra omsorgsansvar gjennom omfordeling til familie (feks. fedrekvote), stat (barnehage) eller marked (kjøp av omsorgsarbeid) (Mathieu, 2016, s. 585). Hvordan motherization (moderisering) og demotherization (demoderisering) skjer, skisseres av Mathieu i en tabell som jeg gjengir nedenfor.

Tabell 2: Mathieus skisse av prosessen knyttet til demotherization og motherization (Mathieu, 2016, s. 582).

	Moderisering	Demoderisering
Defamilisering	Implisitt maternalisme	Statlig finansiert dematernalisme
Familisering	Tradisjonell maternalisme	Familisert dematernalisme

Maternalisme blir brukt som begrep for å beskrive utfallet av de ulike prosessene for familiepolitikk (Mathieu, 2016, s. 582). For å sette disse begrepene i kontekst skal jeg knytte de ulike begrepene opp mot velferdsytelser vi har i Norge. Implisitt maternalisme er når mødre får penger eller tid for å ivareta barn, i norsk kontekst kan dette eksempelvis være kontantstøtte. Statlig finansiert dematernalisme refererer til når omsorgsarbeid omfordeles til statlige institusjoner, og i denne konteksten er det derfor snakk om barnehage, men knyttes også til fedrekvoten der far får økonomisk støtte for å avlaste mor fra omsorgsansvaret. Tradisjonell maternalisme og familisert dematernalisme er prosesser der mor er hjemmeværende uten noe statlig støtte, eller får hjelp med barnepass eksempelvis fra besteforeldre (Mathieu, 2016, s. 582-383). Implisitt maternalisme kobles opp mot god *kjønnsequity* (rettferdighet) fordi mors omsorgsevne blir anerkjent gjennom tid og betaling til omsorgsarbeid. Samtidig kobles det også opp mot dårligere *kjønnequality* (likestilling) fordi dette ikke oppfordrer mor til å delta i yrkesaktivt arbeid. Statlig finansiert dematernalisme kobles til god *kjønnequality* gjennom at far oppfordres til lik tidsbruk som mor hva gjelder omsorgsarbeid, og at mor gjennom denne prosessen har mulighet til å være i full jobb (Mathieu, 2016, s. 584). De ulike prosessene knyttet til velferdsytelser i en reproduktiv kontekst kan på den måten ha flere ulike implikasjoner for kvinnens liv.

3.1.3 Tid og omsorg

Et aspekt ved det som kjennetegner barseltid og permisjonsordningene er *tid*. Spørsmål om lengde på permisjon, fordeling av tid mellom foreldre og hva tiden i barsel egentlig innebærer er noen av mange tidsspørsmål som melder seg. Karen Davies (1996) beskriver livslinjemetoden som et verktøy for å studere sammenhengen mellom hjemmearbeid og betalt arbeid og utdanning, for å forstå kvinners liv. Det er en metode som kan brukes for å plassere handlinger i en livslinje, for å synliggjøre hvilke implikasjoner ulike livsfaser har for handling. En slik metode lager rom for å forstå sammenhengen mellom posisjonen til kvinnen i samfunnet og hvilken livsfase hun er (Davies, 1996, s. 579). Hvor en kvinne er i livet vil gjennom dette perspektivet være et nyttig bidrag til å forklare kvinnens handlinger og meningsdanning rundt egne valg. I denne oppgaven skal jeg ikke tegne en livslinje på bakgrunn av informantenes utsagn, men heller anvende perspektivet for å forstå hvordan livsfase kan være en forståelsesramme for deres valg.

Noe som problematiseres i Davies (1996) sin artikkel er tid og hva som egentlig menes med tid. Newtons definisjon av tid er at den er noe lineært, absolutt og standardisert, og er noe vi kan måle i timer og dager. Davies fremhever følgelig at denne tiden i det moderne samfunnet har utviklet seg til å få en pris og være en vare, og på den måten har makt fått innpass i definisjonen av tid (Davies, 1996, s. 582). Forskere av livsløp har argumentert for at tid ikke kan betraktes på denne måten fordi tid alltid er forankret i en kontekst. På den måten argumenteres det for at temporalitet ikke handler om en lineær tidsgang, men snarere til hvordan det som skjer i nåtid blir meningsfullt gjennom en persons tidligere erfaringer og antatte fremtid (Davies, 1996, s. 581). Davies argumenterer for at en lineær tidsforståelse kommer til kort hvis vi ser på menneskers egne erfaring med eget liv, fordi det er en sammensetning av ulike temporale strukturer, tider og timing, som også på ulike måter kan kobles til kjønn (Davies, 1996, s. 582). Davies introduserer konseptet *process time* som er en tidsforståelse bygget på kvinners beskrivelser av eget liv, hvor tid fremstår som mye mer enn den lineære og målbare tiden (Davies, 1996, s. 582).

Process time er ifølge Davies blant annet tett knyttet til emosjonelt arbeid og omsorgsarbeid, og på den måten også reproduksjon. Davis eksemplifiserer denne tidsforståelsen med at eksempelvis amming/mating av et barn kan være vanskelig å romme innenfor en bestemt tidsramme i Newtonisk forståelse. Det er vanskelig å bedømme hvor lang tid dette tar, og

process time kjennetegnes av at det er kontinuitet i handlinger, men at det ikke er linearitet. Denne tidsforståelsen er ikke oppgaveorientert, som betyr at tiden snarere er en kompleks forbindelse av flere prosesser og oppgaver som pågår parallelt med hverandre (Davies, 1996, s. 583). I tillegg til dette er det også vanskelig for en person å spore tilbake når ting ble gjort, og hvor mye tid man brukte på den man gjorde (Davies, 1996, s. 583). *Process time* er på den måten kjennetegnet av at flere tanker og handlinger skjer parallelt i en prosess. Den er vanskelig å gjøre målbar, og er en tid som krever fleksibilitet (Davies, 1996, s. 583). Den betalte permisjonstiden kan forstås som en lineær tid til å være hjemme, som er finansiert av staten. Det er imidlertid vanskelig å forstå kvinners liv gjennom en slik tidsforståelse, og derfor skal teorien om *process time* bidra til å forstå kvinnenenes erfaringer av permisjonstiden.

3.2 Likestilling – likhet og forskjell

Slik det kommer frem i tidligere forskning er spørsmålet om likhet og forskjell mellom mor og far et sentralt i forbindelse med reproduksjon. Det er derfor nødvendig å si noe om hva likhet og forskjell er, samt gi en kjønnsforståelse av kvinnen som er studieobjektet. Dette skal jeg ta for meg i følgende delkapittel.

3.2.1 Hva er likestilling og likhet?

Kristensen, Ravn og Sørensen påpeker at når det grunnleggende kjønnede temaet reproduksjon skal diskuteres, er det aktuelt å legge til grunn noen forståelser av hva likestilling er (Kristensen et al., 2016, s. 4). Scott (1988) skriver om at likhet versus forskjell har blitt brukt for å betegne feministiske perspektiv i konflikt og politiske strategier. Likhetsperspektivet argumenterer for at «sexual difference», eller kjønn oversatt til norsk, ikke regnes som en relevant betraktning i sammenheng med arbeid, skole og rettshjelp. På den motsatte siden har vi forskjellsperspektivet som argumenterer for at forespørsler som gjøres på vegne av kvinner må ta i betraktning kvinner som en gruppe med felles interesser og karakteristikk (Scott, 1988, s. 38). Det likhetsfeministiske perspektivet løfter altså frem at kjønnene skal ha like rettigheter, men forskjellsfeminismen på sin side løfter frem at kjønnene er ulike og at rettighetene også burde være tuftet på deres forskjeller i behov, interesser og karakteristikk. Likestilling er altså et spørsmål om vektlegging av kjønnslikheter- og forskjeller.

Motsetningen mellom forskjell- og likhetsfeminisme kan knyttes opp mot at det har vært ulike perspektiv på hva likestillingsmålet er, mer spesifikt kan en spørre seg: hva er likhet? Dahlerup (2003) skriver godt om hvordan det finnes ulike perspektiv på hva som er likestillingsmålet. Det klassisk liberalistiske perspektivet på mål om likestilling har tatt sikte på å sørge for *like muligheter* til å «komme frem til målstreken», det vil si at forskjeller ikke blir tatt høyde for. Den første innvendingen mot dette har vært et spørsmål om de reelle mulighetene egentlig er like. Kritikken har pekt på at det kanskje skjuler seg noen avgjørende forskjeller som gjør at mulighetene derfor ikke *reelt* er like. Denne kritikkenes mål er at mulighetene skal være like reelt og ikke utelukkende formelt, men det er ikke et krav om at alle skal «nå frem til målstreken samtidig» (Dahlerup, 2003, s. 32-33). Sosialistisk og sosialdemokratisk likestillingsperspektiv tar denne kritikken et steg videre og problematiserer det at mennesker har forskjellige forutsetninger og at samfunnet i seg selv skaper ulikhet. Det konkurrerende likestillingsmålet er derfor *faktisk likhet*, altså at man må ta tilstrekkelig høyde for grunnleggende forskjeller (Dahlerup, 2003, s. 33). Metaforisk betyr dette at alle skal ha samme posisjon og kunne nå frem til målet samtidig. Dahlerup fremhever så at når målet om faktisk likhet springer ut av en kritikk av forskjellige vilkår, vil ikke likebehandling formelt, herunder kjønnsnøytral likestillingspolitikk, være en tilstrekkelig (Dahlerup, 2003, s. 33). Vi ser altså at like muligheter, reelt like muligheter og faktisk likhet er 3 forskjellige perspektiv på hva likhet egentlig er. Men at hvis målet er at alle individer faktisk skal kunne nå de samme målene med samme innsats, kreves det at individenes forskjellige vilkår tas med i betraktningen av utformingen av muligheter, som i denne sammenhengen er velferdsytelser knyttet til reproduksjon.

3.2.2 Kvinnen & kroppen

Så, når vi snakker om likestilling, likhet og forskjell i reproduksjon er naturligvis diskusjonen om kjønn aktualisert. Hva forstår man kjønn som innenfor sosiologien? Og hvordan kan man betrakte kjønnsforskjeller i tilknytning til reproduksjon? Teori om kjønn er sentralt i analysen av kvinnenens behov knyttet til foreldrepermisjon, fordi kjønn spiller en svært sentral rolle i reproduksjon. For å forstå kjønn skal jeg vende meg mot Beauvoirs teori i *The Second Sex*, gjennom fortolkningen som Torill Moi (1999) presenterer i sitt essay.

Toril Moi beskriver *The Second Sex* som et sofistisert bidrag i den moderne feminismen (Moi, 1999, s. 59). Beauvoir sitt sitat “the body is not a thing, it is a situation” har blitt kritisert for å

si at fysiske sider ved kjønnen bare har en mening når det er i en gitt kontekst. Ifølge Moi er dette en mistolking, fordi meningen er at kroppen både *er* en situasjon, som også er *i* en situasjon (Moi, 1999, s. 59). Når Beauvoir tar stilling til biologien fremhever hun at kvinner og menns plass i reproduksjonen er svært forskjellig på ulike nivå, det er mer tidkrevende, større risiko og en større belastning for en kvinne å skulle få barn enn for en mann. Dette fremhever hun som et sentralt aspekt ved å beskrive kvinnens situasjon (Moi, 1999, s. 62). Det å få barn er på den måten gjennom Beauvoir sin teori noe som former livet til en kvinne, samtidig er kvinner ikke en fast virkelighet med definerer seg selv gjennom egne handlinger og meningsdanning (Moi, 1999, s. 63). Kroppen er på den måte en situasjon som rommer både kvinnens *levde erfaring* (hvordan hun gir mening til sin egen situasjon og egne handlinger) og egen erfaring med selvet og verden (Moi, 1999). Å bruke perspektivet at kroppen er en situasjon, betyr også å anerkjenne at kroppen har betydning for hvordan man handler. At kroppen ikke er en ting betyr kvinnens kropp har et legemliggjort forhold til verden rundt seg, og kroppen plasserer en kvinne i en rekke situasjoner (Moi, 1999, s. 65 og 67). Kroppen fungerer som vårt perspektiv på og samhandling med verden, og former hvordan vi lever livet vårt. I tillegg har den en tvetydighet fordi den inkluderer både biologiske naturlover, men også egen meningsdanning (hva vi gjør med kroppen vår) (Moi, 1999, s. 69).

Hvilken rolle biologien spiller for kjønn er et stadig spørsmål i sosiologien. Moi oppsummerer 5 påstander som Beauvoir presenterer i sin teori. (1) De biologiske fakta får kun mening når de sees i sosiale, psykologiske eller økonomiske kontekster. (2) Biologiske fakta er uansett viktige element i en kvinnes situasjon. (3) Likevel kan ikke de biologiske fakta alene definere en kvinne. (4) Kroppen definerer ikke kvinnen, men kvinnen gjør den til sin egen gjennom sin egen levde virkelighet. (5) Siste er at undertrykkelse av kvinner ikke kan forklares av biologien (Moi, 1999, s. 71). Kvinnen definerer på den måten seg selv gjennom sin kroppsliggjorte posisjon (Moi, 1999, s. 72). I tilknytning til diskusjonen om biologi fremhever Beauvoir at en kvinnes levde erfaring både er omfattet av biologiske kjønnsforskjeller, men samtidig er den formet av aspekter som ikke har noe med det biologiske. En kvinne opplever verden gjennom kroppen sin, men selv om opplevelsen ikke er annerledes enn mannens er det en sjanse for at samfunnets blick på kvinnen vil være annerledes enn mannen, som vil forme hennes opplevelser av bestemte situasjoner (Moi, 1999, s. 78).

Et viktig aspekt ved teorien som fremheves av Moi er at Beauvoirs definisjon av en kvinne er ikke-normativ. Dette betyr at det kun er studier av konkret kvinnenes *levde erfaring* som kan fortelle hva det vil si å være kvinne i en gitt kontekst (Moi, 1999, s. 76). Ifølge Beauvoir skal undersøkelser av *levd erfaring* gjøres gjennom det erfarende individet (Moi, 1999, s. 82-83). Dette er et sentralt aspekt ved den metodologiske begrunnelsen for valget om å intervju kvinner. Mitt spørsmål er hvorfor så mange kvinner har et mønster for bruk av ulønnet permisjon, og da må jeg se mot å undersøke kvinnenes egne levde erfaring av foreldrepermisjon og permisjonstid. Dette åpner opp for å studere kvinners erfaringer, og dermed kvinnenes egne beretninger.

4 Metode

Tjora (2021) påpeker transparens som en del av å sikre god forskningskvalitet, og det som er viktig i forbindelse med dette er åpenhet rundt fremgangsmåte i form av hvorfor og hvordan studien er gjort og hvilke valg som er tatt (Tjora, 2021, s. 264). Jeg skal derfor i denne delen beskrive forskningsmetode og gjennomføring, utvalg, rekruttering, kode- og analyseprosess, samt komme med noen etiske betraktninger avslutningsvis i kapitlet.

4.1 Metode for datainnsamling

Å velge riktig metode for å utforske en problemstilling er helt essensielt for forskningens gyldighet, som vil si at resultatet på forskningen er det vi faktisk ønsket svar på (Tjora, 2021, s. 262-263). I dette prosjektet har jeg valgt å anvende intervju, mer spesifikt dybdeintervju som metode for datainnsamling. Intervju er en svært populær metode for datainnsamling, hvor Roulston fremhever at det er den mest brukte kvalitative metoden, i tillegg har Tjora kritisert intervjuet som metode for at intervjuet velges på bakgrunn av pragmatiske hensyn (Roulston, 2010, s. 199; Tjora, 2017). Det er derfor nødvendig å gjøre nøye overveielser ved valg av intervju, som viser til at valget er gjort på bakgrunn av hensyn til forskningens kvalitet.

I denne studien er jeg ute etter å få fatt på hvilke behov den ulønnede permisjonen dekker for kvinner, dermed kan dybdeintervju ansees som en god forskningsmetode fordi jeg er interessert i informantens erfaringer og nyansene som finnes i disse (Tjora, 2021, s. 128). I tillegg til dette viser Silverman (2017) til at intervjuet tilrettelegger for at vi kan komme oss på innsiden av en informant sitt hode, og få innsikt i informasjon med kompleksitet og dybde,

noe som er interessant for mitt prosjekt (Silverman, 2017, s. 146). Videre fordeler ved intervjuet kan knyttes til god pålitelighet, om metoden anvendes på en god måte. Gjennom intervjuet kan man samle empiri gjennom lydopptak, som gjør det mulig å presentere det informanten har sagt direkte. Det er imidlertid viktig at sitater kontekstualiseres riktig og ikke vrís om på (Tjora, 2017, s. 83). Dybdeintervjuet er på den måten en hensiktsmessig metode fordi denne studien søker svar på kvinnenes uttrykk for behov i deres erfaringer med ulønnet permisjon, på den måten vil intervjuene være en inngangsport til mer kompleks informasjon om de eksisterende tallene knyttet til ulønnet permisjon.

Formålet med intervjuene er ikke å fortelle kvinnenes personlige historie som en biografi, men heller å anvende deres erfaringer med foreldrepermisjon for å utforske erfaringene gjennom det Tjora (2021) omtaler som en institusjonell etnografisk posisjon. Dette vil si å anvende en informants erfaringer til å videre utforske samfunnsmessige dominansforhold, ytre strukturer og sosiale forhold en kan gjenkjenne i disse erfaringene (Tjora, 2021, s. 129). Smith sitt utgangspunkt for institusjonell etnografi er feministisk sosiologi, hvor hun forsøker å forstå samfunnet nedenfra og opp gjennom kvinners erfaringer (Tjora, 2021, s. 129). I mitt prosjekt er målet likt Smith sitt, hvor jeg skal utforske kvinnenes erfaringer nedenfra og opp, for å skape forståelse for den økende bruken av ulønnet permisjon.

4.2 Utvalg og rekruttering

I begrunnelsen av hvorfor jeg har valgt å intervju kvinnene vil jeg vise til kapittelet med tidligere forskning. Den økende bruken av ulønnet permisjon blant *kvinner* etter tredelingen, og hvilke behov som dekkes av den ulønnede permisjonen er mitt interessefelt. Siden det er nettopp kvinner som står for den vesentlig største andelen av de som tar ut ulønnet permisjon har jeg besluttet å intervju kvinnene. I tillegg har en annen faktor vært at mye av fedrekvoteforskningen har basert seg på intervju med fedre, og derfor er det interessant å rette søkelyset mot mødrene. Utvalgsriteriene har vært at informanten må være kvinne og at de må ha tatt ut foreldrepermisjon etter 2018, eller at de har permisjon nå. Et annet kriterium var at de må ha tatt eller at de skal ta minst én periode med 100% ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepermisjon, utover dette var det åpent for variasjoner.

Med mål om å få informanter spredt rundt i Norge spekulerte besluttet jeg å starte rekruttering i sosiale media ved bruk av en rekrutteringsplakat som bekjente rundt omkring delte på sin Facebook-profil. Responsen var overveldende så fort rekrutteringsplakaten hadde fått fart på

facebook. Både ukjente fra andre siden av landet, gamle og nye bekjente tok kontakt med interesse for masterprosjektet, og på ett døgn hadde et tosifret antall mødre meldt sin interesse for å delta. Jeg fikk dermed flere henvendelser enn hva jeg trengte, derfor plukket jeg ut informanter strategisk med hensikt om å skape et utvalg med variasjon hva gjelder alder, yrke, antall barn og bosted. 9 informanter ble forespurt om å delta i intervju hvor alle takket ja og deltok. Rekrutteringsmetoden kan betraktes som *smøballmetode*. Snøballmetoden kjennetegnes opprinnelig av at man har et sett “førstekontakter” som følgelig setter en i kontakt med informanter (Tjora, 2021, s. 150). Facebookvenner har både vært informanter, men også mine førstekontakter som har bidratt til å sette meg i kontakt med informanter. I tillegg bærer rekrutteringsstrategien preg av å være et strategisk utvalg, som vil si at informantene er spesifikt valgt ut fordi de er i en posisjon som gjør de i stand til å si noe om temaet (Tjora, 2021, s. 145). For å skape en oversikt over de ulike kvinnene har jeg skissert en tabell med utvalget mitt nedenfor hvor navnene deres er pseudonymer.

Tabell 3: Oversikt over utvalget.

Kvinnen		Partner	Barn
<i>Nina</i>	20-årene, student og 100% jobb.	Student	1
<i>Elin</i>	20-årene, 100% jobb.	100 % jobb	1 + 1 på vei.
<i>Marie</i>	30-årene, 100% jobb.	100% jobb	2 + 1 på vei.
<i>Synnøve</i>	20-årene, selvstendig næringsdrivende/100% jobb.	100% jobb	1
<i>Tiril</i>	30-årene, 100% jobb	Selvstendig næringsdrivende	2
<i>Maren</i>	30-årene, 100% jobb	100% jobb	4
<i>Siri</i>	20-årene, 100% jobb	100% jobb	2
<i>Lone</i>	30-årene, 100% jobb	100% jobb	3
<i>Hanne</i>	30-årene, 100% jobb	100% jobb	2

Jeg vil også kommentere generaliserbarhet knyttet til studien min. 9 kvinner et lite utvalg og det vil derfor være nødvendig med flere studier for å kunne fastslå en overordnet trend. Likevel vil jeg argumentere for en generaliserbarhet i form av at studien min kan peke ut noen tendenser i kvinners bruk av ulønnet permisjon. Kvinnene i utvalget er forskjellige med forskjellige livskonstellasjoner, det kan derfor være rimelig å si at dette kan være tilfellet for flere kvinner utover utvalget mitt. Jeg vil likevel bemerke at en overvekt av utvalget befinner seg i kvinnedominerte yrker. Det kan derfor være interessant å undersøke om andre behov trer

frem i en lik studie av kvinner i mannsdominerte yrker, og dermed om dette er generaliserbart for ulike yrkesgrupper.

4.3 Gjennomføring av intervju

Intervju er en metode hvor flere har påpekt at det finnes begrensninger som påvirker forskningskvaliteten. Derfor skal jeg i denne delen presentere og begrunne hvordan gjennomførelsen av intervjuene er gjort. Gjennomføringen av intervjuene ble gjort nettbasert over Zoom, noe jeg i utgangspunktet hadde sett på som en begrensning fordi man ikke får den samme mellommenneskelige kontakten digitalt som i fysiske intervju. Mine vurderinger av dette endret seg underveis i intervjuene, fordi jeg oppdaget at digitale intervju åpnet opp for at informantene kunne være i sine naturlige omgivelser. En kritikk som har blitt rettet mot intervjuet er at intervjusituasjonen fjerner informanten fra de kjente og naturlige omgivelsene sine, og da spesielt om det er omgivelser som er sentralt for forskningsspørsmålet (Kusenbach, 2003, s. 462). At informantene var i privatsfæren og sine naturlige omgivelser fremsto som positivt, sammenlignet med å skulle møte opp på en fremmed plass. En avslappet og trygg stemning fremheves av Tjora (2021) som et viktig aspekt for intervjuets kvalitet, fordi det legger til rette for at informanten føler seg komfortabel med å åpne seg opp (Tjora, 2021, s. 132). På denne måten tilsier mine vurderinger at det nettbaserte intervjuet ikke nødvendigvis var så negativt som jeg først antok at det kunne være. Andre fordeler i nettbaserte intervju i mitt prosjekt er at det muliggjorde å intervju informanter over hele landet, og jeg måtte på den måten ikke avgrense til én region. I tillegg har informantene mine små barn, og på den måten kan det å møte på et fysisk intervju være vanskelig å få til.

Når jeg bestemte meg for å ha nettbaserte intervju rettet jeg fokus mot å sørge for en god struktur på intervjuet for å skape best mulig flyt. Når en informant skal delta i et intervju har vedkommende ofte forventninger til at det skal være en viss formalitet og struktur over det, og at intervjueren på den måten har ansvar for at det etableres kommunikasjonsrammer (Tjora, 2021, s. 133). For å lage rammer startet jeg med praktisk informasjon, før jeg ga informanten en oversikt over hva vi skulle snakke om. I tillegg sørget jeg for å binde de ulike delene sammen underveis så informanten forsto hvordan spørsmålene mine hang sammen. Jeg forsikret også informanten, i tråd med Tjora (2021) om at jeg skulle sørge for å peile intervjuet i riktig retning, og at informanten ikke trengte å begrense seg i utsagnene (Tjora, 2021, s. 132). Dette er et aspekt som understøttes av Hammersley (2017) som fremhever at

det kan være hensiktsmessig å veilede informanten i svarlengde for å unngå usikkerhet vedrørende hva som skal utdypes og ikke, men samtidig sørge for at det ikke skaper mer forvirring (Hammersley, 2017). Ved at jeg presenterte en struktur og veiledet informanten i intervjuet skapte det en god flyt gjennom hele intervjuet.

Roulston (2010) løfter frem Kvale (1996) sine kvalitetskriterier for å oppnå god forskningskvalitet, der blant annet intervjuerens kompetanse er viktig. Intervjuerens rolle er viktig med tanke på å evne å følge opp informantens utsagn og få frem meningen med de relevante aspektene i utsagnet, i tillegg til å bekrefte fortolkninger underveis (Roulston, 2010, s. 202). En erfaring jeg gjorde meg i løpet av det første intervjuet var at det ikke nyttet å belage seg for mye på intervjuguiden, og at det dermed krevde en del av meg som intervjuer. Intervjuguiden fungerte mer som en tematisering, men rekkefølge og fokus i samtalen varierte fra kvinne til kvinne. Deres erfaringer er naturligvis svært subjektive, noe som krevde at jeg måtte “bli med” på den veien de tok meg og stille de riktige spørsmålene spontant underveis. Underveis i analysen så jeg dog at temaet for intervjuet kunne vært mer avgrenset, da det totale datamaterialet ble for stort til å rommes inn i én masteroppgave. Et videre grep jeg gjorde for å forbedre forskningskvaliteten var å innta en naiv posisjon. Dette fremhever Tjora (2021) betydningen av når man er i samme alder, livssituasjon eller kjønn som informanten, fordi informanten sitter med noen forventninger av forståelse hos intervjueren (Tjora, 2021, s. 133). Dette er en situasjon som er aktuell for meg, og jeg oppdaget etter første intervju at informantene forventet at jeg implisitt skulle forstå ulike aspekter med utsagnene deres. Derfor utbedret jeg rammene for intervjuet med å forberede informantene på at de skulle fortelle meg om ting som om jeg var helt uforstående, slik at utsagnene deres kom frem i sin helhet på opptaket.

4.4 Databehandling, analyse & koding

Intervjuene ble tatt opp ved bruk av en diktafon, hvor jeg overførte intervjuene til mitt personlige hjemområde på NTNU sine servere. Dette lagringsstedet er kvalifisert for filer som er strengt fortrolig, og det er dermed ingen tvil om at dette er en sikker måte for oppbevaring av filene. Neste steg i bearbeidelse av datamateriale er å transkribere intervjuene, og jeg tok kontakt med forskningsstøtte ved NTNU for å undersøke om jeg kunne benytte NTNU tale til tekst. I søknaden til SIKT har jeg oppført at det *kan* forekomme helseopplysninger i datamaterialet, og dette var de eneste opplysningene jeg ikke kunne transkribere ved bruk av

tjenesten. Jeg rådførte meg videre med veileder og kom til en konklusjon om å gjøre en vurdering av hvert enkelt intervju. Fordi ingen av intervjuene mine har hatt innhold i form av helseopplysninger har jeg derfor anvendt tjenesten for alle intervjuene. Etter å ha kjørt lydfilene gjennom tjenesten har jeg umiddelbart slettet filene, slik at de ikke oppbevares der. I tillegg til å bruke automatisk transkripsjon har jeg manuelt gått gjennom alle intervju og rettet på transkripsjonene.

Det første steget jeg gjorde i analysen av datamaterialet var å lese gjennom alle intervjuene og se etter tema som gikk igjen i intervjuene og markere disse. Førre for analysen har vært en analysestrategi inspirert av Frasers teori om behovsfortolkning, hvor jeg i analysen har sett etter behov og behovsfortolkninger som trer frem blant kvinnenens begrunnelser for ulønnet permisjon, samt deres manøvrering i velferdssystemet. Temaene som bemerket seg i første gjennomlesing var (1) Behov, (2) Tid og (3) Likhet og forskjell, og på bakgrunn av dette fargekodet jeg utsagn etter denne sorteringen. Videre delte jeg utsagnene inn i kodegrupper (se vedlegg) med empirinære koder basert på data og ikke teori, i tråd med Tjoras SDI-metode (Tjora, 2021, s. 219). Spørsmålet jeg stiller springer ut ifra konkrete empiriske funn, og derfor er analysen min også empirinær. Med unntak av Frasers plass i arbeidet har utførelsen av selve analysen i stor grad vært induktiv, hvor jeg har tatt utgangspunkt i empirien og sett mot teori på bakgrunn av datamaterialet.

4.5 Etiske betraktninger

I forskning er det viktig å sørge for at praksisen er etisk forsvarlig. I denne delen skal jeg gå inn på noen etiske betraktninger jeg har gjort i prosjektet mitt for å sørge for dette. Tjora (2021) fremhever viktigheten av å sørge for at informantene er trygge på at det er mulig å trekke seg fra studien når som helst (Tjora, 2021, s. 188). For å sikre at informantene var komfortable med din deltagelse startet jeg alle intervjuene med å informere informantene om at de hadde muligheten til å trekke seg når som helst eller be om sitatsjekk, og at dette var helt uproblematisk. Dette ble gjort for å unngå at informantene satt med en følelse av forpliktelse eller redsel for å «ødelegge».

En annen etisk betraktning jeg har gjort er knyttet til utvalget mitt. Jeg fikk mange henvendelser om deltagelse og måtte derfor velge ut informanter. Blant de utplukkede er det både bekjente og ukjente, hvorav noen facebookvenner. I utvelgelsen sorterte jeg bort alle

henvendelser fra kvinner jeg har en relasjon til den dag i dag, og som er en del av mitt sosiale nettverk. De som ble valgt ut til å være med er kvinner jeg kjenner perifert, og er ikke noen jeg har en nær relasjon til i dag. På den måten har jeg unngått å intervju nære venner, slik at jeg har unngått at informantene forsøker å «hjelp» meg med å si de riktige tingene.

Videre er det viktig å ta stilling til det faktum at foreldrepermisjon er en svært intim del av folks liv. I disse intervjuene ber jeg folk om å begrunne sine liv som ligger nært privatlivets fred. Som forsker er det viktig å være oppmerksom på at ved å be informantene om å begrunne livene sine på denne måten, så tar vi noe intimt og privat og tar det inn i den politiske og samfunnsstrukturelle sfæren hvor deres liv blir en del av biopolitiske spørsmål. Derfor er det viktig å presisere hvorfor en slik studie er nyttig og nødvendig. De familiepolitiske beslutningene gir rammer for folks privatsfære, og om vi skal forsøke å forstå disse rammene er det også nødvendig med en undersøkelse av hvordan det fungerer i praksis. For å skape forståelse for en økende bruk av ulønnet permisjon må vi undersøke denne delen av folks liv for å kunne synliggjøre begrunnelser for denne utviklingen. Ved å kunne synliggjøre begrunnelser for en uheldig utvikling gir det også muligheter til å bruke kunnskapen til å utbedre de familiepolitiske rammene for å føre utviklingen i ønsket retning.

Til slutt vil jeg kommentere min forskerrolle. Noe jeg anser som positivt for min forskerrolle i dette prosjektet er at jeg ikke har barn selv, dermed har jeg ingen personlige erfaringer med det jeg stiller spørsmål til. Dette mener jeg bidrar til å unngå at jeg har hatt forutinntattheter og et eventuelt bias i arbeidet med prosjektet. Som sagt har prosjektet basert seg på intervjuer om svært personlige tema, det har derfor vært svært viktig for meg å imøtekomme informantene med interesse, forståelse og ydmykhet rundt det de forteller meg. Jeg har vært opptatt av å sørge for at de har fått definere hva som er riktig for dem, og ikke formidle hva som anses som «riktig» fra samfunnets side. For å ivareta anonymitet har jeg lagret kontaktinformasjon i en notatblokk som jeg har oppbevart hjemme. I tillegg til dette anonymiserte jeg intervjuene så fort de var transkribert og brukte pseudonymer fra første stund, slik at de ikke kan spores til datamaterialet. Samtykkeskjemaer er lagret i NTNU sine servere som kvalifiserer for strengt fortrolige dokumenter.

5 Analyse

I analysen er formålet å besvare hovedproblemstillingen: Hvilke behov og behovsfortolkninger kommer til uttrykk i kvinners erfaringer med bruk av ulønnet permisjon? For å gjøre dette har jeg strukturert analysens kapitler etter oppgavens underproblemstillinger: Hva er kvinnenes permisjonspraksiser? Hvilke praktiske behov forteller kvinnene om? Hvilke kjønnede behov forteller kvinnene om?

5.1 *Hva er kvinnenes permisjonspraksis?*

I tidligere forskning ser vi at ulønnet permisjon kan sees på som en ny type permisjonspraksis. For å kunne si noe om hvilke uttrykk for behov som kommer frem i kvinnenes erfaringer med ulønnet permisjon, må jeg først gå innpå hvilken permisjonspraksis kvinnene har etablert med partneren sin og konteksten for dette. I dette første delkapittelet skal jeg derfor analysere hvordan de har brukt foreldrepermisjonsrettighetene sine og den ulønnede permisjonen. På den måten skal jeg besvare den første underproblemstillingen: *Hva er kvinnenes permisjonspraksiser?*

5.1.1 **100% dekning & mor tar hele fellesperioden**

Det første delkapittelet i denne delen av analysen handler om hvordan de har brukt rettighetene sine for foreldrepermisjon. Slik ordningen er i dag er permisjonstiden tredelt uansett, men foreldrene kan velge mellom 80% og 100% dekning som vil gi de 59 uker eller 49 uker betalt permisjon (NAV, 2024). Mine informanter har utelukkende tatt ut den korteste permisjonslengden som gir 100% lønn. Marie som snart er trebarnsmor, Maren som er firebarnsmor og Synnøve som akkurat har fått sitt første barn forteller om at det ikke lønner seg for noen å ta den lengste permisjonen.

Marie: Men jeg husker vi leste litt om det og vi snakket litt med venner som hadde fått barn. For oss og generelt, det lønner seg jo ikke å ta ut den der 80 prosent lønn i flere uker.

Maren: Når du kan velge 49 uker med 100% eller 59 uker med 80%, så er de ti ukene du får ekstra et økonomisk tap.

Synnøve: Så vi veide opp imot å ta 80% utbetaling kontra 100%. Ta 80% er i hvert fall ikke noe veldig snart, ikke så økonomisk gunstig kontra det å ta 100%.

Det vi ser her er et standpunkt om at det er økonomisk uklokt å velge 80% permisjon, de velger derfor 100% permisjon fordi det er den beste løsningen økonomisk. En annen faktor som påvirker valget om å ha 100% dekning er at da skaper de fleksibilitet i å fordele uker. Maren forteller at muligheten til å fordele permisjonsukene slik det passer dem har vært et aspekt ved valget.

Maren: (Om permisjonene sine) Det er fire veldig forskjellige, men ganske like, for jeg har hatt fellesperioden hver gang. Det har vært noe vi har vært enige om, og det er kanskje også en av grunnene til at vi ikke tok 80% permisjon, for da blir det låst sånn at far får 19 uker, i stedet for 15 uker, og for oss har det passet best at jeg har gått hjem lengst.

Altså i stedet for å forlenge den betalte permisjonstiden så finner de en egen metode for å fordele ukene gjennom å ta den korte permisjonslengden og kombinere dette med ulønnet permisjon. Dette kan ifølge Frasers teori om behovstolkning ansees som en form for klientmotstand. Det statlige definerte behovet i tilknytning til foreldrepermisjon er at kvinner og menn har rett på like lang permisjon, dette er noe Maren (og partneren) ikke er enig i at passer for dem og på den måten har Maren funnet en måte å redefinere hva permisjonsbehovet er. I det norske permisjonssystemet er det etablert to løsninger, hvor 80% er tiltenkt de som har behov for lengre tid enn det som ligger i 100%. I stedet for å gå for 80% så har de heller koblet 100% løsningen med ulønnet permisjon, og på den måten utvikler de en praksis hvor de manøvrerer seg frem til egne tilpasninger for permisjonsuttak.

I tillegg er et funn i empirien at *alle* informantene har tatt ut fellesperioden, som kan sees i sammenheng med denne praksisen for å redefinere behov knyttet til permisjon. Dette kan betegnes som en moderiseringspraksis av den kjønnsnøytrale fellesperioden. Elin som har ett barn og ett på vei forteller om hvordan hun og partneren bestemte seg for fordeling.

Elin: Nei, det har ikke vært noen diskusjoner, det har vært mer en selvfølge egentlig fra begge sin side at det er jeg som skal ta de 16 ukene. Nå er jo vi, hva skal jeg si....litt heldige med at han jobber på sjøen. Når han er hjemme er han hjemme likevel. Vet ikke hva jeg skal kalle det, men han har jo på en måte permisjon når han er hjemme. Og når han er hjemme har han muligheten til å bidra kjempemye da. Så han har jo ikke noe behov for å ha 15 uker fri fra arbeid. Fordi når han er hjemme, så er han hjemme. Så derfor har det vært en selvfølge at jeg skal ha den fellesperioden.

Det Elin forteller her er at det var en selvfølge at hun skulle ha fellesperioden, noe hun har til felles med mange andre informanter. Eksempelvis var det ikke en diskusjon for Elin og

partneren om hvem som skulle ha fellesperioden, og en del av grunnen til dette er jobbsituasjonen deres. Elin har en jobb der hun er på jobb mandag til fredag hver uke, mens samboeren jobber i en sesongbasert turnus som vil si at han er lenge hjemme i perioder, men også lenge på jobb. På den måten er det altså mor som har behov for permisjon for å kunne være hjemme, far har ikke dette behovet på grunn av arbeidstidens karakter. Det er riktignok andre faktorer som også har spilt inn i hvorfor hun har tatt fellesperioden, men deres ulike behov for permisjon er en av påvirkningsfaktorene. At fars jobbsituasjon påvirker fordelingen av fellesdelen gjelder også for Nina. Hennes partner er student og har mye obligatorisk oppmøte på studiet, og på grunn av dette har han heller ikke fått tid til å jobbe så mye ved siden av. Nina forteller derfor at han hadde fått «nesten ingenting» i permisjonspenger, og at det derfor er smartere for dem at hun som er 100% student og 100% arbeidstaker tar ut fellesperioden. Selv om fellesperioden er ment for begge parter tar mor ut denne permisjonen fordi det passer det fortolkede behovet.

Siri forteller om begrunnelsen for at de valgte 100% dekning. Hun trekker frem at hun og mannen har ulike behov knyttet til jobb og tid hjemme, og at det å velge 100% dekning var en måte for dem å tilpasse permisjonen etter deres forskjeller.

Siri: Egentlig mest fordi jeg hadde mer lyst til å gå hjemme med ungene, enn han har. Så han synes 15 uker lenge nok, og ville ikke ha mer. For min del kunne jeg godt hatt 80, men han ville ikke være hjemme den ekstra måneden. Og for han sin jobb, så passer det også dårlig at han er borte.

I: Kan du fortelle litt mer om hvorfor han ikke hadde lyst på den ekstra tiden?

Siri: Han trives egentlig godt på jobb, det er så enkelt som det. Og jeg trives best hjemme med barna, så det er ingen annen grunn enn det.

Siri forteller det samme som Maren, som valgte 100% til dels for å unngå at mannen fikk flere uker. Siri *har lyst* til å være hjemme lengre, mens mannen ikke har det. Deres forskjellige behov passer ikke inn med den statlige fordelingen av permisjonsrettighetene, og på den måten redefinerer de behov knyttet til permisjon og finner en egen alternativ praksis for permisjonstida i form av fellesdel og ulønnet permisjon til mor.

Som nevnt har alle informantene tatt fellesperioden, men Marie skiller seg likevel litt ut når hun forteller om at hun hadde en annen innstilling til fordelingen av permisjonen før hun selv sto i situasjonen og skulle ta ut permisjon.

Marie: I utgangspunktet ville jeg gjerne i prinsippet på en måte og i teorien ha 50-50. Men innså vel egentlig at det ikke er praktisk mulig for oss, eller sånn... og egentlig ikke noe vi har lyst til på en måte. Så vi endte opp med at mannen min tok de 15 ukene, og at jeg tok hele den fellesperioden.

Marie: (...) Det holder jo hardt liksom. Prinsippene bare... fjoooh hehehe. Men det er noe med det. Når virkeligheten treffer, er det mange andre ting som spiller inn, og som kanskje blir litt viktigere enn idealisme. Mye viktigere, da.

Hun forteller om å ha vært veldig bastant i utgangspunktet på at det skulle være likt delt, men at det ikke ble helt som hun hadde tenkt når hun sto i situasjonen. Senere i intervjuet på oppfølgings spørsmål om at hun egentlig ønsket 50/50 fordeling forteller hun at planene var en lik deling, men da hun selv sto i situasjonen opplevde hun at behovene på spill ble viktigere enn prinsippene. Det vi ser her at Marie har hatt en idé på forhånd om hvordan ting skal gjøres, som underveis har blitt formet av hennes levde erfaring av det å bli mamma. Kvinnenes bruk av fellesperioden kan på den måten sies å være en moderiseringspraksis i form av implisitt maternalisme, basert på de behovene de selv har erfart, og at denne løsningen er valgt for å imøtekomme disse behovene.

5.1.2 Ulønnet permisjon – forlengelse & redusert stilling

Ovenfor har jeg skissert hvordan informantene har fordelt foreldrepermisjonen mellom mor og far, i denne delen skal jeg gå inn på hvordan de har brukt den ulønnede permisjonen de har tatt ut. Et av kriteriene for utvalget var at de skulle ha tatt én periode med 100% ulønnet permisjon i forlengelse av den betalte foreldrepermisjonen, det vil si at alle informantene har hatt tatt ut ulønnet permisjon på denne måten. Utover dette er det variasjoner i hvordan informantene har løst det, noe jeg skal gå inn på i dette delkapittelet.

Fraser definerer klientmotstand som å yte motstand mot den anerkjente definisjonen av behov, og dermed lage alternative praksiser. Ulønnet permisjon kan forstås som en slik alternativ praksis, hvor kvinnene lager en alternativ praksis for foreldrepermisjon for å justere hvordan permisjonen dekker behov i familien. Kvinnen skal ifølge staten ha 15 + 3 uker mødrekvote og (i utgangspunktet) dele fellesdelen med far. Kvinnene lager sin egen (forlengede)

foreldrepermisjon gjennom å bruke ulønnet permisjon, og på den måten utmanøvrerer de systemet for å dekke opp selvtolkede behov. Noen av informantene mine har kun tatt ut ulønnet permisjon 100% i én periode. Hanne, Maren, Nina, Marie og Elin har løst det på denne måten hvor de har tatt eller skal ta alt fra 2 til 5 måneder med 100% ulønnet permisjon. Noen av de andre kvinnene har løst det på en litt annen måte, som er å redusere stillingen sin etter at foreldrepermisjonen og den 100% ulønnede permisjonen er ferdig. Informantene mine forteller om en selvstendig behovsfortolkning som er med på å bestemme den ulønnede permisjonen.

Tiril: Vi tenkte det var litt fint, for å ta det bakfra da. Vi tenkte det var fint å ha litt ro på akkurat barnehagestart. Og derfor jobbet vi sånn at en av oss var hjemme fram til midt i september for å ha en veldig fin innkjøringsfase. Og hvis man strakk det at jeg skulle jobbe 60% og han 40% da, så var det bare å telle uker da. Da strakk den ordningen seg fram til midten av januar, og så var det å lappe sammen mellom min mammaperm og da han begynte sin permisjon. Så ble det sånn.

Tiril har en partner som jobber som selvstendig næringsdrivende, han kunne derfor ikke forlate jobben 100%, og derfor reduserte Tiril stillingen sin til 60% etter en periode med 100% ulønnet permisjon. Tiril har sammen med partner tolket de ulike behovene innad i familien og tatt utgangspunkt i disse når de har regnet på hvor mye ulønnet permisjon som skulle brukes. Lone forteller også om en intern behovsfortolkning i familien når de har utformet sin egen permisjonspraksis. Etter fullt uttak av ulønnet permisjon har hun fortsatt med en redusert stilling, som utfyller partnerens deltidsuttak av fedrekvoten.

O: Hva er grunnen til at han har tatt ut 50% fedrekvote?

Lone: Det er ikke akkurat 50% da kanskje... Han jobber jo to dager i uka. Og så har han tre dager permisjon. Grunnen til at han egentlig aldri har ønsket en full smekk med alt i gangen er at han liker å jobbe litt. Han blir litt sprø av å gå hjem så lenge hehe, og det skjønner jeg. Så han som type hadde ikke passet å gå hjem i 15 uker hehehe... Nei... det tror jeg ikke.

Lone forteller i intervjuet at hun har hatt lyst på ekstra tid med barna, samtidig som at mannen synes det er krevende å være hjemme over en lang periode. Dermed har de bruk ulønnet permisjon til å imøtekomme deres forskjellige behov. Dette har de gjort gjennom en moderiseringsprosess ved å omfordele tid hjemme fra far til mor. Siri jobber turnus og har på sin side et behov for en valgfrihet i arbeidstid, hun har derfor brukt 100% ulønnet permisjon til å skape sin egen fleksitid i jobb.

Siri: Så har jeg tatt ulønnet permisjon etter min foreldrepermisjon var ferdig og fram til barnehageoppstart. Så jeg har hatt ulønnet permisjon mens han har hatt pappaperm, der jeg har plukket vakter, i stedet for å gå tilbake til min faste turnus.

Måten Siri har manøvrert seg i systemet på er svært interessant. Hun har vært i ulønnet permisjon for å fristille seg fra turnusarbeid, og heller jobbe når det passer for henne og familien. Hun møter på flere behov i tilknytning til det å få barn, både behov for å være hjemme lengre enn ordinær foreldrepermisjon, men også behov for en mer fleksibel arbeidshverdag. På denne måten konstruerer Siri en egen praksis ved å bruke ulønnet permisjon til å skape den fleksibiliteten hun trenger som småbarnsmor. Disse 9 kvinnene har tatt ulønnet permisjon i forskjellige lengder og prosent, og det som viser seg her er at de gjør en egen behovsfortolkning og dekker opp eget behov med x-antall uker. Det ser ut til at universalløsningen for foreldrepermisjon ikke passer inn for disse ulike familiene, fordi de nettopp er ulike. Dette er i likhet med mødres bruk av fellesdelen en moderiseringspraksis, men fordi de statlige overføringene de har krav på (kontantstøtte) er vesentlig mye magrere, heller denne praksisen mot å være en form for tradisjonell maternalisme.

5.2 Praktiske behov

I delkapittelet ovenfor har jeg gått inn på hvordan mødre har delt betalt foreldrepermisjon med partneren sin, og hvordan de har tatt ut ulønnet permisjon. Videre i analysen skal spørsmålet rettes mot begrunnelser for permisjonspraksisen deres. I dette kapittelet vil analysen rettes mot å besvare underproblemstilling 2, som handler om praktiske begrunnelser for ulønnet permisjon. Det som er viktig å merke seg i lesingen av analysen av behov er at det er et veldig klart *samspill* mellom de ulike grunnene til hvorfor mødrene har valgt å ta ut ulønnet permisjon. Så selv om de ulike grunnene er delt inn hver for seg i analysen er det viktig å merke seg at noen grunner veier tyngre enn andre, og at det ene påvirker det andre. Kvinnenes begrunnelser kan derfor ikke sees for seg selv, men må alltid forstås som kontekstualisert.

5.2.1 Økonomiske behov

Det første funnet som henger tett sammen med hvordan de har fordelt selve foreldrepermisjonen, er at ulønnet permisjon tas på bakgrunn av økonomiske behov. Dette gjelder riktignok ikke for alle informantene, men for noen har den gunstigste økonomiske løsningen for familien som helhet vært å ta 100% foreldrepermisjon og ulønnet permisjon i

etterkant. Marie og Maren forteller mer utdypende om valget av denne kombinerte løsningen.

Marie: (Fordi det ikke lønner seg med 80% permisjon) Sånn økonomisk sett, så da tok vi på en måte den risikoen det er da. Det var da å heller ta ut 100 prosentlønnen og ta ut ulønna permisjon. Og satse på at på en måte at mor er frisk.

Maren: (...) For vår del ble det da mer gunstig at jeg gikk i ulønnet permisjon etter at permisjonen min var ferdig og at (mannen) tok siste etappen.

De har på denne måten erstattet de «tapte» ukene de ville fått i en 80% foreldrepermisjon med ulønnet permisjon. Samtidig kommer informantenes økonomiske vurderinger til syne, hvor de vektlegger det kortsiktige her-og-nå behovet knyttet til økonomi, heller enn det potensielle langsiktige økonomiske tapet (for den ene). Både Marie og Maren har ønsket *lengden* på 80% foreldrepermisjon, men fordi designet på foreldrepermisjonsløsningene er slik at det er lite økonomisk gunstig å ta den lengste løsningen så de funnet en alternativ løsning for å komme best ut av det økonomisk som familie. Det flere av kvinnene forteller viser at det statlige designet av foreldrepermisjon faktisk kan se ut til å selv produsere et høyt uttak av ulønnet permisjon. Dette på grunn av at 100% permisjonen er det som lønner seg økonomisk, men at de ved valget av den permisjonsløsningen må finne en praksis for å forlenge permisjonstida, som da fører til ulønnet permisjon. Dette kan sees i lys av Frasers teori om behovstolking og viser at selv om det er et statlig forhåndsdefinert permisjonsbehov, rokker kvinnene ved disse ordningene gjennom å lage en egen praksis for å ivareta de tolkede og prioriterte behovene. Synnøve forteller også om dette, og at det var valget av den 100% foreldrepermisjonen som førte de inn på tanken om ulønnet permisjon for å få forlenget permisjonen. I tillegg trekker Synnøve og Marie frem lønnsnivå som et aspekt ved *hvem* som skal ta permisjonen.

Synnøve: Og det var litt sånn vi kom inn på diskusjonen om ulønna permisjon (...) Men så kommer vi jo litt inn på dette som jeg har nevnt tidligere med økonomiske goder, sant at å ha sendt samboeren min ut i ulønna permisjon som har en bedre lønn enn meg hadde jo vært dumt for vår felles økonomi. Han har en økonomi som kan bære hele familien de månedene det kreves av oss, og det hadde ikke jeg hatt.

Marie: Men selvfølgelig det handler jo litt om økonomi. Vertfall i forhold til at jeg skulle ha denne ulønnede permisjonen. Så det kunne jo mannen min gjort og på en måte, han kunne tatt ut ulønnet permisjon. Men for oss er det han som tjener mest, så det lønner seg at jeg tar ut den ulønnede permisjonen

Om de skal ta ut ulønnet permisjon ser vi altså er blant annet begrunnet i at det lønner seg mer enn å ta 80% foreldrepermisjon. Når det gjelder *hvem* som skal ta permisjonen, blir dette påvirket av lønnsnivået til paret. Logisk nok er det økonomisk klokest at den med lavest inntekt tar ut den ulønnede permisjonen, og i tilfellet til mine informanter blir derfor det at mor går ut i permisjon det klokeste. Med tanke på lønnsgapet som eksisterer i Norge er det også rimelig å si at dette kan være tilfellet for en del andre kvinner (SSB, 2023).

5.2.2 Barnehageplass

Et annet slående funn er at familiepolitiske rammer *rundt* foreldrepermisjon har stor innvirkning på hvorfor mødrene velger å ta ut ulønnet permisjon. Barnehage tilbudet i Norge fremstår som omdiskutert blant mine informanter, og viser seg som en sentral begrunnelse for flere. Marie fremhever at barnehageplass har vært en viktig faktor i valget om ulønnet permisjon.

Marie: Først og fremst, det viktigste er det her med det praktiske. At du har et barn, og du søker barnehageplass der. I hvert fall der vi bor, vi hadde jo ikke lyst til at ungene skulle begynne i barnehagen før de var over ett år. Da måtte vi jo strekke det, det er jo ikke vits i og å begynne barnehagen i juni. Det tror jeg ikke vi hadde fått lov til. Så det handler om å strekke permisjonen så lenge som mulig, sånn at vi på en måte kom til august og da klaffet det fint med de åtte ukene.

Barn har ulike rettigheter til barnehageplass etter når det er født, og at det kan være vanskelig å få barnehageplass utenfor hovedopptaket i august. Alle av Maries barn er født på samme tid av året, og de fyller ett år noen måneder før hovedopptaket. Når foreldrepermisjonen er på 49 uker (i 100% uttak) skapes det et behov for noen til å ta seg av barnet i perioden fra permisjonen er ferdig til at de får starte i barnehage, og denne løsningen finner de ved hjelp av ulønnet permisjon. I Maries utsagn er det også en fortolkning av barnets behov med tanke på når barnet skal starte i barnehagen, som jeg skal gå mer i dybden på senere i analysen. Synnøve fremhever i likhet med Marie at barnehageplass står sentralt i avgjørelsen om å ta ulønnet permisjon.

Synnøve: Det begynner jo som utgangspunkt i at barnet vårt ble født tidlig i juni. Og da hvis vi tenker sånn både fellesperiode, mammapermisjon, pappapermisjon. Så hadde han blitt nødt til å starte i barnehage i mars-april, og det er jo ikke mulig. For det første så har han jo ikke fylt ett år, vi bor i storby og han har ikke noen rettigheter til det rett og slett sånn som vi er bosatt da. Det er jo så klart at, altså grunnen til at vi må ha ulønnet permisjon strekt over så lang tid er jo på grunn av det med

barnehageplass. Vi bor jo i en storby, så å få barnehageplass før august er jo så å si umulig. Så det spilte jo selvfølgelig inn i forhold til den avgjørelsen, eller å i det hele tatt velge den løsningen i utgangspunktet, for å si det sånn. Så det og er jo en åpenbar grunn ja.

Etter barnehageloven §16 har ikke barnet deres rett på barnehageplass før i august, og i en storby med knapp tilgang på plasser er det heller ikke mulig å få før denne tid heller (Barnehageloven, 2005, §16). Dette gjør at familien må finne en løsning for tiden mellom at foreldrepermisjonen er ferdig og tidspunktet barnet skal starte i barnehage, som i deres tilfelle er en sentral bidragsyter til at de valgte løsningen med ulønnet permisjon. Selv om ikke alle informantene bor i storby, har flere de samme erfaringene og behov for en løsning i tiden mellom foreldrepermisjon og barnehagestart. Maren og Siri som begge har barn født i mars, og Nina som har fått barn i juli, forteller at de rett og slett har vært nødt til å ta ulønnet permisjon for å få det til å gå opp med barnehagestarten. Den sosiale rettigheten 100% foreldrepermisjon og barnets rettighet til barnehageplass er ikke designet for å gå overens med hverandre, og på den måten må de designe en egen praksis med å lappe sammen permisjonen ved bruk av en annen rettighet: ulønnet permisjon.

5.2.3 Fars jobb- eller studiesituasjon

I denne delen skal jeg gå inn på hvordan aspekter ved fars jobb- og studiesituasjon har vært en begrunnelse for å ta ulønnet permisjon. Det første aspektet er fars jobbsituasjon kombinert med lite rom for fleksibilitet i foreldrepermisjonsordningen, som skaper et behov for ulønnet permisjon. Synnøve har en partner med en stilling hvor han ikke erstattes ved fravær noe som gjør at han rett og slett ikke kan tre ut av stillingen sin fullstendig i en lengre periode. «Det andre er jo at samboeren min er i en sånn jobb at han har ikke mulighet til å bare stikke av og være borte i noen måneder heller», hun forteller også at det derfor fort ble tydelig at hun skulle være hjemme lengst. Videre forteller hun at mangel på fleksibilitet har bidratt til at hun tar ut ulønnet permisjon.

Synnøve: Jeg har jo en samboer som ikke bare kan rømme fra jobb heller, så det var på en måte aldri noen diskusjon for oss. Men jeg tenker... og det har vi diskutert sammen også, jeg tenker at det hadde jo vært mye lettere for oss om det hadde vært mer fleksibilitet i systemet, at det med tredelingen kunne vært frivillig.

Når barnet deres starter i barnehagen har fremdeles far betalt permisjon til gode fordi han ikke kan ta ut fedrekvoten i 100%, mens Synnøve har flere måneder med ulønnet permisjon. Elin

forteller også at det at hun har tatt ut ulønnet permisjon har stor sammenheng med mangel på fleksibilitet i systemet.

Elin: Jeg er HELT sikker på at jeg ikke hadde trengt ulønnet permisjon om permisjonsreglene var annerledes. Fordi når han er hjemme, så er han hjemme så da har ikke han like stort behov for å ta permisjon for han er jo hjemme likevel. Men hadde han hatt en 8-4 jobb, og vært hjemme sånn som meg hver dag, så hadde nok han også hatt behov for å ha permisjonstid sammen med barnet. Så jeg er helt sikker på at jeg ikke hadde trengt ulønnet hvis vi kunne bestemt det selv.

Partneren hennes jobber i en sesongbasert turnus, og er derfor hjemmeværende når han ikke jobber. Han hadde i utgangspunktet ikke trengt den permisjonstiden fordi han uansett er hjemme når han tar ut foreldrepermisjon. Grunnen til at han ikke tar ut permisjon i sesong for jobb er at det ville vært et enormt økonomisk tap for familien deres siden han tjener mye av lønna over korte perioder av året. For dem handler det ikke om at far *ikke vil*, men at han *praktisk sett ikke har behov* for den permisjonstiden. Om de kunne overført hans permisjon til henne ville hun kunne dekket sine og familiens behov uten ulønnet permisjon, samtidig som at partneren også hadde vært hjemme.

Nina tar ut totalt 5 måneder 100% ulønnet permisjon og har også en partner hvor jobb/studie situasjon påvirker valget om ulønnet permisjon, men på en litt annen måte.

Nina: Jeg søkte jo om å prøve å få overta fedrekvoten, men det er jo veldig strengt, så det fikk jeg ikke. Så den pappa-permisjonen i de 15 ukene, de går egentlig ut i ingenting. Så har jeg valgt å ta ulønnet permisjon da, både for at noen må være hjemme med babyen. For han har får ikke begynne i barnehagen før august. Så det er jo den praktiske siden med det, med at noen må være hjemme. Og vi ønsker at (partneren) skal få gjøre ferdig sykepleien, men også fordi at jeg ikke er klar for å gå ut i jobb så tidlig, nå når han er bare et halvt år. Det synes jeg er helt utenkelig. Og skulle dratt tilbake nå allerede.

Partneren hennes er student, og har på grunn av studiene ikke hatt tid til å jobbe særlig mye, og har dermed et beregningsgrunnlag for foreldrepenge som tilsvarer det hun kaller «nesten ingenting». I tillegg har partneren bare ett semester igjen før han er ferdigutdannet, og de ønsket derfor at han heller skulle gjøre ferdig studiene for å få bedre lønn fortest mulig, enn å utsette studiene. De forsøkte i utgangspunktet å finne en egen praksis gjennom å forskyve på rettighetene deres innenfor rammene for betalt foreldrepermisjon gjennom å søke om å få hans kvote overført, noe de ikke fikk gjennomslag for på NAV. På grunn av dette måtte de finne en egen praksis gjennom at mor måtte ta ut ulønnet permisjon for å være hjemme den

tiden far ikke kan være hjemme. Hun forteller at foreldrepermisjonsordningen har vært veldig upraktisk for dem, og at far gjerne ville hatt pappaperm om han kunne, men at det ikke passer slik situasjonen er for dem. De er ikke passive mottakere av den statlige behovstolkningen, men de er aktivt handlende og redefinerer behovet til det som passer dem og finner en praksis i tråd med sin egen definisjon av behovet.

5.3 *Kjønnede behov*

De gjennomgåtte behovene knyttet til ulønnet permisjon retter seg mot mer praktiske årsaker, videre i analysen skal jeg se på behov og behovsfortolkninger som handler om kjønnede begrunnelser. Inn under denne delen vil jeg ta for meg tema som amming, avhengighetsforholdet mellom mor og barn, mors kroppslige behov og forståelser av tid.

5.3.1 Amming

Et viktig aspekt i dette delkapittelet er behov for tid til amming, noe nesten samtlige av mine informanter fremhever som en påvirkningsfaktor for valget deres., noe Marie påpeker.

Marie: Det er på en måte det at jeg mener jo at mannen min er like flink, eller i like stor grad kan ta seg av barna som jeg kan når de er små og sånn. Men det handler jo om den ammingen, det får jo ikke han til.

Hennes situasjon er annerledes enn mannen sin på grunn av kroppen hennes. Behovene som er knyttet opp mot mor-barn relasjonen i den tidligste barnefasen har grunnlag i en helt nødvendig biologisk prosess som mating av barnet. Amming er noe kroppslig, og ifølge Beauvoirs teori er kvinnens kropp i en legemliggjort posisjon, som vil plassere henne i spesifikke situasjoner. Amming i forbindelse med reproduksjon er en slik situasjon hun blir plassert i, og dette er i Beauvoirs teori sentralt for å beskrive en kvinnes situasjon. Kvinnens kropp gjør at hun som mor har en særstilt plass i den tidlige barnefasen, noe Marie påpeker her. Noe som kjennetegner samtlige informanter er at de snakker opp mannen sin, og hans omsorgsevne. Alle informantene har ingen tvil om mannens evner til å ta vare på barna, og mange forteller også at de opplever at barnets pappa gjør like mye som mor hva gjelder barneomsorg. Det man likevel ikke kommer unna er det Beauvoir påpeker: kroppen plasserer deg i ulike situasjoner, som i dette tilfellet er amming. Kroppen spiller også en rolle i hvilke valg man tar, og mor fortolker et behov hos barnet sitt for brystmelk og får på sin side et

behov for å være tilstede med barnet. Nina beskriver også amming som en viktig faktor til at hun ønsker å være hjemme lenger.

Nina: Jeg skjønner heller ikke hvordan jeg skulle fått det til, for eksempel amming da er en stor faktor til at jeg vil være hjemme lenger. Fordi jeg fullammer jo fortsatt. Både på nettene og på dagen. Altså vi får jo innvilget opp til to timer ammefri, men det ville ikke fikset det...det ville gjort det litt lettere. Men det strider jo veldig mot anbefalingene vi får om å amme det første leveåret. Det blir betydelig mindre amming hvis jeg skulle starte på jobb nå, så mye som man ammer i løpet av en dag. Og på nettene jeg er jo mye våken på nettene for at han skal spise. Det ville jo også vært problematisk med tanke på at jeg skulle stått opp klokka syv og dratt på jobb.

Hun har behov for den tiden hjemme for å kunne etterleve rådene som myndighetene gir angående amming av barnet. Myndighetene har kommunisert noen forventninger til henne som mor, som er andre forventninger enn til far fordi det bare er mor som kan sørge for at barnet ammes. Nina skaper seg selv som mor ut ifra det myndighetene beskriver som det optimale, og hun forsøker derfor å etterleve rådene om amming. I tillegg fremhever hun følgeeffektene av å amme så mye, som er at hun får lite søvn på natta. På den måten er det problematisk å skulle kombinere amming med jobb, fordi hun ikke får tid til å hente seg inn. Hennes kropp gjør at hennes levde erfaring av det å bli forelder er annerledes enn partneren sin, og hun har på den måten andre behov som må tilfredsstilles.

Et annet aspekt ved det Nina beskriver er at ammefri ikke er en løsning som fungerer så veldig godt i praksis. Dette er i og for seg en praktisk begrunnelse, men med en særlig kjønnnet karakter. Ammefri er noe flere informanter trekker frem som problematisk. Ammefri er innført som et tiltak for å legge til rette for at mødre både kan være ut i jobb, og samtidig tilfredsstille barnets ammebehov. Informantene mine beskriver imidlertid at det tiltenkte tiltaket for å tilfredsstille dette behovet ikke fungerer. Siri fikk spørsmål om hvorfor hun hadde ulønnet permisjon under partnerens permisjon, og trakk inn amming som en vesentlig faktor.

Siri: Fordi at ammefri... vanskelig å få til i jobben min. Man har 14 timers vakter, så jeg syntes det var veldig lenge å være borte fra barna.

Siri har ulønnet permisjon mens hun «plukker» vakter, i stedet for å følge turnusen sin. En del av grunnen til denne løsningen er amming. Hun jobber langvakter, og må på den måten være

lenge borte fra barna, og ammefri er ikke en løsning som fungerer i hennes stilling. Det samme beskriver Maren: «jeg har selvfølgelig krav på ammefri, men det er jo begrenset det og hvor lett det er å få det til i en arbeidshverdag som (yrke)». Hun har et yrke med høyt tempo hvor hun er uerstattelig i sine arbeidsoppgaver når hun først er på jobb, og ammefri er derfor ikke et tiltak som tilfredsstiller behovene for amming. Dette trekker også Lone frem, som i tillegg påpeker at kombinasjonen av jobb og ammefri ikke hadde tilfredsstilt behovene deres som familie, men heller skapt mer stress.

Lone: Det å begynne å jobbe... det hadde jo ikke fungert. Det hadde jo ikke vært noe godt for (mannen) heller da som hadde måttet komme på jobb for at jeg skulle fått ammet, og kjørt hjem igjen og... Nei det hadde blitt bare styr.

Dette uttalte misforholdet mellom den statlige behovsdefinisjonen av ammefri, og kvinnenes faktiske behov kan knyttes til teori om tid. I den statlige definisjonen behandles amming som en tid som kan regnes i timer, men det kvinnene forteller er at dette ikke er det faktiske behovet. Behov knyttet til ammefri kan altså se ut til å handle om tidsforståelser. Tiden de bruker på amming kan ikke regnes ut på denne måten fordi det i større grad kan betraktes som *process time*. Dette vil si at amming ikke kan rommes inn i en lineær oppgaveorientert tid fordi ingen vet *når* barnet er sultent eller *hvor lang tid* ammingen tar, og er en prosess som må skje når behovet melder seg. Videre skisserer Elin at behov knyttet til amming ikke bare er det biologiske og naturgitte behovet for tid til mating, men at det også er et behov for å være tilgjengelig for barnet, samtidig som at det har mening for henne gjennom at det betyr mye.

Elin: Det er jo det at jeg, i hvert fall med [barnet], så ammet jeg. Jeg må si det at den ammingen har betydd mye og da. Men det der med ammingen har en stor del av den avgjørelsen, fordi man må være tilgjengelig. Og det hjelper ikke at man får en-to timer ammepause fra arbeid. Det hjelper ikke, for man er ikke der, man er ikke hjemme og man er ikke med ungen. Det er kjempevanskelig å tilpasse, at nå er han sulten så nå må du komme hjem og amme. For så enkelt er det bare ikke. Så den amminga har faktisk hatt betydning for vår del også da for hvordan vi har fordelt det.

Den politiske behovsfortolkningen er at kvinnene trenger frigjort *tid* fra arbeid. Dette kan sees i sammenheng med Fraser sin teoretisering av politisk behovsfortolkning hvor hun presiseres at behovet vil gjennomgå en fortolkning for å kunne bli administrerbar. For å kunne tilrettelegge for amming er frigjort tid det som er administrerbart å tilby som velferdsytelse. I

praksis ser ikke dette ut til å være en god behovstolkning fordi det reelle behovet kvinnene forteller om er at å være i nærheten av barnet er essensielt for å kunne fortsette ammingen.

5.3.2 Løsrivelse fra barnet

Kvinnene jeg har intervjuet har fremhevet sitt eget behov for å være tett på barnet sitt den første tiden noe som spiller inn i valget av ulønnet permisjon. Hanne beskriver at hun hadde større behov for dette enn partneren sin.

Hanne: Det var kanskje jeg som hadde størst behov for å være hjemme og da, i den perioden etter fødsel og med baby. Det tror jeg er litt mamma-følelsen og biologien i det. Uten at jeg vet sikkert, men det var jo sånn det føltes.

Elin uttaler også et behov for å være i nærheten den første tiden.

Elin: Jeg kommer til å ta ulønnet denne gangen når jeg er ferdig med mine uker. Det er rett og slett fordi at...hadde jeg visst det med nummer 1, så hadde jeg tatt ulønna da også. Men jeg var ikke så klar over at det var så vanskelig å komme tilbake på jobb. Eller å dra fra barnet da, ikke det å legge ansvar over på far, det er ikke det det handler om. Men det handler om at han var 8 måneder da jeg begynte på jobb. Han hadde kjempebehov for at jeg egentlig skulle vært hjemme. Så han var jo bare pitteliten egentlig. Hadde jeg visst det da, så hadde jeg tatt ulønna. Men nå vet jeg det, så nå kan jeg ta ulønna fordi jeg vet hvordan det var med [barnet].

Det vi ser her er en fortolkning av at barnets og mors behov er å være i nærheten av hverandre. Elin tok ikke ulønnet permisjon ved første barn, og opplevde at den statlige behovstolkningen av tiden hun som mor får i permisjon, ikke samsvarte med det faktiske behovet hun (og babyen) hadde. Med neste barn hadde hun fått erfaring i hva egne og barnets behov var, og yter dermed motstand mot den statlige behovsdefinisjonen gjennom å lage sin egen foreldrepermisjonspraksis med ulønnet permisjon. Lone beskriver også forskjellen på mor- og farsrollen, og knytter dette til det å gå gravid og at barnet er avhengig av mor på grunn av amming.

Lone: Jeg tror ikke du forstår det helt før du står i det selv, hvor på en måte hvor emosjonelt det kan være. Å dra fra barnet ditt når de er så små, selv om man ofte har et behov for det. Men det er noe annet når det er fast hver dag og det dra på jobb som mor da. (...) Det er noe annet enn å være far. Du får et annet bånd til ungen din når de er så små. Selv om farsrollen er viktig den og. Det handler mye om at ungen er så avhengig av deg. Vertfall hvis du ammer da, men jeg tenker at uansett når du går gravid så lenge, så skal du løsrive deg fra barnet så lenge, det kan være tøft for mange da tror jeg så tidlig.

Lone trekker frem en fortolkning av foreldreskapet til mor og far som noe forskjellig, på grunn av de kroppslige forskjellene deres i reproduksjonen. Fordi mor har hatt barnet nært på seg gjennom graviditet og amming, er det forskjell mellom deres behov for å være sammen med barnet den første tiden. Hun bemerker at det kan være behov for å tilbringe tid uten barnet, men poengterer at det er stor forskjell på å dra fra barnet innimellom, til det å være borte hver dag i mange timer. Dette trekker også førstegangsmamma Nina frem når hun fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorfor hun ikke ville starte på jobb etter foreldrepermisjonen var ferdig.

Nina: Atså jeg synes jo.... det føles....det er jo første barnet. Jeg vil fortsatt si at jeg føler at han er veldig ny, veldig liten og skjør, og har bare lyst til å på en måte passe på han. Det skjer jo, man blir jo veldig tilknyttet, så det å være lenge borte, typ en arbeidsdag, det kjennes helt feil ut. Og... man har jo godt av å gjøre egne ting, og det gjør jeg jo, finner på ting for meg selv. Men å skulle vært borte hver dag, tilsvarende som 100% jobb, det føler jeg meg ikke klar for, fordi at jeg vil på en måte.... ja, være med han.

Flere faktorer har spilt inn i hvorfor Nina har valgt å ta ulønnet permisjon, hvor en av grunnene som kommer frem her at en egen behovsfortolkning av at hun *ikke har lyst* til å starte på jobb. På tidspunktet vi hadde intervjuet skulle hun straks ut i ulønnet permisjon, og på tidspunktet foreldrepermisjonen var ferdig så følte hun seg fremdeles veldig tilknyttet barnet, og at det ikke føles riktig for henne å være så mye borte. I tillegg til at hun har et behov for å passe på barnet sitt og være i nærheten, beskriver hun også at barnet fortsatt er nytt, og på den måten er det også et behov for å lande i den nye rollen som mor og bli kjent med tilværelsen. For både Hanne, Elin, Lone og Nina kan vi se et handlingsmønster som er preget av deres kroppslige perspektiv. De gir mening til valget sitt om å ta ut ulønnet permisjon gjennom den kjønnete situasjonen de er i på grunn av kroppen sin. De definerer seg selv og sine behov knyttet til det å bli mamma og forkaster på den måten den statlige definisjonen av *når* en mor skal være klar for å løsrive seg fra barnet. Det som viser seg her er at mødrenes behovsfortolkninger av sin kjønnete situasjon får være styrende, og ikke staten sin definisjon.

5.3.3 Mors «kropp & sinn»

I delkapittelet over har jeg gått inn på hvordan mors kropp skaper en sterkere tilknytning mellom mor og barn fordi mors kropp er barnets matfat. I dette delkapittelet skal hvordan forskjellen på mor og fars kropp og deres funksjoner spiller inn i valget om å ta permisjon.

Tiril beskriver at det å gå gravid er en stor påkjenning: «Hvis man ikke hadde hatt en baby så hadde man kanskje vært sykmeldt, for å si det sånn». Altså det reproduktive arbeidet hun har gjort skaper et behov for både fysisk og mental restitusjon. Tidligere i analysen så beskriver Maren at dette med amming spiller en stor rolle i å ta ulønnet permisjon, i tillegg bemerker hun at prosessen som kroppen har vært igjennom under svangerskap, fødsel og barseltid skaper et behov for tid til å komme tilbake i form.

Maren: Samtidig er det en annen ting å komme tilbake til kropp og sinn, og finne tilbake til seg selv. Å få den tiden til at kroppen skal gå tilbake etter svangerskap og fødsel og sånn. Det er jo de helt klare, og som veide ganske tungt på vektskåla for min del (...). Man har jo veldig lyst til at man skal ha likestilling rundt det her med barna, og at far skal ha en omsorgsrolle også. Det tror jeg at fedre har i en mye større grad i dag, uansett. Men det er jo ikke noe hemmelighet at det er kvinner som har gått gravid, og også ammer. (...) Og at man også trenger denne tiden til å... ja, jeg vet ikke...finne tilbake til kroppen sin, og komme tilbake i form igjen da. Så det er vel egentlig det aspektet som har gjort det for oss.

Slik Beauvoir poengterer om kjønn og biologi, så er det biologiske fakta viktige for en kvinnes situasjon. Det første kvinnene beskriver her er et rent biologisk behov for tid til at kroppen skal restitueres etter svangerskap og fødsel. Samtidig er det store omveltninger å gå gjennom når man føder og skal ta vare på et barn, både kroppslig og mentalt. Maren beskriver de ulike kroppslige situasjonene hun og partneren er i: at far kan bidra med omsorg, men at situasjonen som kroppen hennes er i tiden etter fødsel er en helt annen enn partnerens. Hun trekker frem at det er *forskjell* mellom hun og partneren på grunn av deres forskjellige kroppslige situasjoner, og at det derfor er *forskjellige behov* i barseltiden.

I samtale om den gjeldende foreldrepermisjonsordninga uttrykker Elin at tiden man som mor har fått etter fødsel ikke nødvendigvis er nok og at dette kan være problematisk.

Elin: Jeg synes ikke det blir rett for oss mødrene at vi blir halvveis tvingt ut i arbeidslivet før vi er klar for det. For det er ikke bare det at vi skal dra fra en unge som har behov for oss, men det kan være komplikasjoner etter fødsel også, som fortsatt ikke er i orden for eksempel da. Så er man ikke klar for det, så er man ikke klar for det etter 7 måneder.

På grunn av kroppen som skal komme seg etter fødsel så oppleves det ikke som noe positivt å reise tilbake på jobb om man ikke føler seg restituert, som gjør at det skapes et behov for mer tid hjemme, spesielt når 100% ordningen benyttes. I tillegg til det fysiske aspektet ved det

reproduktive arbeidet, fremhever også informantene at hodet henger igjen hjemme med barnet i en lang periode etter fødsel. Nina har fortalt at hun ikke vil tilbake på jobb, og forteller om det mentale aspektet ved hvorfor hun ikke vil det.

Nina: Det hadde føltes veldig brutalt egentlig å bare bli kastet ut i arbeidslivet igjen, når hodet er en helt annen plass da. Hvis jeg skulle dra tilbake på jobb nå, da hadde hodet mitt vært hjemme. Jeg tenker at man bør begynne på jobb når man er klar for det, for det skjer jo veldig mye med kroppen og hodet når man får baby.

I likhet med Elin bemerker Nina at det å starte på jobb for tidlig kan være veldig krevende, og at hun har behov for mer tid før hun føler seg klar for det. Maren har i alle permisjonene sine vært hjemme lengre enn mødrekvoten + fellesperioden, blant annet på grunn av studier, coronatiden og at hun tok ulønnet permisjon. Nå har hun fått sitt fjerde barn og skal ikke ha ulønnet permisjon denne runden, noe hun blant annet knytter til at de kjenner på at de ikke kan ta seg råd til det. Hun skal tilbake på jobb om kort tid og forteller om hvordan det er å bare ha ordinær betalt foreldrepermisjon.

Maren: Nå kjennes det ganske hardt og brutalt ut at jeg ikke har tatt noe ulønnet permisjon denne runden fordi jeg hadde det sist, og kjente effekten av det. (...) Det er jo noe med det, at nå er jo dette mitt fjerde barn, på barn nummer én er man jo usikker. Man skal jo bli kjent med barnet og finne ut av ting og lande litt i rollen som mor. Man skal få til ammingen, og det er jo veldig mye press rundt det at det er det beste og man skal få til det. Og så har det endelig løsnet litt da, man kjenner babyen og har fått hodet litt over vann, og så med en gang så skal du plutselig rett og slett tilbake i jobb og fungere der også da. Så jeg tror.... Med tanke på fødselsdepresjon hos kvinner, ville man kanskje ha tjent mer på å gi litt bedre tid til å lande litt mer i rollen.

I tillegg til de rent biologiske aspektet med restitusjon av kropp og sinn, er også forventninger fra omverdenen som påvirker situasjonen til mor. Maren sin levde erfaring av å bli forelder er forskjellig fra partnerens på grunn av hennes kroppslige opplevelse, men den blir også formet av at forventningene (knyttet til amming) som samfunnet har til henne som mor er annerledes enn forventningene til far på grunn av hennes kroppslige posisjon. Ifølge det informantene mine forteller har flere av mødrene behov for tid til å komme seg både fysisk og mentalt for å gjøre seg klar til å tre inn i arbeidslivet igjen. Barnehageplass kommer frem som en avgjørende grunn til at flere av familiene har valgt ulønnet permisjon, men denne ulønnede permisjonen kunne imidlertid begge foreldene tatt. Det analysen viser er at særstillingen til mor på grunn av kroppslige forskjeller i det reproduktive arbeidet bidrar til at det er mor som

vil ha denne tiden til amming, bli klar for å løsrive seg fra barnet og restituere sin egen kropp og hodet etter den store påkjenningen.

5.3.4 Tid & kjønnede aspekter ved permisjonstida

Flere av informantene har løftet frem mangel på barnehageplass som en praktisk grunn til hvorfor de har tatt ut ulønnet permisjon. Men noe som også kjennetegner informantenes beretninger er at mange ønsker å forskyve barnehagestarten fordi de vil ha den første tiden med barnet selv. Lone følte seg i utgangspunktet klar til å begynne å jobbe etter permisjonen, og det var heller ikke problematisk å få barnehageplass der de bor, men de ønsket likevel å forskyve barnehagestarten, noe Siri og Tiril også ønsket.

Lone: Jeg har egentlig følt meg klar for å kunne jobbe liksom, jeg tror jeg hadde fått til det. Sånn jeg som person, hvis jeg ikke hadde tenkt på ungene mine. Men det er det der at jeg synes de er så små. Det har vært viktig for oss å prøve å forskyve barnehagestarten. Det er unger som begynner barnehagen når de er 10 måneder, og det synes jeg er litt sånn... jeg synes ikke at du som under ettåring har noe i barnehagen å gjøre egentlig da. Selv om de gjør en god jobb i barnehagen, så synes jeg at ungene er for små til å være i barnehagen da.

Siri: Første gangen, da (barnet) ble født i juli. Da tok jeg ulønnet permisjon til januar. For å utsette barnehagestart, for vi syntes hun var litt lita da hun skulle begynne i barnehagen

Tiril: Jeg har jo i begge sånne barnehagetilvenningsfaser sett de som er 11 måneder og skal inn i barnehagen, og de virker så små. Jeg har vært veldig glad for at mine egne har vært 15-16 måneder, og at de har vært i stand til å si ifra om de er sultne eller tørste. Eller gi litt uttrykk for hva de mener om ting. Jeg synes det har vært fint å ha den tiden og være hjemme med dem.

Lone, Siri og Tiril beskriver at dette med å forskyve barnehagestarten har vært et ønske for dem, og at det har påvirket deres valg om å ta ut ulønnet permisjon. De ønsker at barnet skal bli større, og at tiden i det første leveåret skal være hjemme. Mødrene fortolker barnets behov som noe annet enn det som ligger til grunn for permisjons- og barnehageordningene. Dermed handler de i stedet basert på egne behovsfortolkninger, heller enn statens behovsdefinisjon. Det vi ser her er at når vi ser kvinnenenes erfaringer i et livslinjeperspektiv er ikke fokuset i denne livsfasen rettet mot å komme seg fortest mulig ut i arbeid, men å ivareta barnets behov.

Dette med å forskyve barnehagestarten er ett aspekt ved tiden i den tidlige barnefasen, videre er også denne tiden noe flere av mødrene uttrykker som særlig verdifull, som spiller inn i

valget om å ta ulønnet permisjon. Siri som har funnet en løsning med å «plukke» vakter i stedet for å følge fast turnus, har et yrke der hun ofte må være på jobb i høytider og helligdager, som er tid hun ønsker å tilbringe med barna sine når de er små. Nina har også dette ønsket om mer tid med barnet når det er lite.

Lone: Det er jo det at de er små bare en gang. Også i den jobben jeg har som (yrke) i turnus., en går glipp av så ekstremt mye. Det er jo helgedager, 17. mai, julaften, alt sammen. En får ikke fri, så det er godt å kunne være der når man kan.

Nina: Det skjer så utrolig mye i denne tiden med de, masse små milepærler hele tiden, nesten hver dag, som jeg ikke vil gå glipp av da, for å heller være på jobb. Så ja.... det kjennes ikke rett ut å skulle forlatt han (babyen). Selv om far er kjempeflink og hadde fikset det, så er det noe i meg som sier at nei, jeg vil ha mer tid med han.

I et livslinje perspektiv er dette en liten del av livet deres, og de uttrykker at på dette tidspunktet er tilstedeværelse i denne livsfasen det viktigste. At barna er små er noe man opplever bare en gang i livet, og derfor er dette en verdifull tid å være til stede i. Et annet aspekt ved det at mødrene ønsker mer tid hjemme, er at permisjonstiden utvikler seg med tanke på hva den faktisk er. Dette beskriver Elin og Marie.

Elin: Det er jo det å bare ha muligheten til å være der. Fordi de er så små, og de er jo så små bare en gang. Det er jo fra de er rundt 6 måneder til de er 1 år, så er det så mye utvikling som skjer. Det å gå glipp av alt det der, er sånn som virkelig kan sette seg djupt. At det er sårt at man går glipp av det. For plutselig begynner barnet å krabbe når du er på arbeid mens far er hjemme liksom. Så det å kunne ha tid med en så liten unge og få med seg alt som skjer og være der. Så det å gå glipp av de små milepælene som betyr så sinnsykt mye da. Det er jo også en grunn til at man helst vil være hjemme.

Marie: Men den første tida er så intens at du får på en måte ikke sånn... Du får jo glede.... altså, men den første tida i permisjonen er noe helt annet. Enn når du kommer litt over kneika og får en baby som er mye mer sånn på. Det å skulle tilbake i jobb med en gang da, det kan jeg se for meg er litt trist. Da har du gjort en jobb og liksom tatt vare på ungen på en måte når det er mye soving og spising og bleieskifting og sånn, og ikke fått så mye ut av den gulltida når de kommuniserer mer og man kan gjøre litt mer ting. Jeg tenker det er en viktig del av det også. En snakker liksom om at fedrene får den der glansperioden når de nærmer seg ett år. Vær så god liksom, her er en fiksferdig baby hehehe, så bare ta over hehe.

Mors permisjon er i den tidligste barnefasen, på dette tidspunktet er det mye omsorgsarbeid knyttet til å tilfredsstille barnets grunnleggende fysiologiske behov. Senere i permisjonen, når

far tar over, har barnet utviklet seg og utvikler seg fremdeles i stor hastighet som gjør at omsorgsarbeidet får en annen karakter. Deres kroppslige forskjeller setter mor og far i forskjellige situasjoner knyttet til permisjonstid, og på den måten er også deres opplevelse av den forskjellig. I den første tiden skal mor både restituere seg, bli kjent med babyen og få på plass rutiner. Men mødrene ønsker mer av denne tiden hvor det skjer milepæler og man kan kommunisere mer med barnet. I en velferdssammenheng kan tid forstås som en vare, der staten kjøper foreldrenes arbeidskraft for at de skal gjøre omsorgsarbeid. Men det kvinnene forteller er at permisjonstid ikke kan betraktes som en standardisert og absolutt tid, og den kan ikke måles i kalenderuker. Å forstå tidens kontekst er derfor viktig for å forstå dette valget. Permisjonstid de første månedene er ikke det samme som i de siste månedene, og permisjonstidsfordeling mellom mor og far er derfor mer kompleks enn at det bare kan forstås som fordelte kalenderuker borte fra jobb.

Et annet interessant aspekt ved at kvinnene uttrykker behov for å være sammen med barnet i den tidlige barnefasen, er deres egne uttalte skisser av livsløpet sitt og hva som skal få oppmerksomhet når.

Ungene er bare små en gang, å jobbe skal jeg gjøre i mange år. Så på en på måte har det ikke noe å si om jeg er ute av arbeidslivet i et helt år eller om det er åtte måneder.

Lone: Nei, jeg tenker jo, nå har jeg fått min tredje og er ferdig. Da er jeg faktisk ferdig med å ha permisjon. Nå skal jeg da jobbe til jeg pensjonerer meg som eldgammel, ikke sant. Og det er jo mange, mange, mange år. Sånn at denne delen av livet, der du får små barn, og de er så små som under ett år. Det er så liten del av livet ditt, at i det store og hele er den tiden så viktig. Og hvis man sammenligner det med jobb, så tenker jeg at det blir veldig uviktig.

Nina: Så altså er de jo bare så små, en veldig kort periode. For meg kjennes det rett å bruke den lille tiden man har, det første leveåret hans. Og så vil jeg være ute i arbeidslivet resten av livet mitt. Hvor mange år skal jeg jobbe fremover? 40-50 år skal jeg være ute i arbeidslivet. Så akkurat dette året ser jeg ikke på noe negativt, at jeg er ute av arbeidslivet. Og jeg blir jo å komme meg tilbake når han skal i barnehage.

Kvinnene setter selv livet sitt i et livsløpsperspektiv der de veier opp tiden de har sammen med barna når de er små, og hvor lenge de skal være i arbeidslivet. Både Lone og Nina skisserer hvordan tiden de har med barna er en liten del av livet, mens de kommer til å tilbringe mye tid på jobb resten av livet. Davies (1996) beskriver tidens temporalitet gjennom

at nåtid får mening gjennom tidligere erfaringer og antatte fremtid. Kvinnenes erfaringer viser til en forståelse av nåtiden som særlig verdifull fordi de aldri vil oppleve det igjen i fremtiden. Samtidig beskriver kvinnene at arbeidslivet være en stor del av fremtiden, og derfor er det mindre viktig i denne korte og verdifulle nåtiden. Gjennom deres egne beretninger kan vi forstå valget om ulønnet permisjon i lys av tidsforståelser og et livslinjeperspektiv. Livsfase har betydning for hvilke prioriteringer de gjør, og dermed hvilke valg som tas. For mange av informantene mine viser det seg at denne ekstra perioden borte fra jobb ikke blir sett på som veldig negativ. Det som blir fremhevet av informantene mine som det negative med å ikke være i jobb er det økonomiske tapet og tap av rettigheter, ikke tap av tid som yrkesaktiv. Å få mer tid sammen med barnet i den tidlige barnefasen blir altså veid opp som mer verdifullt enn å komme seg tilbake i jobb umiddelbart, og dette er noe som påvirker valget deres om å ta ut ulønnet permisjon for å få forlenget foreldrepermisjonen.

6 Diskusjon

Analysen viser hvilke praksiser kvinnene har etablert for sin egen foreldrepermisjon, og konteksten for denne. Den viser også hvilke behov og behovsfortolkninger som ligger til grunn for den ulønnede permisjonen. Spørsmålet som gjenstår er hva dette egentlig forteller oss. I dette kapitlet skal jeg derfor diskutere hva kvinners behov og behovsfortolkninger kan bidra med av kunnskap om de familiepolitiske rammene for foreldreskapet.

6.1 Rammene for foreldreskapet

En analyse av kvinnenes permisjonsbruk kan fortelle oss noe om hvordan foreldrepermisjonsordningen fungerer i praksis. Ordningen foreldrepermisjon rommer to ulike løsninger med forskjellig lengde, men løsningene gir også et betydelig forskjellig resultat økonomisk. For kvinnene i denne studien, kan det se ut til at permisjonsordningene ikke fungerer optimalt. Dette viser seg gjennom mitt funn hvor alle informantene tar permisjon med 100% dekning, og at de gjør dette på grunn av økonomi, som jeg i denne oppgaven har definert som praktiske behov. De velger den korteste permisjonen og supplerer heller med ulønnet permisjon, fordi det kortsiktige økonomiske behovet prioriteres. Dette samsvarer med Bakken (2022) sin artikkel som viser til en synkende trend for å ta 80% foreldrepermisjon. At de to ulike permisjonsordningene skaper ulike økonomiske utfall kan betraktes som en feilkilde i permisjonsdesignet fordi det, ifølge min analyse, fører til at kvinner heller tar ut

ulønnet permisjon enn 80% permisjon. Dette mønsteret fører i mange tilfeller til at mor ender opp med å gjøre ubetalt omsorgsarbeid i stedet for at foreldrene deler på den ulønnede permisjonen som ligger inn i en 80% dekning. Det kan se ut til at hvis disse to ulike alternativene for permisjon skal ha mulighet for å reelt sett fungere, så er det nødvendig med et annet design som resulterer i mer økonomisk like utfall mellom permisjonsløsningene. Det kvinnens permisjonspraksiser forteller oss er dermed at det finnes forbedringspotensialer i permisjonsdesignet for å gjøre begge løsningene attraktive å velge, og for å unngå at et høyt antall kvinner velger ulønnet permisjon foran 80% foreldrepermisjon.

Praktiske økonomiske behov knyttet til ulønnet permisjon fremstår som et sentralt aspekt ved kvinnenes begrunnelser og behovsfortolkning. Det flere av kvinnene forteller er at valget om at mor (og ikke far) skal ta ut denne permisjonen har sammenheng med lønnsnivå. Selv om lønnsgapet mellom kvinner og menn er synkende så eksisterer det fortsatt (SSB, 2023). Det forskjellige lønnsnivået mellom partnere er dermed med på å bestemme at mor skal være hjemme. Dette underbygger problematikken med designet av 100% og 80% foreldrepermisjon som kommer til syne gjennom kvinnenes behov og behovsfortolkninger. I denne studien kommer det til syne at foreldrepermisjonsdesignet kombinert med at kvinnene tjener mindre enn partneren sin, bidrar til at det er kvinnene som tar den ulønnede permisjonen. Siden det eksisterer et lønnsgap i Norge er det også rimelig å anta at dette kan gjelde flere utover mine informanter. Når de tar ut ulønnet permisjon går de glipp av pensjonsopptjening, feriepengene reduseres og de går uten inntekt over en periode. Den gjeldene foreldrepermisjonen er begrunnet i å styrke mors arbeidstilknytning og omfordele omsorgsarbeid til far. Tilfellet for mine informanter er imidlertid at mor erfarer økonomisk tap og tap av arbeidstakerrettigheter, og ender opp med å gjøre mer ubetalt omsorgsarbeid enn far. Behovsfortolkningen myndighetene har gjort knyttet til foreldrepermisjon kan derfor se ut til å bomme på de reelle behovene til kvinnene i denne studien. Denne tilsynelatende mistolkningen og følgene det har for kvinnene understøtter et behov for en revurdering av det gjeldende foreldrepermisjonsdesignet.

På den andre siden kan det se ut til at det å endre permisjonsordningen til å gi et likere økonomisk utfall egentlig ikke vil være tilstrekkelig. Dette er på grunn av de kjønnede behovene og preferansene som kommer til syne når kvinnene har etablert sin praksis for foreldrepermisjon. Flere av informantene forteller at det ikke egentlig har vært en diskusjon for dem hvem som skal ta fellesdelen, men at mor tok denne permisjonen ble det naturlige. I

tillegg har flere av kvinnene utvidet permisjonen sin med ulønnet permisjon, utover tiden de tapte for å velge den korteste permisjonen. Kvinnenes manøvrering for å forlenge egen permisjonstid står i kontrast til den langvarige demoderiseringsprosessen (jf. Mathieu 2016) som ellers kan sies å ha preget norsk permisjonspolitikken de siste tiårene. Tidligere har det vært mor som har vært hovedomsørger, mens mor og fars individuelle rettigheter til å gi omsorg i dag legger til rette for implisitt maternalisme, men også i stor grad for statlig finansiert dematernalisme. Det vi imidlertid ser er at kvinnene kan sies å bidra til en moderisering av permisjonen sin gjennom at de (1) tar hele fellesdelen, (2) ikke velger 80% permisjon for å åpne opp for å fordele mer tid til mor, og (3) tar ut ulønnet permisjon for å forlenge permisjonstiden. På den måten viser kvinnene med sine praksiser at det eksisterer et større behov for implisitt maternalisme enn hva permisjonsordningene tilrettelegger for.

At kvinnens permisjonspraksiser forteller oss at det kan se ut til at det eksisterer et behov for mer implisitt maternalisme kan knyttes til kvinnenes kroppslige behov. I analysen kommer det frem at kvinnene beskriver at de har andre behov knyttet til foreldrepermisjon på grunn av deres forskjellige kroppslige situasjon fra mannen. Både mors eget behov for å restituere seg etter graviditet og fødsel, samt mor og barns avhengighetsforhold den første tiden fremheves som kroppslige aspekter som skaper forskjellige behov for mor og far. I tillegg er amming en svært sentral del ved forskjelligheten mellom mor og far. Helsemyndighetene anbefaler at barn skal ammes i minst 6 måneder, og helst i inntil ett år, noe informantene ønsker å etterleve. Amming er både tid- og energikrevende for mor, og gjør at mor har andre behov enn far i tiden etter fødsel. Det kvinnenes behovsfortolkninger og uttrykk for behov forteller oss her er at de vektlegger likhet og forskjell mellom kvinner og menn annerledes enn hva velferdsstaten har gjort i utformingen av foreldrepermisjon. Brandth & Kvande (2009) fremhevet fedrekvoten som en viktig symbolsk endring, fordi det rettet fokuset mot å gjøre menn mer lik som kvinner, framfor at det var kvinner som skulle bli som menn, slik det ellers ofte var i likestillingspolitikken. Samtidig er det et spørsmål her om en stadig nedtoning av forskjeller mellom kvinner og menn i kontekst av reproduksjon og foreldreskap kan ha potensielt ulikhetsskapende konsekvenser. Det som kommer til syne gjennom kvinnenes behovsfortolkninger er at parene selv vektlegger forskjell i betydelig større grad, og at de selv sørger for å tilpasse permisjonstiden etter sine forskjelligheter. Brandth & Kvande (2018) betegner en likedelt foreldrepermisjon som det beste for å oppnå en dual carer/dual earner modell. I min studie ser det imidlertid ut til at en stadig nedtoning av forskjeller mellom kjønnene fra staten sin side kan se ut til å føre kvinnene over på alternative og ugunstige

løsninger for foreldrepermisjon i form av ulønnet permisjon, noe som ikke støtter opp om dual carer/dual earner modellen.

Ammefri er en velferdstjeneste som er ment å ta mor og fars forskjellighet i betraktning, og har blitt brukt som argumentasjon for tredeling av permisjon. Dette er imidlertid en tjeneste kvinnene i min studie opplever at ikke dekker behovene de og barna har, og de har derfor funnet egne løsninger. Gjennom kvinnenes beretninger om behov knyttet til amming, kan vi med Frasers begrepsapparat forstå det som et tykt behov. I statens behovsfortolkning av amming er løsningen de har kommet frem til at *tid* er det kvinnene trenger for å kunne amme. Denne behovsfortolkningen kan sees i sammenheng med velferdsstatens organisering, og dermed hvordan den statlige behovsfortolkningen har formet det definerte behovet. I den generøse velferdsstaten i Norge er «passion for work» sentralt der yrkesaktivitet er både middel og mål (Brandth & Kvande, 2021, s. 20-21). Arbeidslinja er et viktig prinsipp for det norske velferdssregimet, og velferdsstaten er avhengig av denne arbeidslinja gjennom at vi opparbeider oss rettigheter gjennom ytelse (Brandth & Kvande, 2021, s. 20-21). Kvinnenes tid er en kommoditet slik Davies (1996) påpeker, og ved ammefri er det mindre tid som må dekommodifiseres enn om kvinnen skal være hjemme hele dagen. På den måten er det å få kvinner ut i arbeid etter fødsel i statens interesse, og det kan spekuleres i om dette har formet behovsfortolkningen av amming. For å gjøre tid til amming administrerbart tilbys rettigheter til tid i form av timer (Arbeidsmiljøloven, 2005, §12-8). For kvinnene i min studie, er deres erfaring egen at amming ikke kan rommes inn i en slik tidsforståelse, slik også Davies (1996) fremhever om tid og omsorgsarbeid. Funnene i min studie kan tyde på at den statlige behovsfortolkningen er for tynn og standardisert til å møte de behovene som oppstår - eller kan oppstå - rundt amming. Siden ammefri ikke fungerer for dem finner kvinnene i min studie en egen løsning i forma av ulønnet permisjon. Det reiser et spørsmål om hvorvidt det å få kvinner raskt ut i arbeid er produktivt i praksis. Det er et *forskjellighetsbehov* knyttet til permisjonslengde fordi mor ammer, og i stedet for å benytte seg av retten til amming (som ikke dekker behovet), er kvinnenes løsning å ta ut ulønnet permisjon. Kvinnene forblir derfor hjemme for å amme, men gjør det som ubetalt omsorgsarbeid.

Et annet interessant aspekt ved kvinnenes uttrykte behov er hva det kan fortelle oss om den defamiliserende velferdstjenesten barnehage. Barnehageplass rommer både foreldrenes sosiale rettigheter til å få støtte til omsorgsoppgaver for å jobbe, i tillegg til barnets sosiale rettigheter om å være deltagende i et tilbud utover hjemmet. Det som viser seg i intervjuene

mine av er at det kan se ut til å være et misforhold mellom barnets rettigheter til barnehageplass og foreldrepermisjonsrettigheter. Foreldrepermisjonen er på 49 eller 59 uker, og rettighetene til barnehageplass inntreffer når barnet er ett år, som tilsynelatende fremstår som en god organisering. Kvinnene opplever imidlertid om at å få plass utenfor hovedopptaket har vært vanskelig, og i tillegg at det er ugunstig med barnehageoppstart like før ferie (om de hadde fått plass). Det er derfor en vesentlig sjanse for at barnet ikke vil kunne starte i barnehagen når den betalte foreldrepermisjonen er ferdig. Alt etter når barnet er født, så skaper dette et større eller mindre «tidsmellomlegg» som foreldrene må fylle på en eller annen måte. Tilfellet for mine informanter er at tidsmellomlegget dekkes opp gjennom ubetalt omsorgsarbeid av mor.

Samtidig som at det kan se ut til at et praktisk behov melder seg som følge av designet av sosiale rettigheter i form av barnehageplass, viser det seg også at disse kvinnene har en annen omsorgsbehovsfortolkning enn hva staten har. Dette viser seg i foreldrenes uttrykk for uenighet i fordelingen av defamiliserings- og refamiliseringsrettigheter. En av begrunnelsene for ulønnet permisjon knytter seg til et behov for mer tid og behov for å få med seg en spesiell tid. Det vi ser i forbindelse med dette er at det er et større uttalt behov for refamiliseringsrettigheter, enn det som foreligger. Mødrene i min studie fortolker, i samråd med partner, barnets behov på en annen måte enn hva staten gjør, og foreldrenes fortolkning tilsier at barnet deres er for lite til å starte i barnehagen når den statlige fortolkningen tillater det. Selv om barnet til informantene mine *kunne* starte i barnehagen har flere familier forskjøvet barnehagestarten med å refamilisere omsorgen gjennom ulønnet permisjon. På den måten kan kvinnenes uttrykte behov og behovsfortolkninger ikke bare fortelle oss noe om foreldrepermisjonsordningene, men også noe om andre familiepolitiske rammer som barnehage. Det ene er at det er et misforhold mellom designet på foreldrepermisjon og rettigheter på barnehageplass, noe som skaper et tidsmellomlegg som må fylles. Samtidig kan det se ut til at den statlige fortolkningen av når et barn skal starte i barnehagen avviker fra foreldrenes behovsfortolkning av barnet. På den måten kan det se ut til at rammene for barnehageplass ikke dekker familiens behov slik de er designet i dag, som bidrar til at kvinner tar ut ulønnet permisjon.

Foreldrepermisjonsrettighetene har gjennomgått en individualiseringsprosess, og er nå individuelle sosiale rettigheter som ikke er overførbare mellom foreldrene. Dette er noe som problematiseres blant mine informanter. Når far har en jobb- eller studiesituasjon som enten

gjør det vanskelig å ta permisjon, eller som legger opp til at far ikke har behov for foreldrepermisjon, så fører dette til at permisjonstid «går i vasken». Fars strengt regulerte rettigheter for permisjon former derfor mor sin permisjonspraksis når rettighetene og behovene ikke samsvarer. Disse kvinnenenes uttrykk for praktiske behov kan fortelle oss noe interessant om foreldrepermisjonsordningens organisering. Ellingsæter (2020) fremhever valgfrihet mot regulering som sentrale motpoler i de politiske konfliktlinjene knyttet til foreldrepermisjon. Utviklingen av fedrekvoten og bruken av den i et historisk perspektiv viser til at fedre stort sett bare bruker den individuelle rettigheten de har fått tildelt (fedrekvoten) (Ellingsæter, 2020). På den måten betraktes regulering av fedrekvoten som viktig for å sikre far tid med barnet. Det som imidlertid viser seg i min studie er at disse stramt regulerte rettighetene for far i flere tilfeller ikke benyttes. Ikke på grunn av uvillighet fra far, men på grunn av praktiske hensyn til jobb og studier. Flere av informantenes partnere har permisjonstid til overs når barna starter i barnehage, mens mor har tatt ut ulønnet permisjon. I likhet med Brandth & Kvande (2002) sin analyse av fedres permisjonspraksiser så benytter fedre fedrekvoten på mange ulike måter, noe som også gjelder min analyse. Det som er slående i min studie er at disse variable praksisene baserer seg på overveide behovsfortolkninger. Det disse kvinnenenes uttrykk for behov forteller oss er at regulering kan hindre familien i å omfordele permisjonstid etter behov, og på den måten mister far velferdsytelser samtidig som mor fyller denne tiden med ulønnet permisjon. Min studie kan derfor sies å synliggjøre et behov for mer valgfrihet og mer autonomi i å fortolke sin egen families behov.

6.2 Likestillingspolitiske refleksjoner

Tidligere forskning viser at barnets behov for omsorg fra far og fars rettigheter til å være omsorgsperson er blitt brukt i argumentasjon for tredeling av foreldrepermisjonen. Samtidig har en kritikk vært at det er mangel på et tilknytningsperspektiv og mors biologiske særstilling (Ellingsæter, 2020). Det hevdes av Brandth & Kvande (2018) at fedrekvoten fremmer kjønnslikestilling, og Mathieu (2016) påpeker at demoderisering i form av statlig finansiert dematernalisme (fedrekvote) er positivt for likestilling, og at implisitt maternalisme er positivt for rettferdighet, men at det kan være negativt for likestilling. Funnene i min analyse kan imidlertid utfordre en slik slutning. For det første kommer det frem i kvinnenenes erfaringer at de har en annen tilknytning til barnet sitt enn hva partneren har, på grunn av det biologiske avhengighetsforholdet. Behovene og behovsfortolkningene som trer frem er at barnet har

behov for mer tid med mor og motsatt. I tillegg følger det en rekke kroppslige behov for mor etter graviditet og fødsel. Funnene i analysen er på den måten at kvinnene har andre behov enn mannen sin, behov som har en kjønnet karakter. Samtidig er foreldrenes sosiale rettigheter er imidlertid tilnærmet identiske i tildelt tid med unntak av 3 uker permisjon til mor før fødsel (NAV, 2024). Analysen viser at misforholdet mellom kvinnenes behovsfortolkninger av egne og partnerens behov som noe *forskjellig* og deres *like* rettigheter blir løst gjennom uttak av ulønnet permisjon. Evensen et al. (2023) påpeker at det kan se ut til at det er mødre som mildt må tvinges til å slippe far til, og ikke far som må tvinges ut i pappaperm. Samtidig kan det se ut til at det finnes en grense for hvor mye «tvang» kvinnene finner seg i, gjennom å ta ut ulønnet permisjon i stedet for å dra tilbake på jobb. En nedtoning av forskjell mellom kvinner og menn i reproduktiv sammenheng kan dermed se ut til å være kontraproduktivt med tanke på likestilling. Dette fordi formålet om å styrke mors yrkestilknytning og omfordele omsorgsarbeid fra far i praksis kan se ut til å ende med at mor gjør mer ubetalt omsorgsarbeid, taper økonomisk og får en svekket posisjon i arbeidsmarkedet på grunn av rettighetstap.

Samtidig ser de familiepolitiske rammene ut til å selv bidra til høyt uttak av ulønnet permisjon fordi tjenestene og ytelsene ikke dekker behovet. At det kan se ut til at disse rammene tilrettelegger for dette mønsteret er svært uheldig i en likestillingskontekst, fordi mor og far ender opp med ulike rettigheter og muligheter i forbindelse med reproduksjonsfasen. Et uttalt mål for tredelingen er å tilrettelegge for et likestilt foreldreskap gjennom dual carer/dual earner modell (jf. Kvande & Brandth, 2020), og fedrekvoten fremheves av Brandth & Kvande (2018) som et effektivt middel mot å endre på de kjønnsstradisjonelle omsorgsrollene. Det som imidlertid skjer når kvinner tar ut ulønnet permisjon er at parene trer inn i en tilstand som minner om mannlig forsørger/kvinnelig omsørger, fordi far tjener pengene og mor gjør ubetalt omsorgsarbeid. Dermed kan vi stille spørsmålet om tredelingen egentlig tilrettelegger for et likestilt foreldreskap. For hva er et likestilt foreldreskap? Er det like forutsetninger? Eller like muligheter til å nå de samme målene? Den tredelte foreldrepermisjonen kan betraktes som likhetsfeministisk fordi det legges stor vekt på mor og fars likhet i omsorgsevne, men om vi tar utgangspunkt i behovene uttrykt av kvinnene i denne studien, så ser vi imidlertid at noen grunnleggende forskjellige forutsetninger for mor og far i forbindelse med reproduksjon og barseltid trer fram. Dette betyr at om det skal være *faktisk likhet* i foreldreskapet, ser det ut til at det kan være nødvendig med forskjellige rettigheter som tar høyde for foreldrenes forskjellige behov og forutsetninger. Slik også Dahlerup (2003) fremhever, at likebehandling

ikke er formålstjenelig når det foreligger ulike vilkår. Mine funn i analysen reiser sånn sett spørsmål ved om vektleggingen av likhet og forskjell mellom mor og far i den gjeldende permisjonsordningen er hensiktsmessig for å nå likestillingspolitiske mål.

7 Konklusjon

I dette siste kapittelet skal jeg oppsummere studien og løfte frem de viktigste funnene. Denne oppgaven har drøftet problemstillingen: *Hvilke behov og behovsfortolkninger kommer til uttrykk i kvinners erfaringer med bruk av ulønnet permisjon?* Med utgangspunkt i 3 underproblemstillinger har jeg analysert kvinners permisjonspraksiser, samt hvilke praktiske og kjønneede behov som trer frem i deres erfaringer. Dette har blitt gjort gjennom dybdeintervju av kvinner som har tatt ut ulønnet permisjon etter tredelingen. For å forstå empirien har jeg anvendt teori om behov, kjønnslikheter- og forskjeller, likestilling, politisering av omsorg, og tid.

I kapittel 5.1 tar jeg fatt på første underproblemstilling: *Hva er kvinnenes permisjonspraksiser?* Det første slående funnet her er at alle kvinnene (med partner) tar ut 100% foreldrepermisjon. Dette gjøres fordi 80% løsningen ikke lønner seg økonomisk med 80% foreldrepermisjon. En annen begrunnelse er at de forsøker å omfordele permisjonstid gjennom å ta ulønnet permisjon i stedet for en enda lengre fedrekvote som ligger i en 80% permisjon. Dette betyr at det kan se ut til at de familiepolitiske rammene er bidragsyter i å produsere et høyt uttak av ulønnet permisjon fordi foreldrepermisjonsordningen ikke møter behovene som kvinnene uttrykker. Når det gjelder ulønnet permisjon brukes denne på flere forskjellige måter. Det er variasjoner i lengde på den ulønnede permisjonen hvor noen tar ut en lengre periode med 100% uttak, og andre kombinerer et 100% uttak med reduksjon av stillingen sin i en periode etterpå. Et interessant funn er Siri som tar ut 100% ulønnet permisjon for å skape en fleksibel arbeidshverdag.

Neste kapittel av analysen handler om underproblemstilling to: *Hvilke praktiske behov trer frem i kvinnenes begrunnelser for å ta ut ulønnet permisjon?* Av de praktiske behovene er det økonomiske behov, barnehage og fars jobb- eller studiesituasjon som trer frem. De økonomiske behovene handler om at det lønner seg mer med ulønnet permisjon enn 80% foreldrepermisjon, samtidig fortolkes de kortsiktige økonomiske fordelene som viktigere enn eventuelle langsiktige tap i form av feriepenger og pensjon. I tillegg tjener flere informanter

mindre enn partneren noe som spiller inn på at mor skal ta den ulønnede permisjonen. Behovene knyttet til barnehage er at rettigheter for barnehageplass og rettigheter for foreldrepermisjon ikke går overens med hverandre, noe som sys sammen av ulønnet permisjon. Til slutt handler de praktiske behovene om fars situasjon. For noen er det ikke mulig å fullt forlate jobb eller studier, og fordi fedrekvoten ikke kan overføres så kompenser kvinnene for fars reduserte eller ubrukte fedrekvote gjennom ulønnet permisjon. Igjen viser analysen til at de familiepolitiske rammene kan se ut til å bidra til bruk av ulønnet permisjon.

Den siste delen av analysen retter seg mot underproblemstilling tre: *Hvilke kjønnede behov trer frem i kvinnenes begrunnelser for å ta ut ulønnet permisjon?* Viktige funn her er at kvinnenes erfaringer viser en behovsfortolkning av egne behov som noe andreledes enn partnerens på bakgrunn av deres ulike reproduktive rolle. Videre viser intervjuene at myndighetenes ammeanbefalninger og lengden på foreldrepermisjonen ikke går overens i praksis, og tillegg er kvinnenes erfaringer at rettighetene til ammefri ikke dekker behovet i praksis. Et annet interessant funn er at behovsfortolkningene av barnet som viser seg er annerledes enn det som ligger til grunn i de familiepolitiske rammene. Flere informanter fremhever et behov for mer tid med barnet hjemme, fordi de tolker barnet som for lite til å starte i barnehagen når det kan. I tillegg ønsker flere ekstra tid hjemme fordi den tidlige barnefasen tolkes som viktigere sett opp mot å returnere til arbeidslivet.

Diskusjonen peker i retning av at foreldrepermisjonsdesignet kan se ut til å bidra til et uttak av ulønnet permisjon på grunn av de økonomiske aspektene. I min studie er et annet aspekt ved foreldrepermisjonen at informantene også knytter bruk av ulønnet permisjon til for lite valgfrihet i fordeling av permisjonstid. utfordringer i tilknytning til andre familiepolitiske rammer som barnehageplass og ammefri trer også frem som begrunnelser for ulønnet permisjon. Samtidig er de kjønnede behovene knyttet til permisjonstid et vesentlig funn, der deres ulike kjønnede behov, men like individuelt forankrede rettigheter løses gjennom ulønnet permisjon. En nedtoning av kjønnsforskjeller knyttet til reproduksjon kan derfor se ut til å ha ulikhetsskapende konsekvenser, og det kan på den måten stilles spørsmål til om vektingen av likhet og forskjell i dagens foreldrepermisjonsordning er formålstjenelig med tanke på likestillingsmål.

Bidraget mitt til den eksisterende forskningen er å få mer informasjon om tallene for bruk av ulønnet permisjon. Denne studien vil være nyttig for å kunne ta kritiske vurderinger av

likestillingsarbeidets- og foreldrepermisjonens vei videre. Til slutt vil jeg kommentere videre implikasjoner for forskning på dette feltet. For det første er det lite forskning på kvinners bruk av ulønnet permisjon, derfor vil flere og mer omfattende studier av dette være nyttig. Som beskrevet i metodedelen vil det også være interessant om like eller nye behov vil komme til syne i studier av kvinner i andre bransjer. En annen interessant studie videre på dette temaet vil være hvilke konsekvenser kvinner erfarer ved å legge opp foreldrepermisjonen på denne måten, både eksistensielt og praktisk i form av eksempelvis økonomi.

8 Referanser

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>
- Bakken, F. (2022). Ulønnet og lønnet permisjon – mødre og fedres bruk og vurderinger. *Arbeid og velferd* (1 utg.).
- Brandth, B., & Kvande, E. (2002). Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Life. *Gender, Work, and Organization*, 9(2), 186–203. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00155>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2009). Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 177–189. <https://doi.org/10.1177/0002716209334119>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2009b). Norway: the making of the father's quota. In *The politics of parental leave policies* (pp. 191–206). Policy Press. <https://doi.org/10.51952/9781847427779.ch012>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Enabling or promoting gender equality through parental leave policies. *RES*, 27(3 Suplemento), 107–120. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.36>
- Kvande, E., & Brandth, B. (2020). Designing parental leave for fathers – promoting gender equality in working life. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(5/6), 465–477. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2019-0098>
- Brandth, B. & Kvande, E. (2021). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 272). Universitetsforlaget.
- Dahlerup, D. (2003): «Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling af lighed og forskel», i Borchorst & Dahlerup (red.): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis* (29-40). Forlaget Samfundslitteratur.
- Davies, K. (1996). Capturing women's lives: A discussion of time and methodological issues. *Women's Studies International Forum*, 19(6), 579–588. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(96\)00070-2](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(96)00070-2)
- Ellingsæter, A. L. (2018). Familiepolitikkenes kjønnsforståelser - to spor og fire tiår. *Nytt norsk tidsskrift*, 35(3-4), 246–255. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3054-2018-03-04-05>
- Ellingsæter, A. L. (2020). Fedrekvotepolitikkenes dynamikk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61(4), 323–342. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-04-01>

- Evensen, M., Kitterød, R. H., & Teigen, M. (2023). Mild tvang, bred oppslutning: En analyse av holdning til deling av foreldrepermisjonen blant fedre og mødre. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(2), 1–18. <https://doi.org/10.18261/spa.40.2.4>
- Fraser, N. (1989b). Talking about Needs: Interpretive Contests as Political Conflicts in Welfare-State Societies. *Ethics*, 99(2), 291–313. <https://doi.org/10.1086/293067>
- Fraser, N. (1989). *Unruly practices: power, discourse and gender in contemporary social theory*. (s. 201). Polity Press.
- Grambo A. C., Myklebø S. 2007. *Moderne Familier—tradisjonelle valg. En studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon*. NAV-report 2/2009. Oslo, Norway: The Labour and Welfare Administration
- Hammersley, M. (2017). Interview data: a qualified defence against the radical critique. *Qualitative Research*, 17(2), 173-186. <https://doi.org/10.1177/1468794116671988>
- Kristensen, G. K., Ravn, M. N., & Sørensen, S. Ø. (2016). «Reproduksjon i dagens Norge». I M. N. Ravn, G. K. Kristensen, & S. Ø. Sørensen (Red.), *Reproduksjon, kjønn og likestilling i dagens Norge* (s. 13-23). Fagbokforlaget.
- Kvande, E. og Brandth, B. (2020), "Designing parental leave for fathers – promoting gender equality in working life", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 40 No. 5/6, pp. 465-477. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2019-0098>
- Kusenbach, M. (2003). Street phenomenology: The go-along as ethnographic research tool. *Ethnography*, 4(3), 455–485. <https://doi.org/10.1177/146613810343007>.
- Lauridsen, D. S. (2020). Between blame and care: women's ‘needs talk’ about obesity interventions in prenatal care. *Sociology of Health & Illness*, 42(4), 758–771. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13058>
- Leira, A. (2012). «Omsorgens institusjoner». I A. L. Ellingsæter & K. Widerberg, *Velferdsstatens familier*. (s. 76-98). Universitetsforlaget.
- Mathieu, S. (2016). From the Defamilialization to the “Demotherization” of Care Work. *Social Politics*, 23(4), 576–591. <https://doi.org/10.1093/sp/jxw006>
- Moi, T. (1999). *What is a Woman?: And Other Essays*. (p. 517). Oxford university press.
- NAV. (23. mars 2022). Foreldrepenge: Kraftig vekst i andelen småbarnsforeldre som tar ulønnet permisjon. NAV. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk-analyse-og-fou/nyheter/foreldrepenge-kraftig-vekst-i-andelen-smabarnsforeldre-som-tar-ulonnet-permisjon>
- NAV. (24. april 2024). Foreldrepenge. NAV. <https://www.nav.no/foreldrepenge>
- Roulston, K. (2010). Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research : QR*, 10(2), 199–228. <https://doi.org/10.1177/1468794109356739>

- Scott, J. W. (1988). Deconstructing Equality-versus-Difference: Or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism. *Feminist Studies*, 14(1), 33–50.
- Statistisk sentralbyrå. (13. januar 2023). Lønnsgapet i Norge. *Statistisk sentralbyrå*.
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/lonnsgapet-i-norge>
- Silverman, D. (2017). How was it for you? The Interview Society and the irresistible rise of the (poorly analyzed) interview. *Qualitative Research : QR*, 17(2), 144–158.
<https://doi.org/10.1177/1468794116668231>
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal.
- Vollset, G. (2011). *Familiepolitikens historie: 1970 til 2000* (Vol. 1/2011, p. 299). Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Barnehageloven. (2005). *Lov om barnehager* (LOV-2005-06-17-64). Lovdata.
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64?q=barnehageloven>

9 Vedlegg

9.1 Vedlegg 1 – Kodegrupper

Kodegrupper
Fordeling av foreldrepermisjon
Bruk av ulønnet permisjon
Praktiske behov
Økonomi
Barnehage
Forhold knyttet til far
Behov - Tid
Behov - Kjønn

9.2 Vedlegg 2 – Eksempel på koding

Kodegruppe	Sitat	Empirinær kode
Fordeling av foreldrepermisjon	<p>O: Hvorfor valgte dere 100% dekning, i stedet for 80%?</p> <p>I: Egentlig mest fordi jeg hadde mer lyst til å gå hjemme med ungene, enn han har. Så han synes 15 uker lenge nok, og ville ikke ha mer. For min del kunne jeg godt hatt 80, men han ville ikke være hjemme den ekstra måneden. Og for han sin jobb, så passer det også dårlig at han er borte.</p> <p>O: Kan du fortelle litt mer om hvorfor han ikke hadde lyst på den ekstra tiden?</p> <p>I: Han trives egentlig godt på jobb, det er så enkelt som det. Og jeg trives best hjemme med barna, så det er ingen annen grunn enn det</p>	100% permisjon – Jeg hadde mer lyst til å gå hjemme

9.3 Vedlegg 3 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskingsprosjektet:

Kvinner bruk av ulønnet permisjon og foreldrepermisjon?

Er du kvinne og har tatt ut ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepermisjon? Dette er et spørsmål til deg om du vil delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan kvinner bruker foreldrepermisjon og ulønnet permisjon, og hva som ligger til grunn for disse valgene. Prosjektet gjøres som en del en mastergrad.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi du er en kvinne som har tatt ut ulønnet permisjon i forlengelse av foreldrepermisjonen din etter 2018.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Studien gjennomføres av student Oda Sofie Nordlund, med Ingvill Stuvøy som veileder på prosjektet. Sammen med NTNU er student og veileder ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Delta i et intervju om din bruk av ulønnet permisjon og foreldrepermisjon
- Intervjuet vil ikke overskride 60 min.
- Personopplysninger som vil samles inn om deg er navn og kontaktopplysninger, opplysninger om familiesituasjon, lønnsnivå og jobbkategori.
- Intervjuet vil spilles inn ved bruk av en diktafon. Etter innspilling vil intervjuet anonymiseres, transkriberes og slettes.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du senere ønsker å trekke deg fra studien eller ønsker å få dine opplysninger slettet.

Kort om personvern

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Du kan lese mer om personvern på neste side.

Med vennlig hilsen

Ingvill Stuvøy
(Forsker/veileder)

Oda Sofie Solum Nordlund
Student

Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

- Personer som vil ha tilgang til dine personopplysninger er student og veileder for prosjektet.
- For å sikre at uvedkommende ikke får tilgang til dine personopplysninger vil ansvarlig for gjennomføring av studien lagre navn og kontaklinformasjon separat fra øvrig data. Lyddopptak og transkripsjon vil få en kode som ikke kan spores til deg.
- Ingen personopplysninger vil publiseres i studien, og du vil ikke kunne gjenkjennes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysningene om deg fordi forskningsprosjektet er vurdert å være i allmennhetens interesse.

På oppdrag fra NTNU har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til å protestere, be om innsyn, og til retting og sletting av opplysninger vi behandler om deg. Du vil da høre fra oss innen en måned. Vi vil gi deg en god begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves. Du har også rett til å klage til Datatilsynet om hvordan vi behandler dine opplysninger.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 6. juni 2024. Da vil alle personopplysninger om deg slettes.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Oda Sofie Nordlund – *Student*
 - E-post: osnordlu@stud.ntnu.no
 - Tlf: 48063126
- Ingvill Stuvøy – *Veileder*
 - E-post: ingvill.stuvoy@ntnu.no
- NTNUs personvernombud: Thomas Ørnulf Helgesen
 - E-post: thomas.helgesen@ntnu.no
 - Tlf: 93079038

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på epost: personverntjenester@sikt.no, eller på telefon: 73 98 40 40.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kvinnens bruk av ulønnet permisjon og foreldrepermisjon*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

9.4 Vedlegg 4 – Intervjuguide

1. Livssituasjon

- a. Hvor gammel er du?
- b. Sivilstatus?
- c. Har du ett eller flere barn?
 - Er barna tette?
- d. Hva er jobbsituasjonen din?
 - Offentlig eller privat sektor?
 - Stilling
- e. Hva er jobbsituasjonen til partneren din?
 - Offentlig eller privat sektor?
 - Stilling

2. Om foreldrepermisjonen

- a. Hvor lenge siden er det du hadde permisjon?
- b. Hvor lang foreldrepermisjon hadde du?
- c. Hvor lang permisjon hadde partneren din?
- d. Hvis flere barn: samme løsning?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
- e. Hva ble tatt med i vurderingen når dere skulle bestemme fordelingen av permisjon? Var dere enige?
 - Hva spilte inn i valget?
 - Hva veide tyngst i vurderingene?
 - Hvem sine argumenter var viktigst?

3. Bruk av ulønnet permisjon

- a. Hvor lang ulønnet permisjon tok du ut?
- b. Hvorfor tok du ut ulønnet permisjon?
- c. Hva gjorde at du, og ikke partneren din tok ut ulønnet permisjon?
 - Enighet/uenighet?
 - Hvilke hensyn/hvem sine meninger veide tyngst?
- d. Hvordan løste dere det økonomiske når du sto uten inntekt i den ulønnede permisjonen?
 - Sparepenger? Dele partnerens lønn?
 - Hvorfor valgte dere denne løsningen?
- e. Hvordan opplevde du det å ta ut ulønnet permisjon?
 - Positivt/negativt?
 - Hadde det noen positive/negative følger for deg?

4. Refleksjoner om tredelingen

- a. I dag er jo permisjonen det vi kaller tredelt, og det har vært en stor debatt om denne løsningen. Hva var dine tanker om tredelingen før du selv fikk barn?
 - Var du positiv/negativ/nøytral? Hvorfor?
- b. Hva er dine tanker og holdninger til tredelingen i dag? Har holdningene dine endret seg etter at du fikk barn?
 - Hvis ja: hva gjorde at du endret holdning?
 - Hvis nei: hva har gjort at du har vedlikeholdt tanken om foreldrepermisjon?
 - Tredelingen av foreldrepermisjon er blant annet begrunnet i likestilling, kan du fortelle hva du tenker om det?
- c. Opplever du at det er en tilfredsstillende ordning for deg og din partner?
 - Hvorfor? Hvorfor ikke?
 - På hvilken måte er det en god/dårlig ordning?

9.5 Vedlegg 5 – Godkjenning fra SIKT

31.05.2024, 14:48

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
885179

Vurderingstype
Standard

Dato
26.01.2024

Tittel

Kvalitativ studie av kvinners bruk av ulønnetpermisjon i forlengelse av foreldrepermisjon

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Prosjektansvarlig

Ingvill Stuvøy

Student

Oda Sofie Nordlund

Prosjektperiode

29.01.2024 - 06.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige
Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)
Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 06.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

SIKT har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold.

TREDJEPERSON

Intervjuene omhandler kvinners bruk av ulønnetpermisjon i forlengelse av foreldrepermisjon. Det vil unngåelig registreres enkelte opplysninger om partner.

Den planlagte behandlingen av personopplysninger er nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 e).

Ifølge art. 6 nr. 3 b) skal grunnlaget for slik behandling fastsettes nærmere i nasjonal rett. Personopplysningsloven § 8 stadfester at behandling av personopplysninger for arkiv-, forsknings- eller statistikkformål er i allmennhetens interesse og kan gjøres på grunnlag av art. 6 nr. 1 e).

Prosjektet gjør nødvendige tiltak for å ivareta de registrertes rettigheter og friheter, jf. art. 89 nr. 1. I vår vurdering har vi lagt vekt på at omfanget av opplysninger er begrenset. Det etterspørres kun alminnelige kategorier. Tredjepersonene er kun identifiserbare igjennom sin relasjon til forskningsdeltaker. Datamaterialet skal sikres i tråd med NTNU sine retningslinjer. Få personer har tilgang og behandlingstiden er kort.

Kvinnene skal oppføres til å gi informasjon om prosjektet til sin partner, men det vil være uforholdsmessig krevende for dette masterprosjektet å dokumentere/sikre at alle mottar informasjonen, jf. personvernforordningen art. 14 nr. 5 b). Personopplysningene behandles til forskningsformål, og behandlingsansvarlig gjør egnede tiltak for å verne den registrertes rettigheter og friheter. I vår vurdering har vi lagt vekt på at partner kun vil være identifiserbar igjennom sin relasjon til forskningsdeltaker og forskningsprosjektet ikke kjenner partner sin identitet. Det iverksettes relevante tiltak for å verne tredjeperson sine interesser (se over), og risikoen ved behandlingen for tredjeperson anses slik som begrenset.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

