

# Den farlige ulikestillingen

Kjønnets ulikestilling i tre kontekster – noen kjennetegn  
og konsekvenser

Ingerid Bø

Avhandling for graden  
DOCTOR PHILOSOPHIAE  
(dr. philos)



Det humanistiske fakultet  
Institutt for førskolelærerutdanning  
2010

Universitetet i Stavanger

N-4068, Stavanger

[www.uis.no](http://www.uis.no)

© Ingerid Bø

ISBN 978-82-7644-410-0

ISSN 1890-1387

**Til Sofia, Amalie, Marie, Una, Mikkel og Idun**

## Takk

En del av arbeidet bak denne avhandlingen ble utført de siste årene av mitt yrkesliv. Det meste er gjort etter at jeg ble pensjonist. Høgskolen i Stavanger (HiS) takkes for et års vikarstipend mens jeg ennå var ansatt. Året ble brukt til å gjennomføre en empirisk undersøkelse. Takk til ledere i bedrifter, til barnehageansatte og til foreldre som sa ja til å la seg intervjuet i travle hverdager. Universitetet i Stavanger (UiS) takkes for at jeg fikk beholde kontor som pensjonist. Blant tjenestene som følger med pensjonistkontor, vil jeg nevne Universitetsbiblioteket og IT-avdelingen spesielt. Begge har vært gode støttespillere med vennlige og kyndige medarbeidere. Takk for hjelpen.

Førskolelærerutdanningen i Stavanger var mitt arbeidssted i 16 år. Kollegene der har fortsatt å være gode kolleger etter at jeg ble pensjonist – alltid positive og med engasjement for samarbeid ved ulike korsveier. Nettverk for kjønnsforskning har vært et annet 'hjem' for meg på HiS/UiS i mange år. Studiegrupper, seminarer og arbeidsgrupper av ulike slag – nettverket har budt på et inspirerende miljø. Så kom Mari Rege til UiS med spennende forskning om arbeid og familie. Et nytt, vitalt miljø ble til ved vårt universitet. Det har vært et privilegium å få være med på internasjonale arbeidsseminar i dette miljøet. Samtaler med fagfeller i andre miljø har vært støttende på ulike vis – samtaler med Agnes Andenæs i starten av mitt prosjekt, med Jeanette Rhedding-Jones og Margunn Bjørnholt litt senere, og med Eva Boman i alle år. Takk til alle gode fagfeller som har vist interesse.

Slike gode kontakter til tross – arbeidet med artiklene ble opplevd som et ensomt løp. Kontakten med navnløse 'referees' i siste fase for hver artikkel kunne ikke bryte opplevelsen av å savne en jeg kunne snakke med om det jeg skrev. Etter tre publiserte artikler og en fjerde på beddingen visste jeg at skulle jeg komme videre, ville jeg trenge en samtalepart – en som var interessert og kyndig på mitt felt. Jeg fant henne! Sosiolog Hjørdis Kaul, professor emerita fra NTNU i Trond-

heim. At hun var villig til å følge meg gjennom arbeidet med 'kappen', satte nytt mot i meg. Og motet forlot meg ikke siden. Hjørdis var ikke bare faglig engasjerende, men også alltid imøtekommende og god å snakke med. Det går mange takk til henne – tusen minst!

Prosessen har vært lang, ikke minst for den nære familie – Inge, barn, svigerbarn og barnebarn –, for annen slekt og for venner som har lurt på hvorfor Ingerid fortsatte med så mye jobbing. Hva er det egentlig hun holder på med? Inge har visst både hva og hvorfor. Han fortjener takk for tålmodighet og for at han leste gjennom alt og kom med nyttige kommentarer rett før trykken tok teksten. Enten de har spurt eller ikke spurt om hva jeg holdt på med: Takk til slekt og venner som har vært der hele tiden.

Blant alle som har vært der hele tiden, står barnebarna i et eget lys. Både opplevelsen av hvem de er, og tanken på hvem de vil bli, er til glede og inspirasjon. Dette arbeidet er tilegnet dem.

Stavanger i desember 2009

Ingerid Bø

## Sammendrag

### Den farlige ulikestillingen. Kjønnets ulikestilling i tre kontekster – noen kjennetegn og konsekvenser

I vårt land er det bred enighet om at kvinner og menn skal ha like gode muligheter til å kombinere yrkesarbeid og foreldreskap. Vi har de siste tiår beveget oss i retning av et slikt mål, men praksis viser likevel ofte mangel på likestilling. Så sent som etter tusenårsskiftet peker forskning stadig på at det finnes *et gap* mellom det vi sier vi ønsker (prinsipper), og det vi faktisk gjør (praksis). Tendensen er at mor fremdeles har hovedansvar for barneomsorg og husarbeid, uansett om eller hvor mye hun arbeider utenfor hjemmet. Prosjektet vokser ut av en uro for at det å leve i dette gapet kan true livskvaliteten for både voksne og barn.

Arbeidet tar utgangspunkt i to sider av familiers livssituasjon. En side gjelder det at foreldre og barn lever sine liv i mange kontekster, for eksempel hjem, barnehage og arbeidsplass, og at individer og kontekster står i gjensidig samspill med hverandre på mange måter – direkte og indirekte. Den andre siden gjelder det at individer, parforhold, foreldreskap og kontekster alle er preget av kjønn. Det kjønnete finnes i identiteter, relasjoner, kulturer og strukturer. To hovedspørsmål blir stilt. 1) På hvilke måter kommer kjønnets ulikestilling til uttrykk i hvordan foreldreskap og heteroseksuelle parforhold utformes og blir møtt i ulike kontekster (kjennetegn)? 2) Hvilke påkjenninger kan situasjonen medføre for dem som lever i kjønnets ulikestilling (konsekvenser)? Interessen rettes dermed ikke mot hvor mye kjønnets ulikestilling som gjenstår, men mot 1) hva er det som skjer når det skjer? og 2) hva kan dette bety for personer og kontekster som berøres?

Første spørsmål blir belyst gjennom en empirisk studie som undersøker hvordan ulikestilte handlingsmønstre kan vise seg i tre typer kontekster – i hjem, i barnehager og på arbeidsplasser. Basert på intervjuer med foreldre, med ansatte i barnehager og med ledere på arbeidsplasser beskrives noen kjennetegn ved ulikestilte mønstre.

Resultatene sammenfattes i fire poeng. Det første – *asymmetri i krav* – innebærer at det stilles flere krav til mor enn til far når det gjelder ansvar og ytelse for barn, parforhold og familiens trivsel. Det andre – *asymmetri i respons* – innebærer et underskudd av støtte, anerkjennelse og annen respons til mor og med det dårlige vilkår for hennes mulighet til å oppleve gjensidighet og fellesskap i hverdagen med far. Tredje poeng – *vanskelig protest* – setter søkelys på uklar kommunikasjon, medfølgende tvetydighet, kryssende hensyn, krav til balansering og andre forhold som gjør det vanskelig å protestere på manglende likestilling. Siste poeng – *store omkostninger* – peker på belastninger og risiko for skadelige konsekvenser av ulikestillingen.

Dette siste poenget leder videre til prosjektets andre hovedspørsmål. Risiko for påkjenninger og uheldige konsekvenser av mangel på likestilling blir belyst gjennom en studie av forskningslitteratur. Konsekvenser for mødre står i sentrum for interessen. Ut fra forestillingen om ringvirkninger diskuteres hvordan mødres psykiske og fysiske velferd har betydning for parforholdet, for barn, for utvidet familie og venner og for barnehager, skoler, arbeidsplasser og lokalsamfunn. Litteraturstudien utdyper dessuten spørsmålet om kjennetegn ved kjønnet ulikestilling ut fra begrepet 'power of absence' – makten i fravær – forstått både som fysisk og psykisk fravær. Noen implikasjoner av situasjonen blir risset opp i avhandlingens siste kapittel. Her diskuteres også mulige veier til videre utvikling, og hva som kan være å vinne på at begge foreldre engasjerer seg både i og utenom familien – i en bedre balanse mellom familie og arbeid. Arbeidsplasser og barnehager utfordres til å bidra med mer eksplisitt og utvetydig støtte til familiebehov generelt og likestilling spesielt.

Resultatene fra de to studiene er presentert og diskutert i fire artikler – på engelsk – og blir oppsummert og videre utdypet i avhandlingens sammenfattende del – på norsk.

## Summary

### **Dangerous inequality. Gendered inequality in three contexts – some characteristics and consequences**

In Norway the goal of equal opportunities for men and women to combine employment and parenthood is quite widely accepted. The last decades have seen considerable movement in the direction of such a goal, but everyday practice still lags behind. As late as after the turn of the millennium, research continually shows *a gap* between what we say we want (principles), and what we actually do (practice). Mother still carries the main responsibility for child-care and housekeeping regardless of whether or how much she is employed. The project grows from a concern for the well-being of both adults and children who live in this gap.

The work takes as point of departure two conditions of family life. One condition concerns the fact that parents and children live their lives in many contexts, for instance home, child day-care centre and workplace, and that contexts and individuals are interrelated in many ways – directly and indirectly. The other condition concerns the fact that individuals, couple relationships, parenthood and contexts all are gendered. Gendering is found in identities, relationships, cultures and structures. Two main questions are posed: 1) In what ways does gendered inequality appear today in how parenthood and couple relationships are performed and met in various contexts (characteristics)? 2) What strains are involved for those who live in gendered inequality (consequences)? Interest is thus not aimed at amount of remaining inequality, but at 1) what is happening when it happens? and at 2) what does this mean for persons and contexts involved?

The first question is followed up through an empirical study of how inegalitarian patterns are performed in three contexts – in homes, in child day-care centres and at workplaces. Based on interviews with parents, with personnel in day-care institutions and with workplace



leaders some characteristics of inegalitarian patterns are described. The results are summarized in four points. The first – *asymmetry in demands* – involves more demands to mother than to father regarding responsibility and contribution to parenting, couple relationship and family well-being. The second – *asymmetry in response* – involves a deficit of support, recognition and other response to mother and ensuing poor conditions for mother's experience of mutuality and sense of team with father in everyday life. The third point – *difficult protest* – directs attention to unclear communication, ambiguity, contradictory considerations and other conditions making it difficult to protest lack of equality. Lastly – *heavy costs* – points to burdens and risks of harmful consequences from inegalitarian patterns.

This last point leads to the second main question of the project. Risks of strain and harmful consequences from lack of equal opportunities are shed light on through a study of research literature. Consequences for mothers are the focus of attention. From the notion of ripple effects it is discussed how mothers' well-being has effects for couple relationships, for children, for extended family and friends and for child-care centres, schools, workplaces and communities. This study moreover expands on characteristics of inegalitarian patterns from the concept of 'power of absence' – understood as physical as well as psychological absence. Some implications of the situation are outlined in the last chapter of the dissertation. Possible roads to further development are discussed, as well as evidence of what there is to win from having both parents involved within the family as well as outside – in a better balance between family and work. Work organizations and child day-care centres are challenged to contribute with more explicit and unambiguous support for family needs in general and equal opportunities in particular.

The results of the two studies are presented and discussed in four articles – in English – and are summarized and further developed in the synthesizing section of the dissertation – in Norwegian.

## Innhold

Takk.....	v
Sammendrag .....	vii
Summary .....	ix
Barns liv – og de voksnes: en introduksjon .....	1
I Familie i tiden.....	5
<b>1.. Å leve i mange kontekster.....</b>	<b>7</b>
1.1 De voksnes betingelser er også barnas .....	7
1.2 Direkte og indirekte – og som ringer i vann .....	9
1.3 Overganger.....	11
<b>2.. Å leve i en kjønnert verden .....</b>	<b>13</b>
2.1 Kjønn og likestilling .....	13
2.2 Det vanskelige parforholdet.....	18
2.3 Det kjønnete foreldreskapet .....	19
2.4 Kjønnete kontekster .....	21
II Rammer for arbeidet .....	25
<b>3.. Ståsted .....</b>	<b>27</b>
3.1 Forståelse av identitet, relasjon, kultur og struktur.....	27
3.2 Forståelse av kjønn og likestilling .....	30
3.3 Forståelse av kunnskapsproduksjon.....	44
<b>4.. Problemstilling og fremgangsmåte .....</b>	<b>49</b>
4.1 Problemstilling.....	49
4.2 Fremgangsmåte .....	53
En empirisk studie.....	53
En litteraturstudie .....	64

III Resultater og implikasjoner .....	67
<b>5.. Resultater .....</b>	<b>69</b>
5.1 Kjennetegn ved kjønnen ulikestilling i tre kontekster .....	69
Artikkel I: Arbeidsplass .....	69
Artikkel II: Barnehage.....	72
Artikkel III: Hjem/parforhold.....	73
Artikkel IV: Den kjønne makt i fravær.....	76
5.2 Kjennetegn ved kjønnen ulikestilling – en sammenfatning.	78
Asymmetri i krav.....	78
Asymmetri i respons.....	81
Vanskelig protest.....	83
Store omkostninger .....	85
5.3 Overganger og vekselvirkninger mellom kontekster .....	86
5.4 Risiko for skadelige konsekvenser av kjønnsmessig ulikestilte handlingsmønstre .....	93
Individet .....	95
Parrelasjonen .....	106
Barna .....	108
Vide sirkler .....	113
Lange løp.....	117
<b>6.. Implikasjoner .....</b>	<b>120</b>
6.1 Mitt prosjekt og dagens debatt.....	120
6.2 Frivillighet eller forpliktelse? .....	125
6.3 Svaret i ansvar.....	129
6.4 Utfordring og endring .....	135
<b>Litteratur.....</b>	<b>144</b>

## **Artikler**

- I Working life and family life: ambiguous communication at work. *Community Work & Family*, (2006), 9(2), 123–141.
  
- II Gendered parenthood at the child day-care centre. *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*, (2006), 13(1), 51–63.
  
- III Equal gender opportunity: couples in the gap between principles and practice. *Community Work & Family*, (2008), 11(4), 439–455.
  
- IV The gendered power of absence: inequality in couple relationships (upublisert).

## **Vedlegg**

Vedlegg 1: Arbeidsplassene: Invitasjon og intervjuguider

Vedlegg 2: Familiene: Invitasjon og intervjuguider

Vedlegg 3: Barnehagene: Invitasjon og intervjuguider



## Barns liv – og de voksnes: en introduksjon

Både i mitt faglige arbeid og i mitt private liv har jeg hatt interesse for å forstå krefter og sammenhenger i barns oppvekst. Det slo meg tidlig at den svenske sosiologen Rita Liljestöm svarte klokt på spørsmålet om hva som var avgjørende i barns oppvekstvilkår: ”De vuxna. Barn växer upp på de vuxnas villkor”, (Liljeström 1976:9). Og hva er vesentlig i de voksnes vilkår i dag? Gjennom utviklingsarbeid, forskning, undervisning og fagforfatterskap og gjennom engasjement i min egen familie har jeg prøvd å forfølge dette spørsmålet – og spørsmålet om på hvilke måter de voksnes vilkår har betydning for barn. Arbeidet som skal presenteres her, ligger i forlengelsen av denne interessen.

Jeg tar utgangspunkt i foreldre som de viktigste voksne i barns liv. Når vi skal forstå foreldrenes betydning for barna, er det ikke tilstrekkelig å studere samhandlingen mellom voksne og barn. Den er selvsagt viktig, men vi trenger også å forstå hvilke krefter som former denne samhandlingen. Samhandlingen vil for eksempel preges av hva som har skjedd før, i foreldrenes oppvekst. Hva slags følelser, ferdigheter og forståelser har foreldrene med seg fra barndom og ungdomstid? Men uansett hva som har skjedd før, så spiller det en rolle hva som skjer i dag. Hvordan møter foreldrene hverandre? Hvordan møtes foreldrene av venner, av fagfolk i skole og barnehage, av kolleger og ledere på sine arbeidsplasser? Hvordan er de ulike kontekstene foreldrene ferdes i, formet av lokale, nasjonale og internasjonale forhold? Og hvordan former foreldrene selv sine omgivelser, ved sine initiativer eller ved sine reaksjoner – eller ved mangel på initiativer eller reaksjoner?

Allerede her er vi blitt minnet om at vi må se lenger enn til hva barn og foreldre gjør og opplever i familien. Andre kontekster som betyr mye, er barnehager, skoler og arbeidsplasser. Disse er i sin tur preget av større kontekster – av lover og ordninger, av politisk situasjon og av andre samfunnsforhold. Vi må arbeide med å forstå mange typer sam-

menhenger. At vi lever våre liv i mange kontekster, er i seg selv et forhold av interesse. Hvordan håndterer og mestrer foreldre og barn det?

I dette vide, innfløkte bildet av hva som spiller en rolle for hvordan barn og foreldre har det, og for hvordan de tenker og handler, ser jeg en spesiell interesse i å spørre hva kjønn betyr. Foreldre er menn og kvinner. Hvordan handler henholdsvis mor og far? Møter mor og far som kvinner og menn ulike betingelser i den enkelte kontekst? Når de står overfor hverandre? I samfunnet ellers? Er ulikheten i betingelser av en slik art at det er rimelig å snakke om fortsatt ulikestilling mellom kjønnene til tross for en fremherskende ideologi om likestilling i vårt land? Jeg har en uro for at til tross for at Norge klassifiseres som et av de fremste land i verden i forhold til idealet om likestilling mellom kjønnene, og til tross for at det er gjort atskillige fremskritt de siste ti-årene, så gjenstår det fremdeles en del før vi har oppnådd fullgod likestilling i praksis. Jeg er også urolig for at vi bagatelliserer betydningen av ulikestillingen som gjenstår. Vi ser ikke tydelig nok hva ulikestillingen kan bety av påkjenninger for individer, for relasjoner, for ulike kontekster og for samfunnet som helhet, og blir dermed for lite engasjert i å komme videre i utviklingen henimot likestilling.

Å se og forstå bedre det som gjenstår av ulikestilling, tror jeg er spesielt viktig når vi ønsker å forstå hvordan de voksnes liv preger barns oppvekst. Jeg ønsker å studere situasjonen for å kunne både se bedre og forstå bedre. Fra det store bildet av familiers liv vil jeg gjøre et utvalg på tre konkrete kontekster: hjem, barnehage og arbeidsplass. Der vil jeg gå inn både med tanke på å se nærmere på kjønnete livsbetingelser, tenke- og væremåter og med tanke på å observere forholdet mellom kontekster. Avhandlingsarbeidet skal vise hva jeg har lært, og hvilke implikasjoner jeg på denne bakgrunnen ønsker å fremheve.

I dette arbeidet skal jeg oppholde meg mest i de voksnes liv og vise konsekvenser for de voksne av situasjonen som beskrives. Fordi påstanden om sammenhenger mellom voksnes liv og barns liv innebærer

at påkjenninger for de voksne fører til påkjenninger for barn, skal jeg også vise noen eksempler på konsekvenser situasjonen kan få for barn. Tar vi kunnskapen om sammenhenger mellom voksnes og barns liv inn over oss, bør det etter mitt skjønn føre til fornyet engasjement for likestillingsarbeid.

Avhandlingen består av fire artikler og en sammenbindende del – 'kappen'. Kappen har tre deler. Del I er kalt *Familie i tiden* og rommer to kapitler. Kapittel 1 viser noen prosesser i sammenhengen mellom voksnes og barns liv og i samspillet mellom individer og kontekster. Kapittel 2 starter med en første tilnærming til spørsmålet om hvor vi står i vårt samfunn når det gjelder likestilling mellom kjønnene, før problemer i parforhold og i det kjønnete foreldreskapet aktualiseres. Kapitlet viser dernest at også kontekster er kjønnete. Med disse to kapitlene ønsker jeg å tegne en bakgrunn som dels begrunner valg av problemstilling for arbeidet, og dels gir verktøy å arbeide med i fortsettelsen.

Del II gir *Rammer for arbeidet*. Kapittel 3 viser mitt ståsted i avhandlingsarbeidet gjennom å drøfte sentrale begreper som vil bli brukt i fortsettelsen, og mitt syn på kunnskapsproduksjon. Kapittel 4 formulerer først min problemstilling. Deretter beskrives den konkrete fremgangsmåten som er brukt i den empiriske studien og i litteraturstudien, to studier som til sammen utgjør mitt prosjekt.

Del III inneholder *Resultater og implikasjoner*. Kapittel 5 fremstiller resultater. Først gjennomgås hovedfunn som er redegjort for i fire artikler. Disse resultatene sammenfattes i et påfølgende underkapittel. Dernest drøftes det den empiriske studien har vist om overganger og vekselvirkninger mellom tre kontekster – hjem, barnehage og arbeidssted. Endelig presenteres min undersøkelse av hva et utvalg faglitteratur har å si om risiko for uheldige konsekvenser av kjønnet ulikestilling. Kapittel 6 diskuterer implikasjoner av arbeidet.

Etter kappen følger de fire artiklene. Det er skrevet en artikkel fra hver av prosjektets tre sentrale kontekster – arbeidsplass, barnehage og



hjem – og en som viser et mulig tolkningsgrep om noen resultater som fremkommer på tvers av kontekster. Artikkene om arbeidslivet (artikkel I) og om familien (artikkel III) er begge publisert i det britiske tidsskriftet *Community, Work and Family*. Artikkelen om barnehagen foreligger i en norsk versjon i *Nordisk pedagogisk tidsskrift* og i en engelsk versjon i *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*. Det er den siste som er vedlagt her (artikkel II). Artikkelen om 'den kjønnede makten i fravær' (artikkel IV) er foreløpig ikke publisert.

Før arbeidet med artiklene tok til, ble det laget en rapport med sikte på å gi tilbakemelding til alle som hadde deltatt i prosjektet. Rapporten *Hjem – barnehage – arbeidsplass. Daglige overganger og gjensidige tilpasninger* ble publisert i serien *Tidvise Skrifter* utgitt ved Høgskolen i Stavanger (Bø, 2001), og et eksemplar ble sendt til hver bedrift, hver barnehage og hver familie.

# **I Familie i tiden**



## 1 Å leve i mange kontekster

Ett kjennetegn ved vårt samfunn er at de fleste av oss lever våre liv i mange kontekster. Vi pendler mellom hjemmet og kontekster utenfor – som barnehage, skole, arbeidsplass, fritidsorganisasjoner og helseinstitusjoner. Hvordan denne pendlingen arter seg, definerer noen kvaliteter ved livene våre. Kvalitetene avhenger både av hva som skjer innenfor konteksten, og av forholdet mellom kontekster. En kontekst, for eksempel en barnehage, består av flere mindre kontekster, som for eksempel 'avdeling', 'samlingsstund', 'måltid', 'gruppe på tur' eller 'julefest'. I dette arbeidet refererer 'kontekst' særlig til enhetene 'hjemmet', 'barnehagen' og 'arbeidsplassen'. Hensikten med avhandlingens del I er å introdusere noen begreper som vil bli brukt i fortsettelsen, og å skissere et bakteppe for problemstillinger som presenteres i del II.

### 1.1 *De voksnes betingelser er også barnas*

Rita Liljestrøms (1976) uttalelse om at det viktigste vilkår i barns liv er de voksne, refererer til de voksnes liv i full bredde. Hva som betyr noe, kan en snakke om på flere måter. Én måte er å ta utgangspunkt i kontekstene foreldrene ferdes i, beskrive hva som kjennetegner dem, og hvordan dette legger føringer på foreldres og barns liv. Kontekster kan analyseres som preget av strukturer, kultur, relasjoner og identiteter (Acker, 1993) eller som preget av aktiviteter, roller og relasjoner og av samspill (vekselvirkning) mellom ulike nivå i miljøet (Bronfenbrenner, 1979, 2005). Avhandlingsarbeidet skal i fortsettelsen belyse noen slike forhold.

En første enkel konkretisering av aktuelle sammenhenger mellom de voksnes liv og barnas kan være slik: Familiens økonomi vil for eksempel handle om hvordan barna bor, og om ting og aktiviteter de har adgang til i sitt daglige liv. Foreldrenes utdanning betyr mye, for eksempel for hva foreldrene vil fortelle, vise og snakke med barna om, for hvilke språklige koder de vil bruke, og for hvilke mennesker barna

## 1. Å leve i mange kontekster

---

vil treffe. Utdanningsnivå påvirker dessuten hvordan foreldre deler arbeidet mellom seg, og hvordan de håndterer en rekke spørsmål av betydning for barna, eksempelvis måltider og fysisk aktivitet. Arbeidsorganisasjoners praksis og ledes tenkning når det gjelder å forholde seg til de ansattes familiebehov, vil prege barns liv. Samarbeidet mellom foreldrene og de voksne i barnas skoler og barnehager påvirker hvordan barna har det både hjemme og ute.

Kontekster er innfelt i et samfunn. Sosial organisering, verdier og kultur i vid forstand som finnes i samfunnet rundt foreldrene, finnes også rundt barna. Hva som kjennetegner tilbud foreldrene har om offentlig barneomsorg, permisjonsrettigheter, helsevesen og andre velferdsordninger, er nærliggende eksempler. Hva som kjennetegner forholdet mellom kvinner og menn i et samfunn, er et mindre håndfast, men ikke dermed mindre viktig trekk ved foreldrenes liv. Hvordan dette preger arbeidsplasser, hjem, barnehager og skoler, får betydning for barnas liv.

De voksnes liv handler også om hvordan de *opplever* sine betingelser og seg selv. En og samme type bolig kan av ett foreldrepar med et antall barn oppleves som tilfredsstillende og av et annet par med like mange barn som for liten og for dårlig. Kanskje oppleves boligen ulikt av mor og av far. Hvordan opplever foreldre at de mestrer sin hverdag? Nabolag, nettverk, arbeidsplass, økonomi, parforhold, arbeidsdeling, egen identitet – alt oppleves, og foreldrenes opplevelse av seg selv og sin hverdag er av kritisk betydning for barns hverdag. Særlig er det viktig at den som har mest kontakt med barna, ikke lar seg overvelde eller knekke av vanskelige omstendigheter, men klarer å opprettholde en optimistisk livsholdning og god omsorgsevne. Begge foreldres opplevelse av seg selv og sin hverdag er også viktige gjennom hvordan dette virker på parforholdet.

Allerede her er vi minnet om at forhold på både mikro-, meso-, exo- og makronivå i samfunnet er av betydning for barns liv (Bronfenbrenner, 1979). Med Joan Ackers (1993) tilnærming til analyse av kjønn kan vi si at både strukturelle, kulturelle, relasjonelle og indi-

viduelle forhold er involvert. Ackers forståelse utdypes i neste kapittel. Her ønsker jeg å stoppe ved et par poeng fra Urie Bronfenbrenners (1979) analyse av menneskers livsbetingelser som vi skal ha med oss videre i fremstillingen. Det gjelder skillet mellom direkte og indirekte virkninger og betydningen av ringvirkninger.

### **1.2 Direkte og indirekte – og som ringer i vann**

Et aspekt ved kontekster er at det som skjer der, har både *direkte og indirekte virkninger*. Når foreldrene er sammen med sine barn, virker voksne og barn direkte på hverandre. Når far støtter mor, og dette viser seg som større overskudd i mors samhandling med barna, har far virket positivt på barna gjennom sin støtte til mor, det vil si en indirekte virkning. Tilsvarende bidrar mor indirekte positivt til barnas liv gjennom å støtte far når han har mye ansvar for barna. Når foreldrenes voksne venner kommer på besøk til familien, og snakker med husets barn, virker dette direkte på barna. Hvis foreldrene opplever å få nyttig informasjon, praktisk hjelp eller emosjonell støtte av sine venner, kan det bidra til å øke foreldrenes overskudd til egne barn. Vennene har da påvirket barna indirekte gjennom sitt forhold til foreldrene. (Bø (Inge), 1993; Bø, 2002a; Cochran & Brassard, 1979; Cochran et al., 1990).

Familiens økonomi og bolig virker direkte på barna, for eksempel gjennom ting de får, og hva de får være med på. De samme forholdene virker også indirekte gjennom foreldrenes opplevelse og håndtering av situasjonen. Er de mismodige eller ved godt mot? Arbeider de målbevisst for å holde orden på økonomi og bolig eller har de gitt opp? Måten foreldrene deler arbeidet seg imellom, virker direkte på barna ved at de får erfaring med foreldrenes væremåter og lærer noe av det. Når arbeidsdelingen mellom mor og far oppleves av de voksne og de reagerer på det de opplever – for eksempel med glede eller sinne – virker arbeidsdelingen på barna gjennom sin virkning på de voksne – en indirekte virkning.

I barnehagesammenheng vil de ansattes samhandling med barna bety noe for barna direkte. Hvordan de ansatte virker på sine kolleger,

## 1. Å leve i mange kontekster

---

vil bety noe for barna fordi personalforhold i bred forstand påvirker barnehagens kvalitet. Da har de ansatte påvirket barna indirekte, gjennom sin måte å virke på sine kolleger. Tilsvarende virker de ansatte også på barna gjennom sin virkning på barnas foreldre, og foreldrene virker på barna gjennom sin virkning på de ansatte (Bø, 2002a).

Foreldrenes arbeidsplass kan virke direkte på barn, for eksempel ved sine regler for arbeidstider eller ved måten barna tas imot hvis de følger med foreldrene en gang i blant. Men arbeidsplassen virker særlig på barn gjennom foreldrenes opplevelse av sin arbeidsdag: Kommer de hjem glade eller fortvilet, føler de seg anerkjent eller kritisert, er de vanlig trøtte eller føler de seg utslitt? Tilstanden vil merkes av ektefelle og barn som i sin tur reagerer på det de opplever. Da har arbeidsplassen en indirekte virkning på barn og ektefelle – eller samboer. Virkninger går også hjemmefra til arbeidsplassen, for eksempel når problemer hjemme får betydning for tilfredshet på jobb og arbeidseffektivitet (Frone & Russell, 1997; Piotrkowski, 1979; Sinacore-Guinn & Akçali, 1999).

Det som nettopp er sagt om gjensidigheten mellom barnehage og familie og mellom arbeidsplass og familie, illustrerer et nøkkelpoeng i dette avhandlingsarbeidet: Virkninger stopper ikke ved konteksters grense. Skapes det frykt eller trygghet, glede eller tristhet, sinne eller tilfredshet i en kontekst, blir ikke følelsene igjen der, men blir med til andre kontekster foreldrene og barna ferdes i, og betyr noe for hva som oppleves og skjer der. Følelsene forplanter seg videre – som ringer i vann. Barn har fortalt om hvordan de merker foreldrenes sinnstilstand etter arbeidsdagen for eksempel gjennom måten de setter fra seg vesken og tar av seg yttertøyet (Näsman, 1997). Barn har også fortalt om hvordan de kan trekke seg unna for ikke å forstyrre foreldrene (Jacoby & Näsman, 1989). Brita Bungum (2008) har rapportert om hvordan barn savner fedre som reiser mye og har ekstra lange arbeidsdager, og om at barna samtidig bekymrer seg om ekstra stress for mødrene når fedrene reiser, og bekymrer seg om at fedrene blir slitne av reisingen. Undersøkelser har vist at også foreldrejobbens innhold betyr noe for

hva slags hjemmemiljø barna får: Hjemmemiljøet ble mer stimulerende for barn når mødrenes jobb hadde en viss kompleksitet (Menaghan & Parcel, 1995). Både kunnskaper og holdninger som erverves i en kontekst, blir med over til andre.

Virkninger på menneskers kropp og sinn i form av positive tilskudd til eller påkjenninger på identitet, relasjoner, helse og velvære er altså ikke noe endepunkt, men igjen utgangspunkt for nye handlinger og reaksjoner gjennom flere personer, relasjoner og kontekster. Virkninger gjennom flere ledd vil jeg kalle *ringvirkninger*<sup>1</sup>. Avhandlingsarbeidet skal belyse spørsmål om ringvirkninger.

### 1.3 Overganger

Det ble nevnt at vi lever våre liv i mange kontekster, og at hvordan pendlingen mellom dem foregår, kan være av betydning for livskvaliteten (jf. side 7). Pendlingen – bevegelsen mellom kontekster – kan betegnes som en *overgang (transition)* og kan defineres slik: ”Det finner sted en overgang når en persons situasjon endres som følge av endring i rolle, kontekst eller begge deler” (Bronfenbrenner, 1979:26–27, min oversettelse). Å gå fra å være barnehagebarn til å bli skolebarn, fra å være arbeidssøker til å bli ansatt eller fra å være gift til å bli skilt er alt eksempler på overganger. Likeså er det å flytte til et nytt sted en overgang. Når flytting omfatter mange endringer samtidig – for eksempel både bytte av bolig, barnehage, jobb og venner – kan det være en spesielt krevende overgang. Hele kontekster kan gå gjennom overganger, som når en bedrift omorganiseres eller legges ned (Rege et al., 2007b), eller når det kommer bilvei til et tidligere isolert sted (Jangård & Østerhaug, 1985).

Overganger kan også være daglige – det at en flytter seg fra for eksempel hjem til barnehage og arbeidsplass, innebærer endring av

---

<sup>1</sup> 'Kjedereaksjoner' er et annet begrep som kan brukes (jf. Larson, 1999). 'Ripple effects' (Bronfenbrenner, 1979) gir assosiasjoner til uttrykket 'ringer i vann' som er brukt ovenfor.



## 1. Å leve i mange kontekster

---

både rolle og kontekst. Nettopp det at disse overgangene er daglige, gir dem spesiell betydning. Hvis slike overganger foregår under tidspress og med hindringer underveis, kan de være en vesentlig belastning i hverdagen. Fordi det finnes ulike forventninger til atferd i hver av disse kontekstene, vil det å skulle leve sitt liv med daglig pendling mellom dem, bety et daglig krav til tilpasning. Kravene til tilpasning i en kontekst er sjelden absolutte, men uansett om individer har påvirkningsmuligheter, vil det å skulle pendle fra en setting til en annen, bety krav til oppfatning av endrede forventninger og krav om egen tilpasning til disse. Det å gjennomføre de daglige overgangene mellom hjem, barnehage og arbeidsplass er en av utfordringene for familier med små barn og begge foreldre i arbeid utenfor hjemmet.

Når en er interessert i betydningen av å leve i mange kontekster, ligger det nær å interessere seg for overgangene mellom dem. Begrunnelsen ligger i en tanke om at hvordan overgangene foregår, både vil speile noe av kontekstenes særpreg og noe av deres måte å forholde seg til hverandre og til menneskene som binder dem sammen, og det vil kunne speile viktige aspekter ved folks opplevelse av sin hverdag. Inntak til tre kontekster gjennom samme situasjon – nemlig overgangen – vil vise noe om folks hverdag som går ut over det vi kan finne ved kontakt med bare en kontekst om den samme overgangen. Mitt valg av kontekstene hjem, barnehage og arbeidsplass bunner i at jeg holder disse for å være sentrale i barns og foreldres liv. De to første er viktige både fordi de påvirker barn direkte, og fordi de påvirker dem indirekte via sin virkning på foreldrene, eller på andre voksne som har direkte kontakt med barna. Arbeidsplassen har først og fremst en indirekte betydning for barn gjennom sin store betydning for foreldrene.

Jeg har annonsert min interesse for å undersøke hva mangel på likestilling mellom kvinner og menn kan bety for hvordan foreldre og barn har det i de nevnte kontekstene. Neste kapittel gir bakgrunn for denne interessen.

## 2 Å leve i en kjønnet verden

I dette kapitlet vil jeg ta utgangspunkt i en kort beskrivelse av situasjonen i vårt land når det gjelder likestilling mellom kjønnene før jeg legger fram noen tegn på at moderne parforhold har vansker og mitt syn på hva kjønn og likestilling kan bety i sammenhengen. Deretter rettes søkelyset mot det kjønnede foreldreskapet og mot kjønnet i kontekster. En nærmere presisering av hvordan jeg forstår kjønn og likestilling, følger i kapittel 3 om mitt ståsted i forskningsarbeidet som skal presenteres.

### 2.1 *Kjønn og likestilling*

Likestilling mellom kvinner og menn er på samme tid et ideal med bred tilslutning og et omdiskutert ideal. En slik motsetning tror jeg har sammenheng med uklarhet om hvordan likestilling skal forstås. Én forståelse sier at kjønnene i bunn og grunn er like og at likestillingsproblemet er at kvinner og menn ikke har like rettigheter og plikter. En annen forståelse sier at kjønnene er ulike, men likeverdige, og at likestillingsproblemet er at kvinners væremåter og interesser ikke har blitt tilstrekkelig belyst og verdsatt. Den historiske prosessen som ligger bak ulike forståelser, og min egen forståelse av hva likestilling skal bety, vil jeg komme tilbake til (jf. side 30ff.). Mitt utgangspunkt er at menn og kvinner er både like og ulike, men at ingen synspunkter på likhet eller ulikhet kan rettferdiggjøre at det ene kjønn skal tilkjennes større verdi og flere ressurser og rettigheter enn det andre. Som en foreløpig avklaring av min forståelse vil jeg si at likestilling i parforhold handler om rettferdig fordeling av ansvar, arbeid og muligheter (jf. Gulbrandsen, 2000).

Tross diskusjon har likestilling som ideal ganske bred tilslutning i vårt samfunn i dag. Det ser ut til at praksis ikke helt samsvarer med idealene. Flere forskere – både i vårt land og i andre land med tilsvarende målsetting – har registrert og kommentert avstanden – gapet –

## 2. Å leve i en kjønnet verden

---

mellom idealer og realiteter. Så sent som etter tusenårsskiftet kommenteres gapet stadig (f.eks. Björnberg & Kollind, 2003; Brandth & Kvande, 2003; Ellingsæter, 2002, 2004; Geist, 2005; Halrynjo, 2008; Knudsen & Wærness, 2008; Lilleaas, 2003). Lisbeth Bekkengen (1999) peker på at vi også kan stå overfor et *skjult* gap mellom idealer og realiteter når menns nye orientering mot barn og deres økte uttak av foreldrepermisjon automatisk oppfattes som tegn på økt likestilling. Hennes prosjekt viser at en slik automatikk ikke finnes, og at det som utad kan virke likestilt, kan skjule en asymmetrisk maktrelasjon. Skal vi uttale oss om likestilling, må vi studere relasjonen mellom menn og kvinner, ikke den mellom menn og barn. Delt foreldrepermisjon er trolig nødvendig, men langt fra tilstrekkelig for å forandre den sosiale kjønnsrelasjonen.

En annen beskrivelse av situasjonen, er å si at det finnes mye støtte for forståelsen av at det *bør være* likestilling, men lite støtte for opplevelsen av at det ennå ikke er det. Begrepet 'reisemetaforen' (Skjeie, 2006; Skjeie & Teigen, 2005) legger vekt på at vi i likestillingsarbeidet er 'på vei'. I tråd med dette vil jeg si at det er mer støtte å få for forestillingen om at vi er 'på vei' enn for erfaringer som sier at det er et stykke igjen og for ønsket om oppmerksomhet omkring tilbakeskritt og omkring det som ennå mangler. "Reisemetaforen gjør 'likestilling' til et samfunnsmessig konsensusfelt", sier Hege Skjeie og Mari Teigen (2005:30). 'Alle' er for, og de fleste vil nødige se på mangler ved praksis. Kritiske spørsmål forblir under overflaten. "The politics associated with gender statuses are often beneath the surface and not openly addressed" (Knudson-Martin, 1997:421).

Vi har i vårt samfunn kommet et stykke på vei med å rydde vekk de mest åpenbare urettferdigheter, for eksempel i lovverk og utforming av ordninger. Men fordi det åpenbare er 'i orden' og det som gjenstår, er utydelig, er det vanskelig å komme videre. Det er vanskelig å beskrive noe som er utydelig. Det er dessuten vanskelig å få gehør for erfaringer om ulikestilling i 'verdens beste likestillingsland'. Offentlig debatt preges av uklareheten. Vi opplever at deltakerne snakker forbi hver-

andre, for eksempel når kvinner etterlyser menns deltakelse i familien og menn snakker om delt omsorgsansvar for barn etter skilsmissen.

Også en del antifeministiske holdninger i tiden gjør det vanskelig å snakke om likestilling (jf. side 121f. og Bjørnholt, 2007b; Messner, 1998; Teigen, 2006). Opplevelsen av dårlig 'lytterjordsmann' for kvinnemerke synspunkter er en del av bildet (Johansson, 1997). Vi kunne også snakke om dårlig 'klangbunn' for slike synspunkter. Argumentet om at det utydelige skaper problemer, støttes av funn som viser at ekteskap som befinner seg i en uklar overgangssituasjon mellom det tradisjonelle og det likestilte, har flere vansker enn både de likestilte og de tradisjonelle (Ross et al., 1983).

Uklarheten i dagens situasjon viser seg også i et annet forhold: Familiepolitikken i Norge preges av tvetydighet, for eksempel ved at staten på den ene siden, gjennom barnehager og permisjonsordninger, støtter en familiemodell der begge foreldre er ute i arbeid, og på den andre, gjennom kontantstøtten, støtter en tradisjonell familiemodell (Ellingsæter, 2004; Skrede, 2004). Følgen er blant annet at muligheten for et likestilt foreldreskap presenteres som et tilbud, ikke som en norm. Kari Skrede (2004) betegner situasjonen som preget av 'likestilling light'. I et samfunn som legger vekt på individenes valgfrihet, blir dette nok et bidrag til opprettholdelse av kjønnede strukturer og til tvetydighet.

At likestilling er *rettferdig* – er en god begrunnelse for å ha det som mål (Skjeie & Teigen, 2003). Mitt argument er dessuten at likestilling er vesentlig for kvinners og familiers *velferd* i et samfunn som har likestilling som erklært verdi/mål, og det er særlig dette jeg vil ha søkelys på. En type indikasjon på betydningen for velferd kan hentes fra studier som viser at likestilling bidrar til trivsel i ekteskapet (Holter et al., 2008; Horst & Doherty, 1995; Kjeldstad & Lappegård, 2009; Knudson-Martin & Mahoney, 1998; Steil, 1997). Det ser ut til at gapet mellom prinsipper og praksis – som Arlie Hochschild (1989:285) kaller 'the stalled revolution' – har en pris for de fleste gifte kvinner (Lennon & Rosenfield, 1994). Påkjenningen i det utydelige illustreres også når

## 2. Å leve i en kjønnet verden

---

arbeid med deprimerte kvinner tyder på at 'depression may be a consequence of invisible tensions in the Finnish gender system' (Laitinen & Ettorre, 2004:203).

'Likestilling' har i vårt samfunn i dag en retorisk posisjon på linje med 'demokrati' (Magnusson, 1999). 'Selvfølgelig skal det være likestilling!' Til tross for bred anerkjennelse av målet om likestilling, viser praktisk talt alle studier på området at få familier virkeliggjør det. Enten mor har deltidsjobb eller full jobb utenfor hjemmet, er hovedansvaret for hjemmet fremdeles mest hennes. En kvalitativ studie av anglo-amerikanske middelklassepar i USA fant blant 12 par ingen som var virkelig likestilte, og klassifiserte bare ett par som 'i bevisst overgang mot likestilling'. Ni par passet i en kategori kalt 'myten om likestilling' og to i en kategori kalt 'uakseptabelt ulikestilte' (Knudson-Martin & Mahoney, 1998:84f). En svensk undersøkelse fra siste halvdel av 1990-tallet fant at bare i vel hver 10. familie var arbeidet i hjemmet virkelig jevnt fordelt, og i omtrent hver fjerde familie var den tradisjonelle oppdelingen intakt (Ahrne & Roman, 1997). Claudia Geist (2005) som gjorde en større internasjonal sammenlikning, fant at ca 1/4 av parene i Norge hadde en arbeidsdeling som kunne kalles likestilt.

Et par nye norske undersøkelser har spesiell interesse i denne sammenheng. Knud Knudsen og Kari Wærness (2008) har i en sammenlikning av 34 land vist at selv i de mest egalitære land gjør kvinnene mer husarbeid enn sine menn. Beveger vi oss fra det store bildet til det lille, viser en studie av kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister (Halrynjo, 2008) klare forskjeller mellom mannlige og kvinnelige jurister både når det gjelder fordeling på stillingsnivå, innflytelse, lønn og sektor – til tross for lik utdanning og sammenfallende preferanser for karriere, lederstillinger og lønn. Det var mødre som var hovedansvarlige for familiens logistikk, og som tok det meste av ansvaret for planleggingsdager, syke barn, nattevåk og oppfølging av barnas fritidsaktiviteter (op.cit.). Det er grunnlag for å si at asymmetriene i arbeid og ansvar hjemme er der fremdeles – til og med blant folk med høy utdanning som tenderer å dele arbeidet bedre enn folk med lite

utdanning (Gjerstad & Kvande, 1998; Kitterød, 2002) og til og med i Norge som er kommet relativt langt som land<sup>2</sup>.

Men er det nødvendig å definere dette som et problem når mange kvinner er fornøyd med hvordan de har det, og ikke klager over mangel på likestilling selv om arbeidsdelingen i parforholdet virker urettferdig? I stedet for å konkludere med at dette betyr at situasjonen ikke er problematisk, henter jeg fram noen stemmer som understreker at vi nettopp da må være på vakt. Nobelprisvinner i økonomi, Amartya Sen, minner om at “It can be a serious error to take the absences of protest and questioning of inequality as evidence of the absence of that inequality (or of the nonviability of that question)” (Sen, 1990:126). Vi må være klar over at så lenge de som er underlegne, tror at de ikke affiseres av systemiske vilkår, vil de sannsynligvis heller ikke presse på for å få til endring (Crosby et al., 1989). Michelle Fine og Susan Gordon hevder at den viktigste oppgaven for feministisk psykologi er å studere hvordan det kan ha seg at “injustice persists with no evidence of unhappiness, rebellion, or official grievance” (Fine & Gordon, 1992:23).

Både det forhold at likestillingen mellom menn og kvinner i store trekk er formelt på plass i vårt samfunn, at det faktisk også reelt har skjedd en utvikling, og at det som gjenstår, er vanskeligere å få tak på, bidrar til å hindre diskusjon om og utforskning av manglene i situasjonen og av endringsmulighetene. At ulikestillingen som gjenstår, er vanskeligere ’å få tak på’, handler både om at den er vanskeligere å se, om at den er vanskeligere å innrømme og om at den er vanskeligere å protestere mot. Og når vi ikke har en løsning på problemet, har vi lett for å ignorere det og definere det som et ikke-problem (Hare-Mustin, 1987). Jeg definerer manglende likestilling i to-kjønnede parforhold som et problem og mener at vi fremdeles – mer enn 20 år etter Rachel

---

<sup>2</sup> Ulikestilling selv blant høyt utdannede ’holder stand’ også i andre land som har likestilling som offisiell målsetting (jf. f.eks. Bacik & Drew, 2006 om juristpar i Irland og; Durey, 2008 om legepar i Australia).

## 2. Å leve i en kjønnet verden

---

Hare-Mustin sin uttalelse – i for stor grad definerer problemet som et ikke-problem. Avhandlingen skal utdype disse synspunktene.

### **2.2 Det vanskelige parforholdet**

I det følgende skal søkelyset rettes mot det heteroseksuelle parforholdet og spesielt mot det som ser ut til å skape vansker i forholdet.<sup>3</sup> Min interesse gjelder par som bor sammen, og som har barn, og jeg er opptatt av parforholdets betydning for såvel de voksne som for barna. De fleste par og barn i Norge i dag har en historisk sett enestående god materiell situasjon. Samtidig ser vi at mange parforhold fungerer dårlig<sup>4</sup>, at det finnes sammenhenger mellom parproblemer og barns problemer og at mange – barn og voksne – trenger hjelp med psykiske problemer. I følge resonnementene i forrige kapittel om vekselvirkninger og ringvirkninger betyr parproblemer at ikke bare parenes barn, men også den utvidede familie og andre kontekster, for eksempel barnehager og arbeidsplasser, påvirkes av situasjonen. Tar vi med ringvirkninger av parproblemer både innen familien og i videre sirkler, enten parene skilles eller holder sammen, er spørsmålet aktuelt for mange: kvinner og menn i par; barn; ledere på arbeidsplasser; skole- og barnehagefolk; barnevernsarbeidere; politikere; ungdom på vei inn i parforhold og andre. Vi snakker om de fleste av oss.

I diskusjonen om årsaker til omfanget av problemer i parforhold, fremheves for eksempel at unge foreldre befinner seg i tidsklemme eller at unge familier sliter med økonomiske problemer. Spørsmålet om betydningen av kjønn i relasjonen har, etter min erfaring, en beskjeden plass. Tanker om betydningen av manglende likestilling blir gjerne

---

<sup>3</sup> Også homoseksuelle par kan selvsagt ha vansker i sine forhold som det er verd å studere, men det ligger utenfor denne fremstillingens interesseområde.

<sup>4</sup> Det er anslått at 25 000 – 30 000 barn årlig berøres av at foreldrene flytter fra hverandre (Byberg et al., 2001) og at vel 1/5 av ekteskap som inngås i dag, vil ende i skilsmisse innen 10 år etter ekteskapsinngåelse (SSB, 2009). Dessuten vet vi at andelen samboerforeldre har økt kraftig de siste årene og at disse foreldrene er i økt risiko for samlivsbrudd (Byberg et al., 2001). Utenom dette vet vi at flere av dem som holder sammen, sliter med sine forhold.

møtt med understreking av hvor langt nettopp vi i Norge er kommet i likestilling, eller endog med påstander om at likestillingen nå er gått for langt (Teigen, 2006).

Mot dette hevder jeg at ulikestilling mellom mann og kvinne fremdeles skaper vesentlige problemer i parforhold og familie og at forskning og offentlig debatt for tiden ikke i tilstrekkelig grad har søkelys på dette. Det finnes en diskusjon om kjønn i forbindelse med skilsmisser, ikke minst når det gjelder vurderingen av økonomi og av hvem som skal ha omsorgen for barn – og med spesiell oppmerksomhet mot fars rettigheter (Annfelt, 2005; Bjørnholt, 2007b). Jeg mener at det er minst like viktig å studere spørsmålet om kjønn slik det utspiller seg før det oppstår problemer. Hva kan arbeid med likestilling bety for å *unngå* problemer og brudd i parforhold? Når en bredt anlagt norsk studie av likestilling og livskvalitet finner at likestillingspraksis er knyttet til økt livskvalitet (Holter et al., 2008), gir det støtte til interessen for nettopp et slikt spørsmål.

Jeg overser ikke at det finnes par som har det bra med tradisjonell fordeling av gjøremål, men jeg mener at det i ulikestilte forhold finnes flere belastninger på grunn av nettopp det ulikestilte enn det både private og offentlige samtaler i dag tar høyde for. Slik jeg ser det, er det grunn til å arbeide for at begge typer samtaler kan bygge på bedre kunnskapsgrunnlag. Da må den kunnskapen vi har, gjøres mer kjent, og vi må fortsette å skaffe kunnskap. Det er også grunn til å studere ekteskapskonflikter som et anliggende for offentlig helsepolitikk (Choi, 2008).

### **2.3 Det kjønnete foreldreskapet**

I alle familier med barn er utformingen av foreldreskapet en viktig side av parforholdet. Samfunnets tendens til å snakke om 'foreldre' uten referanse til kjønn, usynliggjør at det er mødre som gjør mest og tar mest ansvar for barn og hushold (Andenæs, 2005; Olsen, 2005). Barnehagens og skolens lover og andre dokumenter som omtaler 'foreldre' er et eksempel på slik generalisering. Å snakke om 'foreldre' er kanskje et



## 2. Å leve i en kjønnet verden

---

fremskritt sammenliknet med en tid og en situasjon der det var forutsatt og formulert at mor gjorde alt, men det tåkelegger hva som faktisk skjer i dag, og det fortrenger kritiske tanker om hva som bør skje. Generalisert omtale av foreldre tjener til å beskytte en del fedre fra å måtte vurdere sin rolle i foreldrearbeidet. På samme måte vil tendensen til å snakke om kjønn som noe som bare – eller iallfall først og fremst – gjelder kvinner, beskytte menn fra å måtte forholde seg til seg selv som kjønnet og beskytte dem fra å måtte se kritisk på sin egen væremåte (Harding, 2004).

På sidene foran er det vist til eksempler på at menn og kvinner utformer sitt foreldreskap forskjellig. Forskjelligheten i seg selv behøver ikke være problematisk, men den blir problematisk hvis den viser til og, iallfall delvis, kommer fra ulikheter i ressurser for mor og far. Både Hanne Haavind (1987; 2006) og Agnes Andenæs (1996a) har pekt på at foreldre ikke står ved siden av hverandre overfor en felles ytre situasjon. De står *overfor hverandre*. De er hverandres betingelser og har dermed ulike betingelser for livet sitt. Ulikheten kan beskrives for eksempel slik (jf. Bø, 2002a:68–74):

- mor gjør sine valg ut fra den betingelsen at hun må ta hovedansvaret for familiens daglige drift og velferd – hun vet at far ikke gjør det
- far gjør sine valg ut fra den betingelsen at mor tar hovedansvaret for familiens daglige drift og velferd – han vet at mor gjør det

Far er betingelse for mor/virker på mor, mor er betingelse for far/virker på far. Et eksempel: Hvis far regelmessig planlegger sine engasjementer uavhengig av om spørsmålet om barnevakt er klarlagt, blir det gjerne slik at mor velger å ha få planer og rikelig slingringsmann for å kunne ordne opp hjemme. Det at hun faktisk reagerer slik, blir en betingelse for far: Han vet at han trygt kan planlegge sine aktiviteter uten å fundere over hensynet til familien. Han vet at mor gjør de nødvendige tilpasninger. I dette ligger det noe mer enn at mors og fars foreldreskap er forskjellige, det ligger en ulikhet i ressurser og makt

som blant annet fører til at mor får størst ansvar for det daglige arbeidet med barna.

Men står ikke en slik beskrivelse av foreldreskapet i motsetning til det som sies og skrives om menns nye interesse for foreldreskapet? Og står det ikke i motsetning til det vi ser omkring oss? Vi ser fedre som triller barnevogn, og fedre som mater og legger barn – for å nevne noen eksempler. Det har åpenbart skjedd en utvikling. Spørsmålet er likevel om det ennå er et stykke vei fram til noe som kan kalles en tilstrekkelig god deling av ansvaret for barna. Ralph LaRossa i USA pekte allerede for 20 år siden (1988:451) på et gap mellom ‘the culture and the conduct of fatherhood’. Lars Forsberg (2007) har pekt på et gap mellom foreldreskapets ideologi og fars praksis i dagens Sverige. Dessuten ser det ut til at ny interesse for barneomsorg ikke er noen garanti for fremskritt i andre sider av likestillingen, som for eksempel husarbeidet (Bekkengen, 1999; Brandth & Kvande, 2003). En avstand mellom hva vi sier vi er for, og hva vi faktisk gjør, kan altså fremdeles registreres også når det gjelder foreldreskapet, endatil i nordiske land med ry som verdens beste på likestilling.

Spørsmål som gjelder det kjønnete foreldreskapet, må også ses i relasjon til ulike kontekster. Hva som skjer i den enkelte kontekst, vil bety noe for samspillet mellom kontekster og for helheten i hva kjønn betyr for henholdsvis mor og far og barn, og for hjem, barnehage og arbeidsplass.

### **2.4 Kjønnede kontekster**

Hvordan kommer kjønn til uttrykk i ulike kontekster? Joan Acker (1993:18ff.) har foreslått hvor vi kan lete. Hun snakker om ‘å kjønne organisasjonsteori’ og studerer først og fremst arbeidsorganisasjoner, men analysen er relevant også for andre kontekster – som familien og barnehagen. Acker foreslår at vi studerer hvordan kjønn uttrykkes i 1) strukturer (segregering/kjønn arbeidsdeling); 2) kulturer (symboler, bilder, bevissthetsformer); 3) relasjoner (interaksjoner) og 4) identiteter (individer, intraindividuell mentalt arbeid). Hvert nivå represen-

## 2. Å leve i en kjønnet verden

---

terer prosesser som bidrar til å opprettholde kjønnede kontekster, og som eventuelt også kan endre dem.

Kjønnet arbeidsdeling er eksempel på et strukturelt forhold. Både arbeidslivet og familielivet preges av at noe arbeid anses som typisk/passende for kvinner og noe for menn. Til tross for likestillingsbestrebelsler i mange tiår, er norsk arbeidsliv ennå blant de mest kjønnsdelte, både horisontalt ved at menn og kvinner gjør forskjellig arbeid, og vertikalt ved at menn har høyere posisjoner og mer inntekt (Hardoy & Schøne, 2008; Skjeie & Teigen, 2003). Sammenhengen mellom arbeid og familie finnes blant annet i tendensen til at menns høyere posisjoner og inntekt i arbeidslivet får betydning for hvordan mor og far ordner sitt parforhold og sitt foreldreskap (Becker, 1991; Halleröd, 2005; Kaul, 1996).

I barnehagen er menn i personalet forholdsvis nytt, og det kan virke som en her har dradd nytte av at det ikke finnes lange tradisjoner i kjønnet arbeidsdeling. Men om både menn og kvinner i stor utstrekning dekker alle dagens arbeidsoppgaver, ser vi også her spor av kjønnede strukturer. Det finnes kjønnet deling av aktiviteter gjennom dagen – for eksempel i form av at menn er mer ute enn kvinner og søker mer mot naturbarnehager (Friis, 2006), og det finnes en kjønnet tendens når det gjelder ervervelse av lederskap, med flere menn som styrere enn det totale antall mannlige førskolelærere skulle tilsi (Hoel, 1997; Winsvold & Gulbrandsen, 2009)<sup>5</sup>.

Strukturer – som kjønnet arbeidsdeling – får betydning for både kultur, relasjoner og identiteter i den enkelte kontekst. Prosessene går også i motsatt retning. Vi understøtter eller endrer det strukturelle nivået gjennom kulturelle uttrykksformer som preger kontekster, for eksempel gjennom talemåter om hvordan fars arbeid blir forstått som viktigere enn mors (Bungum, 2008), eller om hvordan menns væremåter i barnehagen er bedre enn kvinners (Bø, 1995, 2002b; Sataøen,

---

<sup>5</sup> Sataøen (2008) fant ikke denne tendensen blant førskolelærere utdannet ved Høgskolen i Sogn og Fjordane over 40 år, men Hoel (1997) og Winsvold & Gulbrandsen (2009) bygger på større utvalg.

2008; Østrem, 2006) og gjennom ”symboler, bilder og bevissthetsformer som forklarer, legitimerer og – om ikke så ofte – opponerer mot kjønnsdelingen” (Acker, 1993:22). Acker har kommentert hvordan arbeidsorganisasjoner ofte blir definert gjennom bestemte maskuline metaforer som at de er ”slanke, slemme, aggressive resultatorienterte, effektive og konkurrerende, men sjelden empatiske, støttende, snille og omsorgsfulle” (op.cit.). Det siste er eksempler på kvinnelig konnoterte metaforer som ville representert et annet kulturelt preg, og med det kunne gitt andre ringvirkninger for ansatte og deres familier. Rådende verdier, holdninger og praksiser i en bedrift vil for eksempel påvirke om far tar permisjon for å ha omsorg for barn og hushold (Haas et al., 2002; Haas & Hwang, 1995).

Et tredje sett av prosesser som reproducerer – og eventuelt endrer – kjønn, er interaksjoner mellom individer – relasjoner mellom dem. Når far jobber heltid og mor deltid utenfor hjemmet, en fordeling som i følge undersøkelser er ganske fremtredende (jf. artikkel IV<sup>6</sup>:4), gir det ulik styrke i forhandlinger om arbeidsdeling i hjemmet, i barneomsorg og husarbeid. Disse forhandlingene er en viktig side av relasjonen mellom far og mor og vil også prege relasjonen mellom foreldre og barn. Innenfor en arbeidsplass dannes det i samhandlinger mellom menn, mellom kvinner og mellom kvinner og menn, praksiser som skaper og opprettholder kjønnsbilder, kjønnede dominans- og underordningsforhold, allianser og utelukkelse (Acker, 1993; Martin, 2001; Riley, 2002). Hvordan mor og far påvirkes og trives i samspill med andre på sine arbeidsplasser, vil ha et kjønnert preg med innvirkning på interaksjoner mellom familiemedlemmene i barnehagen, i hjemmet og i andre kontekster.

På det individuelle plan – det siste av Ackers fire nivåer – utføres det et indre mentalt arbeid med sikte på å passe på at en fortsetter å være et forståelig og rimelig eksempel på sitt kjønn (Haavind, 1994, 1998; Søndergaard, 1995). Dette handler om måten hver av oss ut-

---

<sup>6</sup> Artikkel med nummer refererer til artikler som er vedlagt.

## 2. Å leve i en kjønnet verden

---

former det å være kvinne eller mann, mor eller far, arbeidstaker, venn og andre roller vi har, og det er preget av de forestillinger om kjønn og forventninger til kjønn som er gangbare i vårt samfunn. Her ligger sterke krefter for reproduksjon av eksisterende mønstre, men også muligheter for endring.

Kjønnssegregering, kjønne symboler, kjønne interaksjoner og kjønne identiteter vil prege så vel familielivet som arbeidslivet og barnehagelivet og forholdet mellom disse kontekstene. Dermed er det mange og sterke kjønne krefter på gang. Kreftene blir ennå sterkere ved at de står i et gjensidig og dynamisk forhold til hverandre. Segregeringen mellom kvinner og menn, for eksempel i arbeidslivet, blir mer virksom når den støttes av kjønne symboler, interaksjoner og identiteter. Når kjønn er virksomt i alle kontekster, forsterkes kreftene ytterligere. Et viktig poeng er at det ligger maktubalanser i både segregeringen, symbolene, interaksjonene og forestillingene som preger individets indre mentale arbeid. Eksempelvis ser vi i arbeidslivet at det menn typisk gjør, betales bedre enn det kvinner typisk gjør (Høgsnes, 2002; Sandnes, 2005). Fordi innsats i 'produksjonen' gir høyere status enn innsats i 'reproduksjonen'<sup>7</sup> og menn bruker mest tid ute mens kvinner bruker mest tid hjemme, står vi også på det punktet overfor en kjønnet ubalanse i makt.

Jeg kommer tilbake til spørsmålet om makt i kapittel 3 som skal presentere et ståsted for min forskningsinteresse. Kapitlet skal vise min forståelse av en del begreper som er sentrale i prosjektet som skal gjennomføres.

---

<sup>7</sup> Skillet mellom produksjon og reproduksjon er problematisk – for eksempel fordi det foregår atskillig produksjon i den reproduktive sfære (familien) og atskillig 'reproduktivt arbeid' i produksjonen (arbeidslivet). Begrepene brukes ovenfor i sin uproblematiserte betydning.

## **II Rammer for arbeidet**



## 3 Ståsted

Ved bruk av begrepene identitet, relasjon, kultur og struktur vil jeg i kapittel 3.1 minne om noen grunnleggende prosesser i menneskers utvikling og daglige liv. Både identiteter, relasjoner, kultur og struktur preges av kjønn, og vi gjenkjenner begrepene i Ackers forslag til hvor vi skal lete etter kjønn (jf. kap. 2). Fordi kjønn og likestilling er sentralt i dette avhandlingsarbeidet, vil jeg i kapittel 3.2 redegjøre for noen trekk i hvordan kjønn er blitt og blir forstått i vår kultur, og presentere mitt syn på kjønn og likestilling i parforhold. Endelig skal kapittel 3.3 vise det syn på kunnskapsproduksjon som prosjektet bygger på. Problemstillinger for prosjektet og fremgangsmåten som er benyttet i gjennomføringen, presenteres i kapittel 4.

### **3.1 Forståelse av identitet, relasjon, kultur og struktur**

Vår identitet formes fremfor alt gjennom samspill med andre mennesker. Vi danner oss et bilde av hvem vi selv er, først gjennom samspill med våre nærmeste, deretter gjennom samspill med en videre sirkel av mennesker. Etter hvert danner vi oss et bilde av hva andre generelt forventer av oss og mener om oss. Slik George Herbert Mead (1969) beskriver denne prosessen, begynner den med at barnet samspiller med 'de signifikante andre' og blir påvirket av deres reaksjoner – ansiktsuttrykk, ord, handlinger – både som initiativ og som svar på barnets uttrykk og væremåter. Gjennom dette utvikler prosessen seg til et punkt hvor barnet danner seg et bilde av hva 'den generaliserte andre' mener og forventer.

Vårt inntrykk av hva andre forventer og mener, utgjør en viktig del av hva vi forventer av oss selv, og mener om oss selv. Etter dette blir tilbakemeldinger fra andre sentrale for dannelse av selvilde og dermed for vekst, utvikling og velferd. Utvikling og opprettholdelse av identitet er utenkelig uten gjennom mellommenneskelige relasjoner. Så viktige



### 3. Ståsted

---

er relasjonene gjennom hele livet at det gir god mening å se på identiteter som plantet i dem eller voksende ut av dem. Dette illustreres av Jens Mammens modell (1989) for forholdet mellom individ og omverden, en modell som viser hvordan individet og 'de andre' er forbundet gjennom en felles sammenheng (Fog, 1994:33). Individet kan ikke ses løsrevet fra relasjoner.

For et barn er først og fremst foreldrene 'de signifikante andre', og nettopp derfor blir foreldrenes væremåter så viktige for barnet. Væremåtene, inkludert tilbakemeldinger til barnet, vil i stor grad bestemme om barnet utvikler et i hovedsak positivt eller et i hovedsak negativt bilde av seg selv, et bilde som igjen vil prege hele barnets utviklingsforløp. I sin mest grunnleggende form er bevegelsen mellom henvendelse og svar avgjørende: Et lite barn som ikke får svar på sin utstrekning til verden, vil dø. Barnet må ha tilbakemeldinger. Med litt svar vil barnet kanskje overleve, men utviklingen blir skadelidende om tilbakemeldingen er veldig snau og/eller hovedsakelig negativ.

Tilbakemeldinger fra andre bestemmer ikke alt – det spiller for eksempel også en rolle hva vi selv erfarer at vi mestrer, og hva vi oppfatter når vi sammenlikner oss med andre. Men andre menneskers tilbakemeldinger vil alltid være kritisk viktige. Det vil de også være for far og mor som voksne. De fleste voksne har såpass mange å forholde seg til at manglende svar fra ett hold kan kompenseres av svar fra andre hold. Men også for voksne kan mangel på positiv respons fra andre mennesker bli et vesentlig problem. Hvis voksne strever med sin selvoppfatning, får dette ringvirkninger for både parforhold og barn og for kontekster utenfor familien, som for eksempel arbeidsplasser, barnehager og nabolag.

Når identitet er under utvikling, både tåles – og trengs – også kritikk og andre former for negativ tilbakemelding, men det er spørsmål om hva slag og om hvor mye. 'Hva slag' kan handle om hvor konstruktiv eller destruktiv kritikken er. 'Hvor mye' handler om at det trengs en balanse til fordel for det positive. Balansen betyr noe både innenfor hver kontekst og sett under ett. Eksempel på større sammen-

henger er at lite anerkjennelse i barnehagen kan være mindre reduserende for en som får klar og trygg anerkjennelse hjemme og eventuelt på jobb, enn hvis en får lite anerkjennelse alle steder. Det gjelder voksne og det gjelder barn.

Et begrep som går til kjernen av hva slag tilbakemeldinger som trengs, er nettopp *anerkjennelse*. Axel Honneth (2003), tysk sosialfilosof, definerer tre former for sosial anerkjennelse som forutsetning for en vellykket identitetsdannelse. Vi trenger, for det første, følelsesmessig kontakt – kjærlighet og vennskap – i intime sosiale relasjoner. Dernest trenger vi rettslig anerkjennelse som moralsk tilregnelige medlemmer av et samfunn – som personer med rettigheter. Og endelig trenger vi sosial verdsetting av individuelle prestasjoner og evner – av vår deltakelse i og vårt bidrag til fellesskapet. I den første anerkjennelsessfæren grunnlegges tilliten til en selv og andre, i den andre opplevelsen av å ha aktelse som et autonomt handlende rettssubjekt, og i den tredje opplevelsen av å være verdsatt som medlem av et solidarisk fellesskap.

Honneths (2003) definisjon av former for anerkjennelse viser identitetens relasjonelle karakter, dens fundamentering i relasjoner. I et utviklingsperspektiv blir relasjonene til de 'signifikante andre' – først og fremst foreldrene – avgjørende. Ut fra tankene om vekselvirkninger – direkte og indirekte – og ringvirkninger (jf. kap. 1) blir relasjonen mellom foreldre og barn intimt forbundet med relasjonen mellom mor og far og den blir avhengig av mors og fars identitet og velferd. Sett slik blir parrelasjonen et viktig studieobjekt når vi er opptatt av barns oppvekst.

Mens forventninger til oss selv og andre og oppfatninger av oss selv og andre dannes i det nære samspillet mellom mennesker, påvirkes alle deler av kulturelle og strukturelle forhold som kjennetegner kontekstene individer og relasjoner virker i. Både individer og relasjoner påvirkes for eksempel av lover og regler, av den økonomiske og politiske situasjonen i samfunnet, av måten vårt land og våre institusjoner er organisert, det vil si av samfunnsmessige strukturer.

### 3. Ståsted

---

Dessuten spiller fysiske forhold som natur og klima en rolle. Kontekster som hjem, barnehage og arbeidsplass påvirkes av de samme strukturene. Mindre håndfaste forhold kan samles under begrepet kultur. I vår sammenheng kan kultur defineres som en kode som former hvordan vi forholder oss til for eksempel nasjonale tradisjoner, etiske, estetiske og religiøse verdier, og syn på hva som er passende atferd for menn og for kvinner.

Vår kulturs oppfatning av kjønn er tema for neste kapittel. Samfunnet er gjennomsyret av forventninger som baseres på kjønn, og som 'bygges inn' i hver enkelt gjennom samspeillet med andre. Vi har sett at også samfunnets mange kontekster er kjønnete (jf. side 21ff.). Både kjønnete forventninger og konteksters utforming og virkemåte representerer strukturer som påvirker individene og relasjonene mellom individer. Fordi "få kan overblikke det menneskeskapte ved samfunnsstrukturene som legger rammer for deres liv" (Kaul, 1996:71), er det viktig at vi anstrenger oss for å kunne se bedre og kunne kommunisere bedre om det vi ser. Siden jeg har valgt 'kjønn' som en særlig betydningsfull side ved struktur, kultur, relasjoner og identiteter, vil jeg se nærmere på hvordan kjønn kan forstås.

#### **3.2 Forståelse av kjønn og likestilling**

Sosialt og psykologisk kjønn kan ikke skilles fra biologisk kjønn, men uansett om biologi spiller en rolle for hvordan folk opplever og handler, så gjør identitet, relasjoner, kultur og struktur også det. Dermed vil erfaring alltid ha betydning. Arbeidet som følger, skal gå inn i sosiale og psykologiske spørsmål og påvirkningsforhold. Jeg er interessert i karakteristiske kjønnete trekk i persepsjon, opplevelse og handlemåter, og særlig i hvordan dette utspiller seg i heteroseksuelle parforhold der paret har ansvar for barn. Par og barn lever sine liv i mange kontekster. Konteksters kjønnetet bidrar til å skape, opprettholde eller endre parforholdets kjønnetet, og par og barn må derfor ses i kontekster. Interessen for individ og parforhold må dermed omfatte andre rela-

sjoner enn selve parforholdet, og den må omfatte spørsmål om hva kulturelle og strukturelle forhold betyr i sammenhengen.

Hanne Haavind (1994) snakker om to regulative trekk ved kjønn: dikotomisering og hierarkisering: Det kvinnelige og det mannlige kjennetegnes for det første ved å være *atskilt og uforenlig*: det ene bestemmes ved ikke å være det andre. For det andre er 'mannlig' og 'kvinnelig' motsetninger *rangert*: det som forutsettes å høre til det mannlige, blir plassert i den overordnede posisjon. At kjønn rangerer, er problematisk i et land som både offentlig og privat i stor grad erklærer seg for likestilling mellom kjønnene. Rangering innebærer maktulikhet. Det har vært fremført argumenter mot å se parforhold i et maktperspektiv i dag, (for eksempel Martinsson, 1997; Aarseth, 2008b), men om nye synsmåter kommer til, mener jeg at vi fremdeles trenger å se på kjønnets dominans og underordning i heteroseksuelle par. Før spørsmålet om makt blir nærmere diskutert, vil jeg skissere noen trekk i en historisk utvikling av hvordan kjønn er blitt forstått.

Det har vært vanlig å karakterisere menn og kvinner ved å stille motsatte trekk opp mot hverandre. Men dikotomier som ser menn og kvinner med gjensidig utelukkende trekk, er "en karikatur av menneskelig erfaring" (Hare-Mustin & Maracek, 1988). Vi viser oss ikke *enten* intuitive *eller* logiske, følelsesbetonte *eller* rasjonelle, underkastende *eller* aggressive, samarbeidende *eller* konkurrerende. Konkrete personer – menn og kvinner – viser noe av begge deler, ofte i ulik grad i ulike situasjoner og til ulike tider i livet, kanskje alt i alt mer av det ene enn det andre, men sjelden bare det ene. Vi *er* ikke slik som stereotypene sier. På den annen side er det 'noe i det', og dette noe trenger vi å se. Ulla Johansson (1998b) beskriver stereotypene som en usynlig linse som vi må se gjennom for å kunne forstå det vi ser, og skape teoretisk mening i våre observasjoner. Å presse realitetene inn i dikotome stereotyper overforenkler beskrivelsen. Å ta vekk stereotypene gjør imidlertid situasjonen umulig å forstå. Stereotypene fungerer som skygger som setter situasjonen i skarpere lys. Som skygger

### 3. Ståsted

---

har de den paradoksale egenskapen at de eksisterer og ikke eksisterer på samme tid (op.cit.:44).

Stereotypiene er en del av de kulturelle koder vi forholder oss til. Kanskje kan de også liknes med partikler i den luften av forventninger vi alle puster i. Vi kan si om stereotypiene det Liselotte Jakobsen (1999:82) sier om menneskers kjærlighetsformer som kulturelle og materielle strukturer: Stereotypiene ”tenderar att utöva en betydande och systematiskt innflytande över utformningen av och innehållet i konkreta individers vardagsliv [...]”. Stereotypiene er noe annet enn individuelle kvinner og menn og kan ikke *determinere* disse, men individene kan heller ikke forholde seg betingelsesløst til dem. Med andre ord: Stereotypiene bestemmer ikke handlingen, men begrenser og muliggjør den. (Jakobsen, 1999; Roman, 1999.)

Den dualistiske stereotypiseringen eksisterer i vårt samfunn som en institusjonell grunn, et historisk, kulturelt mønster. Hvis vi ikke anerkjenner og tar i betraktning disse røttene av tradisjonell dualisme, så er det vanskelig å få tak på og mening i den situasjonen som foreligger. Derfor må både eksistensen av og den pågående oppløsning av dualistiske mønstre tas i betraktning på samme tid (Johansson, 1998b). Kjønn er *fiksert/fast* og kjønn er *i flyt* (Haavind, 1998, 2000; Johannessen, 1994) er en formulering som kan fange denne doble prosessen. På den ene siden er kjønnskoden fiksert – eller fast – blant annet fordi ”koding av personer etter kjønn blir gjennomført konsekvent og for alle” og den ”anvendes overalt på alle slags fenomener”. På den andre siden er koden flytende fordi den ikke viser til noe bestemt innhold; den er oppe til forhandling i dag. (Haavind, 2000:211f.) Sagt på en annen måte: Mønstrene er der og påvirker hvordan hver jente og gutt, kvinne og mann skaper seg selv som representant for sitt kjønn. Samtidig er det flere måter å være kjønn på i dag enn for en generasjon siden. En kan velge mer (= flyt), men en kan ikke velge hva som helst og mønstrene påvirker hva en velger (= fiksering) (Søndergaard, 1995). Det fleste av oss velger på måter som gjør at vi holder oss innenfor rammene av å være et rimelig eksempel på vår sort (Haavind, 1994).

En slik situasjon sier både at endring er mulig og at vi fortsatt må regne med motstand.

Både den politiske og den vitenskapelige interessen for hva kjønn betyr i samfunnsliv og i personlige liv og relasjoner, har hatt en fase hvor likheten mellom kjønnene ble fokusert, en fase hvor forskjellene ble fokusert, og en fase hvor disse begrepene stadig konfronteres med hverandre (Imsen, 1993). 70-årenes budskap om at observerte forskjeller skyldtes ulike samfunnsskapte betingelser for henne og ham, førte over i et resonnement om at da gjaldt det å endre betingelser slik at likhetene kunne bli tydeligere. Likhet for loven og lik lønn for arbeid av lik verdi er to slike betingelser. Understreking av likheter ble etter hvert kritisert for å bruke mannen som mal og mål. Med mannen som mal ble poenget å vise at kvinnene under endrede betingelser ville makte det samme som menn. Mot dette ble det hevdet at vi heller burde arbeide for å synliggjøre og oppvurdere hva kvinner har gjort mye av, og er gode til. Da må omsorgsarbeid og annen innsats i hjemmet oppvurderes. *Likeverd* må bli et nøkkelbegrep. Særlig bør en ikke overse de kvinnelige særtrekk. Hensynet til at kvinner føder barn må få større prioritet i samfunnet vårt. På bakgrunn av historiske forsømmelser bør det som har vært kvinners særlige bidrag, snarere hentes fram i dagen, beskrives og fremheves, for eksempel som ledd i vår historieskriving.

Spørsmålet om likhet eller forskjell krysses av spørsmålet om hva som er mest verdifullt. Tanken om forskjell mellom mann og kvinne og om maskulint/feminint som gjensidig utelukkende motpoler på et personlighetskontinuum, vil lett maskere det som finnes av ulik verdsetting, ulike muligheter og konflikt mellom kjønnene. Å oppholde seg ved dikotomiseringen skjuler dermed hierarkiseringen. Ved å ha søkelys på spørsmålet om hvorfor forskjeller eksisterer, kan vi komme til å overse spørsmålet om hvorfor dominans eksisterer (Hare-Mustin 1988), og spørsmålet om hva som opprettholder dominans. Vi kan komme til å forsømme å beskrive krefter som er å finne på strukturelt, kulturelt og relasjonelt nivå i tillegg til det individuelle.

### 3. Ståsted

---

En annen forskjellsdebatt enn den som gjelder sammenlikningen av kvinner med menn, handler om forskjeller *innen* hver gruppe. Vestlige forskere er anklaget for å ta utgangspunkt i kun vestlige kvinners situasjon – og enda mer ensidig – i vestlige, heterofile, hvite, middel- og overklassekvinnens situasjon. Å uttale seg om kvinners situasjon generelt på en slik basis er utilstrekkelig, ble det hevdet – og mer enn det: Det er uttrykk for en kulturell arroganse og ukyndighet som får kvinner fra andre raser, klasser, kulturer og religioner til å føle seg ytterligere marginalisert (Childers & Hooks, 1990). Protesten var betimelig i den forstand at det er viktig å lære mer om forskjeller blant kvinner – økonomiske, kulturelle, sosiale og psykologiske. På den annen side ble det pekt på at det å gå så langt som til å si at det er umulig å generalisere, fører inn i en annen ensidighet – en type prinsipløshet som blir til skade for kvinner fordi det fører over i handlingslammelse – det vil si i manglende innsats for å endre situasjonen når den oppleves å være utilfredsstillende.

En av dem som har argumentert for et tredje standpunkt, er den amerikanske politiske filosofen Susan Moller Okin (1998). Hun hevdet at det har vært riktig med en påminnelse om at vi må høre flere ulike stemmer slik at vi ikke overser kvinner som er annerledes enn oss selv. Men å gå så langt som til å hevde at det ikke finnes grunnlag for tverrkulturelle forklaringer eller motforestillinger mot ulikestilling mellom kjønn, blir å usynliggjøre viktig kunnskap. Okin dokumenterte det hun så som en del fellestrekk i kvinners situasjon på tvers av forskjellene. Hun argumenterte for at det både er mulig og nødvendig å analysere generelle trekk i kjønnsrettferdigheten, og at det er viktig å trekke dette inn i såvel teorier om rettferdighet som i politisk og sosialt arbeid for å bedre situasjonen (op.cit.).

Både det at mange kvinner i andre livsomstendigheter har det vanskeligere enn de fleste kvinner i vårt land, og det at kjønnsrettferdigheten fortsatt lever her hos oss på tross av mange års kamp for likestilling, sier noe om styrken i kreftene som er virksomme. Såvel innsikt om gjennomgående urettferdigheter som finnes på tvers av

store forskjeller mellom kvinner i ulike kulturer, som hjemlig erfaring med kjønnsulikestillingens styrke, gjør det meningsfullt å engasjere seg i å forstå mer om hva som kjennetegner ulikestillingen her hos oss. Engasjementet er ikke betinget av sikre tall for hvor mye ulikestilling som gjenstår. Kunnskap om tendenser til bedring eller en erkjennelse av at det finnes par som har klart å få til et likestilt parforhold, gir næring til engasjementet snarere enn grunn til å avblåse det. For påvist endring viser at endring er mulig.

Et fellestrekk som trer fram gjennom studier av mange kulturer, er at menn som gruppe dominerer kvinner som gruppe. Mannlig dominans handler om maktforhold. Hva kjennetegner mannens større makt? Diskusjonen om forhandlingsstyrke i parforhold har sett mye på økonomi (Becker, 1991). Mindre håndfaste forhold blir synlige når vi definerer ulike former for makt. Steven Lukes (1974) har pekt på tre former. *Manifest* makt er makten til å få sin interesse gjennomført. I et parforhold kan det handle om at den ene bestemmer hva han/hun ønsker å gjøre, og så gjør det uten hensyn til hvordan dette virker på andre i familien. Den andre formen er makten hos den ene til å hindre at den andres interesser kommer til uttrykk. Det handler om å hindre spørsmål fra å bli stilt (*latent* makt). Slik makt ser vi for eksempel når hennes erfaring med hans reaksjonsmønster fører til at hun tier for å bevare husfreden, eller resignerer – slutter å be ham om å ta et større ansvar. Den tredje formen for makt ser vi når institusjonelle forhold former individer uten at de selv ser det (*skjult* makt). Generelt: man kan ikke formulere andre behov enn dem man kjenner til som mulige (Papanek, 1990; Thomsson, 2002). Dette finner vi i et parforhold når en kvinne ikke tenker at det går an å protestere på urimelig arbeidsdeling, eller ikke engang ser at arbeidsdelingen er urimelig.

Å snakke om *usynlig* makt er en annen måte å beskrive mindre håndfaste sider av maktsituasjonen. Som eksempel på usynlig makt nevnes at kvinnen i et par tenderer til å være enig med mannen mer enn han med henne (Zipp et al., 2004). Hans persepsjon og perspektiv ses som viktigst (Holmberg, 1993; Waller & McLanahan, 2005). Slikt er



### 3. Ståsted

---

vanskelig å oppdage. "This invisible power is like the wind: unseen, and known only by its results" (Goodrich, 2003:8). Eventuelt kan det oppdages gjennom systematiske undersøkelser. Når Pierre Bourdieu (1999/2007) er opptatt av *symbolsk* makt eller symbolsk vold, er også han interessert i det skjulte, det usynlige. Det snakkes også om *indirekte* makt, for eksempel når menn ikke behøver å rettferdiggjøre at de ikke tar hensyn til det kona ber om. De kan ignorere hennes anmodning, la være å svare, eller nekte å følge opp uten å forklare eller begrunne sitt svar. En studie fra USA av maktrelasjoner og den vedvarende ulikestilte delingen av husarbeid summeres slik:

*"However, the persistence of as much inequality in the division of housework as was found in this study, has far more to do with men's superior resource and definitional power, and the wider structural and cultural forces facilitating that power, than it has to do with women's reluctance to share the work at home. It is women who are trying to initiate change and it is men who are serving their own interests by dragging their feet"* (Dempsey, 2000:23 – siste setning med referanse til McMahan, 1999).

Også nordiske undersøkelser peker på tendensen til at det er kvinner som prøver å få til endring, og menn som viser uvillighet (Andenæs 1996a; 2005; Björnberg 2005; Elvin-Nowak 1999; Roman 1999).

Et kjennetegn ved en situasjon preget av ulikheter i makt er at de maktsvake må øve opp sin evne til å forstå de maktsterkes definisjon av situasjonen (Holmberg, 1993; Haavind, 2000; Narayan, 2004; Thomsen, 2002). En trenger blant annet å forstå de maktsterkes ønsker for å kunne forme egen atferd og for å forebygge negative reaksjoner. De maktsterke trenger ikke tilsvarende å forstå de maktsvake. Flere har pekt på at heteroseksuelle parforhold nettopp preges av at hun vet mer om ham enn han om henne (f.eks. Bekkengen, 2002; Lunde, 1999).

Hva *betyr* denne ulikheten i innsikt om den andre? Trening i å sette seg inn i andres situasjon kan innebære en positiv ferdighet. Å være så

opptatt av andres situasjon at en glemmer sin egen, kan bli negativt (Kaul & Slagnes, 1980; Lilleaas, 2003; Ve, 1982). Den som kan ta det som en selvfølge å bli forstått og tatt hensyn til, har klare fordeler sammenliknet med den som føler at ens egne behov blir oversett og satt til side (Haavind, 1989). En markert ubalanse kan bety risiko for begge parter – men særlig for den maktsvake. Vi må videre regne med at det å sette seg inn i den andres tanker og ønsker og det å ta hensyn til dette, innebærer et *arbeid* for den maktsvake. Det kreves tid og energi. Konsekvensene for den maktsvake blir dermed også å ha mindre frihet til å ta hensyn til egne interesser. Alt i alt er det grunn til å bekymre seg om konsekvensene av maktubalanse og særlig i forhold som i prinsippet forutsettes å være i balanse.

Det har vært reist spørsmål om hvorvidt den økte innsikten hos de maktsvake også kan bli en styrke, en form for makt. Hanne Haavind (1987; 2002) er blant dem som har diskutert påstanden om at kvinnen har makten hjemme. Det som kan tas for makt, er for eksempel at hun 'maser' og 'krever'. Dette er lite betydningsfull makt – kanskje avmakt – for eksempel hvis han velger å ikke ta hensyn til det hun sier. Problemet med at han ikke kommer hjem som forventet, blir til problemet 'hun maser', og det er hun som aksepterer skyldfølelsen (Elvin-Nowak, 1999). Kvinner befinner seg ofte i en avmektig og byrdefull posisjon, særlig når det er barn i familien. Men også før barna kommer, kan hans større innflytelse registreres. Da Carin Holmberg (1993) analyserte intervjuer hun hadde hatt med unge kvinner og menn i par som kalte seg likestilte, kom hun til at hun måtte bruke begreper som 'over- og underordning' og 'maktasymmetri' med kvinnen i den underordnede posisjon. Det har også vært forsøkt definert som makt at kvinner styrer familiens daglige økonomi, men undersøkelser kan tyde på at kvinners økonomistyring i familien er mer arbeid enn makt (Nyman, 2002; Yodanis & Lauer, 2007).

At også organisasjoner, for eksempel arbeidsplasser, er kjønnete, har store konsekvenser for maktforhold i familier. Arbeidsplassen representerer både kjønnete strukturer og kjønnet kultur. Til tross for

### 3. Ståsted

---

idealer om likestilling mellom menn og kvinner, er mange arbeidsplasser ennå i dag preget av at de ble utformet i en tid der de ansatte var menn uten andre familieforpliktelser enn forsørgelse. Det gjelder for eksempel krav til arbeidstid og overtid. Fremdeles er arbeidsplasser preget av at de best betalte jobbene er de som menn utfører (Hardoy, 2008), og av at de høyest verdsatte ferdigheter er de som menn ofte har/gjør mest av (Fletcher, 1999). Menn har dessuten gjerne større fleksibilitet i jobben enn kvinner (Karasek & Theorell, 1990; Kaul, 1996; Kitterød & Kjeldstad, 2004). Også det at menn mer enn kvinner har ledende stillinger, har sammenheng med arbeidsorganisasjonenes kjønne preg (Hoel, 2001; Skjeie & Teigen, 2003).

Når til og med organisasjoner med stor overvekt av kvinner i arbeidsstokken, som kommunale arbeidsplasser innen omsorg, kan sies å være preget av maskulinisering, kan en snakke om 'paradoksale maskuliniseringstendenser' (Johansson, 1997). I det tilfellet kan vi se at organisasjonens og arbeidets kjønne utforming 'slår ut' de ansattes kjønn. Selv om ferdigheter som tradisjonelt har vært ansett som kvinnelige, slik som evne til samarbeid og omsorg, trekkes fram mer enn før i bedrifters strategiske arbeid, kan det se ut som at dette likevel ikke teller i like høy grad som ferdigheter som tradisjonelt har vært ansett som mannlige. Verdifulle ferdigheter som særlig kvinner praktiserer, blir sett som noe de 'naturlig' gjør fordi de er kvinner, og ikke som ferdigheter som bør verdsettes tydelig i jobbsammenheng, for eksempel når det gjennomføres formell evaluering og forfremmelser (Fletcher, 1999).

Bedrifter, andre organisasjoner og samfunnet som helhet har språket som et viktig redskap. At "språk er makt" (Blakar, 2006) har både strukturelle, kulturelle, relasjonelle og individuelle sider. Det ble nevnt at arbeidslivets språk gjennom mannlige konnoterte begreper favoriserer mannlige verdier (jf. side 23). Et annet forhold er at begreper brukt som kjennetegn for henholdsvis mannlighet og kvinnelighet har en tendens til å verdsette det mannlige høyere (op.cit.). Det utøves også kjønnen makt når en bruker kjønnsnøytrale begreper der

'virkeligheten' ikke er kjønnsnøytral. Et eksempel er motsetningen mellom offisielle formuleringer om rettigheter/ordninger for 'foreldre' og bedriftsinterne og familieinterne diskurser som støtter at mødrene fortsatt skal ha hovedansvaret for å møte familiebehov (artikkel I/Bø, 2006b). Ulikheten i kvinners og menns situasjon skjules i generelle politiske formuleringer som sier at kvinner og menn har like rettigheter. Når arbeidsliv eller offentlig debatt bruker retorikk om fritt valg og fleksibilitet fremfor retorikk om like muligheter eller positiv diskriminering, skjer en liknende usynliggjøring av reelle forskjeller (Smithson & Stokoe, 2005). Det er særlig uheldig når generaliserte begreper fører til at kvinnes spesielle behov usynliggjøres der situasjonen i praksis preges av det mannliges dominans over det kvinnelige.

Hvordan forholder diskusjonen om likhet eller forskjell og om makt /dominans seg til spørsmålet om likestilling? Anne Maria Holli (1997) peker på at likestilling kan ses i relasjon til likhet og forskjell, men ikke reduseres til noen enkelt av disse. Hun introduserer begrepet *å likne* (similarity) som noe *mellom* å være *lik* (sameness) eller være *forskjellig* fra (difference). Likestilling kan bare konseptualiseres *mellom*, i et mellomrum eller et kontinuum mellom likhet og forskjell, der begge disse begrepene er til stede. Vi er verken helt like eller helt forskjellige. Men uansett hvor mye eller hvor lite vi likner hverandre, er det ikke grunn til at vi skal akseptere at det ene kjønn skal dominere det andre. Målet med arbeid for likestilling er ikke å få vekk forskjeller, men å få vekk dominans. Debatten som sier at vi vil ikke ha likestilling, vi vil ha forskjellene mellom kjønnene, er derfor meningsløs. Den stokker kortene på tvers av de to prinsippene for koding av kjønn: kjønn som motsetning/dikotomi og kjønn som rang/hierarki.

Noen har prøvd å løse problemet med denne tendensen til å blande sammen likestilling med likhet ved å si at vi ikke kan bruke begrepet likestilling. Det er blitt for belastet ved at det er blitt satt opp som motsetning til forskjell. Og det er belastet fordi det parallelt med en generell aksept av verdien av likestilling finnes en del skepsis og uvilje mot begrepet, og det finnes risiko for misbruk (Oinas & Palin, 2008).

### 3. Ståsted

---

Det er også påpekt betydningsforskyvninger, dilemma og motsigelser som gjør bruken av begrepet problematisk (Magnusson et al., 2008). Likevel kan begrepet være nyttig. Nytteverdien ligger blant annet i den brede ideologiske tilslutningen – dette at 'alle' – eller de fleste – er for i prinsippet.

Uten å gå nærmere inn i spørsmålet om på hvilke måter kvinner og menn er henholdsvis like og ulike, vil jeg mene at noen særtrekk må bli forstått og tatt hensyn til, som for eksempel at det er kvinner som føder barn – andre kan endres, som for eksempel at nesten bare kvinner velger deltidsarbeid. Vårt samfunn har påbegynt en prosess med oppvurdering av det kvinnelige og en mer rettferdig fordeling av ressurser til henholdsvis kvinner og menn, men vi er ikke i mål. Arbeidet er komplisert og vekker motstand, for eksempel når det kreves både særbehandling og lik behandling for at formell likestilling skal kunne bli reell likestilling.

Hva er likestilling? I denne avhandlingens sammenheng vil jeg snevre inn perspektivet og utdype min forståelse av hva likestilling er, ved å ta utgangspunkt i det heteroseksuelle parforholdet. Likestilling i parforhold handler om rettferdig fordeling av ansvar, arbeid og muligheter (Gulbrandsen, 2000) (jf. side 13). Dette betyr, slik jeg ser det, at mann og kvinne skal ha like stort ansvar for og innflytelse på felles familie, og at de skal ha like store frihetsgrader og muligheter for utfoldelse av personlige interesser og evner utenom fellesansvaret. Skal det kunne skje, må begges stemmer høres i forhandlinger om hvordan fellesansvar og friheter konkret skal forstås, fordeles og utformes. I tillegg kreves gjensidighet i å gi oppmerksomhet og støtte og ta hensyn til den andre. Vi kan også snakke om behov for gjensidig omsorg. Likestilling i parforhold handler dermed dypest sett ikke om at hun og han må gjøre akkurat det samme eller på annen måte bli mest mulig like, men om *rettferdighet* og om *gjensidighet*. Min forståelse er at opplevelsen av rettferdighet og gjensidighet er sentrale vilkår for at begge parter skal kunne oppleve parforholdet som et godt fellesskap – og for at begge parter skal kunne trives og beholde helsa.

Jeg mener videre at det er viktig at den konkrete fordelingen av arbeidsoppgaver og muligheter gjøres på basis av god innsikt hos begge om langsiktige konsekvenser av valg som gjøres. For eksempel kan langsiktige konsekvenser av lite erfaring i betalt arbeid være negative for både kompetanseutvikling i arbeidslivet, personlig økonomi og ringvirkninger av dette, og langsiktige konsekvenser av lite erfaring i det ubetalte arbeidet kan være negative for både kompetanseutvikling og relasjoner i familien og for ringvirkninger av dette. Sagt positivt: Med tanke på de verdier som står på spill for både voksne og barn, og for kontekstene folk ferdes i, ser jeg vesentlige fordeler ved det at begge kjønn har erfaring og utvikler kompetanse på begge felt. Et godt utgangspunkt for å finne balanserte løsninger er at begge parter, kvinne og mann, erkjenner at de har ansvar for begge felt. Ønsket om å unngå ulempene som kan følge i kjølvannet av å ha ensidig erfaring, er en begrunnelse for et slikt utgangspunkt. En annen er at hennes og hans interesser for å påta seg henholdsvis forsørgelse og omsørgelse<sup>8</sup> kan stå i konflikt med hverandre og med hva som trengs for å utvikle en balansert hverdag for alle i familien. Da trengs like rettigheter og muligheter.

Innenfor slike rammer kan det finnes ulike konkrete måter å ordne arbeidsdelingen i familien, og det kan være aktuelt med ulik vektlegging på omsørgelse og forsørgelse for henholdsvis kvinne og mann i ulike perioder. Jeg avviser ikke at det noen ganger kan være best – eller nødvendig – at den ene konsentrerer seg om omsørgelse og den andre om forsørgelse, og jeg avviser heller ikke at det er mulig å utvikle et fullgodt fellesskap med en slik deling. Det avgjørende i en slik sammenheng er at begge opplever å bli sett, hørt og tatt hensyn til – at de aktivt utforsker hverandres tanker og ønsker, snakker sammen med en innstilling om at begge stemmer er like viktige, og praktiserer i samsvar med dette (jf. kravet om gjensidighet). Men jeg mener at det for de fleste par er mye å vinne på å utvikle former for balanse som gir begge

---

<sup>8</sup> Utføring av fellesoppgavene for familien i form av ubetalt arbeid for å møte alle medlemmenes grunnleggende behov

### 3. Ståsted

---

parter erfaring på begge felt – omsørgelse og forsørgelse. Dette avhandlingsarbeidet skal se nærmere på hva som kan vinnes. Arbeidet skal også vise at paret står i en større sammenheng av kontekster og kjønnede krefter (jf. kapitlene 1 og 2). Hva de to i parforholdet får til, vil påvirkes av disse kontekstene og av kreftene som hemmer eller fremmer, kompliserer eller støtter parets likestillingsbestrebelse.

En betydning knyttet til kjønn i dag, er at det bør ikke bety noe, og at det faktisk ikke betyr noe (Magnusson, 1998). Denne typen kjønnsnøytralitet hadde til hensikt å hjelpe kvinner ut av en uttalt undertrykking, men fikk dem inn i en annen form som er effektiv fordi den ikke omtales (Haavind, 1994, 1998). Et annet problem er at det er som om det ikke finnes noen som har forårsaket ulikestillingen. Det bare 'blir slik' uten at noen bestemt aktør pekes ut som undertrykkeren (Andenæs, 1996a). Det kan til og med oppfattes som om ulikestillingen er den enkelte kvinnens egen feil, for eksempel fordi hun har gjort gale valg (Magnusson, 1998). Situasjonen kompliseres av at den er påvirket fra så mange hold – forstått ut fra eksempelvis Acker's strukturelle, kulturelle, relasjonelle og individuelle nivåer (jf. side 21 ff.).

Ett resultat av slike sprikende prosesser er *tvetydighet*. Vi lever alle i denne tvetydigheten, og der er det for mange ikke godt å være. Jeg overser ikke positive muligheter, men i denne sammenhengen er jeg opptatt av påkjenninger som finnes i det variable, flytende og motsetningsfylte. Som de som oftest er den svakere part, er særlig kvinner sårbare for tvetydigheten. Det er rimelig at også menn som ønsker å være med i rekonstrueringsprosessen, kan lide under den. Skal de, eller skal de ikke be om den retten de har til foreldrepermisjon? Andre menn *utnytter* tvetydigheten. Den hjelper dem til å slippe å måtte slåss for sine rettigheter, slippe å være aktive for å forsvare sine interesser. Kvinnene slipper ikke det.

Tvetydigheten har en annen betydning for dem som ønsker å kjempe for bedre deling av arbeidet, enn for dem som gjerne vil beholde situasjonen som den er. Den beskytter dem som ikke ønsker mer likestilling og gjør det dermed vanskeligere å komme videre.



Samtidig gjør den det vanskeligere å være i situasjonen. I et samfunn med likestilling som ideal byr det å takle faktisk ulikestilling og medfølgende tvetydighet på store utfordringer for individer. Det skaper blant annet en opplevelse av *ambivalens*. Hvordan skal situasjonen forstås? Hva bør jeg gjøre? Fra en side sett betyr ambivalens muligheter – et større rom for valg og variasjon. Fra en annen side sett gir opplevelsen av ambivalens en livssituasjon som på mange måter er vanskeligere enn da alt var klart, også klart ulikestilt. Når tvetydighet og ambivalens skal håndteres, trengs ressurser.

*“Variability in resources means variability in options available for managing ambivalence. [...] People with fewer options or choices available to them may be more likely to resolve ambivalence through acceptance rather than confrontation”* (Connidis & McMullin, 2002:563f.).

Her er det snakk om valgmuligheter som ressurs. Når ambivalens løses gjennom akseptering snarere enn konfrontasjon, kan det tyde på manglende valgmuligheter. Fremdeles aksepterer mange kvinner en kjønnsmessig ulikestilt livssituasjon. Jeg vil gjerne vite mer om hvilke krefter som fremmer denne aksepten og hvilke andre krefter som bidrar til å opprettholde ulikestillingen mellom kvinner og menn i parforhold. Hva ligger bak manglende valgmuligheter i et samfunn med nettopp mange valgmuligheter og et ustanselig krav til at vi må velge? Kapitlene som følger, skal utdype dette.

Utviklingen som har foregått fra å se kjønn som forskjell til å se kjønn som koder vi har i hodet, innebærer en utvikling fra konstruksjon av dikotome variabler til fortolkninger av handlinger i kontekst (Haa-vind, 1994; 1998). Denne utviklingsprosessen viser også at våre handlinger, vår praksis, kjennetegner oss som kjønn, og at det er meningsfullt å forstå kjønn som noe vi *gjør* (West & Zimmerman, 1987). Ved å vektlegge handling tilførte Candace West og Don Zimmerman forståelsen av kjønn et fruktbart nytt perspektiv. Gjennom praksis lærer vi



### 3. Ståsted

---

ferdigheter, og vi tilegner oss forestillinger om hva som forventes av en kvinne/en mann, om hva kvinner/menn kan mestre og om hva slags handlemåter som passer for kvinner/menn. Ferdigheter og forestillinger former igjen praksis – og slik blir tradisjoner opprettholdt. Praksis er skapt av kjønn og skaper kjønn. Praksis som bryter med tradisjoner, er med å skape nye uttrykk for kjønn, nye ferdigheter og forestillinger og ny handling. Kjønn er slik å forstå som ”an interplay of ’the gender we think’ and ’the gender we do’” (Abrahamsson, 2003: 269; Gherardi, 1994:595).

Med bakgrunn i den forståelsen av kjønn og likestilling som er lagt fram, vil jeg i kapittel 4 konkretisere og definere problemstillinger for mitt prosjekt. Før jeg gjør det, ønsker jeg å stoppe ved spørsmålet om hvilket syn på kunnskapsproduksjon som prosjektet bygger på.

#### **3.3 Forståelse av kunnskapsproduksjon**

Forestillingen om forskningens absolutte objektivitet har bleknet, ikke minst innenfor samfunnsvitenskapene. Det finnes bred forståelse og aksept for at forskernes interesser og verdier bestemmer både valg av tema, hvilke spørsmål som skal analyseres, hvordan en samler data, og hvordan data skal analyseres og tolkes. Forskere er nødt til å vurdere og velge – ”without the investigators evaluative ideas, there would be no principle of selection of subject-matter and no meaningful knowledge of the concrete reality” (Weber, 1969:82). “[...] there is no such thing as a disinterested stance to knowledge construction” (McGraw et al., 2000:68). “[...] there is no one truth, no one authority, no one objective method which leads to the production of pure knowledge” (Spender, 1985 sitert etter Reinharz, 1992:7).

*Svaret* på hva som er sant/riktig, finnes altså ikke, iallfall ikke et som er endelig. “[...] teorierna representerar snarast den för tilfället bästa sanning vi har om världen och denna är aldrig slutgiltig” (Jakobsen, 1999:41). Liselotte Jakobsen peker på det hun kaller ”den epistemiske feilslutning”: Man reduserer det som er, til det vi for anledningen kan observere og vite om det (op.cit.:81). Poenget må

snarere være å fremme det gode/det overbevisende resonnement for den foreslåtte tolkning av det som er observert. Vi kan ikke bevise en sannhet, men vi kan tilby argumenter. Det overordnede målet er å forstå den sosiale virkeligheten. "[...] ultimately, it is this goal that justifies our concepts and orients our analysis" (Hekman, 1999:68).

Dessuten lar nettopp *ulikestilling* seg dårlig studere fra en uengasjert posisjon: "Inequalities are poorly studied from a detached point of view, the task of the committed researcher is to make arguments persuasive enough to convince the uncommitted and mobilize those prepared for action" (Papanek, 1990:165). Ved å hevde at det som gjenstår av ulikestilling i parforhold, kan være skadelig for både individer og grupper, har jeg tilkjennegitt et ståsted. Mitt engasjement kommer fra en bekymring for konsekvensene av slik kjønnet ulikestilling. Jeg vil se etter tegn på ulikestilte handlingsmønstre som varer ved, prøve å forstå de mønstrene som er fremkommet – danne meg et bilde – og så gå videre til psykologiske prosesser (Elvin-Nowak & Thomsson, 1997).

Jeg tar utgangspunkt i det syn at vi lærer om dette spørsmålet ved å se på hva henholdsvis menn og kvinner *gjør* (West & Zimmerman, 1987), eller på hva folk forteller om hva de gjør. Som Carin Holmberg (1993), Hanne Haavind (1987) og Caroline Dryden (1999) vil jeg – dels på basis av hva folk forteller om hva de gjør og tenker, og dels på basis av litteraturgjennomgang – konstruere et ulikestilt par, en mann, og en kvinne. Hva synes å være typisk praksis i vår kulturkrets for menn som beveger seg i ulikestilte mønstre? Hva er typisk praksis for kvinner som beveger seg der? I konkrete situasjoner kan folks handlinger avvike en hel del fra mønstrene. Vi er likevel alle berørt av dem, puster i den samme luften av forestillinger og forventninger, forholder oss til de samme kodene for mannlighet og kvinnelighet. Det er snakk om å finne tendenser i det som skjer, og om å se på krefter som påvirker i en *retning*.

Mønstrene er ikke 'set in stone' (Chafetz, 1991:88). De blir påvirket når noen utfordrer dem og går utenfor. Men om mønstrene ikke er satt i stein, så er de der og påvirker handlinger, de skaper tendenser i være-

### 3. Ståsted

---

måter. Hvis vi ønsker forandring, må vi kjenne tendensene, for bare gjennom bevissthet kan vi endre: "Liberation rests on the construction of consciousness, [...]" (Haraway, 1990:191). Vi må synliggjøre mønstrene (Andenæs, 2005; Johansson, 1998b). Et eksempel på synliggjøring kommer fra Sanjiv Gupta (1999) som viste at menn reduserer mengden tid de bruker på husarbeid når de går inn i et parforhold og øker mengden når de forlater parforholdet. Med kvinner er det motsatt: De gjør mer husarbeid når de går inn i et parforhold, mindre når de går ut av det. Når det å forme en husholdning – bli et par som bor sammen – har en slik effekt, illustreres betydningen av struktur og kultur i form av koder for mannlighet og kvinnelighet og for hvordan en familie bør fungere.

Mønstrene som skal tegnes, handler om stereotypiske bilder av hva det vil si å være kvinne eller mann. Sterotypiene er på mange måter i ferd med å bli oppløst, men de eksisterer fremdeles og utgjør vesentlige krefter i menneskers hverdagsliv (jf. side 31f.). Tydeliggjøringen skal hjelpe oss til å forstå den innvirkningen de har. Det er nødvendig å tegne bilder med klare streker når kritisk lys skal rettes mot tendenser i samliv som har skadelige konsekvenser, og som har så mye selvfølgelighetens preg at de fortsetter nettopp derfor. Når selvfølgelighetene sitter dypt i oss, ser vi dem ikke (Johansson, 1998b). Ett synspunkt er at kategoriseringer og generaliseringer bare tjener den hensikt å befeste og reprodusere eksisterende stereotype forestillinger og slik hindrer forandring og frigjøring. Dette står i motsetning til det syn at vi må se stereotypene tydelig for å kunne få til endring. Jeg vil ta utgangspunkt i det siste synspunktet. Jeg mener at vi må *se* tydelig for å kunne vite hva vi ønsker å endre, og for å kunne forstå hvordan vi eventuelt kan gå fram for å endre.

Det er ikke noe å vinne på å erstatte 'grand narratives' som sier at kvinner er slik og menn er sånn, med en kontekstuell og/eller diskursiv reduksjonisme som sier at alt varierer. Vi må finne et mellomstandpunkt hvor vi både erkjenner variasjon/forskjell og visse generaliteter/fellestrekk (Benhabib, 1992; Okin, 1998). Tydeliggjøringen som ble

nevnt ovenfor, er ikke det samme som å hevde 'grand narratives'. Det er i vår sammenheng å si at når kvinner og menn lever ulikestillt, så kan det foregå sånn og slik, og at dette kan ha skadelig betydning for folks identitet og velferd på for eksempel disse måtene.

Den empiriske undersøkelsen som forestår, bygges på intervjuer. Hvor mange av de intervjuede som svarer på liknende måte, er i denne sammenhengen mindre relevant. Målet er å være interessert i at noe finnes (Haavind 1994). Det er å ta vare på utvalgte poeng og reflektere over deres betydning. Jeg interesserer meg spesielt for kjennetegn ved kjønnen ulikestilling. Av det som finnes (det som skjer/det som gjøres), velger jeg å fremheve det som kan innebære risiko for påkjenning på individer og på parforholdets styrke og velferd. Hva folk forteller om hva de gjør, viser noe om hva kjønn gjør. Jeg lærer med andre ord om kjønn uten å snakke med folk om hva de mener om kjønn. Også gjennom litteraturstudium vil jeg ta vare på utvalgte poeng og belyse dem gjennom mitt valg av begreper. Det er min lesning av forskningsresultatene som blir litteraturstudiets bidrag.

Hvilket utvalg som gjøres av kjennetegn ved praksis og av konsekvenser av et ulikestillt mønster, vil være preget av at det er jeg som gjør det. Jeg gjør det på basis av min faglige bakgrunn og erfaring, min livserfaring forøvrig og min forforståelse i vid forstand av hva som skaper problemer i parforhold. Det faglige resonnementet som knyttes til mitt konkrete utvalg av begreper og tolkninger, bør gi en begrunnelse for utvalget. Hvordan jeg organiserer de utvalgte kjennetegnene, og fremhever det jeg ser som viktig, vil også preges av mitt ståsted. Finner jeg ved gjennomgang av et bredt materiale noen trekk som synes særlig fremtredende og viktige når jeg ønsker å forstå kjønnede prosesser i parforhold? Det er snakk om å se tendenser i forskningsfunn – om å fremanalysere meningssammenhenger (Dryden, 1999; Petersen, 1999).

Spørsmålet om gyldighet og kvalitet handler i denne typen undersøkelser om å rettferdiggjøre tolkninger og skille adekvate tolkninger fra uriktige – om å være klar over at det handler om ett tolknings-

### 3. Ståsted

---

perspektiv blant flere mulige. Populærdebatten – det rådende/'hegemoniske'/'naturlige'/'vanlige' – hindrer oss ofte i å se. Jeg ønsker for det første å bidra til synliggjøring av ulikestilte mønstre, og dernest å bidra til forståelse av hvilken mening disse kan ha for dem som lever i situasjonen. Resultatene har dermed dels form av tilstandsbilder og dels av forståelsesmåter (Andenæs, 2000). For det andre: Fordi jeg er opp-tatt av risiko for skadelige konsekvenser av den ulikestilte situasjonen, ønsker jeg å beskrive noe av det vi kan vite om denne risikoen. Dersom det kan begrunnes at det finnes risiko for psykologiske, kroppslige og sosialt uheldige konsekvenser av mønstrene, bør dette få politiske konsekvenser i et velferdssamfunn. Har kunnskapsproduksjonen vesentlige politiske konsekvenser, bør dette ses på som et gyldighets- og kvalitetskriterium.

Arbeidet har verdi hvis leseren ser noe interessant i mitt utvalg av spørsmål, i min begrepsbruk og i mitt resonnement. Det handler ikke om at et argument må skape visshet, men om at det skapes sannsynlighet (Andenæs, 2000; Polkinghorne, 1988). Opplevs en tolkning som sannsynlig, opplevs den meningsfylt. Mitt mål er at lesere skal finne mine resonnementer meningsfylte. Et annet mål er å invitere til refleksjon og dialog (Søndergaard, 1999) og til motivasjon for endring. "[...] vidensproduksjonens, resultaternes "fremtid", deres betydning, gjennomslagskraft og konsekvens (bør) i mine øjne likeledes gøres til genstand for explicit refleksion." (Petersen, 1999:31). I del III *Resultater og implikasjoner* skal avsnittet om resultater formidle tilstandsbilder og forståelsesmåter. Avsnittet om implikasjoner skal inneholde refleksjoner over resultatenes plass i samtiden og med tanke på fremtiden. Først nå vil jeg gjøre rede for problemstilling og fremgangsmåte.

## 4 Problemstilling og fremgangsmåte

På bakgrunn av resonnementene i kapittel 1, 2 og 3 formulerer jeg mine problemstillinger for det videre arbeidet (kap. 4.1). Deretter skal jeg redegjøre for den konkrete fremgangsmåten som er brukt i gjennomføringen av prosjektet (kap. 4.2).

### 4.1 Problemstilling

I det norske samfunnet finnes mange tegn på utvikling henimot større grad av likestilling mellom kvinner og menn, men jeg har foran også notert tegn på manglende likestilling. Gjennomgang av en del begreper og forskningsresultater som kan belyse spørsmålet om kjønnet ulikestilling i samfunnet vårt (kap. 2 og 3), har vist at vi fremdeles befinner oss i det som kan kalles et *gap* mellom idealer om likestilte parforhold og parenes praksis, og mellom idealer i samfunnet og institusjoners praksis – en avstand mellom det vi sier at vi ønsker å gjøre, og det vi faktisk gjør. Jeg ønsker å utforske gapet slik det kan arte seg i småbarnsfamiliers hverdag.

Småbarnsfamiliers hverdag preges av at livet leves i flere kontekster og av at foreldre og barn daglig pendler mellom disse. Kunnskap om overganger og vekselvirkninger mellom kontekster (jf. kap. 1), tilsier at det er av betydning å undersøke flere kontekster samtidig. Det kan gi oss et bilde som viser oss kjennetegn ved ulikestillingen som kommer i tillegg til det vi kan se i den enkelte kontekst. Selve pendlingen – eller overgangen – mellom kontekstene representerer en utfordring for familiene og kan gi et interessant inntak til å lære om vekselvirkninger. Daglige overganger representerer konkrete hverdags hendelser som vil kunne speile sider av situasjonen familiene lever i, og dermed sider av betingelsene for parforhold og foreldreskap.

Det ble nevnt at vi befinner oss i et gap mellom idealer for likestilling og fortsatt ulikestilt praksis. Gapets faktum alene gjør det interessant å diskutere både psykologiske, sosiale og etiske problemer

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

knyttet til situasjonen. Et annet utgangspunkt for en slik diskusjon er tegn som finnes på at parforhold bryter sammen. Brudd i parforhold der det er barn i familien, har et så stort omfang (jf. side 18) at det i følge kunnskap om vekselvirkninger og ringvirkninger representerer et vesentlig problem for individer, relasjoner, kontekster og samfunnet som helhet. Ut fra en bekymring for at også det å leve *innenfor* et ulikestilt parforhold kan innebære risiko for skadevirkninger for alle parter, ønsker jeg å rette oppmerksomheten mot slik risiko.

Mine to hovedspørsmål er disse:

1. *På hvilke måter kommer kjønnet ulikestilling til uttrykk i hvordan foreldreskap og heteroseksuelle parforhold utformes og blir møtt i ulike kontekster (kjennetegn)?*
2. *Hvilke påkjenninger kan situasjonen medføre for dem som lever i kjønnet ulikestilling (konsekvenser)?*

Jeg vil undersøke hvordan kjønnede parforhold og kjønnede foreldreskap utformes i tre kontekster – hjem, barnehage og arbeidsplass. Hvilke tegn på ulikestilling viser seg i et utvalg norske småbarnsfamilier som pendler mellom disse kontekstene ved tusenårsskiftet? Hva forteller henholdsvis mor og far om hva de gjør, og om hvordan situasjonen oppleves? Det inngår i min interesse å studere hvordan barnehagepersonale og arbeidsledere oppfatter situasjonen og møter mødre og fedre i hverdagen. Dette vil kunne bidra til å belyse både gjensidig påvirkning og gjensidig tilpasning mellom kontekstene.

Spørsmål av interesse er dels felles for alle kontekstene og dels spesielle. I det følgende formuleres noen spørsmål for hver kontekst. Svarene vil bringe fram kjennetegn ved partenes væremåter og opplevelser og dermed også bringe fram eventuelle tegn på ulikestilling eller tegn på reaksjonsmåter/ordninger som vil bety noe for likestilling/ulikestilling mellom kjønnene. Beskrivelser må føres videre i tolkning av det som viser seg, tolkninger som kan gi mening når vi prøver å

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

forstå foreldres hverdag i familier med små barn. *Kjennetegn ved kjønnet ulikestilling* kan komme fram ved at jeg ser på slike forhold:

*Arbeidsplass:* Hvordan møter arbeidsplassens vilkår foreldrene? Møtes fedre og mødre på måter som gir dem like gode betingelser som ansatte og like gode betingelser som foreldre? Hvilken plass har familiehensyn i bedriftens strategiske arbeid? Hvilken plass har slike hensyn i bedriftens hverdagslige produksjon? Hva skjer for eksempel når det oppstår et problem, som en forsinkelse om morgenen eller en melding fra barnehagen om at barnet er sykt? Hvordan praktiserer fedre og mødre sine foreldreskap på arbeidsplassen? Hva kan beskrivelser av situasjonen på arbeidsplassen si oss av betydning for å forstå henholdsvis mødres og fedres situasjon? I sum: Hva er kjennetegn ved kjønnet ulikestilling slik den fremtrer på arbeidsplassen?

*Barnehage:* Hvordan møter barnehagens ansatte foreldrene? Møter de fedre og mødre på måter som gir fedrene og mødrene like gode betingelser for foreldreskapet? Hvordan forstår de ansatte foreldreskapets kjønn og hvilken rolle de selv som personale har som skapere av betingelser for kjønn? Hvordan bidrar de ansatte til å fremme den likestillingen de prinsipielt er for? Hvordan møter fedre og mødre barnehagen i de daglige overgangssituasjonene – det vil si når barn bringes om morgenen, og når de hentes om ettermiddagen? Hvordan opplever de disse situasjonene? Hva kan beskrivelser av situasjonen i barnehagen si oss av betydning for å forstå henholdsvis mødres og fedres hverdag? I sum: Hva er kjennetegn ved kjønnet ulikestilling slik den fremtrer i barnehagen?

*Familie:* I familien er både foreldreskapet og parforholdet av interesse. Hva er praksis i familiene når det gjelder å gjennomføre de daglige overgangene mellom hjem, barnehage og arbeidsplass? Hvordan opplevs det som skjer? Elementer i kjønnet ulikestilling som har vært



#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

berørt i det foregående, gjelder blant annet det at kjønn rangerer og dermed disponerer for asymmetrier mellom kvinner og menn, både med hensyn til krav som stilles til henholdsvis mor og far, med hensyn til hva den enkelte yter i familien, og med hensyn til prosesser i parforholdet. Hva slags asymmetrier vil jeg eventuelt finne? Rangering gjør det viktig å ha blick for maktforhold. I sum: Hva er kjennetegn ved kjønn ulikestilling slik den ytrer seg i familien? I foreldreskapet? I parforholdet?

I forlengelsen av spørsmålet om kjennetegn er jeg opptatt av hvilke kjennetegn som synes særlig vesentlige med sikte på å forstå trivsel og velferd i familien. Trivsel og velferd er stikkord som aktualiserer spørsmålet om *konsekvenser av kjønn ulikestilling* – mitt andre hovedspørsmål. Hva gjør ulikestillingen med dem som lever den – og med familien og nære kontekster? Når de tre valgte kontekstene er studert, vil jeg spørre om det er noen kjennetegn ved de ulikestilte handlingsmønstrene som bør fremheves på tvers av kontekster. Særlig er jeg opptatt av å forstå mer om hvilke kjennetegn ved kjønn ulikestilling som er spesielt meningstunge når en vil studere påkjenninger på familiers vel. Hva er det som er belastende for individer og relasjoner? Og mer spesifikt: Hvor ligger belastninger og risiko for skadevirkninger for den svakere part i en ulikestilt relasjon? Konsekvenser for individer – særlig for mor – for parforhold og for barn er sentrale, men også risiko for skadelige ringvirkninger til kontekster utenom familien bør drøftes.

Min plan er å belyse spørsmålene som er stilt, dels gjennom en empirisk studie og dels gjennom en studie av forskningslitteratur. *Den empiriske studien* kan særlig brukes til å studere kjennetegn ved ulikestillingen. Belastninger blir berørt når kjennetegnene tolkes. Spørsmålet om risiko for skadelige konsekvenser skal trekkes inn som del av tolkingen. *Litteraturstudien* skal dels gå videre med spørsmål om kjennetegn: Kan forskningslitteraturen bidra med begrep som gir ekstra men-

ing til tolkningen? Det viktigste formålet med litteraturstudien er å utdype spørsmålet om konsekvenser.

Min tanke er at tydeliggjøring av karakteristiske kjennetegn ved ulikestilte handlingsmønstre blant alle parter, kan bidra til at disse kjennetegnene bli lettere å oppdage når de forekommer. Jeg ser det videre slik at evnen til å kunne oppdage mønstrene, kan hjelpe oss til å forstå betydningen av det som skjer. Det handler ikke minst om å forstå på hvilke måter ulikestilte handlingsmønstre kan være belastende og kan innebære risiko for skadelige konsekvenser. Evnen til å se og forstå kan bedre våre muligheter til å skape endring der vi mener at det trengs.

### **4.2 Fremgangsmåte**

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for fremgangsmåter som er brukt, først i den empiriske studien og dernest i litteraturstudien.

#### *En empirisk studie*

For å finne svar på spørsmål om kjennetegn ved ulikestillingen vil jeg studere 1) et utvalg bedrifter der det fins småbarnsforeldre blant de ansatte, 2) et utvalg foreldrepar som har begge foreldre i arbeid – minst en i mitt bedriftsutvalg – og som har barn i barnehage, og 3) et utvalg barnehager som brukes av mitt utvalg foreldrepar. Presentasjonen på de neste sidene følger kronologien i gjennomføringen av studien.

#### *Utvalg*

Jeg henvendte meg først til arbeidsmarkedsétaten i et norsk byområde med cirka 200 000 innbyggere med anmodning om å få en liste over aktuelle bedrifter – noen bedrifter med høy gjennomsnittlig utdanning blant de ansatte og noen med lav gjennomsnittlig utdanning. Det ble bedt om private bedrifter – jeg var interessert i å studere offentlig tenkning og faglig basert kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og familie kunne gjenfinnes der. Bedrifters størrelse ble angitt til mellom 50 og 500 ansatte. Listen over bedrifter som kom fra arbeids-

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

markedsétaten, ble av étaten definert som en liste med dels bedrifter med 'høyt utdannet personale' og dels bedrifter med 'moderat formalkompetanse'.

*Bedrifter:* Jeg ringte personalleder i utvalgte bedrifter, beskrev prosjektet kort og ba deretter om å få sende en mer utførlig beskrivelse før jeg ville ringe tilbake for endelig svar og videre avtale (vedlegg 1). Hvis personalledere etter dette sa ja til å delta, betydde det at de sa ja til å dele ut et brev om prosjektet til ansatte som hadde barn i barnehage og en ektefelle/samboer i arbeid. Personallederen sa dessuten ja til selv å bli intervjuet og til å finne en avdelingsleder som også var villig til å la seg intervju. Planen var å skaffe to bedrifter, en med gjennomsnittlig høyt og en med gjennomsnittlig lavt utdanningsnivå.

Noen bedrifter sa nei ved telefonhenvendelsen: "Det går greitt hos oss. Vi gjør det vi skal". Tonen formidlet at en ikke ønsket å gå videre. En bedrift sa først ja, men fant så ut at foreldrene blant de ansatte ikke brukte barnehage for å løse sitt behov for barnepass. Dette var en industribedrift av tradisjonell type, og personallederen hadde funnet ut at de ansatte mye brukte utvidet familie til barneomsorg. Det er verd å merke seg både at personallederen ikke kjente til dette da vi først snakket sammen, og at dette svarer til andre funn om sosial skjevhet ved bruk av barnehager (Blix & Gulbrandsen, 1993). I et annet tilfelle sa ledelsen ja til å delta, men fant deretter for få foreldre i aktuell kategori. Igjen: ledelsen kjente ikke dette kjennetegnet ved de ansattes familiesituasjon.

Med utgangspunkt i den beskrevne fremgangsmåten – telefonkontakt med bedrift – skriftlig informasjon – ny telefonkontakt – fikk jeg avtale med to bedrifter – som planlagt:

*Bedrift A:* Denne bedriften hadde rundt 100 ansatte, omtrent like mange kvinner og menn. De ansatte representerte gjennomsnittlig høyt formelt utdanningsnivå med særlig tyngde i teknikk/ingeniørfag og økonomi

*Bedrift B:* Denne bedriften hadde ca 250 ansatte, over 90 prosent menn. De ansatte representerte gjennomsnittlig moderat formell utdanning med tyngde i tradisjonelle fag, som rørlegger, tømmermann, elektriker.

Gjennom egen deltakelse i en seminargruppe der representanter for flere bedrifter i regionen drøftet blant annet arbeid–familie spørsmål, fikk jeg kontakt med en tredje bedrift der jeg kunne gjennomføre et prøveintervju med personalleder. Intervjuet forløp greitt og tanken oppsto om å legge til foreldre og avdelingsleder fra denne bedriften med sikte på noe utvidelse av utvalget. Bedriften var åpen for videre samarbeid og ble bedrift C:

*Bedrift C:* Denne bedriften hadde nær 550 ansatte, over 80 prosent menn. De ansatte representerte gjennomsnittlig høyt formelt utdanningsnivå med tyngde i teknikk/ingeniørfag og økonomi.

Det ble gjort forsøk i etterkant på å få med en fjerde bedrift – en med en større gruppe ansatte med lite formell utdanning – med tanke på å oppnå større variasjon i kjennetegn ved bedriftene. En bedrift med overvekt av kvinner i gruppen av ansatte (industri/tekstil) sa først ja, men fant etter hvert ut at det ikke fantes nok familier som svarte til kriteriene. En hotellbedrift ble kontaktet med sikte på å finne foreldre blant rom- og rengjøringspersonal. Ledelsen sa ja og brev ble utsendt, men ingen foreldre blant de ansatte meldte seg.<sup>9</sup>

Etter dette inneholdt utvalget bedriftene A, B og C med en viss variasjon i arbeidstakernes utdanning, men alt i alt over gjennomsnitt i formell utdanning. Det samme gjelder for ektefellene. Bedriftene A, B og C representerte både fagutdanning for tradisjonelt håndverk/industri- og kontorarbeid og høgskole/universitetsutdanning, særlig innen øko-

---

<sup>9</sup> Det er grunn til å tro at gruppen omfattet mange ansatte med innvandrerbakgrunn og med beskjeden ferdighet i norsk språk, og at dette kan ha bidradd til mangel på svar.

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

nomi og ingeniørfag. Ektefellene arbeidet i sykehus, skoler, offentlige étater og private bedrifter og representerte både fagutdanning og profesjons- og annen høyskoleutdanning. Ut fra prinsippet om å ha med en personalleder og en avdelingsleder fra hver av de tre bedriftene A, B og C, ble til sammen seks ledere intervjuet. Av disse var fem menn og en kvinne<sup>10</sup>.

*Familier:* I bedrifter som sa ja til å være med, ble det delt ut brev med prosjektbeskrivelse/invitasjon til hver familie som tilfredsstilte oppsatte kriterier (vedlegg 2). Kriteriene var at mor og far bodde sammen, at de hadde minst ett barn i barnehage og at begge foreldre var i arbeid utenfor hjemmet. Interesserte foreldre ble i brevet bedt om å melde seg til meg ved å returnere en svarslipp. Brevet sa også at jeg ville ringe tilbake til den enkelte familie som meldte seg, for konkret avtale om tid og sted.

Opprinnelig plan var å skaffe fire foreldrepar fra hver av to bedrifter, det vil si til sammen 8 par. Med tre bedrifter i utvalget skulle det blitt 12 foreldrepar. Resultatet ble fire foreldrepar i hver av to bedrifter og tre par i en tredje bedrift, til sammen 11 par der begge ble intervjuet. I bedriften som er representert med bare tre foreldrepar, sa den fjerde aktuelle ansatte – en far – ja, men kom tilbake med beskjed om at mor ikke ville. Et inntrykk av at dette hadde skapt noe konflikt i familien, holdt meg tilbake fra å be ham om å la seg intervju alene.

I tillegg til 11 par ble tre mødre intervjuet. De hadde alle meldt seg, men forble av forskjellige grunner familiens eneste representant. En av disse tre var nettopp blitt separert, de to andre hadde trodd at de skulle fått med far, men når det kom til stykke, ville han likevel ikke. Jeg ønsket ikke å avvise noen som markerte aktiv interesse for en samtale. Det betyr at jeg hadde samtaler med til sammen 14 mødre og 11 fedre. Aldersmessig var disse i gruppen fra 25 til 41 år. Parene hadde fra 1–3

---

<sup>10</sup> Det er ikke gjort forsøk på å analysere ledernes uttalelser sett i forhold til deres kjønn.

barn i alderen fra noen måneder til 12 år. 17 av totalt 26 barn gikk i barnehage<sup>11</sup>.

Utvalget rommet relativt mange eksempler på foreldrepar som var 'godt skodd' når det gjelder utdanning. Utdanningsgruppene har vist seg å gå foran når det gjelder likestilling, så vel i ideologi som i praksis (Brandth & Kvande, 2003). Det gir grunnlag for å mene at hvis ulikestilte mønstre viser seg i dette utvalget, vil et utdannings-messig bredere utvalg snarere vise mer enn mindre ulikestilt praksis.

*Barnehager:* Navn på aktuelle barnehager ble skaffet ved at foreldrene fikk spørsmål om hvilken de selv brukte. Også barnehagene fikk tilsendt en beskrivelse av prosjektet som bakgrunn for å kunne vurdere om de ville delta (vedlegg 3), og jeg ringte tilbake for endelig svar og konkret avtale om tid og sted. Alle barnehager unntatt en av de forespurte, sa ja. Det ene avslaget ble begrunnet med at det var for travelt i den aktuelle perioden. Personalet i ni barnehager ble intervjuet, til sammen 18 førskolelærere hvorav halvpartene styrere og halvparten pedagogiske ledere. Alle unntatt en var kvinner<sup>12</sup>. Hver av de deltagende barnehagene ble brukt av en eller flere av familiene. Av de ni barnehagene var fire private, fem offentlige.

*Bedriftsrepresentanter i barnehagenes styre:* Noen av samtalene med førskolelærerne berørte arbeidet i barnehagenes styre og bedriftenes forhold til barnehagen. To av mine tre bedrifter hadde spesiell tilknytning til en bestemt barnehage ved at de hadde kjøpt et antall plasser der til sine ansatte og dermed fikk en representant i styret. Jeg fattet interesse for å snakke med disse to styrerepresentantene, og dette ble gjort etter at alle andre intervjuer var gjennomført.

---

<sup>11</sup> Foreldrenes alder og barnas antall og alder er ikke brukt analytisk

<sup>12</sup> Det er i hovedsak ikke gjort forsøk på analysere de ansattes svar i forhold til deres kjønn.

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

##### *Intervjuenes form og innhold*

Det var et mål å få til mest mulig naturlige samtaler med alle parter samtidig som en sikret at visse spørsmål og tema ble berørt. Et semistrukturert intervju ble vurdert å være tjenlig. Deler av samtalen var av typen livsformsintervju. Dette karakteriseres av at de som intervjues, blir bedt om å beskrive en dag – eller en bestemt fase av en dag – mest mulig konkret og i detalj (Andenæs, 1996a, Haavind, 1987). Andre deler av samtalen fjernet seg fra livsformsintervjuet og forholdt seg til mer generelle spørsmål<sup>13</sup>. Spørsmålene varierte noe for de ulike gruppene – foreldre, barnehageansatte og ledere fra bedriftene.

*Foreldrene:* Foreldrene ga bakgrunnsinformasjon om blant annet alder, utdanning og jobb og barnas omsorgshistorie og nåværende barnehage. Etter det ble den som ble intervjuet, bedt om å *beskrive* overgangen – ”i går eller sist du fulgte barn” – konkret og i mest mulig detalj. ”Hva er vanlig/uvanlig? Hjemme? I barnehagen? På jobb? Underveis? Hvordan/hvorfor er det blitt sånn? (jf. livsformsintervju). Hvordan *opplever* du situasjonen? Har du ideer til hvordan situasjonen kan bli lettere?” Deretter fulgte en mer generell del: ”Hvordan forholder arbeidsplassen din seg til sine ansattes familiebehov? Hvilke ordninger finnes? Hvordan brukes de? Hva tenker ansatte om dette? Hvordan oppleves dette? Hva er vanskelig/greitt/bra? Hva kunne du ønsket annerledes/bedre?” Et annengangs intervju vel et år seinere med ni av foreldrene tok dels sikte på å følge noen familier over til overganger mellom hjem og skole og dels sikte på å følge over tid generelt. Det ble bedt om nye situasjonsbeskrivelser av overganger mellom hjem, barnehage eller skole og arbeidssted fra en bestemt dag. Ved eventuell overgang til skole ble det bedt om en utdyping av det nye. Andre tema om arbeid og familie går fram av intervjuguiden som finnes som vedlegg 2.

---

<sup>13</sup> Som ledd i forberedelsene ble det gjennomført prøveintervju med en mor og far i en familie og med en styrer og pedagogisk leder i en barnehage. Disse intervjuene foregikk i en annen by enn selve undersøkelsen.

*Førskolelærerne:* Styrere ble spurt etter bakgrunnsinformasjon om barnehagen. Deretter ble de bedt om å beskrive barnehagens opplegg/strategi for bringe- og hentesituasjoner. Pedagogiske ledere ble bedt om å beskrive siste bringeperiode og siste henteperiode med oppfølgings-spørsmål om hvorvidt dette var slik det pleide å være, og om hva de syntes om dette. Begge grupper ble spurt om hva som var vanskelig og hva som var kjekt/verdifullt med periodene, om ønskelige forandringer, om personalsamarbeid på feltet, om eventuelle forskjeller i fedres og mødres måte å ta situasjonene. Andre spørsmål er å finne i vedlegg 3.

*Ledere i bedriftene<sup>14</sup>:* Personalledere ble bedt om å gi bakgrunnsinformasjon om bedriften. Deretter snakket vi om deres erfaringer med dagens start og slutt og med ansattes familiebehov generelt, og om bedriftens strategier på dette feltet. Avdelingsledere ble bedt om å beskrive starten på dagen og arbeidsdagens slutt dagen før, med oppfølgings-spørsmål om hvorvidt dette var vanlig og om eventuelle problemer når det gjelder å møte familiebehov. Både personalledere og avdelingsledere fikk spørsmål om tenkemåter, ordninger og praksis i bedriften, om verdsette egenskaper hos ansatte og om eventuelle forskjeller i hva menn og kvinner er gode til. Andre tema er å finne i vedlegg 1.

*Bedriftsrepresentanter i barnehagestyrer:* To slike representanter ble intervjuet om sin erfaring med å sitte i barnehagens styre. Se tema som ble tatt opp, i vedlegg 1.

#### *Gjennomføring av intervjuene*

*Foreldrene:* Henvisningen til min jobb i førskolelærerutdanningen bidro til å begrunne introduksjonen av prosjektet og mitt ønske om samtale. Jeg ba i utgangspunktet om å få intervjuet far og mor hver for

---

<sup>14</sup> Disse var de første som fikk invitasjon til å delta i prosjektet, men ble intervjuet etter foreldrene og de barnehageansatte.



#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

seg og fikk det, med to unntak der paret ba om å få ta det sammen. Jeg spurte ikke om grunnen til at de ønsket å være sammen og kan derfor bare spekulere om den. Gjaldt det tidshensyn – ønsket om å få det unnagjort raskt, gjaldt det kontrollbehov – ønsket om å vite hva den andre sa, eller gjaldt det usikkerhet – ønsket om å ha en å støtte seg til? Kanskje noe av hvert. Som nevnt (side 56f.), ble det alt i alt gjennomført flere intervjuer med mødre enn med fedre, ikke fordi det ble planlagt slik, men fordi en under gjennomføring må justere seg etter muligheter. Det hadde vært interessant å ha med også en enslig far, samt mannen i familien der mor ikke ville delta. Poengene som vil bli fremhevet i det følgende, er relevante uavhengig av slike skjevheter.

At jeg kunne vise til egen erfaring som mor til barnehagebarn – og som bestemor – regner jeg generelt som et tillitsbyggende forhold i intervjusituasjonen. Både mitt kjønn og intervjuets fokus kan tilsi at det kunne være lettere for mødrene enn for fedrene å gå til samtalen og gjennomføre den. Jeg opplevde at kontakten var god i forhold til begge kjønn, men kan selvsagt ikke utelukke at fedrene i noe større grad følte seg usikre i forhold til samtalen tema og meg som intervjuer. Jeg var bevisst om å markere interesse for det begge foreldre sa både generelt og når det gjaldt spesielle utfordringer de sto overfor, og jeg merket ikke skepsis eller andre reaksjoner som ga grunn til uro. Det er sannsynlig at både mødre og fedre har ønsket å fremstå som gode foreldre og ektefeller (Dryden, 1999), men inntrykket var at de begge i hovedsak forsøkte å gi et oppriktig bilde.

Med ett unntak foregikk samtalen med foreldrene i familienes hjem. I én familie intervjuet jeg foreldrene på deres respektive arbeidsteder. I alle tilfeller hadde jeg inntrykk av en trygg og uforstyrret situasjon. For å unngå at foreldrene var engstelige for at de selv skulle bli tema for mine samtaler med barnehageansatte eller arbeidsledere, ble det gjort klart at representanter for arbeidsplassene ville bli bedt om å uttale seg om ansatte med småbarn generelt og om bedriftens generelle ordninger for å møte ansattes familiebehov, og barnehageansatte ville bli bedt om å uttale seg om foreldre generelt og om barnehagens arbeid med

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

foreldre. Foreldrene ble bedt om å beskrive seg selv og situasjonen i egen familie – inkludert forholdet til de andre kontekstene.

*Barnehagene:* Intervjuene med styrere og pedagogiske ledere i barnehagen foregikk i barnehagene i arbeidstiden. Der forekom det litt forstyrrelser, men jeg opplevde ikke dette som plagsomt og tror førskolelærerne var så vant til slike avbrytelser at de knapt noterte dem. At jeg arbeidet i det vitenskapelige personalet i førskolelærerutdanningen, så ut til å gjøre det greitt for førskolelærerne å akseptere min forespørsel og meg som intervjuer.

*Bedriftene:* De to lederne fra hver av de tre deltakende bedriftene ble intervjuet til sist. Også disse intervjuene foregikk på arbeidsplassene og i arbeidstiden og de forløp uten forstyrrelser. Igjen opplevde jeg at mitt ståsted i førskolelærerutdanningen gjorde min interesse og forespørsel forståelig og akseptabel for lederne.

##### *Materiale og analyse*

Ved avsluttet intervjuarbeid hadde jeg hatt samtaler med til sammen 25 foreldre hvorav 22 representerte 11 par, to var mødre hvis menn ikke ville være med, og en var mor separert fra far. Av foreldrene var ni med på annengangs intervju. Jeg hadde videre hatt samtaler med ni styrere og ni pedagogiske ledere som parvis representerte ni barnehager. Tre bedrifter var hver representert med to intervjuer, en med avdelingsleder og en med personalleder, til sammen seks intervjuer. To bedrifter var i tillegg representert ved sin representant til styret i en privat barnehage som bedriften var spesielt knyttet til. Etter dette utgjør materialet intervjuer med totalt sett 51 personer, hvorav 9 av foreldrene ble intervjuet to ganger. Alle de intervjuede var etnisk norske.

Alle samtaler unntatt en ble tatt opp på bånd. Det ene unntaket kom av en teknisk feil. Denne samtalen ble skrevet ned etter hukommelsen umiddelbart etter at den var gjennomført. Alle de øvrige samtalene ble

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

ordrett transkribert. Mors og fars samtale ble montert parallelt for hver familie slik at begge svar på samme spørsmål kunne ses samtidig. De transkriberte samtalene ble lest gjentatte ganger ut fra ulike spørsmål som jeg ønsket å stille til materialet. Spørsmålene og svarene fra materialet ledet fram til utkrystallisering av tema som jeg ønsket å beskrive og tolke. Det jeg kunne se i mitt materiale, ble sammenholdt med begreper og refleksjoner fra andre undersøkelser. Intervjuene med de tre mødrene som ikke inngikk i par (jf. side 56), ble brukt som eksempler på spesifikt innhold. Når det er snakk om tendenser i sammenlikninger av menn/fedre og kvinner/mødre, er det parene som utgjør utvalget. Det som sies om inntrykk av mødre og fedre generelt, utdyper vurderingen (jf. under).

Jeg har tidligere kommentert at interessen i dette prosjektet gjelder hva som finnes av erfaring med daglige overganger og av kjønnet 'gjøring' i disse situasjonene. Opptelling av hvor mange som gjør eller sier hva, er da lite aktuelt. Det kan likevel være interessant å peke på noen kvantitative trekk ved studien. Den har relativt få intervjupersoner i hver gruppe, men det at jeg snakker om det samme feltet med alle grupper, utvider materialet. Eksempel: Utvalget består av 11 sett med far og mor pluss tre mødre som alle var eller hadde vært del av et par. Men prosjektet har flere kilder til kunnskap om småbarnsfamilier og foreldrepar. Når jeg sier for eksempel at den ene av foreldrene mer enn den andre utfører en bestemt type arbeidsoppgave eller viser en type atferd, kan jeg bygge på

- hva mødrene og fedrene fortalte om seg selv og den andre
- hva førskolelærerne – styrere og pedagogiske ledere – fortalte om mødre og fedre generelt i sin barnehage og om andre foreldre de kjente
- hva styrer i barnehager fortalte om barnehagepersonalet som mødre/fedre

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

- hva ledere i bedriftene fortalte om sine erfaringer med mødre og fedre generelt i situasjoner ved dagens start og slutt og i arbeidssituasjoner ellers.

Som sammenfatning vil jeg si at det at jeg har snakket med folk fra flere kontekster, gir meg flere inntak til samme fenomen.

Jeg har pekt på en distinksjon mellom direkte og indirekte virkninger (side 9f.). Innholdet i intervjupersonenes utsagn sier noe om hva folk gjør. At arbeidsplassen favoriserer fulltidsansatte når det gjelder videreutdanning, er kunnskap som leses direkte ut av intervjuprotokollene. Protokollene viser også at fedrene er raskere enn mødrene i hente- og bringesituasjoner. Slik kunnskap kan i mange sammenhenger være av interesse. Men vi trenger også å tenke over hva situasjonen kan *bety* for ulike grupper av personer. Når forskeren får vite at mange fedre gjør sånn, og mange mødre slik i hentesituasjonen i barnehagen eller i arbeidssituasjonen, kan hun foreslå en tolkning av hva hun mener dette kan bety for de involverte. Utsagn kan også gi en mulighet for å se og tolke betydningen av kjønn uten at noe er sagt direkte om det. For eksempel: At arbeidsplassen favoriserer fulltidsansatte når det gjelder videreutdanning, det får ulik betydning for menn og kvinner når det er kvinnene som har redusert arbeidstid. Forskerens tolkning kan i disse tilfellene kalles indirekte kunnskap. Denne kan ikke leses direkte ut av intervjuutskriftene, den kommer fram via forskerens forståelse og argumentasjon.

Ved siden av å se på innholdet i den enkelte uttalelse, er jeg interessert i å se på forholdet mellom uttalelser. Dette gjelder for det første forholdet mellom de ulike uttalelsene som kommer fra den enkelte intervjuperson, enten det er foreldre, ansatte i barnehager eller ledere i arbeidslivet. Interessen gjelder dessuten forholdet mellom uttalelser fra ulike intervjupersoner, for eksempel mellom hva menn og kvinner i et par sier, mellom hva personalleder og avdelingsleder i en bedrift sier, og mellom hva styrer og pedagogisk leder i en barnehage sier. Kjennetegnes forholdet mellom uttalelsene av konsistens eller av

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

motsetninger, av entydighet eller tvetydighet? Jeg spør videre om hva slike kjennetegn kan bety for dem som møter dem.

##### *En litteraturstudie*

I enhver empirisk studie vil forskeren arbeide med forskningslitteratur som er relevant for feltet. På to måter ønsker jeg å bruke litteraturen ut over det som gjelder min empiriske studie i streng forstand, og jeg vil derfor snakke om en egen litteraturstudie.

*Kjennetegn:* Med min egen studie som utgangspunkt vil jeg gå videre inn i litteraturen i forsøk på å besvare spørsmålet om det er noen kjennetegn ved de ulikestilte handlingsmønstrene som bør fremheves på tvers av kontekster? Kan jeg finne fortolkningsgrep som gir mening på tvers av kontekster, og som kan gi oss en forståelse av hva det kan bety å leve i et ulikestilt mønster?

*Konsekvenser:* Mitt utgangspunkt er at jeg er opptatt av familiers velferd – forstått som trivsel, helse og utvikling for individer og gode relasjoner – og at jeg har en bekymring for at det ulikestilte mønstret påvirker velferden negativt. Selv om folks opplevelse inngår i intervjuenes innhold i min empiriske undersøkelse, vil spørsmålet om konsekvenser av situasjonen for individer, relasjoner og kontekster bare i beskjeden grad kunne bli belyst gjennom mine samtaler. For å kunne si mer om konsekvenser for velferd som element i ringvirkningene av ulikestillingen, vil jeg gå til fag- og forskningslitteraturen med mine spørsmål. Der finnes en rekke undersøkelser som sier noe om konsekvenser av ulike kjennetegn ved ulikestillingen både for individer, for par, for barn og for kontekster. Jeg vil lete etter linjer i foreliggende kunnskap og fremheve det jeg ser som vesentlig. Dette skal inngå som en utdyping av resultatene fra min empiriske undersøkelse.

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

Litteraturen jeg vil arbeide med, i begge studiene, er nordisk og anglo-amerikansk. Nordiske undersøkelser representerer særlig Norge, Sverige og Finland, men også Danmark. Engelskspråklig litteratur representerer USA, Canada, Australia, UK og Irland, men også Norden og enkelte andre europeiske land, som Nederland, Frankrike, Tyskland, Spania og Italia. Alle disse landene har likestilling mellom menn og kvinner som en erklært offentlig verdi og – om i ulik grad – som en verdi store grupper i befolkningen vil si de er for. En kan spørre om det er akseptabelt å inkludere litteratur om australske, anglo-amerikanske og mellom- og søreuropeiske land når de nordiske land på mange områder er kommet lenger med praksis enn de andre, særlig når det gjelder offentlige ordninger rundt det å få og ha barn. Min vurdering er at vi kan lære om aktuelle kjennetegn ved det ulikestilte mønsteret og om konsekvenser av dette mønsteret hos oss ved å utvide kildematerialet ut over nordiske forhold. Jeg vil begrunne dette slik:

*Det ene hovedargumentet* er at det parallelt med forskjellene mellom landene finnes en del viktige likheter. Om situasjonen i arbeidslivet varierer, så har alle disse landene et delvis kjønnsdelt arbeidsliv og et arbeidsliv som fremdeles i ikke uvesentlig grad fungerer ut fra tanken om at den ideelle ansatte jobber full tid og gjerne overtid. I alle land er dette noe som passer menns liv bedre enn kvinners liv, for i alle land er det slik at mor har hovedansvaret for barn og husarbeid. Mor er også den som reduserer sin arbeidstid ute for å få tid til arbeidet hjemme. Tilsvarende finner vi både likheter og forskjeller i andre typer kontekster, som for eksempel barnehager og skoler. I alle de nevnte landene er det relevant å snakke om et gap mellom idealer for likestilling og praksis.

*Det andre hovedargumentet* gjelder undersøkelsens art. I dette arbeidet er jeg som nevnt lite opptatt av spørsmålet om hvor mye likestilling vi har. Jeg er opptatt av spørsmålet: Hva er det som skjer når det skjer (Haavind, 1994)? Forskere som finner kjennetegn ved det ulikestilte

#### 4. Problemstilling og fremgangsmåte

---

handlingsmønsteret i andre land enn de nordiske, kan i tolkningen av sine resultater ha mye å si som er meningsfullt i en nordisk sammenheng. Det kan finnes fellestrekk i opplevelsen av ulikestilling som spiller seg ut i gapet mellom prinsipper og praksis. Det kan finnes fellestrekk i psykologiske mekanismer og prosesser som virker i situasjonen. Fordi jeg er spesielt interessert i handlingsmønstrenes opplevde mening og psykologiske konsekvenser av dette, ser jeg interesse i erfaringer fra alle de nevnte landene.

I litteraturen jeg arbeidet med i min empiriske studie, mente jeg å se at visse kjennetegn ved parforholdene fremsto med en særlig styrke når en er opptatt av hva som kan skape påkjenninger. Disse kjennetegnene ble forfulgt gjennom videre lesning og refleksjon. Sterke kjennetegn er valgt ut fra slike kriterier:

- de kommer fram i flere undersøkelser
- det refereres til belastninger/skadelige virkninger
- faglig kunnskap og refleksjon kan tilsi at kjennetegnet er belastende /skadelig

På basis av det empiriske materialet er det skrevet en artikkel fra hver av kontekstene hjem, barnehage og arbeidsplass. Hovedkilden om parforholdet/familien er samtalene med foreldrene, om overgangssituasjonene i barnehagen samtalene med de ansatte, om situasjonen for foreldrene på arbeidsplassen samtalene med lederne. Men teksten i hver artikkel har sideblikk til det som skjer i de andre kontekstene, og til det som de andre gruppene av intervjupersoner har sagt om det aktuelle spørsmålet. Hver kontekst kan kaste lys på de andre. På denne måten sies noe om vekselvirkninger og ringvirkninger mellom kontekster. En fjerde artikkel er basert på litteraturstudien. Den undersøker kjønnet ulikestilling på tvers av kontekster gjennom begrepet 'fraværets makt'.

## **III Resultater og implikasjoner**





## 5 Resultater

Dette kapitlet skal vise resultatene av mine analyser. Kjennetegn ved kjønnnet ulikestilling i parforhold og foreldreskap og i arbeidsplassers og barnehagers måter å møte familiebehov og foreldre er belyst gjennom fire artikler som finnes fra side 177 i avhandlingen. Artiklene omtales kort enkeltvis i kapittel 5.1. De viser at ulikestilling fortsatt finnes og at dette kommer til uttrykk på forskjellig vis – både gjennom hva foreldre i parforhold gjør, og gjennom hva ledere på arbeidsplasser og i barnehager gjør. Kapittel 5.2 sammenfatter resultatene som er omtalt i artiklene, i fire nøkkelpunkter. Kapittel 5.3 utdyper det den empiriske studien har vist om overganger og vekselvirkninger mellom kontekster – det vil si mellom jobb, barnehage og familieliv. Spørsmålet om risiko for skadelige konsekvenser av situasjonen utdypes i kapittel 5.4. Kapitlene 5.3 og 5.4 er dermed å anse som videreføring og drøfting av resultater som er lagt fram i artiklene.

### **5.1 Kjennetegn ved kjønnnet ulikestilling i tre kontekster**

Det er skrevet tre artikler basert på den empiriske studien (nr. I, II og III) og en artikkel basert på litteraturstudien (nr. IV). Her følger først et kort sammendrag av hver artikkel<sup>15</sup>.

#### ***Artikkel I: Arbeidsplass***

Working life and family life. Ambiguous communication at work. *Community, Work and Family*, (2006), 9 (2), 123–144.

Hvordan møter arbeidsplassen foreldrene? Hvilken plass har familie hensyn i bedriftens daglige og strategiske arbeid? Hvordan praktiserer mødre og fedre sitt foreldreskap på arbeidsplassen? Denne artikkelen

---

<sup>15</sup> Alle artikler har Ingerid Bø som eneste forfatter

## 5. Resultater

---

tar utgangspunkt i det lederne i utvalgets tre bedrifter hadde å si om overgangssituasjonene ved dagens start og slutt og om bedriftens måte å forholde seg til de ansattes familiebehov generelt og til kjønn og likestilling spesielt.

Artikkelen viser at det ble registrert et monn av tvetydig kommunikasjon fra ledere om de ansattes familiebehov og om likestilling på arbeidsplassene. Dette viste seg dels i motstridende oppfatninger mellom ulike aspekter i hva en leder sa, dels i motsetninger mellom det ulike ledere innen en bedrift sa, og dels i motsetninger mellom hva ledere sa man ønsket (prinsipper/retorikk om likestilling), og hva man faktisk gjorde (praksis/realiteter). Motsetninger kunne vise seg for eksempel slik: Bildet av familien som støtte for den ansatte og bedriften ble nevnt samtidig med bildet av familien som påkjenning. Familien ble av samme person nevnt både som irrelevant og som viktig. Kvinners egenskaper ble sett som sterke og fordelaktige samtidig som graviditet og ansvar for barn ble ansett å redusere kvinners skikkethet for jobben. En bedrift hadde en retorikk om 'the 24-hour person', men få tanker om livet i de 16 timene utenom jobb. Et eksempel på avvik mellom prinsipp og praksis var at bedriftene erklærte seg *for* likestilling, men samtidig regnet med at det var mor som skulle ta mest permisjon, redusere sin arbeidstid og ta mest ansvar for oppfølging av syke barn.

Om kjønne kjennetegn ved parforhold og foreldreskap får vi vite ikke bare at bedriften regnet med at mor skulle ta mest permisjon, reduksjon av arbeidstid og omsorgsarbeid hjemme, men også at mødrene faktisk gjorde alt dette. At kvinnene viste mest omsorg for familien også i arbeidstiden, bekreftet inntrykket av at mor gjorde mest omsorgsarbeid. Artikkelen bidrar dessuten til at vi lærer om kjønnet parforhold og foreldreskap på en mer indirekte måte. Når foreldre mente at det var tryggest å minst mulig be om hjelp fra bedriften til å møte familiebehov, er det grunn til å forvente størst belastning for den som har flest oppgaver og mest ansvar i familien. Å allerede ha redusert arbeidstid – som mange mødre hadde – gjorde at det ble opplevd som ekstra ille å be om tid til å møte familiebehov. Tvetydig kommunika-

sjon i arbeidslivet treffer trolig den hardest som trenger å be om en spesiell ordning eller annen støtte for å takle en krise hjemme. Da blir det igjen mødrene som er mest utsatt. At det på arbeidsplassene lå til rette for relativt mer anerkjennelse til menn, for eksempel gjennom betingelser for opplæring og forfremmelser, var en annen side av den kjønnete ulikestillingen.

Lederne i de undersøkte bedriftene hadde en prinsipielt positiv, men i praksis passiv holdning til arbeid for å møte familiebehov og fremme likestilling. De gjorde det de visste de måtte ut fra norske krav, men hadde få tanker ut over det om sin rolle. De ønsket å være rimelige, men ga ikke inntrykk av å ha høy grad av engasjement i forhold til familiebehov og likestilling. De ventet til ansatte nevnte et problem, og fant så individuelle løsninger. Det virket som ledelsen i bedriftene tenkte lite i kollektive løsninger og gjorde lite aktivt for å skaffe seg spesialisert kunnskap om gjensidige påvirkninger mellom arbeid og familie. Det var heller ikke mye interesse å spore for å diskutere samspillet mellom familieliv og arbeidsliv med de ansatte.

At ingen av bedriftene hadde en nedskrevet strategi for sitt arbeid med å møte de ansattes familiebehov, ble tolket som et av uttrykkene for en vag holdning til saken. Å utarbeide en skreven strategi kan ses som et skritt på veien til en mer engasjert holdning fra bedriftsledelsen til spørsmål som gjelder den gjensidige påvirkning mellom familie og arbeid. En skreven strategi og en ledelse som markerer tydelig engasjement for denne, blir samtidig et skritt på veien til å redusere tvetydigheten for de ansatte. Redusert tvetydighet i omgivelsene kan bidra til økt opplevelse hos de ansatte av å ha kontroll i hverdagen<sup>16</sup>.

Oppsummerende synes det rimelig å si at det i arbeidslivet finnes et gap mellom retorikk/prinsipper og realiteter/praksis. Det er grunn til å regne med at det å leve i dette gapet og bli utsatt for den tvetydigheten som følger med, er en påkjenning, særlig for kvinner. Foreldrenes og

---

<sup>16</sup> Arbeidslivslitteraturen taler klart om betydningen av å oppleve å ha kontroll. Utdyping og referanser følger senere, for eksempel side 74; 88f.; 101-105; 132.

## 5. Resultater

---

arbeidsplassenes kjønnede praksis forsterker hverandre gjensidig. Kjønn produseres og reproduseres.

### **Artikkel II: Barnehage**

Gendered parenthood at the child day-care centre. *Australian Research in Early Childhood Education*, (2006), 13(1), 51–63.

I denne artikkelen kommer kjennetegn ved det kjønnede foreldreskapet tydeligere fram enn i artikkelen fra arbeidslivet. Hvordan fortøner foreldreskapet seg sett fra barnehagen? Hvordan møter mødre og fedre barnehagen i de daglige overgangssituasjonene, og hvordan møter barnehagens ansatte foreldrene? Artikkelen bygger særlig på samtalene med de barnehageansatte, men trekker også noen forbindelser til de andre intervjuene.

Artikkelen viser at mor var den av foreldrene som spurte mest, fortalte mest og hadde mest oversikt og som mest fulgte opp det praktiske. Hun viste mer omtanke for barnet, mer bekymring enn far. Hun tenkte mer fremover i tid og arbeidet aktivt for å forebygge problemer. Hun hadde alt i alt mer ansvar og arbeid med barnets situasjon i barnehagen enn far hadde. Mors større arbeidsbyrde totalt sett er vanskelig for de ansatte å se når bildet er 'det vanlige' og tas som en selvfølge. Det mor gjorde, ble dels sett på som bra – og som en selvfølge som ble lite bemerket. Dels ble mors måter vurdert som ikke så bra – hvilket ble bemerket. Flere ansatte syntes for eksempel at hun gjerne kunne være noe raskere i avskjeden når barnet bringes om morgenen. Totalt sett kan dette innebære en risiko for at mødre får relativt lite positiv bekreftelse i barnehagen.

Far ble beskrevet som en som gjør mer enn før i barneomsorgen. Dette viste seg nettopp når det gjelder bringing og henting i barnehagen. Barnehageansatte syntes dette var bra, anerkjente tydelig verdien av fars innsats og formidlet positiv bekreftelse til far. De ønsket mer deltakelse fra far, men gjorde lite spesifikt for å bidra til at det skjedde. Det syntes som om personalet hadde lite tanke for at de kunne

ha innflytelse på far – at de kunne arbeide for å få far mer med. 'Menn er som de er' – syntes å være innstillingen hos de ansatte.

I artikkelen reises et spørsmål om mors større omtanke og hennes 'bekymre-seg-om-holdning' var en forutsetning for at fars raskere avskjed og henting kunne vurderes positivt i barnehagen. I så fall er det av betydning at de ansatte bringes til å *se* dette, både med tanke på større anerkjennelse til mor og større krav til far. Det finnes i vår kultur en tendens til at mor får skylden hvis det går dårlig med barna (jf. 'mother-blaming', se f.eks. Ellingsæter 2004:151). I barnehagen, som i andre sammenhenger, finner vi få krav til far, mange til mor (jf. side 79f.; 97). Forskjellen i krav og forventninger innebærer både at det er vanskeligere å kritisere far enn mor, og at far har større mulighet enn mor for å distansere seg fra kritikk både i barnehagen og hjemme. Det tvetydige i barnehagenes oppfatninger og reaksjoner på det kjønnede foreldreskapet ble ikke sett av de ansatte, og belastningen ved dette treffer trolig særlig mor. Artikkelen konkluderer med at det er behov for økt bevissthet i barnehagene om disse spørsmålene. Den peker også på et behov for mer aktiv innsats for å involvere far og bekrefte mor.

### ***Artikkel III: Hjem/parforhold***

Equal gender opportunity: Couples in the gap between principles and practice. *Community Work & Family* (2008), 11(4), 439–455.

Hvilke kjennetegn ved ulikestilte parforhold og foreldreskap kommer til syne i samtale med foreldrene? Hvordan oppleves situasjonen? Hvilke tanker gjør mor og far seg om hvordan situasjonen kan bedres?

Artikkelen viser at også i familiene kom det fram en avstand – et gap – mellom retorikk og realiteter, mellom prinsipper og praksis. Fedre deltok i arbeidet med barn og hus, men mødre gjorde fremdeles mest. Særlig gjorde hun mer av det mentale, det emosjonelle – det usynlige – arbeidet, arbeid som vanskelig lar seg registrere i tidsbruksundersøkelser. Gapet viste seg som asymmetri i tilgang til goder. Samtalene viste asymmetri i:

## 5. Resultater

---

- oppmerksomhet og tilpasning til den andre: mor ga mest – far fikk
- aktiv holdning til familiebehov og likestilling: mor ga mest – far distanserte seg
- valg og kontroll: far hadde flest valg og mest kontroll – hjemme som i arbeidslivet
- anerkjennelse: far fikk mest

Det finnes en risiko for at mor i en slik situasjon opplever å mangle forståelse og støtte for sine intensjoner og opplever å stå alene med vanskelige oppgaver. Hun er kanskje både sint og skuffet over at far distanserer seg. Hun strever for å få far mer med og savner å oppleve at de to spiller på lag. Mangelen på lagfølelse/fellesskapsfølelse oppleves dels som mangel på felles forståelse av situasjonen og dels som mangel på anerkjennelse. Her ligger en risiko for påkjenning på mors identitet og en risiko for nedstemthet<sup>17</sup>.

Mangel på lagfølelse kan dels også oppleves som mangel på kontroll. Opplevelsen av å ha kontroll har vist seg svært viktig i arbeidslivet (jf. side 88f.; 101–105; 132). Det å oppleve å ha tilstrekkelig kontroll i hverdagen er også viktig hjemme, og det å være på minus-siden sliter. Konkret står mor ofte i en utrygg situasjon og strever med eksempelvis slike tanker: 'Hva er det neste han skal engasjere seg i? Jeg kan ikke gå i gang med X, for han hører ikke på det jeg sier om at han må sette strek. Jeg kan ikke være trygg på at hans aktiviteter ikke eser ut nok en gang'.

Situasjonens mening blir i artikkelen sett som uttrykk for store krav til mor, ikke minst i form av balanseringsarbeid i familien. Hvis mor ønsker bedre deling av arbeidet i familien, har hun en komplisert oppgave med å balansere mellom kryssende hensyn (jf. side 77; 83) Samtidig som mor står overfor mange krav, opplever hun ofte å ikke få

---

<sup>17</sup> Solveig Østrem (2007) rører etter mitt skjønn ved et nøkkelpoeng når hun minner om at relasjoner som er basert på asymmetri, alltid medfører en risiko for krenkelser av den svakeste partens subjektivitet.

svar på sine henvendelser og behov. Begge deler – mange krav og få svar/lite respons – er en trussel mot mors vel og trivsel. Fars manglende engasjement for et likestillingsideal han har sagt seg enig i, viser seg for eksempel gjennom uvillighet til å lytte til og diskutere mors ønsker eller til å følge opp det de er blitt enige om, og gjennom hans fortsatte prioritering av egne aktiviteter uten å gå via forhandling med henne. Dette skaper mismot og sinne i henne, med vansker i parforholdet og i familien forøvrig som nærliggende konsekvens.

Verken mor eller far hadde mye å si da de ble spurt direkte om idéer til hvordan hverdagen kunne forbedres i hver kontekst. Men det som blir sagt i intervjuene, gir likevel grunnlag for å reflektere over hverdagen i ulikestillingen mellom mor og far og over forbedringspotensialet. Samtidig med eksemplene på at det var mor som strevde for å få til bedre arbeidsdeling, gir artikkelen eksempler på at mor hadde gitt opp å få far mer med. Slik resignasjon kan ses som passivitet hos mor, men det kan også ses som aktivt engasjement for å unngå at barn og parforhold utsettes for konflikt. Å redusere arbeidstid ute kan på samme måte ses som aktivt engasjement for å opprettholde en god hverdag. Hensynet til den gode hverdagen for familien så ut til å være særlig mors ansvar og ble fulgt opp av henne på måter som gjør det rimelig å se henne snarere enn ham som den aktive part. Når mors innsats hjemme dessuten blir tatt som en selvfølge av alle parter, samtidig som hennes betingelser for innsats i arbeidslivet blir redusert, slår kjønnede anerkjennelsesbetingelser inn med dobbel effekt i mors disfavør. Det synes rimelig å si at både en mer aktiv innsats fra far for å skape en bedre arbeidsdeling og en mer aktiv oppfølging av likestillingshensyn på arbeidsplasser og i barnehager, står fram som gode idéer for forbedring av familiers hverdag.

Artikkelen antyder hvordan den ulikestilte situasjonen kan skape risiko for skadelige konsekvenser for mor, parforhold, barn og i videre sirkler. Dette spørsmålet kommer tilbake i artikkel IV, som nå skal sammenfattes, og det blir videre utdypet i kapittel 5.4.



### *Artikkel IV: Den kjønnede makten i fravær*

The gendered power of absence. Inequality in heterosexual relationships<sup>18</sup>.

På bakgrunn av mine analyser i artiklene I, II og III oppstod et behov for å gå videre i litteraturen om gapet mellom likestilte idealer og ulikestilte praksis i heteroseksuelle parforhold. Jeg var på leit etter meningsfylte begreper for å tolke så vel kjennetegn som konsekvenser av ulikestilte handlingsmønstre. På veien gjennom nordisk og anglo-amerikansk forskningslitteratur stoppet jeg ved begrepet 'power of absence' (Morehead, 2005) – fraværets makt – som fruktbart for å forstå situasjonen.

Både fravær av fysisk tilstedeværelse hjemme, som er Alice Moreheads poeng, og fravær i overført/psykologisk forstand kan ses som uttrykk for mannens dominans, og som kilde til skadelige konsekvenser for kvinnen som står for det meste av nærværet i familien. I artikkelen analyserer jeg situasjonen ved å utforske prosesser som er involvert i fraværet og nærværet. Det som fremheves som uttrykk for psykologisk fravær, er menns større adgang til valg og kontroll i hverdagen og deres tendens til å distansere seg fra kvinnenes ønsker og behov og til å vise uvilje mot å påta seg mer ansvar hjemme. Motsetningen viser seg i kvinnenes større tilgjengelighet og forpliktelse overfor arbeidet hjemme og i at de er mer oppmerksomme på andres behov og innstilt på å tilpasse seg. Problemene ligger dels i forholdet mellom fravær og nærvær – i asymmetrien – og dels i de enkelte uttrykk for fravær og nærvær.

I tillegg kommer belastninger som ligger i arbeidet med å balansere mellom kryssende hensyn. Forskningen er tydelig på at det å arbeide for mer likestilling i parforholdet og foreldreskapet defineres som kvinnens oppgave (jf. side 36; 105). Samtidig stilles kvinnen mer enn

---

<sup>18</sup> Artikkelen er foreløpig ikke innsendt til vurdering i tidsskrift.

mannen overfor krav om å ta vare på familiemedlemmenes emosjonelle velferd og på harmonien i familien. Å skulle balansere mellom å gjøre det som trengs for å få til mer likestilling, og å gjøre det som trengs for å bevare harmonien i familien, rommer kilder til både usikkerhet, angst og skyldfølelse. Hvordan vil han *ta* det at jeg presser på for å få ham til å dele mer på arbeidet hjemme? Risikerer jeg forholdet vårt? Vil barna skades når motsetninger mellom mor og far blir tydelige?

I artikkelen foreslår jeg at det ligger kjønnet makt i den risiko som er forbundet med å yte motstand mot fraværet: Hans fravær får gjennomslag fordi hennes motstand utgjør en stor risiko – for parforholdet, for barna og for henne selv. Markert ettergivenhet er ikke bra, men det er heller ikke markert protest. Mer skyldfølelse ligger nær når protest kommer til uttrykk. Når både konflikt og skyldfølelse truer, oppleves dobbel grunn til å svelge protesten. Motstanden holdes nede av at den er så risikabel – de mange hensyn stilner hennes protest. Behovet for harmoni i familielivet bidrar dermed til fraværets makt<sup>19</sup>.

Det som her er beskrevet, viser ikke nye eller ukjente sider av ulikestillingen mellom kvinner og menn, men det viser at deler av det gamle er der ennå på tross av vårt lands fremskutte posisjon på likestillingsfeltet. I artikkelen tolkes situasjonen som preget av mangel på anerkjennelse og respons til mor. Den tolkes også som mangel på opplevd støtte og lagfølelse for mor. Situasjonen preges av en asymmetri i tilgang til goder/ressurser som også blir en asymmetri i påkjenninger/byrder. Ved siden av byrden som ligger i mors savn av respons fra og felles forståelse med far, er kanskje mors balanseringsarbeid og ringvirkningene av dette den største byrden som følger med det ulikestilte handlingsmønsteret. Slike byrder disponerer for belastende konsekvenser for mor med ringvirkninger for parforholdet, barna, utvidet familie, arbeidsplasser, nabolag og andre kontekster.

---

<sup>19</sup> Harmoni og samarbeid mellom kjønnene er en nødvendig strategi for å overleve i hverdagen i familien, men er på mange måter motsatsen til hva som kreves for å forandre kjønnsordningen (Eduards, 2002; MacKinnon, 2006; Sen, 1990).

Artikkelen berører spørsmålet om konsekvenser, men jeg ønsker å utdype dette ytterligere for å understreke betydningen av nettopp konsekvensene. I siste del av kapitlet (kap. 5.4) diskuteres mulige skadevirkninger for mor som individ, for parrelasjonen, for barna, i videre sirkler og lange løp. Først nå følger en sammenfatning av resultater som er fremstilt i de fire artiklene.

### **5.2 Kjennetegn ved kjønn ulikestilling – en sammenfatning**

Både forskning og andre observasjoner har gitt grunn til å ha som utgangspunkt for mitt prosjekt at det ennå finnes kjønn ulikestilling i vårt land (Del I). Mitt hovedanliggende har vært å undersøke på hvilke måter dette kommer til uttrykk i hvordan foreldreskap og heteroseksuelle parforhold utformes og blir møtt i tre ulike kontekster. Gjennom fire artikler og sammendrag av hver artikkel i kap. 5.1 har jeg vist og drøftet det jeg har funnet. Dette sammenfattes i det følgende som fire poeng: 1) Asymmetri i krav. 2) Asymmetri i respons. 3) Vanskelig protest. 4) Store omkostninger. Kategoriene er ikke klart atskilte. Eksempelvis vil både asymmetrier i krav og respons og vanskelig protest omfatte omkostninger. Om samme moment blir nevnt i flere sammenhenger, blir fokus i fremstillingen endret når nøkkelbegrep endres. Sammenfatning på tvers av artiklene skal bidra til å fremheve noen forhold.

#### ***Asymmetri i krav***

Artiklene forteller om større krav til mor enn til far når det gjelder ansvar og ytelse for barn, parforhold og familie. Større grad av frihet til å velge for ham enn for henne forsterker inntrykket av mer ansvar for henne. Når dette mønsteret tar plass i tid og rom som kjennetegnes av idealer om likestilling og forestillinger om at likestillingen allerede finnes, skapes en tvetydig situasjon – til særlig ulempe for mor som ennå ikke opplever den likestillingen som forutsettes.

De tre artiklene som er basert på egen empiri, fokuserer på henholdsvis arbeidsplass, barnehage og hjem, og viser flest krav om familieansvar til mor alle steder. Går vi på tvers av kontekster og prøver å danne oss et bilde av situasjonen som helhet, blir det viktig å understreke at litt ekstra belastning mange steder, kan bli mye asymmetri i ansvar alt i alt. Ikke minst det usynlige arbeidet, det mentale med å huske på alt og skulle få alt til å 'gå opp', det emosjonelle med å få alle til å 'ha det bra', og balanseringen mellom motstridende hensyn, er krevende. Det er ikke bare snakk om at det å inkludere tre kontekster, gir en større sum av krav, men også om at krav fra ulike hold forsterker hverandre gjensidig.

Når vi prøver å forstå hvorfor flere krav til mor varer ved på tross av dagens ideal om likestilt foreldreskap, er det flere typer dynamikk som fremtrer. Én går ut på at litt mer ansvar ett sted disponerer for litt mer ansvar et annet sted. Den som har passet på at de rette tingene kom med til barnehagen, vet mest om hva som skal hjem. Den som har mest oversikt over alle familiemedlemmers angenda til enhver tid, er mest disponert for å huske aktiviteter som må inn i tidsskjemaet, som at det skal kjøpes presang når et barn skal i bursdagsselskap. Den som er hjemme med sykt barn, vet mest om hva som må kontrolleres før en går tilbake til barnehage og jobb, for eksempel at huden eller pusten er god nok. Nok en dynamikk er at den som har tette kontakt med barnet, ofte utvikler størst evne til å 'lese' barnet og til å komme barnet i møte. Den med tette kontakt får dessuten flest henvendelser/krav fra barnet selv (f.eks. Gulbrandsen, 2000). Det ene virker på det andre i selvforsterkende sirkler (jf. 'ringvirkninger').

En annen type forklaring gjelder trekk ved vår kultur. Det ser ut til at kravene til moderskapet er lite påvirket av de store endringene i kvinners liv som har fulgt med deres yrkesdeltakelse. Flere forfattere peker på et sterkt krav om 'intensive mothering' også i dag (Arendell, 2000, Ellingsæter, 2005; Guendouzi, 2006; Hays, 2009; Mattingly & Sayer, 2006; Perälä-Littunen, 2007; Shaw, 2008). Agnes Andenæs (2000, 2005) har registrert mange krav til moderskapet og få til

## 5. Resultater

---

faderskapet både i barnevernet og i vår kultur mer generelt. Studier av familier med voldelige fedre, både før og etter brudd i parforholdet, viser profesjonelle hjelpers store krav til moderskapet. I stedet for tilsvarende krav til faderskapet registreres beskyttelse av far og mye motstand mot å knytte forbindelsen mellom voldeligheten og faderskapet (Eriksson, 2005; Hautanen, 2005; Keskinen, 2005). Mødres tendens til å føle skyld, som også mine samtaler med foreldre viste, må tolkes i forhold til innsikt om slike krav.

Hvorfor har ikke fedre kommet hjem i samme takt som mødre har gått ut? Én forklaring peker på et annet trekk ved vår kultur: Bevegelsen ut i betalt arbeid gir høyere status enn bevegelsen hjem til arbeidet der (Kaul, 1996). Arbeidet hjemme har Kari Wærness (1975) med omhu kalt 'den ulønnede produksjonen'. Ikke bare spørsmålet om lønn er involvert, men også det forhold at det å gå inn i tradisjonelt mannlige aktiviteter, generelt gir høyere status enn det å gå inn i tradisjonelt kvinnelige aktiviteter<sup>20</sup>. At også arbeidslivet forventer at mor mer enn far tar permisjon av hensyn til familien, forsterker tendensen.

Men hvorfor ikke større påtrykk fra fedrene selv? Hvordan går det an for far å være i prisippet for likestilling, å vite at arbeidsdelingen er skjev og at mor ønsker mer deling, og så likevel trekke seg unna? Kan det tenkes at det også ligger noe forklaringskraft i en motvilje hos far mot å oppgi den større friheten til å velge – den friheten han tradisjonelt har hatt fra *forpliktelse* til omsorgsansvar? Hvordan går det an å være klar over urettferdighet i fordelingen av økonomiske ressurser i familien, og likevel ikke gjøre noe for å endre situasjonen (Nyman, 2002)? Kan det tenkes at far synes at det er rimelig at han skal ha fordeler, eller at han iallfall gjerne vil bevare dem? Anthony McMahon (1999) har argumentert for at den viktigste grunnen til at menn ikke på

---

<sup>20</sup> Eva Johansson (1998b) har vist hvordan dette kan slå ut i en konkret kontekst. Ved forsøk med omorganisering av vaktmesteroppgaver i boliglag, vegret menn seg for å gå inn i ansvar for tradisjonelle kvinneoppgaver, som trappevask, mens kvinner med entusiasme tok opp tradisjonelle mannsoppgaver, som for eksempel opprydning utendørs.

eget initiativ har svart aktivt på kvinners bevegelse ut i yrkeslivet med å ta mer ansvar for det ubetalte arbeidet hjemme, er at mennene har fordeler av eksisterende ordning. Jeg vil komme tilbake til spørsmålet om forpliktelse i kapittel 6 om implikasjoner.

### *Asymmetri i respons*

Studiene peker på et underskudd av støtte, anerkjennelse og annen respons til mor. Større grad av innlevelse i hans situasjon fra henne enn innlevelse i hennes situasjon fra ham er en side av denne situasjonen. Jeg ønsker å fremheve mangelen på svar/respons til mor som et vesentlig problem med ulikestillingen.

Betydningen av respons henger sammen med at det er sentralt for en persons trivsel og helse å erfare at det nytter å henvende seg til andre om sine behov. Svar i familien handler om fysisk nærvær/tilgjengelighet, men ikke mindre om psykisk nærvær/tilgjengelighet. I artiklene har jeg hentet fram noen dimensjoner i fars fravær, det fysiske og det psykologiske, som i sum formidler mors opplevelse av å ikke få svar. Når hun på sin side gir mye nærvær/mange svar til familien, mangler gjensidighet, som er et viktig krav til en likestilt relasjon.

Behovet for svar gjelder ikke bare innen familien. Responsivitet når det gjelder å møte familiebehov, trengs både fra arbeidsorganisasjoner og andre institusjoner i samfunnet. Når mine studier viste at både arbeidsplasser og barnehager i praksis verdsatte menns væremåter høyere enn kvinners og tok det verdifulle i kvinners innsats mye som en selvfølge, ser jeg det som eksempel på svake svar til mor. I denne situasjonen ligger det en risiko for relativt lite anerkjennelse til mor. Jeg hevder videre at når både arbeidsplasser og barnehager kommuniserte utydelig og dertil motsetningsfylt om likestilling og foreldreskap/familie, er dette en type svakt svar til foreldre – lite responsivitet overfor familiebehov. Dette treffer mødre og fedre ulikt i samsvar med de ulike forventninger til kvinner og menn som kjennetegner vår kultur. Spørsmålet om å se det å gi svar som en sentral del av det å ha ansvar, behandles i kapittel 6.3 om implikasjoner.

## 5. Resultater

---

Det som tidligere er sagt om tilbakemelding som avgjørende for utvikling av identitet og trygge relasjoner (jf. side 27ff.), bør være med når vi skal prøve å forstå rekkevidden av manglende svar slik det er forstått i dette arbeidet. Det er ikke vanskelig å se at noen svar er viktigere enn andre og at i et parforhold med barn er forholdet til partneren/ektefellen av spesiell betydning. Det er viktig i praktisk og konkret forstand: Det får store konsekvenser for en persons daglige arbeidssituasjon dersom partneren bidrar lite til fellesoppgaver. Dessuten er det viktig i psykologisk forstand: å ikke nå fram til sin ektefelle/partner med gjentatte henvendelser om at det trengs en endring i arbeidsdeling og livsform i familien, oppleves som en alvorlig avvisning. Uten hans respons blir det ingen gjensidighet i parforholdet; uten gjensidighet er risikoen stor for et parforhold som ikke oppleves å være godt for den som føler seg oversett eller avvist.

Å få svar fra ektefellen er dessuten viktig for å kunne oppleve å ha tilstrekkelig kontroll i hverdagen. Når situasjonen i familien preges av store krav og lite kontroll, kan den liknes med situasjonen i arbeidslivet. Mye forskning har vist at høye psykologiske krav kombinert med lav grad av egenkontroll gir stress, depresjon og utmattelse hos arbeidstakere (se f.eks. side 101–105; 132). Anvendt på situasjonen hjemme kan dette se slik ut: Når mor opplever fars deltakelse hjemme som lite forutsigbar samtidig som kravene til innsats i familien er store, har mor en vanskelig livssituasjon. Når mor har rimelig god kontrollmulighet i hverdagen ved at hun opplever at far svarer henne tilstrekkelig i ord og i handling, oppleves oppgavene hjemme og i skjæringspunktet med de andre kontekstene som utfordrende i mer positiv forstand.

Opplevelse av respons og kontroll bidrar til fellesskapsfølelse som er essensielt for parforhold og foreldreskap (f.eks. Kjøbli & Hagen, 2009; Suzuki et al., 2009; Syltevik, 2000; Zvonkovic et al., 1996). Sagt positivt: Sammen er vi sterke. Opplevelsen av at ”Together we are strong” blir i en kvalitativ studie utført av Loren Marks og med-

arbeidere fremhevet som et hovedkjennetegn ved lykkelige, varige ekteskap ( Marks et.al., 2008:172).

### *Vanskelig protest*

Studiene har vist eksempler på den utydelige siden av ulikestillingen, den skjulte makten, de subtile prosessene og den uklare diskursen som preger vår kultur. Begrepet tvetydighet som fanger opp noe av dette, er viktig både i artikkel I fra arbeidslivet og artikkel II fra barnehagen. Det er også til stede i artikkel III og IV basert på henholdsvis samtaler med foreldrene og litteraturstudier. Det er nevnt at asymmetrier i krav og svar til henholdsvis kvinner og menn og tvetydig kommunikasjon bidrar til at feltet 'likestilling mellom kvinner og menn' preges av til dels motstridende diskurser. Tvetydigheten hemmer dermed arbeidet med å komme videre med likestillingen. Også det at ulikestilte handlingsmønstre virker så vanlige, så naturlige, så selvfølgelige at de ikke bemerkes, virker hemmende. 'Det vanliges makt' eller 'det selvfølgeliges makt' (Magnusson, 2006:127ff.) gjør det vanskelig å diskutere likestilling.

Balanseringsbehovet – de mange hensyn som må tas både i familien og på arbeidsplassen og i andre sammenhenger – gjør det særlig vanskelig å ta likestillingen opp til diskusjon. Ikke minst behovet for harmoni i familien og risikoen som er forbundet med protest, gir makt til både fysisk og psykisk fravær. Gjennom slike mekanismer kan mannlig dominans vare ved – selv om den har mistet legitimitet i norsk majoritetskultur i dag (Haavind, 2008). Dessuten er det komplisert å forklare hva som mangler, når lover og andre formaliteter er 'på plass'. Carol Gilligan (1982/1993) har fremhevet lyttermaktens betydning, "nödvändigheten av resonans för at det som sägas ska kunna sägas", (Johansson, 1998a:120). Ulla Johansson (1997) har pekt på dårlig mottagelighet, dårlig lytterjordsmonn, for diskusjon om likestilling i dagens arbeidsliv. Når Eva Magnusson (2006, 2008b) viser tendenser i folks 'hverdagssnakk' til å nedvurdere par som er opptatt av likestilling, lærer vi om nok en hindring for seriøse samtaler om like-



## 5. Resultater

---

stillingsspørsmål, og dermed om en hindring i arbeidet for å komme videre med reduksjon av ulikestilling.

Offentlig diskurs inneholder flere myter<sup>21</sup> og oppfatninger som bidrar til å bringe kvinners protest til taushet. Dermed hindrer de videre utvikling henimot likestilling. Myten om at vi har likestilling nå (Andenæs, 1996b; Brandth & Kvande, 2003; Knudson-Martin & Mahoney, 1996; Yates, 1999), gjør det vanskelig for individuelle kvinner å bringe fram sine egne erfaringer om mangel på likestilling. Kvinner møter også forventningen om at siden så mye har forbedret seg, bør de la være å klage. Myten om enhetlig familieinteresse – tanken om at alle i familien har én felles interesse – fører gjerne til at det er den dominantes interesse som teller, det vil si oftest hans (Ferree, 1990; Hare-Mustin & Maracek, 1988; Risseeuw, 1991). At hennes interesse kan være noe annet, kan bli oversett. En myte om at mødre har glemt barnet i sitt likestillingsprosjekt (Andenæs, 2005), treffer mødre hardt, ikke minst siden det er nettopp mødre som tar hensyn til barna. Oppfatninger om det naturlige i tradisjonelle parforhold, om beskyttelse av det private og om at kjønn ikke betyr noe i vårt samfunn, skjuler hverdagslige motsetninger og beskytter menn fra å måtte ta protesten alvorlig (Danielsen & Hansen, 1999; Fletcher, 1998; Kaul, 1998; Magnusson, 1998).

Forholdene som her er nevnt, disponerer for at taushet blir valgt som strategi, dels for å fendre mot risikoen ved å protestere internt i familien og dels for å fendre mot risikoen ved å protestere eksternt, blant slekt, venner og i den større offentlighet.

---

<sup>21</sup> Myter kan liknes med det Anne Iversen (2003) kaller 'dominerende fortellinger'. Hennes studier i arbeidslivet viste at "fortellingen om den kjønnsnøytrale arbeidsplass ble en dominerende fortelling i bedriften, og den ble den eneste fortellingen som ble legitim å fortelle. [...] Meninger og erfaringer som stemmer overens med den dominerende fortellingen, blir løftet fram og gjort eksplisitt, mens meninger og erfaringer som ikke stemmer overens, blir gjort tause, usynliggjort" (op.cit.:53).

*Store omkostninger*

I en situasjon med mange krav og få svar/lite respons til mor mangler det gjensidighet, og mor får relativt lite bekreftelse av seg selv som person. Det er også ødeleggende for opplevelsen av parforholdet som et fellesskap, et lag, dersom den ene igjen og igjen velger omfanget av arbeid og fritidsaktiviteter som det skal være plass til, uten å ta hensyn til det en vet om den andres ønsker, eller uten å gå via forhandling med den andre om dette. En hverdag som preges av at mor opplever å måtte slåss mot fars uvillighet istedenfor at hun opplever å stå sammen med ham i en felles forståelse av hva som er rimelig og riktig, har dermed tunge emosjonelle omkostninger i tillegg til de arbeidsmessige omkostninger. "Whatever else is bothering the women with depression, their major complaint is not "being heard" by the men they live with" (Rapp, 2003:215).

Når mor opplever at han som skulle være hennes nærmeste støtte, bryr seg lite om hennes definisjon av sine og familiens behov, truer det hennes bilde av seg selv. Både det å gi opp å be om endring og det å fortsette å be, men bli oversett/avvist, gir grunnlag for nedtrykthet eller endatil depresjon. Det savnet av anerkjennelse som er implisitt i en slik situasjon, kan være en alvorlig påkjenning. Hva som på den annen side kan vinnes ved å fungere ut fra en felles forståelse – som et lag –, kan illustreres av en studie av norske mødre og barn (Mathiesen & Prior, 2006). Der fremgikk det at sosial støtte til mor fra partner – og fra venner og naboer – påvirket om barnet utviklet motstandskraft eller sårbarhet (op.cit.). Støtten gjør parforholdet godt, og det igjen gjør barn godt (jf. indirekte påvirkning, side 9f.).

Også det som oppleves som lite svar/responsivitet fra samfunnet for øvrig rettet mot familiebehov og det ulikestilte foreldreskapet, disponerer for størst påkjenning for mor så lenge hun er den som møter flest krav og vansker med å få situasjonen diskutert. Fremstillingen over har nevnt manglende responsivitet fra både arbeidsliv, barnehage og offentlig debatt. I den grad mor har en bevissthet om at situasjonen er urimelig, kan påkjenningen bli sterkt opplevd. Til tross for at selv

kvinner som tar størstedelen av det daglige arbeidet hjemme, kan oppfatte at delingen er OK, er mødre mer enn fedre bevisste om urett i arbeidsdelingen og arbeider for forandring (jf. side 36). Axel Honneth (2003) beskriver urettsbevissthet som en fornemmelse for krenkelse av moralitetskrav, en opplevelse av urettferdighet som ikke kommer til uttrykk i en offentlig viljedannelse. Urettsbevissthet er tyngende, særlig for den som både privat og i offentligheten savner støtte for sin forståelse. For mødre som opplever arbeidsdelingen som urettferdig, og som kjenner behov for å protestere, er kanskje balanseringsarbeidet som trengs i familien på grunn av risikoen som følger med protest, en av de tyngste omkostningene som følger med å leve i et ulikestilt parforhold (jf. artikkel IV og kap. 5.4).

Arbeidet har vist noen kjennetegn ved det ulikestilte parforholdet og foreldreskapet og har tolket kjennetegnene med begreper som kan bidra til at vi kan forstå hva kjennetegnene betyr for dem som lever i situasjonen, særlig for kvinner/mødre. I de to delkapitlene som følger, vil jeg utdype og drøfte noen sider av situasjonens mening som kommer i tillegg det som er lagt fram i artiklene. Først vil jeg se nærmere på selve overgangen og på uttrykk for vekselvirkninger mellom kontekstene.

### **5.3 Overganger og vekselvirkninger mellom kontekster**

I avhandlingens del I la jeg vekt på betydningen av vekselvirkninger mellom kontekster – at det som skjer i en kontekst, både påvirker og påvirkes av det som skjer i andre kontekster. Jeg antok at daglige overganger mellom kontekster – slik som den bevegelsen foreldre gjør mellom hjem, barnehage og arbeidsplass og tilbake – vil speile viktige sider av forholdet mellom kontekstene og at samtaler med representanter for hver av disse tre kontekstene vil kunne lære meg noe om forholdet mellom dem. Jeg antok også at dette ville kunne belyse sider ved den kjønnede ulikestillingen.

*Ringvirkninger:* Gjennom de daglige overgangene forbindes hjemmet med både barnehagen og arbeidsplassen – ikke bare direkte gjennom menneskene som flytter seg fra den ene til den andre og tredje konteksten, men også indirekte ved at det som skjer i hver kontekst og individenes opplevelse av det som skjer, har ringvirkninger til de andre kontekstene. Eksempelvis viste intervjuene at barn og foreldre hadde med seg til barnehagen sine erfaringer fra tidligere dager, fra sist natt, fra samme morgen – en sinnstilstand, en kroppstilstand. Dette gjorde det lettere eller vanskeligere å takle situasjoner de møtte, og betydde noe for hvordan de møtte barnehagens folk og selv ble møtt. Det betydde også noe for hvordan barn og foreldre skiltes, for hvordan barnet og de ansatte gikk videre i barnehagedagen, og for hvordan foreldrene gikk videre i sin arbeidsdag. Hva alle parter opplevde videre gjennom dagen, preget hentesituasjonen om ettermiddagen – som igjen påvirket resten av familiens dag.

Uansett om 'bagasjen' foreldre og barn bringer med hjemmefra, gjør det lett eller vanskelig å takle situasjoner de møter, har barnehagens måte å møte foreldre og barn stor betydning. Samtalene med foreldrene viste at de var særlig opptatt av de ansattes måte å møte barnet om morgenen, men også av hva som foregikk ved atskillelsen om ettermiddagen. Særlig mor var opptatt av at barnet ble aktivt og hjertelig møtt om morgenen, og var bekymret om hun syntes møtet ikke var godt nok. Om foreldrene møtte stadig nye ansatte, var også det en kilde til bekymring.

Opplevelser både hjemme og i barnehagen preger foreldrenes sinnstilstand og overskudd til arbeidsdagen. Tanker ligger i bakhodet – som stimulans eller barriere. Foreldrene nevnte at minnet om et gråtende, klamrende barn var noe som satt lenge igjen i kroppen, og at en god avslutning i barnehagen om morgenen gjorde at en selv var mer til stede på jobben etterpå. Opplevelser på jobb var med til barnehagen og deretter hjem – tanken på noe en likevel ikke ble ferdig med, på noe som ble sagt i løpet av dagen, på en bekymring for morgendagen.

## 5. Resultater

---

Eksempler på 'spillover' mellom kontekster (Edwards & Rothbard, 2000; Schaer et al., 2008) av både tanker og følelser kom fram i foreldreintervjuene. Også ansatte i barnehagen kommer hjemmefra. De har sin egen bagasje av for eksempel nattevåk og samspill med partner og barn som kanskje enkelte dager gjør det vanskelig å opptre slik en har lært at en bør.

Ansattes medansvar for en vanskelig avskjed mellom foreldre og barn kan i følge prinsippet om ringvirkninger nå fram til foreldrenes arbeidssted gjennom foreldrenes opplevelse av avskjeden. Igjen blir vi minnet om at kvaliteten i parforhold – i dette tilfellet hos så vel foreldre som barnehageansatte – kan ha store samfunnsmessige ringvirkninger. At alles personlige oppvekst spiller en rolle for deres evne til å møte hverandre i voksen alder, minner om samfunnsmessige konsekvenser i vid forstand av småbarnsfamiliers kår og mestring.

Å forstå hva 'bagasje' – eller 'spillover' – innebærer for konkrete mødre, fedre og ansatte, krever at arbeidslivets ledere og ansatte i barnehager har innsikt i hvordan foreldrenes erfaringer vil være preget av deres kjønn. Flere mødre enn fedre fortalte om hvordan erfaringer fra natten og fra morgenen eller fra avskjed med barna ble med gjennom overgangene og videre gjennom dagen. I den grad mor både er mest bekymret, kanskje har hatt mest nattevåk og har mest ansvar totalt sett for å få familiens hverdag til å 'gå opp', må vi regne med at ringvirkninger er særlig belastende for henne. De ansatte på sin side var, med ett unntak, kvinner. De ble ikke spurt om sine erfaringer som foreldre, men også de vil selvsagt være påvirket av de kjønnede kreftene slik de erfares både hjemme og ute.

*Kontroll og anerkjennelse:* Samtalene illustrerte også hvordan grunnleggende behov for å ha kontroll og for å få anerkjennelse/bekreftelse gjorde seg gjeldende. At alle ønsket informasjon i god tid fra de andre kontekstene om forestående reiser, om møter, om ting som måtte skaffes eller lages, tar jeg som et uttrykk for et behov for å ha kontroll/forutsigbarhet i hverdagen. I den grad mor har mest ansvar og

samtidig kanskje har minst kontroll både på jobb og hjemme (Acitelli & Badr, 2005; Andersen, 2006; Karasek & Theorell, 1990; Kaul, 1996; Kitterød & Kjeldstad, 2004) og er den som totalt sett får minst anerkjennelse (Brandth & Kvande, 1996; Lilleaas, 2003), blir hun igjen den av foreldrene som har den mest utsatte posisjonen.

De ansatte i barnehagene var opptatt av å presisere betydningen av at både foreldrene og arbeidsplassen viste respekt for barnehagens tider. Jeg tenker at dette handler om både behov for kontroll og behov for bekreftelse. At foreldre kom i siste liten før stengetid for å hente barna, ble opplevd som vanskelig, særlig når foreldrene samtidig ga seg til å snakke om løst og fast uten omtanke for at de ansatte trengte å avslutte sin arbeidsdag i tide (jf. kontroll). Behov for bekreftelse/respekt ser jeg for eksempel i det at barnehageansatte ønsket at foreldrene hadde mer omtanke for å få med seg informasjon fra barnehagen og for å følge opp praktiske krav uten å måtte mases på.

Personalet ønsket seg generelt mer tilbakemelding fra foreldrene og mer interesse for barnehagens innhold. ”Vi sier at ris og ros mottas med takk og så hører vi ingen ting!” Jeg foreslår at dette både ses som uttrykk for de ansattes engasjement for å utvikle barnehagens innhold, og som uttrykk for de ansattes behov for bekreftelse av egen innsats. De ansatte vet at de skal være åpne for kritikk, men opplever at det er hardt hvis for mye av tilbakemeldingene blir kritikk. Foreldres meninger er viktige. Det kommer også fram når de ansatte beskriver som sine største gleder det å se at barna og foreldrene viser glede. Slike gledesuttrykk blir tegn på at barnehagen og de ansatte selv anerkjennes.

Anerkjennelsens betydning på tvers av kontekster kom også fram når foreldrene nevnte hvor mye det betydde å se barna vise glede i barnehagen. Barnas glede bekreftet for foreldrene verdien av at barna gikk i barnehage. Flere foreldre nevnte at noe av det som gledet dem mest, var det å se de ansatte engasjere seg aktivt og direkte i ungene, enten det skjedde i bringesituasjonen om morgenen eller i aktiviteter som ble observert i løpet av dagen. Å oppleve at de ansatte ga konkrete beskrivelser av noe kjekt barna hadde vært med på, eller fått til, i løpet

## 5. Resultater

---

av dagen, var likeledes kilde til glede for foreldrene. Slike opplevelser gir en bekreftelse av kvalitet i personalet og dermed av barnehagens verdi og av egen foreldregjerning. Gode følelser blir med hjem eller til arbeidsplassen og gir positive ringvirkninger.

Hvis tendensen er at anerkjennelses- og kontrollbetingelser generelt er svakere for kvinner enn for menn, slik dette arbeidet på flere punkter har hevdet at betingelsene er, kan pendlingen mellom kontekster komme til å gi mødre flere daglige erfaringer med en slik tendens. At førskolelæreryrket er et relativt lavt betalt 'kvinneyrke', er også av betydning når situasjonen skal tolkes i et kjønnspektiv.

*Fleksibilitet<sup>22</sup> som kollektiv rettighet:* Artikkel I formidler foreldres behov for at arbeidsplassene er fleksible, ikke minst når det gjelder dagens start og slutt. Når samtalerne fokuserte på foreldrenes endringsønsker, ble fleksible tider i begge ender av dagen fremhevet som sterkt ønskelig, både av foreldre som hadde det, og av dem som ikke hadde det. Det kom også fram at foreldres behov for fleksibilitet varierte med jobbtyper (for eksempel lite slingringsmenn i håndverksfag som er innrettet på felles tidlig arbeidsstart), og innen jobben (for eksempel perioder med mye reising). Men fleksibilitet var et ønske i alle kontekster: Også barnehageansatte formulerte ønsker om større fleksibilitet på foreldrenes arbeidsplasser, og både foreldre og arbeidsledere uttrykte ønske om mer fleksibilitet fra barnehagens side.

Samtalerne viste at både arbeidsplassene, barnehagene og hjemmene tenkte mye i individuelle løsninger for tilpasning mellom kontekstene: Når noen har et problem, tar de det opp, og så går alle parter inn for å finne en løsning. Som regel går det greit. "Folk er som regel greie." Samtidig som foreldrene sa at det som regel gikk greit å finne løsninger, formulerte de forbehold: Å ha fleksibel starttid som indivi-

---

<sup>22</sup> Fleksibilitet i arbeidslivet har også problematiske sider sett fra ansattes synsvinkel. 'Ufrivillig deltid' og 'midlertidig ansettelse' er begreper som minner om strukturelle føringer. Begrepene 'grådige arbeidsliv' og 'fleksibilitetens dilemma' rommer både kulturelle, relasjonelle og individuelle dynamikker som kan være belastende (jf. artikkel I:130/Bø 2006b).

duelt gode, var et *gode*, men et gode som kunne være belastende. Det skapte en type takknemlighetsgjeld som gjorde det vanskelig å fremme andre behov. Derfor ble det å ha tidsfleksibiliteten som kollektiv ordning – som noe alle hadde rett til – vurdert som en klar fordel.

At arbeidsplassene så på familiebehov som særlig mor sin sak, minner om at også spørsmålet om fleksibilitet må ses i et kjønnsperspektiv. På den ene side kan forventninger om at menn skal være mer fristilt fra familiebehov tenkes å gjøre det særlig betydningsfullt for far at rettigheter er kollektive<sup>23</sup>. Det blir da lettere for ham å benytte seg av de muligheter for fleksibilitet som finnes. På den annen side: Hvis mor oftere konfronteres med familiebehov og dessuten føler sin posisjon i arbeidslivet mer utsatt, for eksempel fordi hun allerede arbeider deltid, er dette grunner til at det er minst like viktige for henne at ordninger er kollektive.

*Informasjon mellom kontekster:* Forbindelsen mellom barnehagen og arbeidsplassen går først og fremst gjennom mor og far i de daglige overgangene. Det forekommer også annen kontakt mellom barnehage og arbeidsplass. Ett eksempel på det i min undersøkelse var at to bedrifter som hver for seg eide og disponerte plasser i en barnehage, hadde en representant i barnehagens styre. Som ledd i min studie ble det gjennomført samtaler med bedriftsrepresentanten til barnehagestyret i to barnehager. Hva disse representantene sa, kan fortelle noe om skjæringspunktet mellom barnehage og bedrift. Samtalene viste at kontakten stort sett handlet om bedriftens interesse for og ytelse til barnehagens økonomi og eventuelt også om materiell støtte fra bedriften og om barnehagebarns bidrag til bedriften (for eksempel utstilling og sang) og besøk i bedriften.

I forlengelsen av spørsmålet om økonomi og materiell dukket det opp tegn på manglende informasjon i bedriften om barnehagens mål-

---

<sup>23</sup> Betydningen av kollektive rettigheter for far er kommet tydelig fram etter innføringen av 'fedrekvoten' (jf. side 134). De er også nylig understreket av Elin Kvande (2009).



## 5. Resultater

---

setning. En bedriftsrepresentant mente at deres foreldre burde slippe dugnad fordi bedriften hadde betalt for dem gjennom sitt økonomiske tilskudd. Mitt spørsmål er om bedriften kanskje ikke ville ha uttalt seg på samme måte dersom representanten hadde kjennskap til at dugnad med foreldrene ikke arrangeres ut fra ensidig økonomiske hensyn. Dugnader arrangeres for å få gjort praktisk arbeid på en rimelig måte, men også ut fra tanker om utviklingsmessige og sosiale hensyn som ivaretas når barn og voksne arbeider sammen og de voksne i barnehagen – foreldre og ansatte – blir bedre kjent med hverandre.

Noen barnehageansatte nevnte at de kunne tenke seg å utveksle tanker om sitt arbeid med bedriftens folk, ikke bare å få materiell. Er bedriftene åpne for å vurdere dette som interessante spørsmål? Er barns utvikling og miljø (tradisjonelt kvinnemerket innhold) like viktig som spørsmål om økonomi (tradisjonelt mannsmerket innhold)? Er kunnskapen om gjensidig påvirkning og ringvirkninger – som for eksempel den type erfaringer som er redegjort for i dette kapitlet – god nok til at bedriftens ledere ser at barns og foreldres betingelser i barnehagene har betydning for bedriftens produksjon og lønnsomhet?

*Oppsummerende* vil jeg si at disse bildene av forbindelseslinjer mellom kontekstene, illustrerer både direkte virkninger og virkninger som er indirekte – det vil si som går via menneskers sinn/opplevelser og via mellomliggende kontekster. De tre kontekstene hadde lite intern diskusjon – og lite diskusjon seg imellom – om gjensidige påvirkninger og ringvirkninger og om egen rolle i samspillet. Særlig arbeidslivet syntes å befinne seg i en avsondret posisjon med lite eksplisitt refleksjon om hva som foregikk i de andre kontekstene og mellom kontekster. Med unntak av det å kunne arbeide noe hjemmefra, berørte verken foreldre eller arbeidsledere mer grunnleggende endringer i bedriftenes organisasjon og arbeidsmåter med sikte på å imøtekomme familiebehov. Alle parter – både foreldre, barnehageansatte og ledere i arbeidslivet – virket alt i alt ganske 'satt' i sin tilnærming til spørsmål

som gjelder den gjensidige påvirkningen mellom dem: 'Ting er som de er. Det er lite å gjøre med det'.

Det var dessuten lite å finne av problematisering av likestillingens betingelser på tvers av kontekster og av hvilke hensyn som må tas for å bringe praksis i overensstemmelse med prinsipper. I det siste ligger også et underskudd av tegn på bevissthet hos partene om det tvetydige i egen kommunikasjon og om mulig risiko forbundet med slik kommunikasjon. Underskudd på eksplisitt tematisering gir tvetydigheten gode levekår, forsterker ulikestillingen og gir endringsmulighetene tilsvarende dårlige kår.

Endelig vil jeg notere at på alle punkter – når det gjelder ringvirkninger, kontroll og anerkjennelse, fleksibilitet som kollektiv rettighet og informasjon mellom kontekster –, er det nødvendig med en forståelse av hva kjønn betyr i sammenhengen, og av hvilke handlingsmuligheter som finnes. En diskusjon av mulige veier til endring følger i kapittel 6.4. Først skal kapittel 5.4 utdype spørsmålet om risiko for belastninger og skadelige konsekvenser som følge av kjønnets ulikestilling.

### **5.4 Risiko for skadelige konsekvenser av kjønnsmessig ulikestilte handlingsmønstre**

Mitt andre hovedspørsmål er rettet mot ulikestillingens konsekvenser. På grunnlag av hva jeg har vist i fire artikler, vil jeg nå gå til relevant faglitteratur og utdype hva vi kan vite om risiko for belastninger og skadelige ringvirkninger for dem som lever i situasjonen. Hva gjør ulikestillingen med oss?

Betydningen av de ulikestilte handlingsmønstrene varierer selvsagt med individuelle forutsetninger (for eksempel personers ideologi i likestillingsspørsmål), og med gruppeforutsetninger (for eksempel spørsmålet om et lands ståsted i utviklingen mot kjønnsmessig likestilling) (Braun et al., 2008). Mitt utgangspunkt for å oppfatte risiko er at min undersøkelse er gjennomført i et land med sterk anerkjennelse

## 5. Resultater

---

av likestilling som verdi og offentlige ordninger som skal styrke likestillingen. Men også innenfor vårt land er det selvsagt stor variasjon: Vi finner hele spekteret – fra dem som befinner seg vel med de ulikestilte mønstrene, til dem som står i klar protest. Det er rimelig å forvente at særlig den siste gruppen vil være utsatt for risiko, men vi må også ha tanke for at mennesker kan lide under det ulikestilte uten en klar forståelse av hva som er problemet (Landrine & Klonoff, 1997).

Fremstillingen foran har pekt på asymmetrier og tvetydigheter i en livssituasjon som finnes i gapet mellom et ideal om likestilling og en fortsatt ulikestilt praksis. Jeg hevder at både det asymmetriske og det tvetydige kan være belastende å leve med, og at det hindrer fortsatt utvikling henimot likestilling. Eva Magnusson (1998) viser hvordan diskrepansen mellom idealer og realiteter i praksis blir en større psykologisk utfordring for kvinner enn for menn. For mennene blir utfordringen oftest sekundær; det vil si at den blir en utfordring for en mann først når den er blitt det for hans kvinne. Så lenge kvinner ikke reagerer på diskrepansen, utgjør den som regel intet større dilemma for deres menn. Også Hanne Haavind observerte at urettferdigheter var OK for ham så lenge hun ikke klaget (1987).

Det blir ringvirkninger av våre handlinger – konsekvenser i kropp, sinn, relasjoner og kontekster. I diskusjonen av konsekvenser ønsker jeg å reflektere over konsekvenser i og mellom individer, og i og mellom kontekster. Konsekvensene gjelder voksne og de gjelder barn, de gjelder hjem, barnehager og arbeidsplasser. Alle par er berørt, men alle tendenser til ulikestilt praksis er ikke like mye 'på gang' hos alle. Endring har funnet sted. Noen par er kommet langt i retning av et likestilt forhold – andre har langt igjen. Også kontekster varierer: Noen bedrifter og barnehager arbeider med stor grad av bevissthet om spørsmålene, andre med liten. At mønstrene ikke passer like godt på alle, gjør dem ikke irrelevante som tema for studier og diskusjon. Jeg mener at konsekvensene av det som gjenstår, er alvorlige og trenger oppmerksomhet.

I gjennomgangen som følger, bygger jeg på et bredt tilfang av nordisk og anglo-amerikansk faglitteratur. Det er foran gitt en begrunnelse for litteraturutvalget (jf. side 65f.). Den kan oppsummeres som to hovedpoeng: For det første hevder jeg at det parallelt med forskjeller finnes en del likheter mellom de aktuelle landene med relevans for spørsmål som gjelder likestilling. For det andre mener jeg at selv om landene er kommet ulike langt i å realisere likestilling, kan det finnes fellestrekk i psykologiske mekanismer og prosesser som er interessante når vi prøver å forstå situasjonens mening her hos oss. Mitt bidrag er å trekke fram visse poeng og begrepssette disse. Begrunnelsen her er at spørsmålet om hva likestillingen gjør med oss – med voksne, med barn, med relasjoner og med kontekster –, er for lite tydeliggjort i dagens diskusjon om likestilling. Å tydeliggjøre risiko for uheldige konsekvenser er samtidig å peke på hva som kan vinnes gjennom endring.

### *Individet*

*Identitet:* Menneskers identitetsutvikling er avhengig av anerkjennelse (Honneth, 2001, 2003) “...its denial, that is, disrespect, is necessarily accompanied by the sense of a threatening loss of personality” (Honneth, 1994:263). Positiv identitetsutvikling er også avhengig av at en får positive svar på sine ønsker og behov – ikke nødvendigvis hver gang, men nok til at en opplever å bli sett, forstått og tatt alvorlig. Å gi eksplisitt anerkjennelse kan ses på som en type positivt svar. Å lytte oppmerksomt er en annen type. Å følge opp med å gjøre det den andre ber om, er også et positivt svar. I den grad en kvinne kommer ut med et underskudd på positiv respons, som dette avhandlingsarbeidet hevder at hun ofte gjør, er dette en trussel mot hennes identitet. Følelser som følger av mangel på anerkjennelse, *kan* bli en kraft som gir grunnlag for frigjøring (Stamnes, 2000). Her vil jeg ha søkelys på mulige belastninger som jeg mener må bli forstått uansett om positive muligheter også finnes. Teksten skal illustrere hvordan både individuelle, relasjonelle, kulturelle og strukturelle forhold har betydning.

## 5. Resultater

---

At det kvinnelige generelt vurderes lavt, fører til at kvinner ofte blir møtt med liten mottakelighet for sine synspunkter (jf. side 15; 83). Å møte liten mottakelighet for egne tanker, enten det er hjemme eller ute, kan skape tvil om egen vurderingsevne og mulighet for å bli forstått – og tvil om egen verdi. Mangel på merkbar interesse eller positive svar fra andre, blir med det en påkjenning på selvbildet. Det er rimelig å tenke at lite respons over tid er med å bidra til tendensen til relativt lite 'sense of entitlement' (Lewis, 2000:185) blant kvinner – det vil si ingen eller svak opplevelse av at de *har rett til* goder de har bedt om, eller føler de trenger. Materialet i min studie inneholdt flere tegn på at mødre strevde med sin selv vurdering – og med en manglende opplevelse av å 'ha rett til'/'krav på' å bli hørt.

Å møte helt konkret og bokstavelig mangel på svar – som når menn overhører og på andre måter distanserer seg fra kvinners ønsker om at de skal delta mer hjemme – kan virke sterkt negativt for hennes identitet (Dryden, 1999; Komter, 1989; Sanchez, 1994). Det ligger makt i det å ikke svare (Asplund, 1987). Å møte den andre med taushet eller overseing, og med det gjøre den andre til en ikke-person, kan fungere som den verste straff (Honneth, 2003; Svenneby, 1999). Menns uttrykksløshet (Sattel, 1982) kan også ses på som et eksempel på makten i fravær – fravær av uttrykk (jf. artikkel IV). Det å gjentatte ganger be *forgjeves* om mer av mannens tid, kan true kvinnens opplevelse av egen verdi – ikke minst når den som ikke svarer, skulle være ens nærmeste støtte og samarbeidspart. I vårt samfunn finnes mye støtte for oppfatningen om at det bør være likestilling, men lite støtte for oppfatningen om at det ennå ikke er likestilling (jf. side 14). Å oppleve å ha lite støtte for sin forståelse, å merke at ens intensjon eller argumentasjon ikke blir hørt, er en påkjenning (Haavind, 1992; Sano et al., 2008).

Det kan se ut som at kvinner har en tendens til å overta menns tolkninger av verden (Holmberg, 1993; Komter, 1989; Wilkie et al., 1998). Hans meninger og oppfatninger har generelt større gjennomslag overfor henne enn hennes overfor ham (Waller & McLanahan, 2005; Wilkie et al., 1998; Zipp et al., 2004). Når dessuten negative vurde-

ringer av kvinners egenskaper og væremåter inngår som et element i den kjønnede kulturkoden som både menn og kvinner lever med, blir resultatet for henne lett selvanklage. Både mannen, kvinnen selv og andre – for eksempel barnehageansatte – er ofte enige om at hun bekymrer seg for mye og at fars væremåte er greiere (artikkel II/Bø, 2006a). Disse vitnesbyrdene om mannens *tolkningsfortrinn* (Thomsson, 2002), sier noe om risiko for et underskudd av krefter som kan bygge en sterk og trygg identitet for kvinnen.

Flere trekk ved den kjønnede koden bærer i retning av at kvinnen yter omsorg uten at hun opplever gjenytelse (Bodenmann et al., 2007; Bolger et al., 1989; Kaul, 1997; Lacroix, 2006; Lilleaas, 2003; Revenson et al., 2005; Solheim, 1998; Strazdins & Broom, 2004; Sørensen, 1980; Ve, 1982; Wærness, 2000). Grenseløs omsorg er selvdestruktivt. Det går på identiteten løs når egne behov stadig fortrenses og overses. Når grenseløs omsorg pares med grenseløse krav til moderskapet<sup>24</sup> og med samfunnets konfliktperspektiv på kombinasjonen moderskap og jobb (Ellingsæter, 2004), har vi en situasjon med flere påkjenninger for mors identitet.<sup>25</sup>

Identitetsproblemer kan føre til usikkerhet. Ulla Bjørnberg (1998b) fant at kvinner mer enn menn hadde en utrygg foreldreidentitet. I tråd med tendensen til selvanklage gir mor fars samværsmåte med barn høyere vurdering enn sin egen (Brandth & Kvande, 1991, 1996; artikkel III/Bø, 2008). Mine intervjuer viste også at de gangene mor beklaget seg over far, fortsatte hun gjerne med å mildne sin protest (jf. artikkel II/Bø, 2006a:59). Hun skyndte seg videre med å si noe positivt som tok brodden av kritikken hun nettopp hadde kommet med. Hun nedvurderte seg selv og var kritisk til sin egen måte å være eller handle på og var snar til å ta skyld på seg selv. Forskningslitteraturen tyder på en overdose samvittighetsplager og selvanklager blant kvinner (Aren-

<sup>24</sup> Jf også begrepene 'intensive mothering' (side 79 gir referanser) og 'grådig moderskap' (Ellingsæter '04).

<sup>25</sup> Det er en del av bildet at fedre går fri fra dette konfliktperspektivet. Ingen stiller spørsmål ved kombinasjonen faderskap og jobb (op.cit.)

## 5. Resultater

---

dell, 2000; artikkel III/Bø, 2008; Elvin-Nowak, 1999; Guendouzi, 2006; Komter, 1989; Magnusson, 1996). Når samvittigheten er plag-som, kan det si noe om strev med egen identitet.

Arbeidslivet kan illustrere hvordan strukturelle forhold får betydning. Også arbeidslivet fungerer på måter som kan virke som påkjenning på kvinners identitet. Mødre mer enn fedre reduserer sin arbeidstid utenfor hjemmet for å sørge for arbeid i familien (jf. side 23). Når en mor med redusert arbeidstid og kanskje også mye fravær på grunn av syke barn, føler at hun blir sett på som en annenrangs ansatt, kan dette etter hvert få henne til å tvile på sin egen vurdering av seg selv som en god ansatt. Når hun får arbeidstiden sin redusert, men ikke arbeidet som skal gjøres, kan dette oppleves som et budskap om at redusert arbeidstid ikke er helt bra og at hun selv dermed heller ikke er helt bra. I mine intervjuer med ledere i arbeidslivet hørte jeg en del om problemer med kvinner knyttet til slike forhold – særlig i den mannsdominerte bedriften (artikkel IV/Bø, 2006b, se også Abrahamsen & Storvik, 2002; Kaul, 1996). Når hva du er og gjør, ikke blir vel ansett, ligger det nær å tvile på seg selv.

Kvinner mer enn menn gjør relasjonelt arbeid på arbeidsstedet. Relasjonelt arbeid defineres av Joyce Fletcher (1999) som bevaring av et prosjekt (preserving), gjensidig styrking av medarbeidere (mutual empowering), prestasjon (achieving) og lagskaping (creating team)<sup>26</sup>. Når dette regnes som noe som 'naturlig' skjer fordi en er kvinne, og ikke som en anerkjennelsesverdig innsats kvinnen gjør for å bidra til trivsel og effektivitet i arbeidet, har kvinnen heller ikke på dette punktet noen kilde til styrket selvoppfatning. Et bilde av mødre som et produktivtetsproblem var en del av kulturen i bedriftene Clarissa Kugelberg (1999) undersøkte. Der hvor det er tilfelle, har mødre åpenbart en ulempe for identitetsutviklingen. Hvis arbeidslivet og samfunnet ellers vurderer deg som 'annenrangs', vil du gjerne gjøre det selv også.

---

<sup>26</sup> Fletcher (op.cit.:73) presiserer at dette handler om å skape en *opplevelse* av å være på lag/være sammen om noe, mer enn om den mer typiske oppgaven å skape *lagidentitet* (jf. 'teambuilding').

Amartya Sen viser hvordan denne mekanismen slår ut i land der kvinners arbeid er enda lavere vurdert enn hos oss. Kvinner i disse landene klarer ikke å se sitt arbeid som noe som produserer verdi (Sen, 1990).

*Følelser:* Strev med samvittighet og identitet for øvrig handler mye om følelser, for eksempel skyldfølelse. Mors tendens til skyldfølelse ble kommentert av noen fedre og av flere barnehageansatte i mitt prosjekt (artikkel II/Bø, 2006a, se også side 80 foran). I en undersøkelse av toddlermødre ble det påvist at mødres selvanklager og negative bilde av seg selv som barneoppdragere bidro til deres opplevelse av stress (Esdaile et al., 1989). Ylva Elvin-Nowak (1999) fant at skyldfølelsen særlig kom i situasjoner hvor mor manglet kontroll over krav som ble stilt til henne, og i situasjoner hvor hun hadde oppført seg svært bestemt. Skyldfølelsen kom også når hun hadde satt egne behov i første rekke (op.cit.).

I en artikkel om disrespektens sosiale dynamikk har Axel Honneth hevdet at skam, sinne eller indignasjon, eller 'sosial forakt' som han også kaller det, er følelser som følger med opplevelsen av å møte manglende respekt (Honneth, 1994). Kanskje nettopp forakt er hva kvinner opplever når deres synspunkter og ønsker ikke tas alvorlig og når avstanden de opplever mellom prinsipper og praksis, ikke blir sett eller respektert av andre? Sosial forakt induserer opplevelse av skam. "Skam er en lammende og ordløs følelse som blokkerer for refleksjon og handling" (Ødegård, 1991:43). Ut fra anerkjennelsesbetingelsene i vårt samfunn vil kvinner mer enn menn oppleve å ikke bli lyttet til. Dette kan gi en opplevelse av maktesløshet som er en påkjenning på selvfølelsen.

Å kjenne avmakt betyr ikke nødvendigvis å bli et passivt offer (Haavind, 1987; 2008). Selv der det utvikler seg en pessimistisk resignasjon hos kvinner som har prøvd over tid å få mannen til å delta mer på hjemmebane, vil de fleste fortsette å ta seg aktivt av barn og hjem. De som mangler håp når det gjelder å få til en endring i arbeidsdelingen hjemme, og som opplever at det ikke nytter å prøve mer (Ahrne &



## 5. Resultater

---

Roman, 1997; Komter, 1989; Lacroix, 2006; Magnusson, 2008a; Sanchez, 1994), kan likevel gå aktivt inn i andre sammenhenger (artikkel III/Bø, 2008). Men omkostningene kan være store. Følelsen av makt eller avmakt er blitt kalt 'ryggmargen i psykisk helse' (Anstorp & Clasen, 1988).

Axel Honneth (1994) nevnte også opplevelsen av sinne som følge av disrespekt. Det er registret mer sinne blant mødre enn blant fedre (Ross & Willigen, 1996). I følge disse forskerne er problemet ikke at kvinner er mer sårbare for de påkjenningene som følger med foreldreskap, enn menn er, men at de er mer utsatt for disse påkjenningene. Den indirekte virkningen av kjønn og barn på sinne blir tydelig når vi kan registrere at mors sinne reduseres når foreldrene deler ansvaret for barneomsorgen (op.cit.). En svært alvorlig side av sinne, er denne følelsens ødeleggende virkning på intimiteten i et parforhold (se side 107).

Det er registrert mer depresjon blant kvinner enn blant menn, og også her finner vi tegn på at likestillingssituasjonen spiller en rolle. Det er mest depresjon blant kvinner hvis mannen bidrar lite til husarbeid (Coltrane, 2000; Kamp Dush et al., 2008; Lennon & Rosenfield, 1994). Variasjon i depresjonsnivå etter ulike typer ekteskap tyder dessuten på at uklarhet skaper særlige vansker (Ross et al., 1983). Det laveste depresjonsnivå for både kvinner og menn fremkom i de helt parallelle ekteskapene, de nest laveste fremkom i de helt komplementære. Høyeste nivå av depresjon ble funnet i de to overgangstypene der ektefellene i varierende grad var uenige, og hvor tvetydigheten rådde. Ulike typer overganger, som gjerne preges av tvetydighet, knyttes til høyere nivå av depresjon (Coltrane, 1998; Magnusson, 2006; McHale & Crouter, 1992). En undersøkelse i Frankrike og Italia om hva som gjør nye mødre ulykkelige (fødselsdepresjon), viste betydningen av et utilfredsstillende parforhold (Romito et al., 1999). Kunnskap om ringvirkninger sier oss at mødres depresjon er potensielt skadelig for både parforhold og foreldre-barn relasjoner (Demo & Cox, 2000; Larson & Almeida, 1999; Murry et al., 2008) (jf. side 106ff.).

En undersøkelse om likestilling og livskvalitet går direkte inn i situasjonen i Norge i dag (Holter et al., 2008). Rapporten viser at likestilling har betydning for folks trivsel og velvære. Det som er undersøkt, er særlig betydningen av fars bidrag til husarbeidet, men også hans bidrag i form av prioriteringer for øvrig har effekt. Kvinner savner for eksempel ofte mer engasjement fra menn i det emosjonelle arbeidet i familien (Duncombe & Marsden, 1993; Elvin-Nowak, 1999; Erickson, 2005). Det er også relevant å spørre hvor mye han engasjerer seg utenfor hjemmet i tillegg til jobben, og hvor mye han er opptatt med egne saker mens han er hjemme.

Revolusjonen som ikke ble fullført, det Arlie Hochschild (1989) har kalt 'the stalled revolution'<sup>27</sup>, har en pris (Lennon & Rosenfield, 1994), og vi bør sette oss inn i hva den innebærer. Myra Marx Ferree (1990: 877) oppsummerer:

*“Recognizing suppression of conflict as an important power dynamic should lead scholars to look not only at “adjustment” and “satisfaction”, but at their personal and emotional costs; for example, who is more likely to be depressed – employed women who are angry about how little housework their husbands do or those who are resigned to it?”*

Fagfolk som arbeider med terapi, viser til “tensions, symptoms and disappointments that tend to accompany gender inequality” (Knudson-Martin, 1997:424). Også kvinner som ikke selv har en klar bevissthet om avstanden mellom retorikk og praksis, kan lide emosjonelt av situasjonen – gjennom en uklar følelse av at noe er galt, og en opplevelse av ikke å bli respektert. Opplagret sinne/skuffelse kan bryte ut 'umotivert' og skape både nedtrykthet og sinne (jf. også Holmberg, 1993).

Familielivet henger sammen med arbeidslivet. Det har for eksempel vist seg at med mer autonomi og kontroll på jobb opplevde foreldre mindre konflikt og stress, bedre mestring av jobben, bedre balanse

---

<sup>27</sup> Jf. også side 142 og Esping-Andersen (2009).

## 5. Resultater

---

mellom arbeid og familie og mer tilfredshet (Clark, 2001; Fletcher & Bailyn, 1996; Galinsky et al., 1996). *Egenkontroll* som sentralt vilkår for ansattes trivsel og velferd på arbeidsplassen fremheves av flere (Allen, 2001; Andersen, 2006; Davies & McAlpine, 1998; Dwyer & Ganster, 1991; Iversen, 1998, 2003; Karasek & Theorell, 1990; Kaul, 1996; Piotrkowski, 1979; Quilgars & Abbott, 2000; Thomas & Ganster, 1995; Williams & Alliger, 1994). Fleksible arbeidstidsordninger ser ut til å være et viktig element i den typen kontroll foreldre trenger (Floderus et al., 2009). En omfattende litteratur tyder på at opplevelse av å ha kontroll mer generelt bidrar signifikant til psykologisk velvære gjennom livsløpet og i ulike kontekster (for eksempel Acitelli & Badr, 2005; Elvin-Nowak, 1999; Kellogg, 2002; Murry et al., 2008). At kvinner synes å ha mindre kontroll og forutsigbarhet både i arbeidssituasjonen og i familien, disponerer dermed for merbelastning i kvinners liv (Friedman et al., 1998; Halrynjo, 2008; Kaul, 1996; O'Driscoll et al., 2003).

*Tid og energi:* Å skulle se situasjonen som 'fair' når den ikke er det, er belastende også fordi det trengs energi for å undertrykke opplevelsen av det urettferdige. Arlie Hochschild (1989; 2009) forteller om familien Holts arbeidsdeling og om hvordan den for mor i familien krevde et omfattende emosjonelt arbeid for å kontrollere skuffelse og sinne over hvor lite far deltok, og for å skape og vedlikeholde myten om at de var et likestilt par. Andre rapporterer om liknende belastninger (Komter, 1989; Roman, 1999). Tilsvarende trengs energi for å håndtere de mange krav om balansering av ulike hensyn i familien (jf side 77; 83 og artikkel IV).

Når mannen velger å gjøre minst mulig av det arbeidet som trengs internt i familien, blir det etter hvert til at han ikke kan så mye av det som hun kan. Lite erfaring og ferdighet, fører gjerne i sin tur til mindre eget initiativ fra ham til å påta seg oppgaver hjemme (Gulbrandsen, 2000). Hvis hun likevel fortsetter å be ham bidra mer, har hun ved siden av jobben med å dekke flere oppgaver, også en jobb med å be

igjen og igjen. Hvis hun får ham med, får hun dessuten en jobb med å lære opp, hjelpe, kontrollere og korrigere. Kanskje må hun også av og til gjøre om det han har gjort. Små ferdigheter hos ham blir med det en belastning for henne. Den ulikestilte situasjonen krever hennes tid og hennes energi også ut over det praktiske merarbeidet.

Et annet tidsaspekt gjelder hans tidsbruk utenfor hjemmet, enten det gjelder omfanget av jobb eller det gjelder ekstra gjøremål. Jo mer han engasjerer seg ute, jo mer tid og energi kreves av henne hjemme (jf. artikkel I/Bø, 2006a og artikkel IV). Tendensen er: Han velger – hun følger opp familien deretter. Liselotte Jakobsen (1993) kommenterer denne situasjonen og fester seg blant annet ved den påkjenningen for henne som ligger i hennes manglende mulighet for å forutsi hva som vil skje. Manglende forutsigbarhet kan lignes med manglende kontroll og vil i mange sammenhenger være en psykisk belastning (jf. over). Det ligger også en type manglende kontroll for henne i det at hennes fritid oftere enn hans er blandet (intertwined) med husholdsarbeid og med oppfølging av barnas fritid (Mattingly & Sayer, 2006).

*Kropp og helse:* Energibruk – og særlig energibruk under stress – følges av trøtthet og kanskje smerter. Ulla-Britt Lilleaas (2003) forteller om en konstant kampsituasjon som påkjenning på kvinners helse, og ser en sammenheng mellom manglende likestilling og helse. Hun bygger sin konklusjon på undersøkelser av kvinner med kroniske muskelsmerter, av par som rapporterer om sin opplevelse av arbeidsdeling og kroppsvaner, og av kvinner og menn i ulike yrkesgrupper, generasjoner og klasser som forteller om hvordan de håndterer sin trøtthet og slitenhet. De mer indirekte påkjenninger i vår kultur er ikke uten betydning for kvinnenens situasjon. Det handler for kvinnen om å være 'for hånden', om å ha ytre så vel som indre 'beredskap for andre/andres behov for meg' (Lilleaas 2003, jf. også Jakobsen 1993; 1999). Mannens tendens til å trekke seg tilbake, oppleves av kvinner som en særlig stor påkjenning. Dette kan blant annet vise seg ved at kvinnene reagerer på hans distansering med sterkere spenning i kroppen (Gottman, 1994).

## 5. Resultater

---

Når det ser ut til at hennes helse mer enn hans tar skade av et dårlig parforhold, kan det ha sammenheng med at hun tenderer å fortsette å konfrontere problemene, mens han trekker seg tilbake og med det reduserer den fysiologiske spenningen (Levenson et al., 1994).

Helse i videre forstand kommenteres av flere forskere. Forholdet til opplevelse av å ha kontroll er igjen av spesiell interesse. Eksempelvis hevdes det at sider ved husarbeid er skadelig for kvinners helse og kanskje nettopp oppgaver som innebærer lav grad av kontroll (Barnett & Rivers, 1997; Björnberg, 1998a, 2000; Björnberg & Kollind, 2003). Det er grunn til å tro at økning i kvinners opplevelse av tidspress i hverdagen og helseproblemer knyttet til dette, går sammen med en opplevelse av manglende kontroll over egen situasjon (Bittman & Wajcman, 2000; Floderus, 2009; Mattingly & Sayer, 2006).

Nok en gang er sammenhengen med situasjonen i arbeidslivet av betydning. Selvbestemmelse og innflytelse ser ut til å være avgjørende for om arbeidet har negative helsemessige konsekvenser (Davies & McAlpine, 1998; Karasek & Theorell, 1990; Murry et al., 2008; Thomas & Ganster, 1995; Williams & Alliger, 1994). Det ble nettopp nevnt at kvinner som gruppe har mindre kontroll enn menn i arbeidslivet (jf. side 102). Samtidig trenger de mer kontroll nettopp når de har større ansvar hjemme. Det å måtte arbeide mer for å oppnå kontroll, kan medføre helseproblemer (Kaul, 1996). Elvin-Nowak (1999) fant mer anspenhet (strain) hos mødre og knyttet dette til at de hadde mindre kontroll i sin hverdag.

Både familiesituasjonens virkning på arbeidssituasjon ('familie-til-arbeid-konflikt') og arbeidssituasjonens virkning på familiesituasjonen ('arbeid-til-familie-konflikt') er blitt undersøkt (Frone et al., 1996). Bare 'familie-til-arbeid-konflikt' hadde konsistent virkning på individets helse, men 'arbeid-til-familie-konflikt' var ikke uten betydning. Hva finnes av *mediators* – det vil si mellomliggende variabler som kan forklare hvorfor en relasjon finnes? Forskerne registrerte misnøye med familie- eller jobbsituasjon, grad av oppfattet kontroll i livssituasjonen eller selvbilder relatert til arbeid og familie som virksomme forhold. Vi

har tidligere i fremstillingen registrert særlige påkjenninger for kvinner på alle disse områdene. Og hva er *moderators* – det vil si variabler som bestemmer styrken (magnitudo) på relasjonen mellom to andre variabler, og som derved forklarer når et forhold oppstår? Både kjønn direkte og intrapersonlige, interpersonlige og miljømessige faktorer, som alle kan fremstå med kjønnete sider til hennes ulempe, ble registrert som 'moderators' (op.cit.: 333) – igjen forhold som har vært belyst foran.

*Handling:* Axel Honneth (2003) hevder at enhver moralsk krenkelse skader personligheten fordi den ødelegger en vesentlig forutsetning for den individuelle handlingsdyktighet. Hvis de samfunnsmessige anerkjennelsesbetingelsene er dårligere for kvinner enn for menn, ligger det her belastninger for hennes handlingsmuligheter. Kvinner har gjennom den kjønnete koden svakere betingelser enn menn for å bygge opp en sterk identitet og dermed svakere betingelser for å beskytte egne interesser (Papanek, 1990). At disse betingelsene er satt inn i et monn av tvetydighet, utfordrer handlingsdyktigheten ytterligere. Hvis det er grunn til å uroe seg om hvordan en bør handle, om hva som vil hende da, og om hvordan en så blir vurdert, da er usikkerhet noen ganger ikke til å unngå.

Situasjonen i arbeidslivet kan tjene som eksempel. Usikkerhet om hva ledere i bedriften en arbeider for, mener og tenker, gjør det vanskelig å opprettholde en opplevelse av egenkontroll i arbeidet, og opplevelse av å ha kontroll har vist seg å være viktig for trivsel på arbeidsplassen (jf. over). Når tvetydig tale reduserer ansattes opplevelse av kontroll og innflytelse, reduserer det deres handlingsevne eller fører til at handlinger gjennomføres med større anstrengelse. En tvetydig situasjon vil skape usikkerhet om rett til støtte ('sense of entitlement', jf. side 96) og vil dermed kunne belaste handlingsevnen. I den grad kvinnen er den som mest påtar seg å møte familiens omsorgsbehov, er det grunn til å tro at hun blir mest dradd inn i denne usikkerheten. Og det vil være vanskelig for henne å formulere forslag og begrunnelser

## 5. Resultater

---

for hvordan situasjonen kan lettes hvis ledelsen ikke erkjenner avstanden som finnes mellom prinsipper og praksis (jf. 'dårlig lytterjordsmonn', side 83; 95).

De mangesidige krav til kvinnen om at hun skal ta vare på parforholdet og på hele familiens velferd samtidig som hun skal drive fram likestilling og endre seg selv (jf. artikkel III/Bø, 2008 og artikkel IV), kan belaste handlingsevnen også i hjemmet. Ikke minst usikkerheten om hvordan mannen vil *ta* hennes utfordringer til ham, gjør det vanskelig å avgjøre hva hun kan/tør gjøre. En annen usikkerhet handler om at hun avventer hvor mye og hva han involverer seg i for øvrig (Jakobsen, 1993). Ut fra erfaring med at han ikke hører på hennes ønsker, holder hun seg parat til å dekke opp hjemme. Redusert handlingsevne kan dels bety vansker med å velge hvordan en vil handle, eller tendens til å nøle med å handle, og det kan dels bety at en har mer motstand å overvinne. Følgelig brukes mer energi for å klare det en må klare.

### ***Parrelasjonen***

Arbeidsdelingen er av betydning for trivsel i parforholdet. Mangelen på rettferdig deling ble av mange unge kvinner opplevd å være hovedgrunnen til at de var skuffet over ekteskapet og forholdet til mannen. Denne mangelen ble også oppgitt som grunnen til at de kjente seg overbelastet og ulykkelige (Moxnes, 1990; Romito et al., 1999; Walzer, 1996). Kvinner med menn som bidro lite, var de mest ulykkelige, de minst tilfredse (Barnett et al., 1994; Komter, 1989; Rogers & Amato, 2000; Roman, 1999; Ross et al., 1983). Nedgang i opplevelse av rettferdig deling går sammen med redusert kvalitet i parforholdet for kvinnen, særlig hvis hun synes det bør være likestilling (Lavee & Katz, 2002). Omvendt ser det ut til at når mannen bidrar hjemme, øker stabiliteten i parforholdet (Ferree, 1991; Holter et al., 2008; Knudson-Martin & Mahoney, 1998; Bjørnholt, 2009), og det ser ut til at sterkere opplevd gjensidighet betyr mer tilfredshet i parforholdet (Gottman & Notarius, 2000). Også fertiliteten påvirkes: sjansen for at kvinnene går inn for barn nummer to øker når far tar permisjon (Oláh, 2001) og når

han ellers bidrar til barneomsorg (Brodmann et al., 2007; Cooke, 2004; 2008). En norsk rapport hevder at større gjennomslag for likestilte foreldreskap er *nødvendig* for å opprettholde et bærekraftig fruktbarhetsnivå (Skrede & Rønsen, 2006, min utheving).

Mannen i det ulikestilte mønsteret har større frihet til personlig utfoldelse (jf. artiklene I–IV). Hver enkelt intensjon han har for sin utfoldelse, kan i seg selv være positiv – han engasjerer seg kanskje for mange gode formål. Men i et parforhold kan likevel det at han ser sine intensjoner løst fra hennes, bli ødeleggende. Mange forpliktelser ute fører til at familiehensyn hjemme må vike fra hans agenda. Så gjør ofte kvinnen det hun synes er nødvendig for å dekke inn behovene hjemme. Hun vet at hun prinsipielt kan kjøre den harde linje (”Når du gjør [...], så skal sannelig jeg [...]”). Men hun vet også at en slik linje kan gå ut over barna, og det vil hun ikke. Hvis han over tid unnlater å svare på hennes anmodning om å trappe ned andre engasjementer, eventuelt lover å gjøre det, men ikke følger opp, disponerer dette for sinne hos henne.

Sinne hindrer intimitet – en svært alvorlig virkning for et parforhold. Sinte følelser betyr ofte bortvendt blikk – en ’lukket’ kropp. Kvinnenes misnøye med arbeidsdelingen i hjemmet får konsekvenser for også andre deler av makenes forhold – ikke minst makenes sexliv (Ahrne & Roman, 1997). Det kan se ut til at en del av bakgrunnen for at kvinnen mister lysten til seksuelt samliv etter en fødsel, er en skuffelse fra hennes side over at paret ikke har fått det tette fellesskap om barn og familieliv som hun hadde drømt om (Walzer, 1996). Han insisterer på sin frihet, og da får vi en situasjon hvor ”[...] an imbalance of power between marital partners is not only unjust, it also inhibits intimacy” (Horst & Doherty, 1995:63). Kvinner som kjemper for likestilling i ekteskapet, kjemper derfor for nærhet såvel som for rettferdighet (Steil, 1997). Og kampen for nærheten handler om mer enn nærheten i parforholdet i seg. Den handler ikke minst om virkninger for barna (se under).



## 5. Resultater

---

Uttrykk for sinne, gjentagne anmodninger, mas og krangel som hindring for god atmosfære og trivsel er et stort problem. Men vi har et tilleggsproblem når mas tolkes som noe galt ved henne – ikke som tegn på at han forsømmer å bidra tilstrekkelig (Elvin-Nowak, 1999; Haavind, 2000). Selvsagt lider også mannen når kvinnen er sint, trist eller deprimert – eller om det kommer til skilsmisse for paret. Alle parter lider i en slik situasjon, og vi trenger derfor at alle parter ser sammenhengene før det kommer så langt. Hvis vi ikke ser dem, venter vi gjerne på løsninger som ikke er løsninger: At hun slutter å mase, tar ikke vekk alle konsekvensene vi nettopp har diskutert, men kan tvert om forverre dem.

### *Barna*

Barn er svært observante på sine foreldres sinnstilstand, ikke minst på tegn til nedtrykthet. Når vi vet at mødre oftest har mer med barna å gjøre enn fedrene, er det særlig grunn til å merke seg registrerte virkninger på barn av mødres depresjon. Evalill Karevold (2008) fant at små barn som vokser opp i en familie der mor har psykiske plager, har større risiko for å utvikle symptomer på angst og depresjon i tidlig ungdomsalder. Myrna Weissmann (2006) fant at depresjon hos mødre gikk ut over barnas helse, og at når mødrene fikk behandling for depresjonen, hjalp dette også barna. Over 33 prosent av barna som hadde en psykiatrisk diagnose ved studiens start, opplevde å bli bedre når moren ble det, og barn som ikke hadde psykiske vansker ved studiens start, holdt seg fri for symptomer når mødrene fikk hjelp av studiens behandlingsopplegg. Men om barna er vare for den enkelte mors eller fars sinnstilstand, er de minst like vare for forholdet mellom dem. Siden parforholdet står i sentrum for dette arbeidet, vil jeg særlig ha oppmerksomheten her.

Når mor er sint på far, eller omvendt, vil barn merke det – enten sinnet fører til høylydte krangler, eller til lukkede ansikter – eller begge deler. Ikke bare merker barn sinnet – sinnet merker dem. Barn preges også av andre uttrykk for konflikt mellom foreldrene. En økende

mengde data viser klart at ekteskapelig vantrivsel og konflikt er knyttet til mistilpasning hos barn – inkludert depresjon, tilbaketrekning, dårlig sosial kompetanse, helseproblemer, dårlige skoleprestasjoner og atferdsrelaterte vansker (Borge et al., 1995; Brody et al., 1996; Crockenberg & Forgays, 1996; Gottman & Notarius, 2000; Jenkins, 2000; Katz & Gottman, 1996). Vi trenger en mer spesifikk forståelse av hvilke prosesser i parforholdet som gir negative virkninger. Noen eksempler på funn kan vise kritiske sammenhenger.

Sinnebasert konflikt mellom foreldrene er utpekt som det elementet i ekteskapskonflikter som best kan forutsi utagerende atferdsproblemer hos barn. Mødres og fedres verbale og fysiske uttrykk for sinne var assosiert med barns sinne. Barn utsatt for sinnebaserte konflikter mellom foreldrene, viste hyppigere og mer avvikende uttrykk for sinne og hyppigere spottende atferd enn barn som ikke var eksponert for slik konflikt. “[...] children develop an emotional organization in which anger predominates when they are exposed to high levels of anger-based marital conflict.” (Jenkins, 2000:723). En undersøkelse av familier med 4–5 årige barn viste at når foreldrene i sine forsøk på problemløsning uttrykte gjensidig fiendtlighet, så viste barna tre år senere, etter læreres vurdering, milde former for antisosial atferd (Katz & Gottman, 1993). Forskerne mente det er sannsynlig at ekteskapskonflikter som kjennetegnes av fiendtlighet og hån mellom partene, og som er hyppige, intense og lett høres av barn, vil lede til særlig store tilpasningsproblemer hos barn.

De samme forskerne (Gottman & Katz, 1989; Katz & Gottman, 1993) fant videre at når foreldre fremstod som kjølige, lite responsive, mye sinte og dertil svake på grensesetting og strukturering, viste denne interaksjonsmåten sammenheng med sinne og ulydighet (non-compliance) og med høye nivå på stressrelaterte hormoner i barna. Barn som opplevde slik foreldreatferd, viste mer av negative interaksjoner med jevnaldrende, lek på et lavere nivå og dårligere helse. Forskerne fant videre at når par mistrivdes i forholdet sitt, ble det registrert en tendens til at barna deres befant seg på et høyt nivå av kronisk stress og

## 5. Resultater

---

et mindre konstruktivt nivå av lek med venner. Virkningen av et vedvarende dårlig ekteskap og en negativ foreldrestil, viste seg ikke overraskende å være en påkjenning på barnets helse.

Ved siden av mønsteret med gjensidig fiendtlighet, ser det ut til at sinne og tilbaketrekning hos far utgjør et særlig skadelig mønster. Når fedrene viste sinne og emosjonell distanse (tilbaketrekning – jf. 'makten i fravær') i forhold til ekteskapskonflikter, viste barna tre år senere tegn på angst og sosial tilbaketrekning (Katz & Gottman, 1993). Mer innadvendte reaksjonsmåter i ekteskapet (withdrawal, apathy, depression, lack of conflict resolution) forventes å henge mer sammen med internaliserende symptomer hos barna (op.cit.).

To nye undersøkelser viser andre sammenhenger mellom parforholdet og barns liv. En rapport om familier med døtre som har spiseproblemer, har påvist sammenhenger mellom bedre ekteskap og bedre foreldre–barnrelasjoner – som igjen var relatert til lavere grad av spise-relatert psykopatologi (Lutzer et al., 2009). En norsk undersøkelse har påvist sammenheng mellom manglende samarbeid mellom foreldrene om foreldreskapet og eksteraliserende atferd hos barn (Kjøbli & Hagen, 2009).

Det finnes tegn på at jenter mer enn gutter reagerer med frykt og tristhet på problemer i foreldrenes parforhold. Eksempelvis har en nederlandsk undersøkelse (Oldehinkel et al., 2008) vist at med økende alder – i perioden mellom 10 og 15 år – ble foreldrenes skilsmisse sterkere assosiert med depressive symptomer blant jenter enn blant gutter. Som forklaring antydes blant annet at jenter generelt viser større sensitivitet overfor mellommenneskelige relasjoner, og at slik sensitivitet/empati øker med alder. Det kan være noe av det samme som ligger bak når en norsk undersøkelse viste at langtidsvirkninger av skilsmisse var sterkere blant jenter enn blant gutter (Størksen et al., 2006). Den samme undersøkelsen fant at både angst og depresjon hos foreldrene – mor og far – og skilsmissen som sådan, ga risiko for angst og depresjon blant unge. Tristhet hos barn og andre følelsesmessig

negative reaksjoner på skilsmisse har vist seg også i andre norske undersøkelser (Moxnes et al., 1999).

Begrepet 'flooding' eller 'oversvømmelse' (Ekman, 1984) peker på ringvirkninger fra tristhet via ulystfølelse til depresjon. Når et barn er blitt deprimert gjennom lengre tids konflikt i ekteskapet, vil nesten enhver negativ affekt i familien skape tristhet hos barnet. John Gottman og Lynn Fainsilber Katz (1989) nevner to andre forståelsesmåter på dette punktet: Det kan for det første være at den affektive tilstanden er så overveldende at det er vanskelig for barnet å regulere affekten når han eller hun er i den tilstanden. For det andre kan det tenkes at barnet blir hypervaktsomt for tegn som kan lede til den affektive tilstanden. Det vil si at et barn som har et høyt nivå av stresshormoner, og som blir oversvømt av sinne og motvilje ved å oppleve foreldrenes krangel, vil vise tendens til å leke dårlig med venner og ha vansker med å regulere sinne når det oppstår.

Det er formulert en hypotese om at barn i hjem med høyt konflikt-nivå har vansker med å regulere negative affekter (Jenkins, 2000). Forfatterne presiserte at mens deres modell er basert på det premiss at årsaksretningen går fra parforholdet til foreldre–barnsystemet – hvilket i sin tur påvirker barnets fysiologiske status og sosiale verden – så kan en ikke utelukke muligheten for at virkningene går i begge retninger, det vil si også fra barnets sinnstilstand via foreldre–barnforholdet og til parforholdet. At opposisjonelle og sinte barn stiller sine foreldre overfor flere muligheter for konflikt, er et eksempel på at virkninger går begge veier (op.cit.). Dette er i tråd med synspunktene om vekselvirkninger i miljøet (jf. kap. 1).

Parforholdets virkning på barn kan være både direkte og indirekte (Brody et al., 1996). Virkningen er *direkte* når barna oppfatter og reagerer på foreldrenes sinnstilstander og atferd overfor hverandre. Direkte virkninger kan blant annet ses på som modellering – barnet lærer av foreldrenes atferd. Det kan også hende at barn som kommer fra familier med mye fiendtlig ekteskapeleg samhandling, opplever dette som et varsel om at ekteskapet går mot oppløsning. I slike situasjoner

## 5. Resultater

---

kan det tenkes at barn viser utagerende atferd for å distrahere foreldrene og få deres tanker over på annet enn ekteskapsproblemene. Dels er virkninger på barn *indirekte*, som når følelser i parforholdet påvirker foreldre–barnrelasjonen og når denne relasjonens kvaliteter videre påvirker barnet. Barnets atferd skades fordi foreldrenes problemer fører til et dårligere foreldre–barnforhold som så igjen fører til psykososiale problemer og atferdsvansker hos barn.

Ekteskapelig fiendtlighet har vist seg å være assosiert med en rekke vansker i felles foreldreskap (Katz & Gottman, 1996). Slike vansker inkluderer konkurrerende atferd, lavere grad av responsivitet og interaksjon mellom ektefellene og fars relativt større tilbaketrekning fra barna. Irritasjon over og avvising av barn så i denne undersøkelsen ut til å skapes av ulike ekteskapsprosesser for henholdsvis far og mor. Mor så ut til å være særlig utsatt når far reagerte på ekteskapelige konflikter med tilbaketrekning, far reagerte mer negativt på uttrykk for sinne fra mor (op.cit.). Ved gjensidig høyt fiendtlighetsnivå mellom ektefellene, ble det funnet en tendens til at fedre reagerte med en dominerende og maktthevdende form for foreldreskap. Fars avvissende og dominerende atferd ble funnet å lede til økt hjerterate hos barna og førte til aggressiv og fiendtlig atferd mot foreldrene. Fars snarere enn mors avvissende atferd forutsa aggressive relasjoner mellom barnet og jevnaldrende (op.cit.).

Poenget med å peke på slike sammenhenger er ikke å si at enhver ekteskapelig konflikt er skadelig for barn. Ekteskapelig konflikter som blir løst, og særlig de som blir løst gjennom konstruktive prosesser, kan bety nyttig og nødvendig læring. Noen barn kan trolig komme gjennom til dels vanskelige konflikter mellom foreldrene uten å ta alvorlig skade av det. Foreldres evne til å *forklare* situasjonen kan bidra til å avgjøre om konflikter i sin virkning er konstruktive eller destruktive (Cumings & Wilson, 1999). Men vi ser at hvis konfliktene går dypt, varer ved og inneholder sterke uttrykk for fiendtlighet og andre destruktive mestringsstrategier, så øker risikoen for at barna og deres utvikling vil lide. Vi har solid dokumentasjon for at samlivsbrudd på gruppenivå

innebærer økt risiko for problemer med skoleprestasjoner, atferd, psykologisk tilpasning og selvfølelse hos barn og unge (Amato, 2001; Størksen et al., 2006; Størksen et al., 2005). Det er også påvist sammenheng mellom familieoppløsning og kriminelle karrierer for barna (Skarðhamar, 2009). Da blir det samtidig tydelig at det å forebygge alvorlige samlivsproblemer, er en oppgave med potensielt store gevinster, enten problemene skyldes manglende likestilling eller andre forhold.

### *Vide sirkler*

Når et medlem av familien har problemer, virker det på alle de andre, og det virker på flere forhold. I vår sammenheng er det aktuelt å understreke at hvis mor er ulykkelig over fars store engasjement utenfor hjemmet og over hans distansering fra krav om mer deling av oppgaver hjemme, så er ikke det en bagatell, men et forhold med potensielt store konsekvenser. Sinne og skuffelse hos mor vil oppleves av barna. Depresjon hos én, påvirker hele familien (Laitinen & Ettorre, 2004; Larson & Almeida, 1999). Fra foreldre–barndyaden går det påvirkninger til andre subsystemer som for eksempel foreldre–lærer, lærer–barn, barn–barn og besteforeldre–barn; fra arbeidsstedet går påvirkning til ansattes familier, til kunder og så videre.

Ingen familier er uten uoverensstemmelser, og barn må lære å leve med slike. Men hvor mye er uoverensstemmelser, konflikt, sinne og manglende intimitet et *gjennomgående* og *tungt* tema i familien? I en tid med mange skilsmisser skal en ikke undre seg hvis selv mindre uoverensstemmelser mellom foreldre skaper engstelse hos barn (Crockenberg & Forgays, 1996). Hvis barn blir bekymret og ulykkelige av sinnsstemninger de registrerer hos og mellom foreldrene, kan foreldre i tillegg til problemene i parforholdet, få nye vansker med barns atferd. Flere problemer med barna kan i sin tur lett føre til økt konfliktnivå mellom foreldre – og så videre i en ringdans. Dessuten får barnas problemer og problematferd betydning for barnas jevnaldrende og for lærerne deres. Bryter parforholdet sammen, følger nye ringvirkninger

## 5. Resultater

---

for barn, foreldre og familie og venner i videre sirkler. Mange kjenner sorg eller sinne, og mange strever med å finne ut hvordan en best kan forholde seg til både de voksne og til barna i en skilsmisssituasjon (Størksen, 2008).

Problemer i familien får ringvirkninger i arbeidslivet. Konflikter i parforholdet og/eller med barna kan virke både på konsentrasjon i selve arbeidet og på ytelser for øvrig i arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere erfarer at skilsmisser koster, både i rene penger (sykemeldinger) og som psykososial belastning i et arbeidsmiljø. Virkninger går også den andre veien – fra arbeidslivet til familien. Arbeidslivet virker *direkte* på familien, for eksempel gjennom foreldrenes arbeidstider. Arbeidslivet treffer dessuten barna *indirekte*, via arbeidshagens virkning på foreldrenes følelser og energi. Barn merker hvordan foreldrene har det på jobb. Barn synes å være mindre opptatt av antall timer foreldre jobber, enn av hvor slitne og stressede – eller glade – de er når de kommer hjem (Galinsky & Swanberg, 2000, Näsman, 1997).

Eksempler på hvordan foreldrenes erfaringer i arbeidslivet påvirker utførelse av rollene i familien, illustrerer ringvirkninger. Det er påvist at mødre som opplevde en negativ mellommenneskelig atmosfære på jobb, viste reduksjon i positivt foreldreskap og økning i negativt foreldreskap over tid (Costigan et al., 2003). De samme forskerne viste at mødres arbeidserfaring kunne forutsi endringer i fars observerte foreldreskap. ”Efforts to enhance womens experiences at work should be beneficial for the parenting of both mothers and fathers” (op.cit.:407). Fars arbeidserfaring derimot var i det store og hele ikke relatert til verken mors eller fars foreldreskap. “Perhaps mothers work shows more crossover because they have greater responsibility for child-rearing and housework [...]” (op.cit.:405).

Hvis sammenhengene er slik vi nettopp så, vil jeg tro at større deltakelse hjemme fra far etterhvert vil føre til en nærere sammenheng mellom hans arbeidserfaringer og hans familieerfaringer og dermed ytterligere vil understreke betydningen av arbeidets organisering for de ansattes og familiers velferd. Også andre undersøkelser viser størst

virkning på familien fra mors opplevelse av konflikt mellom arbeidet og familien, men viser samtidig også relasjoner mellom fedres arbeids- og familievariabler og barnas velferd i familier med begge foreldre i arbeid (Hart & Kelley, 2006).

Interessante sammenhenger mellom fars arbeid ute og hjemme kommer fram i en undersøkelse bygget på norske registerdata. Mari Rege og medarbeidere (2007a) fant at når far mistet jobben, fikk barna deres (ungdom) dårligere karakterer på skolen. Forskerne har tolket dette som uttrykk for fars sterke tilknytning til arbeidsrollen. Det ser ut som at når den forsvinner, er far ‘slått ut’. Undersøkelsen viste samtidig at når mor mistet jobben, hadde det ingen negativ virkning på ungdommenes skoleprestasjoner, men tvert om en svakt positiv virkning. Dette tolkes som at mor ikke er så avhengig av arbeidsrollen – hun har mer av sin identitet knyttet til innsats hjemme. Jeg mener dette er rimelige tolkninger, men synes samtidig at det er nødvendig å stille nye spørsmål. Ville vi for eksempel få se at fars jobbtap unngikk å påvirke barnas skolekarakterer så negativt dersom far *før jobbtapet* var vant til å bidra til daglig oppfølging av barnas skolegang, og hadde mer av sin identitet knyttet til sin innsats hjemme? Et slikt spørsmål lar seg neppe undersøke med dagens registerdata, men det lar seg undersøke og ville kunne belyse viktige spørsmål om likestillingens verdi.

Dårlig balanse mellom arbeid og familie kan også påvirke i videre sirkler: Cameron Allan og medarbeidere (1999:531) skriver om “patterns of dysfunctional behaviour in workers’ personal lives which affect the quality of their interactions with their families and friends”. Trekket slike gjensidige påvirkninger og ringvirkninger inn i synsfeltet, blir det tydelig at parforhold som fungerer dårlig, kan bli en belastning i vide kretser – også med negative virkninger tilbake til arbeidsplasser og barnehager. Og det blir klart at det kan være mye å vinne på å arbeide for å motvirke problemer og sammenbrudd i parforhold. Her ligger også grunner til at ledere i arbeidsorganisasjoner og barnehager vil kunne ha utbytte av å forstå mest mulig om ulikestilling som problem i vårt samfunn.



## 5. Resultater

---

Å ta i bruk et økologisk perspektiv (Bronfenbrenner, 1979, 2005) betyr derfor for eksempel en oppfordring om å holde et samtidig blikk på endring i arbeidslivet og i familie/privatliv (Crompton, 2002). Det betyr å se hvordan arbeidsplassens kvalitet har virkning langt ut over seg selv. "For example, one parent with a poor job can take the stress home, which then crosses over to the other parent, creating home stress and that home stress can then feed back to the first parents's job" (Marshall & Tracy, 2009:387). Ringvirkningsprinsippet kan også ses på som en positiv mulighet. Foreldre som hadde større autonomi og kompleksitet på jobb, skapte mer positive hjemmemiljø for sine barn (Menaghan & Parcel, 1995). Utforming av arbeidsplasser betyr noe for familier vel og familiers vel betyr noe for arbeidsplassers vel – for psykososialt miljø og for effektivitet. Også kvaliteter i ordninger for barneomsorg/barnehager samspiller med jobbkvaliteter og kvaliteter i familiesituasjonen (Press et al., 2006).

Forestillingen om 'det grenseløse moderskap' har vært nevnt av flere (jf. side 97). Antydninger om at moderskapet ikke er alt for en kvinne, fremkaller ofte rynkede bryn. Vi vet at kvinner mer enn menn justerer livene sine for å kunne ta seg godt av sine barn, men vi vet også at kvinner kan være like engasjert i jobben som menn (Halrynjo, 2008; Kaul, 1996), og at mange kvinner beklager at ikke mannen justerer seg mer for at det skulle kunne bli like gode muligheter i yrkeslivet for begge. 'Likestilling' og 'barns beste' presenteres gjerne som gjensidig uavhengige størrelser i politisk argumentasjon og annen offentlig diskurs (Olsen, 2005). Men når man argumenterer for at kontantstøtten er en reform for barns beste og ikke en reform for likestilling, slik det mye har vært gjort i offentlig debatt om saken, definerer man et skille som ikke finnes. Man overser at en mor som er ulykkelig over å oppleve manglende fellesskap med far, kan bli en mindre god mor. Som vi har sett (side 108), har hennes sinnstilstand stor betydning for utøvelse av moderskapet.

*Lange løp*

I tilfeller der mor både ønsker og er den som tar foreldrepermisjon, skulle en tro at situasjonen for henne var god. På sikt vil situasjonen likevel kunne romme yrkesmessige og andre ulemper for henne. Beslutningen om at hun tar permisjonen, øker sjansen for at det samme skjer ved neste barn – for eksempel både av økonomiske grunner (han tjener mest), og av arbeidsmessige grunner (hun kan hjemmearbeidet best). Valgene fører ofte til gradvis større asymmetrier mellom mor og far når det gjelder både økonomi og andre maktbaser – for eksempel når det gjelder arbeidet hjemme (Halleröd, 2005). Umiddelbare fordeler blir til fremtidige asymmetrier. Økonomen Amartya Sen understreker at “[...] such asymmetries however developed – are stable and sustained, and the relative weakness of women in cooperative conflict in one period tends to sustain relative weakness in the next” (Sen, 1990:138).

Å se på familien som en nyttemaksimerende enhet (Becker, 1991), har sine svakheter. Det er ikke gitt at det som for den ene part er økonomisk rasjonelt, også er det for den andre. Dette blir særlig tydelig når vi skiller mellom kortsiktig og langsiktig økonomisk rasjonalitet (Ahrne & Roman, 1997; Leira, 2004). Det som for begge syntes rasjonelt i utgangspunktet, får ulike arbeidsmessige og økonomiske konsekvenser for henne og ham. Det øker både arbeidsfordelingens ujevnheter i hjemmet over tid, og det øker sannsynligheten for at hennes inntjeningssevne relativt sett reduseres ytterligere. Ulempene med en slik prosess blir særlig store ved skilsmisse. ”Besluten om vem som ska satsa på sitt yrkesliv, och vem som ska ta hovudansvaret för barnen när de är små, får med andra ord stora, men ofta oavsiktliga konsekvenser på sikt” (Ahrne & Roman, 1997:170). Også i psykologisk forstand kan konsekvensene av å avstå fra mye i yrkeslivet på grunn av hensynet til familien bli tyngre å bære på sikt (Tyrkkö, 1997). Det er grunn til å tro at det lange løps psykologiske konsekvenser vil gjøre seg særlig gjeldende der han ikke har gjort de tilpasninger til familien som hun har bedt om, det vil si der årene for henne har vært belastet med sterkt savn

## 5. Resultater

---

av fellesskapsfølelse (jf. side 82, artikkel IV og kap. 6) – og en kanskje like sterk urettsbevissthet (jf. side 85).

Samfunnets måte å forholde seg til situasjonen kan oppleves som en ekstra belastning. Et eksempel: Pressen har referert undersøkelser som konkluderer med at en del mødre ønsker seg hjem igjen. Når dette i media presenteres som uttrykk for hvordan kvinner *er* og uten problematisering, kan en komme til å overse viktige spørsmål. For eksempel dette: Springer noen av mødrenes ønske ut fra en erfaring med at hverdagene oppleves for stressende og presset for tid? Ville en del av de mødrene som i disse undersøkelsene ønsket seg hjem igjen, gjerne forblitt i noe arbeid ute hvis fedrene kom mer hjem slik at familiesituasjonen gjennom det ble mindre presset for tid? Ønsket mødrene som de gjorde, fordi muligheten for at far kunne komme hjem og overta mer der, virket for fjern, kanskje ikke engang som en mulighet? (Bø Ingerid), 1993; Kuperberg & Stone, 2008).

Et annet aspekt ved lange løp er diskutert av Paul Amato og Jacob Cheadle (2005). De har påvist at skilsmisse har konsekvenser ikke bare for de skiltes barn, men også for deres barnebarn. Disse forskerne fant at skilsmisse i en generasjon viste sammenheng med lavere utdanning, mer ekteskapelig konflikt og svakere bånd mellom barn og foreldre to generasjoner senere. Sammenhengene gikk via familiekjennetegn i mellomgenerasjonen, som lavere utdanning, mer ekteskapelig konflikt, mer skilsmisse og mer anspenhet i tidlige foreldre–barnrelasjoner. Her er både identiteter, kultur, struktur og relasjoner i omløp (jf. kap. 3).

Disse synspunktene på lange løp skal ikke tas til inntekt for det syn at begge foreldre bør arbeide full tid eller at det gode liv bare er å finne i arbeidslivet. Tvert imot kan jeg se flere gode sider ved redusert arbeidstid for foreldre og ved det å ha mer tid hjemme – gode sider for barn, gode sider for voksne og gode sider for parforhold. Men synspunktene bør tas til inntekt for en omsorgsfull vurdering av lange løp og en minst like omsorgsfull vurdering av hvordan mor og far deler arbeid og ansvar over tid (jf. side 41). Til det trengs kunnskap, evne til

å se og forstå hva som skjer, og dialog. Slike spørsmål kommer jeg tilbake til i neste kapittel.

Kapittel 5 startet med å vise og drøfte kjennetegn ved uttrykk for kjønnet ulikestilling i tre kontekster slik de er fremkommet i to studier og redegjort for i fire artikler (5.1). I kapittel 5.2 fulgte en oppsummering sett på tvers av kontekster – med hovedpoeng definert som asymmetri i krav, asymmetri i respons, vanskelig protest og store omkostninger. I kapittel 5.3 ble erfaringer med overganger og vekselvirkninger mellom kontekster utdypet. Underveis har risiko for skadelige konsekvenser vært berørt i flere sammenhenger, men denne risikoen ble satt i sentrum for interessen og gitt en utvidet drøfting i kapittel 5.4. Beskrivelsen av uheldige virkninger kan leses som en begrunnelse for ikke å være fornøyd med situasjonen som den er. Det som er tatt med, ser jeg som tilstrekkelig for å underbygge konklusjonen om at det som gjenstår av ulikestilling, er alvorlig og trenger vår oppmerksomhet. Neste kapittel vurderer implikasjoner av denne situasjonen.

## 6 Implikasjoner

I dette avsluttende kapitlet vil jeg formulere noen refleksjoner i forlengelsen av mitt prosjekt. Først vil jeg diskutere noen tenkte innvendinger mot prosjektet og noen problematiske sider av aktuell debatt om likestilling. Deretter vil jeg utdype et par tema som er berørt underveis: Spørsmålet om frivillighet eller forpliktelse når det gjelder å utføre omsorgs- og husarbeid er det første av disse. Ansvar som et spørsmål om å svare på behovene i en situasjon er neste tema. Endelig formuleres noen tanker om utfordringer vi står overfor, og om endring.

### 6.1 *Mitt prosjekt og dagens debatt*

Når en har oppmerksomheten rettet mot det problematiske, vil fremstillingen få et preg som med en viss rett kan kalles en elendighetsbeskrivelse. En ulempe med det er at vi ikke ser fremgangen som har skjedd. En annen er at både kvinner og menn fremstilles som mer entydige enn de oftest er – begge parter fortegnes. Jeg argumenterer for at vi må tåle disse ulempene for å oppnå en tydeligere innsikt i problemer som gjenstår med ulikestilte handlingsmønstre, og jeg forutsetter at lesere kan betrakte fremstillingen ut fra de betingelser som er gitt: Målet er ikke å beskrive hele gruppen av henholdsvis menn eller kvinner eller å si at menn og kvinner er bare slik som jeg beskriver, men å se på typer av kjennetegn ved ulikestilte handlingsmønstre, og diskutere prosesser som er involvert, og risiko for uheldige konsekvenser.

Når en snakker om kvinner som underordnet, formidles lett et inntrykk av kvinner som passive ofre. Kritikken mot å fremstille kvinner som passive har vært berørt i andre sammenhenger (side 75; 99 og artikkel III/Bø, 2008). Jeg har påpekt at det som fra én synsvinkel kan kalles å være passiv, kan fra en annen vinkel ses som en aktiv holdning. Da ser vi at begge kjønn er både passive og aktive. I samme ånd vil jeg argumentere for at begge parter kan ses som offer og begge som

agenter – snart det ene og snart det andre alt etter kontekst og perspektiv. Kunnskap om strukturer og kulturelle koder bidrar til at dette kan forklares og forstås – for eksempel kunnskap om større krav til foreldrerollen for mor enn for far og større krav til yrkesrollen for far enn for mor. Samtidig vet vi at motsetningen ikke behøver være så enkel som denne formuleringen antyder. Fordi mor har gått mer ut i yrkeslivet enn far har kommet hjem, kompliseres situasjonen. Hun stilles totalt sett overfor flere krav. Når i tillegg kravene om å ta hensyn til barna og parforholdet særlig rettes til henne, forsterkes denne tendensen.

Jeg har begrunnet hvorfor jeg i dette arbeidet har ønsket å se mest på mors situasjon (side 42f; 52; 85; 88, 102 og artikkel III/Bø 2008). Som den som finnes å ha minst frihet og kontroll, og den som blir stilt overfor flest krav, er hun utsatt for størst risiko for uheldige virkninger av situasjonen. Innvendingen om at menn nå deltar så mye hjemme at det i dag er galt å snakke om fortsatt ulikestilling, kan jeg ikke akseptere. For selv om noen par er kommet langt, mener jeg at det ennå er såpass mye av ulikestilte prosesser igjen i mange parforhold at det rettferdiggjør mitt søkelys. Innvendingen om at også menn har problemer og at det også er viktig å se mer direkte på menn og på særtrekk i deres situasjon, aksepteres selvsagt. Den voksende maskulinitetsforskningen ser både på menns nye problemer og på deres nye ferdigheter og gleder (se f.eks. Holter et al., 2008; Aarseth, 2008b). Denne interessen ønsker jeg velkommen.

Derimot ser jeg med bekymring på tendensene til antifeminisme som finnes i en del nyere mannsgrupperinger og i deler av offentlig debatt. Dels handler tendensene om motvilje mot arbeid for likestilling og dels om en forståelse av hva likestilling går ut på, som etter mitt skjønn bærer galt av sted. Et eksempel på det siste er ensidig vekt på blodsband – 'sædens rett' – som begrunnelse for rettigheter til far og en tilsvarende tendens til å se vekk fra omsorg for barnet som kriterium (Annfelt, 2005, 2008; Messner, 1998). Margunn Bjørnholt diskuterer hvordan dette og andre trekk i politikk og samfunnsliv viser "en utvik-

## 6. Implikasjoner

---

ling der den antifeministiske retningen har vunnet hegemoni i forhold til meningsdannelse og politikk, mens den profeministiske posisjonen som var kritisk til ”mannsrollen” i liten grad har et politisk uttrykk i dag” (Bjørnholt, 2007b:86). ”Fedregruppenes viktigste kampsaker har vært konsentrert om økte rettigheter og reduserte plikter ved samlivsbrudd” (op.cit.:95). Spørsmålet om fordeling av omsorgsansvar og omsorgsarbeid før samlivsbruddet berøres ikke (Bjørnholt, 2005). I Nederland peker Selma Sevenhuijsen (2000) på liknende forhold.

Vekten på arbeidet for likestilling i de nordiske land synes slik å ha blitt grepet av en del menn på en måte som gir nye fordeler til menn og ulemper til kvinner. Arbeidet for likestilling er blitt en maktressurs for menn (Andersen & Ravn, 2008; Annfelt, 2008). Et område hvor dette er særlig uheldig, gjelder diskursen om voldelige menn og det konkrete arbeidet med familier som lider under menns vold. I boken *Tackling men's violence in families. Nordic issues and dilemmas* (Eriksson et al., 2005) går det fram at vekten på menns rettigheter, på barnets rett til samvær med begge foreldre og på delt foreldreansvar som offentlig foretrukket løsning, fører til at voldelige menn får rettigheter i en grad som truer barns og kvinners trygghet, og at en generelt unngår å vurdere hvordan voldelige menn fungerer som fedre (Eriksson, 2005). Dette viser seg også i profesjonelt arbeid innen barnevern (Keskinen, 2005). Derimot setter yrkesgruppene som arbeider med familier der far er voldelig, ekstra store krav til hvordan mor utøver sitt foreldrekap (op.cit.). Familieforskning og voldsforskning ses i liten grad i sammenheng. Fordi en er redd for å sette ord på menns ansvar for vold mot kvinner og barn, virker også det til å beskytte menns rettigheter på bekostning av kvinners og barns trygghet (Eriksson, 2005; Hautanen, 2005). Igjen legges det stor vekt på den ansvarlige og sterke mor/kvinne, mens en når det gjelder menn/fedre, konsentrerer seg om tanken på positive muligheter og *håp* om verdifull kontakt og stiller få krav til kvaliteten i hans utføring av foreldreskapet (op.cit).

Med andre ord: Vi ser stor vekt på menns rett til å være delaktige, men ingen skjerping av fedres forpliktelser. Mot menns sterkt belyste

rettigheter står fremdeles kvinners selvfølgelige plikt til å ta hovedansvaret. Tegn på utbredelsen av en slik forståelse av likestilling kan blant annet observeres i diverse fjernsynsdebatter. Det som introduseres som en likestillingsdebatt, viser seg å bli en debatt om barnefordeling ved skilsmisser. Bak mitt arbeid ligger et ønske om sterkere søkelys på det som skjer fra starten i parforhold og familie når det gjelder deling av ansvar, arbeid og frihetsgrader – både med sikte på å forebygge problemer og med sikte på å ha bedre grunnlag for å diskutere hva som er rett og godt for barn ved skilsmisser.

Det kan bli innvendt mot min tilnærming at det er risikabelt å inspirere til mer oppmerksomhet mot skjulte problemer og dermed kanskje også inspirere til protest. Misnøye og protest er i seg selv risikabelt, og dermed er det grunnlag for å si at ønsket om mere egalitære parforhold, belaster dem (Christensen, 1980; Haavind, 1982). Vi har sett at tanken på risiko utgjør en sterk hindring når kvinner føler behov for å protestere (jf. om balansering 74ff; 83; 86; 102; 123 og artikkel III og IV). At protesten kan være risikabel, fjerner likevel ikke utfordringen om å protestere mot ulikestilling basert på kjønn. For det å unnlate å protestere kan også være risikabelt. Kapitlene foran har vist eksempler på det.

Dette at kvinner sier de er fornøyde selv i en klart ulikestilt situasjon, har vært kalt 'women's paradoxical contentment' (Major, 1987). Men at mange kvinner svarer 'greitt nok' om en ulikestilt situasjon, betyr ikke at vi kan være sikre på at familiene deres ikke lider under den. Noen av kvinnene kan på et ubevisst plan oppleve sinne og mistriivsel; familien kan preges av spenning og misnøye som kommer til uttrykk på mer eller mindre 'uforklarlige' måter; barn kan oppfatte denne misnøyen; alle parter kan få kroppslige reaksjoner av at problemer fortrenses, og så videre. I andre familier er kvinnens sinne og frustrasjon klart opplevd og får utløp, men er ikke dermed ufarliggjort. Er konfliktene tilbakevendende og situasjonen pares med opplevelsen av at arbeidet for endring er nytteløst, for farlig, eller for slitsomt,



## 6. Implikasjoner

---

skapes grobunn for en rekke skadelige reaksjoner og ringvirkninger – som dem som har vært belyst foran.

I den offentlige samtalen i Norge reises fra tid til annen spørsmålet om kanskje kvinners valg av redusert arbeidstid gir et bedre liv, og at vi derfor bør støtte dem i å velge som de gjør i stedet for å snakke om likestilling. Det kan være et godt alternativ å velge redusert arbeidstid (jf. side 118), ikke minst når full tid betyr en hverdag som oppleves som utålelig stressende, og når en med redusert tid oppnår å få bedre tid til barna. Men jeg ser ikke at dette må stå i motsetning til likestilling. Gleden over bedre tid til barna kan være like stor om reduisering av tid i yrkeslivet deles mellom far og mor, og særlig når en ved å dele bedre kan unngå de langsiktig negative virkningene av at bare hun reduserer (jf. side 41; 117), og når en samtidig kan vinne de langsiktig positive virkningene av at begge mestrer hjemmelivets krav, og at barn får nært samspill med begge foreldrene (Gulbrandsen, 2000; Nordenmark, 2004).

Et synspunkt som fremmes, er at det å velge å være mer hjemme er 'naturlig' for mor, og det å velge jobb ute er 'naturlig' for far. Jeg har i dette arbeidet vært opptatt av poenget med å *gjøre* kjønn, det vil si av at kjønn konstrueres gjennom praksis og dermed kan rekonstrueres. Samtidig er det klart at samfunnets diskursive praksis, alle tilbakemeldinger over år på hva vi som gutter og jenter eller menn og kvinner *forventes* å gjøre, vil forme våre følelser og vårt selvbilde slik at de ulike krav og forventninger etter hvert oppleves å komme innenfra. De blir noe den enkelte føler at han eller hun selv vil. På en måte blir kjønn da *både* noe vi *gjør*, og noe vi *er*. Det blir 'naturlig' for mor å være opptatt av å få til et godt liv for familien hjemme. Dette er ikke det samme som å tro på essens i betydningen av at væremåter er uløselig knyttet til biologi. Det er heller ikke å si at biologi ikke betyr noe. Det handler om at *gjør* vi noe lenge nok og mye nok, og får positiv tilbakemelding på det, så *blir/er* vi. Det handler også om at vi har potensiale for både å gjøre og bli noe nytt hvis vi mener det tjener viktige formål. Hvis kvinne og mann deler omsorgen for barn fra starten, og hvis storsamfunnets

struktur og kultur også fremmer dette mønsteret, kan det bli 'naturlig' for mannen å oppleve at han gjerne vil engasjere seg mer hjemme.

'Det er kvinnens egen skyld' eller 'hun har valgt det selv' opptrer ofte som argument i likestillingsdebatten. "Disadvantage seems to become a matter of women's choices alone" (Dixon & Wetherell, 2004: 180). Når en offentlig diskurs som plasserer skylden eller ansvaret hos henne, sjelden blir møtt av en kvalifisert motdiskurs, kan det ha en viss sammenheng med de mange talemåtene som nedvurderer og på annen måte vanskeliggjør diskusjon om likestilling. Det er vanskelig å være den som vil diskutere, når diskusjon om likestilt arbeidsdeling i et parforhold ofte blir nedvurdert eller fremstilt som noe risikabelt (Magnusson, 2006, 2008b). Og når protest mot ulikestilling blir avvist med henvisning til at hun er heldigere enn andre kvinner, eller til at han er bedre enn andre menn, eller til at kvinner i andre omstendigheter har det verre, blir protesten ofte sittende igjen i halsen – eller kanskje i magen. Der gjør den skade. Protesten må *presenteres* for å kunne bli konstruktiv. Spørsmålet må være: Hva er rettferdig og klokt når vi ser på mann og kvinne i parforhold hos oss i dag?

### **6.2 Frivillighet eller forpliktelse?**

Lisbeth Bekkengen (2002) fant i sin undersøkelse av permisjonstaking i småbarnsfamilier at er det noe mange er enige om, så vel blant foreldrepar som i arbeidsorganisasjoner, så er det at menns foreldrepermisjon må være frivillig. Menn kan gjerne være hjemme, men det må være frivillig, hører man sagt i den offentlige samtalen. Mitt svar er at siden det ikke er frivillig hvorvidt foreldre skal ta seg av barna sine, finnes det ingen prinsipielt god grunn til at det skal være frivillig for far. Begge foreldre har ansvar. Og skal valg deles på to, trengs grenser for den enkeltes frihet. Da kan det være en løsning at begge reduserer sitt yrkesengasjement – samtidig eller på skift – slik at goder og ulemper – omsorgsferdigheter og andre ferdigheter – blir bedre fordelt på både kort og langt sikt, og slik at familien som helhet unngår at hverdagen oppleves å være for hektisk.

## 6. Implikasjoner

---

'Valget er ditt'/'velge selv' – er slagord i tiden. Men vekten på individuelle valg kan bli et problem i et samfunn med gap mellom prinsipper og praksis. Joanne Baker har i en artikkel om valgets ideologi (Baker, 2008) vist hvordan entusiastisk tilslutning til idéen om individuelt valg kan skjule den faktiske sosialt genererte ulikestillingen som ennå finnes. Kvinnene Baker intervjuet, gikk langt for å hindre at de skulle bli sett på som svake og ettergivende. De la stor vekt på egne valg og på at de hadde seg selv å takke hvis noe var vanskelig. De forente påstanden om at vi har likestilling nå, med sin egen erfaring med vold eller ulikestilt foreldreskap ved å omdefinere situasjonen som noe som viste deres individuelle styrke og utholdenhet.

Selvforbedring og ansvar for egen skjebne er så fundamentalt i senmoderniteten og neoliberalismen at tolkninger som understreker selvbestemmelse, kreves selv i de vanskeligste situasjoner. Pamela Stone (2009) har pekt på en egen 'valgets retorikk' (choice rhetoric). Hun viser hvordan kvinner går langt for å fremstille seg selv som styrt av egne valg. Det gjør de selv når det at de reduserer sin arbeidstid – eller slutter yrkesarbeidet – kommer som resultat av at mannen bidrar lite hjemme og arbeidsplassen er lite fleksibel. Hanne Haavind er av dem som har pekt på slike forhold hos oss. Hun minner oss vedvarende på at 'valgt selv' ikke behøver bety at maktforhold ikke er i spill (Haavind, 1987, 2000, 2008).

Utsagn som gir kvinnen alene ansvaret for den situasjonen hun har, legger en tilleggsbelastning på kvinner som strever med å få til mer likestilling. Poenget er ikke at kvinner ikke har medansvar, men at det er både ufruktbart og urimelig å konkludere med at kvinners opplevelse av urettferdighet er noe menn kan skyve unna med henvisning til at kvinnen har ansvaret selv fordi hun velger fritt i dag. Ingen er helt fri og uavhengig, og frie valg kan dessuten ikke være et ideal vi forholder oss ukritisk til. Enhver må reise "spørsmålet om hvor mye frihet kan jeg skaffe meg uten at min tilknytning til den andre går i stykker" (Wærness, 2003:15). Vi er alle forbundet med hverandre, og vekst i evne til forbundethet må verdsettes like høyt som vekst i evne til

uavhengighet (Beasley & Bacchi, 2005; Fletcher, 1999; Miller, 1986; Sevenhuijsen, 2000; Surrey, 1991; Tronto, 1994). Evne til å *se* forbundetheten er en nødvendig del av dette.

Flere har fremhevet hvordan mange menn har en tendens til å se på daglig omsorg for barna som et spørsmål om valg, mens kvinnene oftest opplever det som en forpliktelse (artikkel III/Bø, 2008; Lacroix, 2006; Perkins & DeMeis, 1996; Vincent et al., 2004). Fordi det også finnes beskrivelser av unntak, for eksempel av menn som ser ansvaret for barna som en forpliktelse (Lacroix, 2006, Hvistendahl, 1994, Holter 2008), kan vi se at forskyvning i retning av forpliktelse for begge er mulig. Forpliktelse (obligation) forstås i denne sammenhengen ikke negativt – som noe det er om å gjøre å slippe – , men som noe en ser som rett og meningsfylt – kanskje endatil som et privilegium.

Også når en opplever omsorg for barn og andre hverdagsaktiviteter i hjemmet som dypt meningsfylte, kan det være en styrke at oppgavene deles. De blir ikke mindre meningsfulle om de deles. Tvert om kan de bli mer meningsfulle om de erfares som *felles prosjekt*. Det som også kan være tungt i daglig omsorgsarbeid, kan bli lettere når en er sammen om det. Omsorgens omkostninger – 'the cost of caring' (Roxburgh, 2005:1063) – reduseres når de deles. Jeg mener med andre ord at sjansen for en positiv opplevelse av forpliktelse er særlig stor når en bygger på enighet i parforholdet om hvordan forpliktelser og friheter skal fordeles.

Det er interessant å følge Selma Sevenhuijsen – nederlandsk politisk teoretiker med etikk og omsorgspolitik som spesialitet – når hun drøfter forholdet mellom forpliktelse og ansvar (Sevenhuijsen, 2000). Hun snakker om to tilnæringsmåter til spørsmålet om forpliktelse i politisk sammenheng. Den ene tar forpliktelse som en naturlig og nødvendig følge av rettigheter. Den andre tar forestillinger om ansvar som utgangspunkt. Sevenhuijsens standpunkt er dette: Bedre enn å se samfunnet som bestående av autonome, individuelle rettighetshavere som har noen plikter for fellesskapet, er det å ta idéen om 'selv-i-forbundethet' som inntakspunkt for tenkning om ansvar og forpliktelse.

## 6. Implikasjoner

---

Hun argumenterer for at forholdet mellom rettigheter, forpliktelse og ansvar ikke kan bli tilstrekkelig forstått uten å ta hensyn til *omsorg*. Det som best kan lede oss gjennom stadig tilbakevendende moralske dilemma, er ikke 'plikt' ('duty'), men snarere situerte spørsmål som 'hvordan kan jeg best uttrykke mitt omsorgsansvar?' Sevenhuijsen (op.cit.) er opptatt av omsorg både som moralsk tilbøyelighet og som praksis, og mener at omsorg ikke må begrenses til private relasjoner, men også bli en offentlig 'dyd'.

Ser vi Sevenhuijsens (2000) diskusjon av forpliktelse, ansvar og omsorg inn i drøftingen av kjønnede mønstre, kan vi merke oss hennes kommentar til fremgangen vi har sett i likestilling mellom kvinner og menn: Det har vært fremgang, ja, men vi er ennå langt fra idealet om demokratisk omsorg. Ikke bare er daglige omsorgsaktiviteter ujevnt fordelt mellom kvinner og menn, men vi ser også fremdeles i vesentlig grad kjønnede mønstre i omfanget av hvor mye individer føler seg ansvarlige for hvordan andre har det, og hvor mye de er emosjonelt utrustet for å gi omsorg. Emosjonell kompetanse ses ikke på som biologisk gitt, men tvert om som påvirkelig av praksis. Gjennom erfaring med praktisk omsorg for seg selv og andre, ikke minst for egne barn, utvikles evne til å 'tone seg inn' i andres behov og ønsker og evne til å ta fullt ansvar for omsorg (Brandth & Kvande, 2002; Gulbrandsen, 2000) <sup>28</sup>.

Sett i forhold til diskusjonen om frihet kan vi notere at Sevenhuijsen (2000) med referanse til Nancy Hirschmann, setter et frihetsbegrep bygget på abstrakt individualisme opp mot en frihet som *starter med ansvar* og som "requires us to begin our understanding of human freedom from the perspective of interconnection and relationship" (Hirschmann, 1997:69). Både Hirschman og Sevenhuijsen minner om at selv det mest autonome menneske er avhengig av andre mennesker og av andres omsorg. På bakgrunn av en slik tankegang vil det være en styrke for parforhold hvis både menn og kvinner ser dimensjonene i sin

---

<sup>28</sup> Begrepet 'emotional literacy' – emosjonell leseferdighet – (Orbach, 1998) fanger nettopp at det handler om evne til å 'lese' og forstå følelser hos seg selv og andre.

gjensidige avhengighet – sin forbundethet. Det vil være en styrke at begge er opptatt av den andres uavhengighet likeså vel som av sin egen. Vi er alle plassert i forbundethet. Vi trenger alle omsorg, både å få og å gi. Omsorg er arbeid, og det er en verdifull sosial aktivitet i sin egen rett. Spørsmål om fornyelse av moralitet bør tas mer i retning av praktisk etikk enn i retning av å ta abstrakte lovavledede normer som grunnlag for tenkning om moral, hevder Sevenhuijsen (2000).

Her i Norge er Kari Wærness (2003) blant de fremste talspersoner for slik tenkning. Hun viser hvordan den feministiske omsorgsetikken legger vekt på at frihetsverdien må settes inn i et større bilde av verdier og behov, og at det er særlig viktig å relatere frihet til verdier og behov som er knyttet til omsorg og rettferdighet. Når kvinners innsats som omsorgsgivere synliggjøres som en begrensning av deres frihet, gir denne etikken samtidig argumenter for en redistribusjon av omsorg fra kvinner til menn (op.cit.:18).

### **6.3 Svaret i ansvar**

I resultatene fra mine studier har jeg fremhevet mangel på respons – eller svar – til mor som problem for hennes og familiens trivsel. Her vil jeg drøfte svar sett som ledd i ansvar og rette søkelys mot det forhold at kravet til likestilling i vår kultur ses som et tilbud snarere enn som en norm (Skrede, 2004) (jf. frivillighet vs. forpliktelse). I sin doktorgrads-avhandling *Om ansvar* gjennomgår Ulla Johansson (1998a) ulike ansvarsbegrep hentet fra forskersamfunnet og ser deretter på ansvarsbegrepets plass og innhold gjennom feltarbeid i tre ulike svenske bedrifter i boligforvaltningsbransjen. I dette feltarbeidet observerer hun et ansvarsbegrep som viser stor likhet med begrepet slik det ble utviklet av Mary Parker Follett på begynnelsen av 1900-tallet, og som ble videreutviklet på 1990-tallet av feminister og andre kritikere av et rasjonalistisk ansvarsbegrep. For Follett (1941; 1920–49/1995) var ansvar koblet til subjektets bevisste svar på en situasjon. Folletts resonement var ikke-hierarkisk – til forskjell fra hierarkiske ansvarsbegrep som står sentralt i organisasjonsteorien. Hun var opptatt av spesifikke

## 6. Implikasjoner

---

situasjoner snarere enn av generelle prinsipper. I stedet for konfliktløsning gjennom prioritering og hierarkisering ville hun ha åpne påvirkningsprosesser (dialog, sirkulær respons) der deltakerne stadig forandres og sammen utvikler kontroll over situasjonen.

Jeg ser Folletts og oppfølgernes ansvarsbegrep som anvendelig også i familiesammenheng. Ansvar betegner etter denne forståelsen en situasjon der noen må 'svare an' og redegjøre for sin handling (Johansson, 1998a:59f). Vi har foran sett at i familien er en del menns atferd preget av at de ikke finner det nødvendig å redegjøre for sine handlinger eller svare på kvinnens henvendelser. Han hører det hun sier – men det er opp til ham om han vil ta hensyn til det, det vil si om han vil svare henne (Haavind, 1992). Mor venter på fars valg. Han avgjør selv om han vil ta hensyn til det han vet om hennes ønsker når han gjør sine valg (artikkel III/Bø, 2008; Jakobsen, 1999). Hvis hun strever for å få ham til å gjøre mer hjemme/mindre ute og ta mer hensyn til henne/barna, svarer han kanskje uvillig eller slett ikke (f.eks. Haavind, 1987; Komter, 1989). Flere forskere har observert det de benevner som mors omsorg for andre uten gjensvar/gjensidighet (Kaul & Slagnes, 1980; Komter, 1989; Sørensen, 1980; Wærness, 2000).

Mangel på (gjen)svar til mor fra far ser jeg som mangel på ansvars-taking i hjemmet fra hans side. Problemet med mangelen på svar er både at det gir mor urimelig mye arbeid, og at situasjonen gir henne emosjonelle omkostninger. Uteblivelse av svar er samtidig uteblivelse av anerkjennelse og disponerer for at den som ikke får svar, opplever å bli møtt med forakt – en kilde til skamfølelse og sinne/protest. Uten svar skades eller forsvinner fellesskapsopplevelsen. Med det følger omkostninger som treffer parforholdet og barna, og som gir ringvirkninger i videre sirkler. Det forskningen viser om risiko for uheldige virkninger av handlingsmønstre som representerer mye fravær fysisk og psykisk – lite respons –, understreker alvoret i denne konklusjonen. Kapittel 5.4 har tegnet noen streker til et bilde av omkostninger (jf. side 93ff.; se også artikkel IV).



Det å gi svar – vi kan også snakke om responsivitet – er sett som sentralt i et likestilt parforhold (Knudson-Martin & Mahoney, 1998), som del av omsorg (Sevenhuijsen, 2000; Tronto, 1994) og som ledd i ansvar (Johansson, 1998a). I artikkel III ble responsiviteten berørt gjennom begrepene 'attentiveness' og 'accomodation' i parforhold. I artikkel IV ses den som en side av psykologisk nærvær. I det ulikestilte parforholdet yter menn relativt lite av oppmerksomhet overfor og tilpassning til kvinnen. Når Seymore Miller (1971:38) skriver om behovet for 'perceptiveness' og 'willingness to engage' for likestilling, berøres noe av det samme. Jeg foreslår at responsivitet defineres til å romme både oppmerksomheten og viljen til å svare på behov en blir oppmerksom på.<sup>29</sup>

Min empiriske studie bidrar til å begrunne at det trengs tydeligere svar – mer responsivitet – også fra arbeidslivet og fra ulike andre institusjoner. Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (2002) hevder at fordi forholdet mellom arbeid og familie i Norge i stor grad reguleres og løses via statlige velferdsordninger, har dette i realiteten fritatt bedriftene fra å utvikle en egen familiepolitikk. At forholdet mellom familie og arbeid er relativt lite tematisert i bedriftene, stemmer med inntrykk fra min empiriske studie (jf. side 92f. og artikkel I/Bø, 2006b). Lite tematisering og ingen eksplisitt familiepolitikk kan ses som et utydelig svar fra arbeidslivet til familien. Et tydeligere formulert svar til ansatte i forhold til deres familiebehov er nødvendig for å utvikle et best mulig samspill mellom arbeid og familie. Det trengs svar både i form av en klart utformet familiepolitikk og i form av tydelig støttende handlinger, for eksempel eksplisitt støtte til fars familiepermisjoner.

Målet om klare svar krever engasjement i arbeidslivet for å lære mer om hvordan familie og arbeid påvirker hverandre gjensidig, om risikoen ved å ikke ta familiehensyn og om mulighetene som ligger i å

---

<sup>29</sup> Å definere ikke-svar som en type svar er her å omgå problemet, for ikke-svar er nettopp den typen svar som dette arbeidet definerer og drøfter som problematisk – det vil si som medfører risiko for skadelige konsekvenser.



## 6. Implikasjoner

---

utvikle organisasjonen for å kunne møte slike hensyn bedre. Det finnes erfaringer som tyder på at det går an å endre organisasjoner på måter som tjener både bedrifter og familier (Bailyn & Fletcher, 2003; Bailyn et al., 2000; Fletcher, 2001; Fletcher & Bailyn, 1996). "There is a growing recognition that successful equality measures will need to win hearts and minds rather than just achieve reluctant compliance" (Liff & Cameron, 1997:44). "Thus, the corporate world must expand its conception of why it needs to be concerned about WHI/HWI related issues<sup>30</sup>." (Peeters et al., 2005, jf. også Martin, 2006). Det handler både om å forstå uheldige virkninger av eksisterende situasjon og om å forstå hvilke muligheter som finnes for vinning ved endring. Tiden er inne til å rette ny oppmerksomhet mot arbeidslivets engasjement for familien (Bjørnholt, 2007a; Ellingsæter, 2004; Goodman & Crouter, 2009).

Hva arbeidslivet har å vinne på å skaffe seg god innsikt i tilgjengelig kunnskap om den gjensidige påvirkningen mellom familie og arbeid, og på å forholde seg aktivt til ansattes familiebehov, kan eksemplifiseres: Arbeidsledelsens fleksibilitet i nødssituasjoner og vilje til å diskutere familierelaterte problemer på en sensitiv måte har vist seg å være sentral for trivsel og ytelse på jobb (Clark, 2002); negativ atmosfære på jobb har ført til reduksjon i positivt foreldreskap (Costigan et al., 2003); jobber med mer autonomi og mer kontroll for de ansatte ser ut til å gi mindre konflikt og stress, bedre trivsel og mestring og bedre helse (Crompton & Lyonette, 2006; Davies & McAlpine, 1998; Floderus et al., 2009; Galinsky et al., 1996; Murry et al., 2008) og større kreativitet (Kellogg, 2002). Jeg vil også trekke fram disse resultatene: Foreldre med mer opplevelse av autonomi og mening på jobben og med mer positiv holdning til likestilling, opplevde mindre konflikt mellom arbeid og familie (Nomaguchi, 2009). Trening i foreldreferdigheter kan ha virkning på effektivitet både hjemme og på jobb (Martin & Sanders, 2003). Kvinners opplevelse av familie-

---

<sup>30</sup> WHI står for work-home-interference, dvs. arbeidslivets forstyrrende innvirkning på hjemmelivet. HWI står tilsvarende for home-work-interference, dvs. hjemmelivets forstyrrende innvirkning på arbeidslivet.

situasjonen kan både forutsi og fremme jobbtilfredshet (Sinacore-Guinn & Akçali, 1999).

I dette arbeidet har jeg også trukket inn barnehagens rolle når det gjelder å gi klare svar til barn og foreldre i spørsmål som vedrører psykologisk og sosialt kjønn (jf. side 72 og artikkel II/Bø, 2006a). Det trengs kunnskaper om hva som skaper og opprettholder det kjønnede i strukturer, kulturer, relasjoner og individer for at personalet skal kunne utvikle tilstrekkelig refleksjon om hvordan en kan gå fram for å støtte både gutters og jenters utvikling og utviklingen av et likestilt foreldreskap. En ny evaluering av hvordan barnehagenes rammeplan blir gjennomført i praksis, peker på mangefulle kunnskaper både i barnehagene og i forvaltningsapparatet (Østrem et al., 2009). Ved å utvikle sin bevissthet på feltet vil de ansatte stå sterkere i arbeidet for å involvere far – både i barnehagen og i andre kontekster – samtidig som de sørger for tydelig anerkjennelse for både mor og far. Også skolen kan utvikle sin evne til responsivitet og tydelighet i forhold til kjønn (Hjälmeskog, 2000). Helsevesenet er nok en institusjon som trenger å styrke sin evne til å møte foreldre med reflekterte holdninger til foreldreskap som kjønn fenomen (Gulbrandsen, 2000). Ikke minst helsestasjonene som møter så å si alle norske familier med små barn, vil kunne spille en viktig rolle i denne sammenhengen.

Tydelige svar – responsivitet – i forholdet mellom arbeidsplass og familie og mellom barnehage og familie, bør suppleres med god kommunikasjon mellom barnehager og arbeidsplasser. Jeg ser behov for formidling fra barnehage til bedrift både om mål for barnehagens arbeid generelt og om meningen med bestemte tiltak. Trolig kan alle parter vinne på å utvide perspektivet for samarbeidet. Barnehagen har både ved sin kontakt med bedriftens representant i sitt styre og i andre sammenhenger en mulighet for å bidra til bedre forståelse i arbeidslivet for viktige verdier i barnehagens bestrebelser. Bedriften på sin side kan ha mye å gi til barnehagen ved å formidle noe om sitt innhold – produkter, arbeidsprosesser og mennesker. I slike sammenhenger kan spørsmålet om hvordan bedrifter og barnehager sammen kunne lette

## 6. Implikasjoner

---

den daglige situasjonen for familiene, ha sin plass. Da trengs også innsikt i kjønnede krefter. Samtaler der flere parter sammen får innsikt i gjensidige påvirkningsprosesser mellom individer, mellom kontekster, og mellom individer og kontekster, vil kunne bidra til større felleskap når det gjelder å diskutere hva familier trenger fra barnehager og arbeidsplasser. Også arbeidsplassens og barnehagens behov må med i diskusjonen. Slike diskusjoner kan utgjøre en verdifull bakgrunn for bedriftenes arbeid med å utvikle skrevne strategier for hvordan de ansattes familiebehov best kan møtes.

Par og familier trenger støtte – svar – fra storsamfunnets struktur og kultur. Storsamfunnet Norge er i dag til stede med rett til betalt permisjon ved fødsel og barns sykdom for foreldre som er knyttet til arbeidslivet. Staten har de senere år lagt til rette for at fedre skal øke sin andel av disse permisjonene. Fedre har også økt sin andel, men når det gjelder å få til vesentlig økning ut over tiden som er *reservert* for far (fedrekvoten), har mulighetene blitt relativt lite utnyttet (St. prop. 1. 2009-2010)<sup>31</sup>. At fedre etter hvert får opptjeningsrettigheter som er uavhengige av mors, bør kunne bidra til at mulighetene for fars permisjon blir bedre utnyttet (Grambo & Myklebø, 2009).

At omsorgsarbeid har lav status, enten det utføres hjemme eller ute, er på den annen side sannsynligvis en hindring for videre utvikling på dette feltet. Arnlaug Leira (1989) har hevdet at vi mangler et begrep for statsborgerskap som anerkjenner omsorgens betydning for samfunnet. Flere forskere har bidradd med arbeid som belyser omsorgens sentrale samfunnsmessige betydning (Fraser, 1997; Held, 1998; Knijn & Kremer, 1997; Leira, 1989; Sevenhuijsen, 2002; Tronto, 1994; Wærness, 2004). Og vi har alle erfaring med omsorgens betydning for den enkelte, for familien, i barnehagen, på arbeidsplassen eller i andre kontekster vi ferdes i. Men så lenge omsorgsarbeid fortsatt er dårlig betalt og har lav status, er det vanskelig å innsnevre gapet mellom teori og praksis. Her ligger det store utfordringer for velferdsstaten. Hvordan

---

<sup>31</sup> Proposisjonen oppgir at i 2008 var det ca. 16,5 % av fedrene som tok ut mer enn fedrekvoten. Fedrekvoten benyttes – i varierende omfang – av ca. 90% av fedrene.

kan vi tenke og handle for å heve omsorgens anseelse og tiltrekning? Spørsmålet skal ikke drøftes videre her, men to kommentarer får plass: 1) Vi må lønne omsorgsarbeid i arbeidslivet bedre enn til nå. 2) Vi må tydeligere anerkjenne verdien av omsorgs- og husarbeid hjemme.<sup>32</sup>

### **6.4 Utfordring og endring**

Det stemmer til alvor å sette seg inn i risiko for skadelige konsekvenser av ulikestilling i parforhold. Ulikestilling er da ikke definert som en bestemt måte å ordne arbeidsdelingen på, men som en situasjon der ressurser og ansvar er ujevnt fordelt, og der det mangler gjensidighet i oppmerksomhet og omsorg overfor og tilpasning og svar til den andre. Jeg har undersøkt noen spørsmål, og mener vi bør arbeide videre med å forstå og formidle risiko for skadelige konsekvenser av ulikestillingen. Særlig mener jeg vi bør gå dypere inn i disrespektens psykologi – i skammen, sinnet og indignasjonen (Honneth, 1994, 2003) og i virkningene og ringvirkninger av dette. Dessuten tror jeg det er viktig å ta med tristheten og mismotet. Å kjempe med slike følelser betyr et vanskelig identitetsarbeid og andre daglige belastninger. Om den som har omsorg for barn, taper optimismen og den gode selvfølelsen på grunn av forholdet til sin ektefelle eller partner, er det like alvorlig for barna som om det som skaper tristheten og mismotet – eller sinnet – er materielle forhold. På den annen side må vi utforske de positive mulighetene. Hva vet vi om kjennetegn ved parforhold som fungerer bra, og om hva som er å vinne på å komme ut av det ulikestilte?

Endring er ofte vanskelig. ”Rebalancing power within a marriage requires hard work and a certain amount of discomfort on the part of members of the couple” (Horst & Doherty, 1995:79). Endring inne-

---

<sup>32</sup> Punkt to aktualiseres av en ny, norsk studie. Den viser at selv om deling av økonomiske ressurser og ansvar er det vanligste mønster i norske familier, så øker antallet familier som velger atskilte og uavhengige systemer for økonomisk fordeling. ”This increase in divided systems of money management may lead to new gender inequalities because of the lack of recognition of the value of domestic labour and family care as part of the common provision” (Knudsen & Wærness, 2009:39).

## 6. Implikasjoner

---

bærer en viss destruksjon og smerte som gjør det tungt å komme ut av det gamle (Borchgrevink, 1995). Men at det ikke er lett å få til endring, kan ikke være et avgjørende argument mot å prøve. Vi må prøve både av hensyn til individene og av hensyn til ringvirkningene som forplanter seg mellom individer og kontekster og mellom kontekster. I de senere år har vi fått data som tyder på at likestillingen er en av nøklene til de nordiske landenes gode posisjon i verden: konkurransekraften, det generelt høye utdanningsnivået, innovasjonen og innbyggernes relative tilfredshet med livet. De fleste forskningsindikatorer peker i den retningen, både når det gjelder kvinner og menn (Holter et al., 2008). Stort sett ser det også ut til at kjønnsbalanserte arbeidsforhold gir bedre trivsel og arbeidskultur enn enkjønnede eller ulikestilte arbeidsforhold (Gislason & Holter, 2007). Kjønnsbalanserte arbeidsforhold ute henger nær sammen med kjønnsbalanserte arbeidsforhold hjemme.

Historien har vist oss at hva som føles mest naturlig, ikke er låst eller upåvirkelig. Det betyr at med endring av praksis og strukturell støtte for endringene kan nye former for arbeidsdeling etter hvert føles like naturlige. Det har lenge vært et krav til jenter og kvinner at de må ha andre som premiss for sine handlinger (Andenæs, 1992; Gulbrandsen, 1998; Haavind, 1987), og vi har sett mange eksempler på at dette er blitt kvinnenenes krav til seg selv. Den samme forskningen har vist at verken lærere eller foreldre har ventet at gutter skulle lære samme type hensyntagen. Hvis hensyn til andre blir krevd av gutter like mye som det blir krevd av jenter, er det grunn til å tro at gutter – og menn – kommer til å føle at det er naturlig – og nødvendig – å tenke over konsekvenser for andre av det de velger å gjøre. En slik omtanke er en nødvendig del av å yte omsorg for andre, og dette kan læres. Det finnes flere eksempler på at det nytter å arbeide med kjønnete tenke- og væremåter både i barnehagesammenheng og skolesammenheng (Hjälmeskog, 2000; Olafsdottir, 1998; Ve, 1991). At endring i menns ansvar og praksis influerer på deres måte å forholde seg til både familie og arbeid (Coltrane, 1998; Halrynjo, 2009), tyder på at også familien kan bidra.

Problemstillinger berørt i dette arbeidet, peker ut to hovedveier til endring: For det første trenger vi arbeid for at partene skal lære å *se* mønstrene tydelig og forstå hvilke ringvirkninger de kan gi – det vil si arbeid for *høynet bevissthet om ulikestilte praksis og dens konsekvenser*. For det andre trenger vi arbeid for å *fremme nye praksiser* – og særlig arbeid for å utvikle partenes motivasjon for besluttsom innsats for bedret likestilling, både individuelt og på samfunnsplan. Med en annen formulering kan vi si at vi trenger å *lære om* situasjonen, og vi trenger å *svare på* den med større trykk og tydelighet. Det gjelder mannens og kvinnens svar i parforholdet, samfunnets svar gjennom politikk for fordeling, anerkjennelse og omsorg, privat og offentlig svar rettet mot barns og unges sosialisering, og arbeidslivets svar gjennom utvikling av organisasjoner. Både individ, relasjon, kultur og struktur er involvert – og må involveres (jf. Acker, 1993 og side 21–30 foran).

Det foreliggende arbeidet ses først og fremst som et bidrag til endringsvei nummer en: *å lære å se mønstre og tenke konsekvenser*. Samtidig bygger arbeidet på det syn at endring langs vei 'en' bør kunne bidra til endring langs vei 'to'. Å lære å se mønstre og forstå konsekvenser kan hjelpe oss til å se hva slags ny praksis som trengs, og skape motivasjon for å ville og så faktisk iverksette ny praksis.

Motivasjon er viktig. Helene Aarseth hevder at det å bruke splittelse og hierarkisering mellom det mannlige og det kvinnelige som teoretisk utgangspunkt, gir "lite stoff å hente til en forståelse av hva som skulle motivere menn til endring" (Aarseth, 2008a:82). Konklusjonen bygger på en tanke om at et slikt teoretisk utgangspunkt bare kan oppnå å skape dårlig samvittighet hos menn, og, sier Aarseth: "Dårlig samvittighet har aldri forandret verden" (op.cit.:87). Jeg enig i at det ikke duger å satse på hva samvittigheten alene skal utrette. Mitt poeng er et annet: Jeg tenker at større bevissthet om hvilke skadevirkninger som kan unngås ved å motarbeide splittelse og hierarkisering, og derigjennom bevissthet om hva som er å *vinne*, kan gi næring til motivasjon for endring. Det en ser og forstår, gjør noe med hva en ønsker og vil. Omsorgen for den andres behov kan få verdi som sidestilt med om-

## 6. Implikasjoner

---

sorgen for egne behov. Erkjennelsen av forbundetheten og dens dynamikk kan gi drivkraft til en type prosjekt: En ønsker å dele så mye på arbeidet med felles hjem og familie at det kan bli like gode betingelser for annet arbeid for begge. Erfaringer med frukter av det likestilte prosjektet i form av en ny og bedre opplevelse av parforholdet og ringvirkninger av dette, kan så opprettholde motivasjonen for å få til likestilte relasjoner. *Vi har lyst til å få det til.*

*Innholdet* i fellesprosjektet kan være det som kjennetegnet par som gikk inn for likestilling gjennom det Aarseth (2008b) har kalt 'estetisk-ekspressiv selvutfoldelse', eller det kan være noe annet. Aarseths par var alle 'likestillingens spydspisser' – par med høy utdanning der begge jobbet tilnærmet like mye i kunnskapsintensive jobber og hadde tilnærmet lik inntekt. Andre kjennetegn ved parforholdet vil gi andre typer utgangspunkt for å finne en vei til et mer likestilt fellesskap. Jeg foreslår at lysten også kan vokse ut av ny innsikt, og kanskje særlig ut av å prøve nye handlingsmønstre og erfare gode konsekvenser. Kanskje det til og med kan gå en vei fra innsikt via dårlig samvittighet til forsøk med ny praksis og videre til gode erfaringer og til lyst?

Mitt poeng er at utgangspunkt i forpliktelse og ansvar ikke utelukker lyst. Aarseth viser selv en mulighet for å underbygge et slikt poeng. "Når du først begynner å ta del i et prosjekt, blir det mer interessant og mer involverende," sa fedre i hennes prosjekt (Aarseth, 2008c:17). "Akkumulativ dynamikk", "involveringen blir selvakselererende" og "lysten genererer ny lyst" – er uttrykk forskeren bruker om dette (op.cit.:17–19). Dessuten legger hun selv vekt på at de estetisk-ekspressive hjemskapingsprosjektene som fungerte så bra for hennes par, "bygger videre på husholdsfellesskapet som et arbeidsfellesskap" (Aarseth, 2008b:207) og på en "lyst til forpliktelse" (op.cit.:198). Jeg ser at Aarseths par kommer til likestillingen via avkjønnede estetisk-ekspressive prosjekter, men jeg foreslår at det også går an å komme dit ad andre veier. Jeg forstår at Aarseth kunne oppdage det hun har oppdaget, nettopp ved å se vekk fra spørsmålet om makt og arbeidsdeling, men jeg mener samtidig at det fremdeles er interessant og



nødvendig å lære mer om den kjønnede makten og tregheten og om risikoen forbundet med den.

Som nevnt over, er mitt forslag at en av de andre veiene kan være innsikt i hva som er å vinne ved større likedeling og en tydeligere gjensidighet. Jeg tenker også at mannen likeså vel som kvinnen kan ta avspark i en erkjennelse av forpliktelse og komme derfra til ny praksis, ny erfaring og ny lyst. Aarseth skriver om hvordan mennene gjennom prosjekter knyttet til barn, til mat eller til bygging og oppussing utviklet et nytt engasjement for hjemskapingen, en ny "følelse for det" (Aarseth, 2008b:142;197). Samtidig inneholder fremstillingen også indikasjoner på potensielle svakheter i den nye magien. Jeg vil tro at store byggeprosjekter av den typen som Aarseth beskriver, noen ganger kan komme farlig nær å 'sprengne skjemaet' når de kommer på toppen av krevende jobber for begge parter. Jeg tenker også at det ikke alltid vil passe å gjøre hverdagens behov for rydding og tørking om til et stort prosjekt om 'å vaske ned kjøkkenet'. Det synes relevant å spørre om det å se ulikestillingen 'i øynene' og ha *forpliktelsen som utgangspunkt* kanskje kan gi en større soliditet i motivasjonen enn hvis alt må gjøres om til spennende prosjekter før motivasjonen kan komme.

Uansett er Helene Aarseths grep og utlegning inspirerende å ha med på veien videre i arbeidet for likestilling mellom kvinner og menn. Som en supplerende kilde til inspirasjon vil jeg avslutte mitt arbeid med å tegne noen streker til bildet av par som får likestillingen til å fungere, slik dette bildet fremstår i noen andre kilder:

Eva Magnusson (2006) fant i sin undersøkelse av par fra Sverige, Danmark og Finland følgende kjennetegn: De mest likestilte parene ga kvinnens og mannens yrkesarbeid like stor betydning, enten slik at begge var like fokuserte på det betalte arbeidet, eller slik at begge var like familiefokuserte. De likestilte parene hadde en betydelig jevnere fordeling av fritidsaktiviteter – ofte etter at *hun* hadde protestert på urettferdighet. De skilte seg fra de andre parene ved at de i betydelig høyere grad enn de andre så ut til å ha bevisstgjort seg om aktuelle spørsmål og hadde diskutert dem mer prinsipielt. Hun og han hadde



## 6. Implikasjoner

---

arbeidet seg fram til felles forestillinger om hvordan visse hjemmearbeidsoppgaver fungerer. Konflikter og diskusjoner handlet gjennomgående om uenighet om tolkning av hva de var blitt enige om når det gjelder standard for hjemmearbeidsdelingen. Kjønnforskjellsresonnementet ('menn er sånn og kvinner er slik') var fraværende, også i stor grad individualpsykologisk orienterte resonnementer ('jeg er nå engang sånn – derfor gjør jeg ikke husarbeid'). Likestillingstenkning var en sentral del av parenes identitet, og positiv likestillingsretorikk fantes hos de fleste; hos noen var dette ganske fremtredende.

Flere har notert at likestilte par kjennetegnes av en felles forståelse av situasjoner og oppgaver. Partene definerer situasjoner på samme måte (Syltevik, 2000; Thagaard, 2007; Bjørnholt, 2009). Når vi også lærer at likestilte forhold kjennetegnes av gjensidig omtanke for hvordan egne handlinger har konsekvenser for den andre (Knudson-Martin & Mahoney, 1998), bygger dette opp under det som tidligere er fremhevet om belastningen i å oppleve at du og din partner ikke spiller på lag, og styrken i å oppleve at dere står sammen. Det tyder i samme retning når lik grad av emosjonell involvering i familien fremmer tilfredshet og stabilitet i relasjoner (Sprecher et al., 2006), og når det understrekes at intimitet vokser fram når to mennesker kan samarbeide om å skape mening i sitt forhold (Rampage, 2003).

Skal en utvikle felles forståelse og gjensidig omtanke, trengs dialog internt i paret. Dialogansvar i parforholdet betyr for eksempel at ingen kan si om sin måte å forholde seg til hus og barn at "jeg vil gjøre det på min måte", uten å gi sin begrunnelse og uten å høre på den andres begrunnelse. 'Min måte' kan ikke være hevet over diskusjon (Elvin-Nowak, 2002). At arbeidet må være 'godt nok' er et relevant kriterium når det gjelder arbeid for barn og hjem likeså vel som for innsats i arbeidslivet (Andenæs, 1989). Påminnelsen om behovet for aktiv vilje til dialog rettes ikke minst til menn som har praktisert tilbaketrekning gjennom ulike former for fravær (jf. artiklene III/Bø, 2008 og IV). Samtaler 30 år etter med par som var med i jobbdelingsprosjektet i 70-årene (Grønseth, 1976), har vist at påtrykk fra mennene selv var en

vesentlig kraft når delingsprosjektet gikk som best (Bjørnholt, innsendt).

Anthony Giddens (1991) diskuterer nåtidens interesse for det han kaller 'rene relasjoner' med stor vekt på fortrolighet mellom partene, men ser samtidig at disse relasjonene er skjøre. Det minner oss om at dialogen må romme *både* den personlige åpenheten *og* den felles praktiske arbeidsdelingen. I en artikkel med kritisk blikk på nettopp 'den rene relasjon' uttrykker Lynn Jamieson dette poenget slik: "Actions can speak louder than words and perhaps the important words, if men and women are to live together as equals, may be sorting out fair ways to get things done rather than purer forms of mutual self-disclosure" (Jamieson, 1999:490).

I par som vil arbeide seg henimot likestilling, trengs en daglig årvåkenhet mot subtile praksiser som vedlikeholder ulikestilling (Blaisure & Allen, 1995; Gershuny et al., 2005). I sin undersøkelse av hvite middelklassepar i første år av ekteskapet deres fant Carmen Knudson-Martin og Anne Rankin Mahoney (1998) at "Conscious confrontation of both gender issues and equality issues appeared to be a prerequisite for the possibility of marital equality" (op.cit.:81). Parene må være årvåkne, blant annet for ikke å havne i 'likesstillings snakket' som skaper en myte om likestilling, og som hindrer at konflikter blir tatt opp. Årvåkenhet forutsetter at begge ønsker å komme videre i sine likestillingsbestrebelse – at begge *vil* likestilling. Utfordringen er å se at det er nødvendig å ville tenke, forhandle, prøve ny praksis, lære nye ferdigheter og ha oppmerksomhet rettet mot relasjonen. Dette vil si at det er nødvendig å ville *arbeide* med spørsmålene. At en ikke ønsker urett, fratar en ikke ansvaret for å se at urett skjer.

I en undersøkelse av hvordan foreldre til funksjonshemmede barn løser sine omsorgsoppgaver, treffer vi et par som helt fra starten var nøye med å dele oppgavene med barnet likt (Gulbrandsen, 2000). I starten grenset det nesten til galskap, sa mor på intervjutidspunktet. Men om ordningene deres til tider kan ha fremstått som nokså fir-kantede og lite fleksible, ga dette resultater ved at rutiner som fremmet

## 6. Implikasjoner

---

en jevn fordeling mellom mor og far, etter hvert ble godt innarbeidet. Ved å gå systematisk til verks unngikk foreldrene at mye 'faller på' mor (Haavind, 1987). Det førte til at begge foreldre lærte alt som trengtes. De oppnådde at far kom tettere inn på barnet sitt og utviklet sensitivitet for barnets signaler. Og de oppnådde at mor og far ble kontaktet like mye fordi barnet hadde erfaring for og tok for gitt at begge ville trå til.

Disse resultatene minner igjen om at menn og kvinner må innstille seg på dialog om likestillingsspørsmål – de har et felles ansvar for å *ville dialog* om dette (jf. over). Både dialog og årvåkenhet er implisert i en undersøkelse av nederlandske par. Undersøkelsen viste at de likestilte parene representerte fremsynt bevissthet om og proaktiv planlegging av sin arbeidsdeling, og at de var eksplisitte i sin beslutningsstaking og i sin kommunikasjon om frustrasjoner og uenighet (Wiesmann et al., 2008). Også Aarseths (2008c) par fortalte at de brukte mye tid på å diskutere seg fram til en samstemt måte å forstå og håndtere sine ulike bekymringer på.

Årvåkenhet og dialog i familien påvirkes av samfunnet utenfor. I boken *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles* behandler Gøsta Esping-Andersen (2009) både den samfunnsmessige betydningen av å fullføre utviklingen henimot likestilling mellom kvinner og menn, og betydningen av at samfunnet utvikler politikk som gjør dette mulig. Den inkomplette revolusjonen handler om kvinners bevegelse ut i arbeidslivet og om menns og staters forsinkede reaksjon på denne situasjonen. Esping-Andersen hevder at den samfunnsmessige betydningen av å fullføre revolusjonen er stor. Betydningen omfatter spørsmål om nasjonenes fruktbarhet og om kvaliteten i barns oppvekstkår, men også spørsmål om arbeidslivets effektivitet og om gode kår for alderdom. Alle disse spørsmålene krever at samfunnet generelt og arbeidslivet spesielt videreutvikler sin forståelse av hva som trengs, og handler aktivt for å fullføre revolusjonen.

Avhandlingsarbeidet har vært preget av at jeg har valgt et ståsted. Fokus i fremstillingen har vært spørsmålet om hva gjenværende ulikestilling kan bety i vårt samfunn – ikke hvor langt vi er kommet med likestillingen. Særlig har jeg vært opptatt av hva manglende likestilling kan bety i nære relasjoner – for parforholdet og dermed for barn, men jeg har samtidig pekt på ringvirkninger av dette i 'vide sirkler' og 'lange løp'. Ringvirkningene handler om samfunnets utvikling i bred forstand.

”Et kunnskapstilbud er et forsøk på å definere verden, altså en makthandling, men det er samtidig en gave og en invitasjon til kommunikasjon” skriver Harriet Bjerrum Nielsen (2000:28). Jeg inviterer med dette til kommunikasjon om ulikestillingens kjennetegn og konsekvenser. Håpet er at større bevissthet om dette kan føre til større engasjement i våre endringsbestrebelse og til tydeligere svar på utfordringene – både individuelt og som kollektiv. Mens fremskrittet vi har sett, for en stor del er kommet som resultat av at kvinner har gått sammen i kampen mot at kjønn skal definere makt, så trenger vi nå fremfor alt at flere menn står sammen med kvinner i arbeidet for å komme videre. Også menn har ansvar for at parforhold kommer fram til samsvar mellom likestillingsprinsipper og praksis. Å ta ansvar krever aktive svar – og utelukker ikke lyst.

## Litteratur

- Abrahamsen, Bente, & Storvik, Aagot E. (2002). Hvem opplever tidsklemma? Barnefamilienes lønnsarbeid og foreldrenes yrke. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19, 233-242.
- Abrahamsson, Lena (2003). When it became important, it suddenly turned male. I Ewa Gunnarsson, Susanne Andersson, Annika Vänje Rosell, Arja Lehto & Minna Salminen-Karlsson (red.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations: examples from Finland, Norway and Sweden* (s. 253-284). Stockholm: Center for Women's Studies, Stockholm University.
- Acitelli, Linda K., & Badr, Hoda J. (2005). My illness or our illness? Attending to the relationship when one partner is ill. I Tracey A. Revenson, Karen Kayser & Guy Bodenmann (red.), *Couples coping with stress. Emerging perspectives on dyadic coping* (s. 121-136). Washington DC: American Psychological Association.
- Acker, Joan (1993). Å kjønne organisasjonsteori. *Nytt om kvinneforskning*, 17(1), 18-30.
- Ahrne, Göran, & Roman, Christine (1997). *Hemmet, barnen och makten: förhandlingar om arbete och pengar i familjen* (Vol. 139). Stockholm: Fritzes.
- Allan, Cameron, O'Donnell, Michael, & Peetz, David (1999). More tasks, less secure, working harder: three dimensions of labour utilisation. *The Journal of Industrial Relations* 41(4), 519-535.
- Allen, Tammy D. (2001). Family-supportive work environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Amato, Paul R. (2001). Children of divorce in the 1990s: an update of the Amato and Keith (1991) meta-analysis. *Journal of Family Psychology*, 15(February), 355-370.
- Amato, Paul R., & Cheadle, Jacob (2005). The long reach of divorce: divorce and child well-being across three generations. *Journal of Marriage and Family*, 67, 191-206.
- Andenæs, Agnes (1989). Identitet og sosial endring, del ii. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 26, 683-695.

- Andenæs, Agnes (1992). Hvorfor kle seg selv når man kan få mor til å gjøre det? I Tove Beate Pedersen & Aina Schiøtz (red.), *Kjønn i kjempers fødeland. Forskerblikk på kultur og identitet* (s. 133-141). Oslo: Norges allmennvitenskapelige forskningsråd, Sekretariatet for kvinneforskning.
- Andenæs, Agnes (1996a). *Foreldre og barn i forandring*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Andenæs, Agnes (1996b). *Om valgfrihet som begrep i familiepolitikken – et sosialpsykologisk perspektiv* (NOU 1996:13). Oslo: Norges offentlige utredninger.
- Andenæs, Agnes (2000). Generalisering: om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. I Hanne Haavind (red.), *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning* (s. 287-320). Oslo: Gyldendal.
- Andenæs, Agnes (2005). Neutral claims – gendered meanings: parenthood and developmental psychology in a modern welfare state. *Feminism & Psychology*, 15(2), 209-226.
- Andersen, Arne (2006). Muskelsmerter – kjønn eller arbeidsforhold. *Samfunnsspeilet*, 20(1), 46-51.
- Andersen, Charlotte, & Ravn, Anna-Birte (2008). From powerful to powerless fathers: gender equality in Danish family policy on parenthood. I Kari Melby, Anna-Birte Ravn & Christina Carlsson Wetterberg (red.), *Gender equality and welfare politics in Scandinavia: the limits of political ambition?* (s. 135-148). Bristol: Policy Press.
- Annfelt, Trine (2005). På vei mot sædens rett? Om endringer i politiske diskurser om farskap. *Tidsskrift for kjønnsforskning*(2), 40-55.
- Annfelt, Trine (2008). The 'new father': gender equality as discursive resource for family policies. I Kari Melby, Anna-Birte Ravn & Christina Carlsson Wetterberg (red.), *Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition?* (s. 244). Bristol: The Policy Press.
- Anstorp, Trine, & Clasen, Anne-Kari (1988). Når terapi gjør livet enda vanskeligere. *Materialisten*(3), 31-45.
- Arendell, Terry (2000). Conceiving and investigating motherhood: the decade's scholarship. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1192-1207.

- Asplund, Johan (1987). *Hälsningsceremonier, mikromakt och asocial pratsamhet*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Bacik, Ivana, & Drew, Eileen (2006). Struggling with juggling: gender and work/life balance in the legal professions. *Women's Studies International Forum*, 29, 136-146.
- Bailyn, Lotte, & Fletcher, Joyce K. (2003). The equity imperative: reaching effectiveness through the dual agenda. *Center for Gender in Organizations Insights, Internet Publications* (18), 1-4.
- Bailyn, Lotte, Rapoport, Rhona, & Fletcher, Joyce K. (2000). Moving corporations in the United States toward gender equity. A cautionary tale. I Linda L. Haas, Philip Hwang & Graeme Russell (red.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (s. 167-179). London: Sage Publications.
- Baker, Joanne (2008). The ideology of choice. Overstating progress and hiding injustice in the lives of young women: findings from a study in North Queensland, Australia. *Women's Studies International Forum*, 31(1), 53-64.
- Barnett, Rosalind C., Brennan, Robert T., Raudenbush, Stephen W., & Marshall, Nancy L. (1994). Gender and the relationship between marital-role quality and psychological distress. A study of women and men in dual-earner couples. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 105-127.
- Barnett, Rosalind C., & Rivers, Caryl (1997). *She works – he works: how two-income families are happier, healthier and better-off*. San Fransisco: Harper.
- Beasley, Chris, & Bacchi, Carol (2005). The political limits of 'care' in re-imagining interconnection/community and an ethical future. *Australian Feminist Studies*, 20(46), 49-64.
- Becker, Gary S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bekkengen, Lisbeth (1999). Män som "pappor" och kvinnor som "föräldrar". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 20(1), 33-48.
- Bekkengen, Lisbeth (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Benhabib, Seyla (1992). *Situating the self. Gender, community and postmodernism in contemporary ethics*. Cambridge, UK: Polity Press.



- Bittman, Michael, & Wajcman, Judy (2000). The rush hour: the character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 79(1), 165-189.
- Bjerrum Nielsen, Harriet (2000). Rommet mellom sitering og dekonstruksjon. *Kvinneforskning*, 24(1), 16-29.
- Björnberg, Ulla (1998a). Family orientation among men. A process of change in Sweden. I Eileen P. Drew, Ruth Emerek & Evelyn Mahon (red.), *Women, work and the family in Europe* (s. 200-207). London: Routledge.
- Björnberg, Ulla (1998b). Well-being among Swedish employed mothers with preschool children. I Kristina Orth-Gomér, Margaret A. Chesney & Nanette K. Wenger (red.), *Women, stress and heart disease* (s. 133-149). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Björnberg, Ulla (2000). Equality and backlash. Family, gender and social policy in Sweden. I Linda L. Haas, Philip Hwang & Graeme Russell (red.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (s. 57-75). London: Sage Publications.
- Björnberg, Ulla, & Kollind, Anna-Karin (2003). *Att leva själv tillsammans*. Malmö: Liber.
- Bjørnholt, Margunn (2005). Farsrettigheter og mødres handlingsrom. *Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernsrettslige spørsmål*, (4), 259-278.
- Bjørnholt, Margunn (2007a). *Fra ektefelledelt arbeidstid til likestilt foreldreskap*. Paper presentert på "Milepæler i 1970-årenes kvinnekamp", Oslo.
- Bjørnholt, Margunn (2007b). The good, the bad and the ugly: endring av mannsrollen, fedrerettigheter og likestilling. I Åsa Eldén & Jenny Westerstrand (red.), *Guts and glory: festskrift til Eva Lundgren* (s. 86-106). Uppsala: Uppsala Universitet.
- Bjørnholt, Margunn (2009). Norwegian work-sharing couples project 30 years later. Revisiting an experimental research project for gender equality in the family. *Equal Opportunities International*, 28(4), 304-323.
- Bjørnholt, Margunn (innsendt). How men became the local agents of change towards gender equality.



- Blaisure, Karen R., & Allen, Katherine R. (1995). Feminists and the ideology and practice of marital equality. *Journal of Marriage & Family*, 57(February), 5-19.
- Blakar, Rolv Mikkel (2006). *Språk er makt*. Oslo: Pax forlag.
- Blix, Karin Wenche Schytte, & Gulbrandsen, Lars (1993). *Småbarnsfamiliers økonomi og bruk av barnetilsyn. Rapport fra en intervjuundersøkelse høsten 1992*. Oslo: Institutt for sosialforskning.
- Bodenmann, Guy, Ledermann, Thomas, & Bradbury, Thomas N. (2007). Stress, sex and satisfaction in marriage. *Personal relationships*, 14, 551-569.
- Bolger, Niall, DeLongis, Anita, Kessler, Ronald C., & Wethington, Elaine (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51(February), 175-183.
- Borchgrevink, Tordis (1995). The fearful empty space. I Tordis Borchgrevink & Øystein Gullvåg Holter (red.), *Labor of love. Beyond the self-evidence of everyday life* (s. 131-153). Aldershot: Avebury.
- Borge, Anne Inger Helmen, Lie, Kari Kveim, & Nordhagen, Rannveig (1995). *Barn mot nytt årtusen – friskere og gladere?* Oslo: Statens institutt for folkehelse, Avdeling for samfunnsmedisin.
- Bourdieu, Pierre (1999/2007). *Den maskuline dominans*. København: Tiderne Skifter.
- Brandth, Berit, & Kvande, Elin (1991). Når likhet blir ulikhet. Foreldres forhandlinger om barneomsorg. I Runa Haukaa (red.), *Nye kvinner – nye menn* (s. 117-142). Oslo: Ad Notam.
- Brandth, Berit, & Kvande, Elin (1996). Nye fedre i likestilte familier. I Berit Brandth & Kari Moxnes (red.), *Familie for tiden. Stabilitet og forandring* (s. 161-176). Oslo: Tano Aschehoug.
- Brandth, Berit, & Kvande, Elin (2002). Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 186-203.
- Brandth, Berit, & Kvande, Elin (2003). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Braun, Michael, Lewin-Epstein, Noah, Stier, Haya, & Baumgärtner, Miriam K. (2008). Perceived equity in the gendered division of household labor. *Journal of Marriage and Family*, 70 (December), 1145-1156.

- Brodmann, Stefanie, Esping-Andersen, Gøsta & Güell, Maia (2007). When fertility is bargained: second births in Denmark and Spain. *European Sociological Review*, 23(5), 599-613.
- Brody, Gene H., Arias, Ileana, & Fincham, Frank D. (1996). Linking marital and child attributions to family processes and parent-child relationships. *Journal of Family Psychology*, 10(4), 408-421.
- Bronfenbrenner, Urie (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, Urie (red.) (2005). *Making human beings human. Bioecological perspectives on human development*. London: Sage Publications.
- Bungum, Brita (2008). Med nøkkelen rundt halsen. Barns opplevelser av mødres og fedres arbeidsliv. *Sosiologisk tidsskrift* (2), 127-146.
- Byberg, Ingvild Hauge, Foss, Aslaug Hurlen, & Noack, Turid (2001). *Gjete kongens harer - rapport fra arbeidet med å få samboerne mer innpasset i statistikken*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Bø, Inge (1993). *Folks sosiale landskaper. En innføring i sosiale nettverk*. Oslo: TANO.
- Bø, Ingerid (1993). Hvor bra er egentlig barnehagen? I Bengt-Erik Andersson (1993) *Hvor bra er egentlig barnehagen?* (s. 109-127). Oslo: Pedagogisk Forum.
- Bø, Ingerid (1995). *Hvilken forståelse av kjønn? Om forståelser av kjønn i barnehage, skole og lærerutdanning*. Stavanger: Høgskolen i Stavanger.
- Bø, Ingerid (2001). *Hjem, barnehage, arbeidsplass: Daglige overganger og gjensidige tilpasninger*. (Tidvise Skrifter. Samfunn og helse. Nr. 39). Stavanger: Høgskolen i Stavanger.
- Bø, Ingerid (2002a). *Foreldre og fagfolk. Foreldrenes og samarbeidets vilkår*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bø, Ingerid (2002b). Mors og fars foreldreskap når barnehagen er med i bildet. *Nordisk Pedagogik*, 21(1), 1-12.
- Bø, Ingerid (2006a). Gendered parenthood at the child day-care centre. *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*, 13(1), 51-63.

- Bø, Ingerid (2006b). Working life and family life: ambiguous communication at work. *Community, Work & Family*, 9(2), 123-141.
- Bø, Ingerid (2008). Equal gender opportunity: couples in the gap between principles and practice. *Community, Work & Family*, 11(4), 439-455.
- Chafetz, Janet Saltzman (1991). The gender division of labor and the reproduction of female disadvantage. Toward an integrated theory. I R. L. Blumberg (red.), *Gender, family and economy. The triple overlap*. (s. 74-94). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Childers, Mary, & Hooks, Bell (1990). A conversation about race and class. I Marianne Hirsch & Evelyn Fox Keller (red.), *Conflicts in feminism* (s. 60-81). New York: Routledge, Chapman & Hall.
- Choi, Heejeong (2008). Marital conflict, depressive symptoms, and functional impairment. *Journal of Marriage & Family*, 70 (May), 377-390.
- Christensen, Else (1980). *Første barn*. København: Dansk psykologisk forlag.
- Clark, Sue Campbell (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Clark, Sue Campbell (2002). Communication across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Cochran, Moncrieff, & Brassard, Jane A (1979). Child development and personal social networks. *Child Development*, 50, 601-616.
- Cochran, Moncrieff, Larner, Mary, Riley, David, Gunnarsson, Lars, & Henderson, Charles R. jr. (1990). *Extending families. The social networks of parents and their children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Coltrane, Scott (1998). *Gender and families*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Coltrane, Scott (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.
- Connidis, Ingrid Arnet, & McMullin, Julie Ann (2002). Sociological ambivalence and family ties: a critical perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 558-567.

- Cooke, Lynn Prince (2004). The gendered division of labor and family outcomes in Germany. *Journal of Marriage and Family*, 66(December), 1246-1259.
- Cooke, Lynn Prince (2008). Gender equity and fertility in Italy and Spain. *Journal of Social Policy*, 38(1), 123-140.
- Costigan, Catherine L., Cox, Martha J., & Cauce, Ana Maria (2003). Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, 17(3), 397-408.
- Crockenberg, Susan, & Forgays, Deborah Kirby (1996). The role of emotion in children's understanding and emotional reactions to marital conflict. *Merrill Palmer Quarterly*, 42(1), 22-47.
- Crompton, Rosemary (2002). Employment, flexible working and the family. *British Journal of Sociology*, 53(4), 537-558.
- Crompton, Rosemary, & Lyonette, Clare (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Crosby, Faye J., Pufall, Ann, Snyder, Rebecca Claire, O'Connell, Marion, & Whalen, Peg (1989). A denial of personal disadvantage among you, me, and all the other ostriches. I Mary Crawford & Margaret Gentry (red.), *Gender and thought: psychological perspectives* (s. 79-99). New York: Springer Verlag.
- Cummings, Mark E., & Wilson, Amy (1999). Context of marital conflict and children's emotional security: exploring the distinction between constructive and destructive conflict from the children's perspective. I Martha J. Cox & Jeanne Brooks-Gunn (red.), *Conflict and cohesion in families: causes and consequences* (s. 105-129). Mahwah, N.J.: Erlbaum.
- Danielsen, Arild, & Hansen, Marianne Nordli (1999). Makt i Pierre Bourdieus sosiologi. I Fredrik Engelstad (red.), *Om makt: teori og kritikk* (s. 43-78). Oslo: Ad Notam Gyldendahl.
- Davies, Lorraine, & McAlpine, Donna D. (1998). The significance of family, work and power relations for mothers' mental health. *Canadian Journal of Sociology*, 23(4), 369-387.
- Demo, David H., & Cox, Martha J. (2000). Families with young children: a review of research in the 1990's. *Journal of Marriage and the Family*, 62(November), 876-895.

- Dempsey, Kenneth C. (2000). Men and women's power relationships and the persisting inequitable division of housework. *Journal of Family Studies*, 6(1), 7-24.
- Dixon, John, & Wetherell, Margaret (2004). On discourse and dirty nappies. Gender, the division of household labour and the social psychology of distributive justice. *Theory & Psychology*, 14(2), 167-189.
- Dryden, Caroline (1999). *Being married, doing gender. A critical analysis of gender relationships in marriage*. London: Routledge.
- Duncombe, Jean, & Marsden, Dennis (1993). Love and intimacy: the gender division of emotion and 'emotion work'. A neglected aspect of sociological discussion of heterosexual relationships. *Sociology*, 27(2), 221-241.
- Durey, Angela (2008). Rural medical marriages. Understanding symbolic violence in the social practice of gender. *Women's Studies International Forum*, 31, 73-86.
- Dwyer, Deborah J., & Ganster, Daniel C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595-608.
- Eduards, Maud (2002). *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber.
- Edwards, Jeffrey R., & Rothbard, Nancy P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ekman, Paul (1984). Expression and the nature of emotion. I Klaus R. Scherer & Paul Ekman (red.), *Approaches to emotion* (s. 319-343). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ellingsæter, Anne Lise (2002). Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet? I Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. (s. 79-109). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise (2004). Tidskrise i familie? I Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (red.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer* (s. 128-159). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise (2005). De "nye" mødrene og remoralisering av moderskapet. *Nytt Norsk Tidsskrift* (4), 373-384.

- Ellingsæter, Anne Lise, & Solheim, Jorun (2002). Makt – kjønn – arbeidsliv: teoretiske landskap. I Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 13-76). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elvin-Nowak, Ylva (1999). *Accompanied by guilt. Modern motherhood the Swedish way*. Doctoral thesis, Stockholm University, Stockholm.
- Elvin-Nowak, Ylva (2002). "Nästan-mamman" och "back-up-mamman". Om faderskaps- og moderskapspositioner i det jämställda Sverige. Innlegg presentert på konferansen "Subjekt, politik och könskonstruktion: det jämställda Norden som framtidsverkstad", Stockholm.
- Elvin-Nowak, Ylva, & Thomsson, Helene (1997). Att tolka kön – om den feministiska psykologins plats i Akademin. *Nordisk psykologi*, 49(2), 81-97.
- Erickson, Rebecca J. (2005). Why emotion work matters: sex, gender and the division of household labor. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 337-351.
- Eriksson, Maria (2005). A visible or invisible child? Professional approaches to children whose father is violent towards their mother. I Maria Eriksson, Marianne Hester, Suvi Keskinen & Keith Pringle (red.), *Tackling men's violence in families. Nordic issues and dilemmas*. Bristol: The Policy Press.
- Eriksson, Maria, Hester, Marianne, Keskinen, Suvi, & Pringle, Keith (red.). (2005). *Tackling men's violence in families. Nordic issues and dilemmas*. Bristol: The Policy Press.
- Esdaile, Susan A., Toomey, D. M., & Greenwood, Kenneth M. (1989). *Toddler temperament and behaviour, maternal stress, causal attributions and self-concept as educators of the child: a mother-focused intervention study*. Paper presented at "3rd Australian Family Research Conference", Australian Institute of Family Studies, Ballarat College of Advanced Education, Victoria.
- Esping-Andersen, Gøsta (2009). *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Ferree, Myra Marx (1990). Beyond separate spheres: feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 866-884.



- Ferree, Myra Marx (1991). The gender division of labor in two-earner marriages. Dimensions of variability and change. *Journal of Family Issues*, 12(2), 158-180.
- Fine, Michelle, & Gordon, Susan Merle (1992). Feminist transformations of/despite psychology. I Michelle Fine (red.), *Disruptive voices. The possibilities of feminist research* (s. 1-25). Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Fletcher, Joyce K. (1998). Relational practice. A feminist reconstruction of work. *Journal of Management Inquiry*, 7(2), 163-186.
- Fletcher, Joyce K. (1999). *Disappearing acts: gender, power and relational practice at work*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Fletcher, Joyce K. (2001). Invisible work: the disappearing of relational practice at work. *Center for Gender in Organizations, Internet Publications*.
- Fletcher, Joyce K., & Bailyn, Lotte (1996). Challenging the last boundary: reconnecting work and family. I Michael B. Arthur & Denise M. Rousseau (red.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era* (s. 256-267). New York: Oxford University Press.
- Floderus, Birgitta, Hagman, Maud, Aronsson, Gunnar, Marklund, Staffan, & Wikman, Anders (2009). Work status, work hours, and health in women with and without children. *Occupational and Environmental Medicine*, 17.
- Fog, Jette (1994). *Med samtalen som udgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk Forlag.
- Follett, Mary Parker (1941) *Dynamic administration: the collected papers of Mary Parker Follett*. Urwick & Metcalf (red.). New York and London: Harper & Brothers Publishers.
- Follett, Mary Parker (1920-49/1995) *Mary Parker Follett: prophet of management. A celebration of writings from the 1920's*. Pauline Graham (red.). Boston, MA: Harvard Business School Press
- Forsberg, Lucas (2007). Negotiating involved fatherhood: household work, childcare and spending time with children. *NORMA Nordic Journal for Masculinity Studies*, 2(2), 109-126.
- Fraser, Nancy (1997). *Justice interruptus. Critical reflections on the 'postsocialist' condition*. New York: Routledge.

- Friedman, Stewart D., Christensen, Perry, & DeGroot, Jessica (1998). Work and life: the end of the zero-sum game. *Harvard Business Review*(November-December), 119-129.
- Friis, Pia. (2006). *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet
- Frone, Michael R, & Russell, Marcia (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, Michael R., Russell, Marcia, & Barnes, Grace M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Galinsky, Ellen, Bond, James T., & Friedman, Dana E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136.
- Galinsky, Ellen, & Swanberg, Jennifer E. (2000). Employed mothers and fathers in the United States. Understanding how work and family fit together. I Linda L Haas, Philip Hwang & Graeme Russell (red.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace*. London: Sage Publications.
- Geist, Claudia (2005). The welfare state and the home: regime differences in the domestic division of labour. *European Sociological Review*, 21(1), 23-41.
- Gershuny, Jonathan, Bittman, Michael, & Brice, John (2005). Exit, voice, and suffering: do couples adapt to changing employment patterns? *Journal of Marriage & Family*, 67(August ), 656-665.
- Gherardi, Silvia (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591-610.
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- Gilligan, Carol (1982/1993). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gislason, Ingólfur V., & Holter, Øystein Gullvåg (2007). Välfärdsstat i könsklämna: kön, ekonomi och livskvalitet. I Øystein Gullvåg



- Holter (red.), *Män i rörelse* (s. 22-61). Stockholm: Gidlunds förlag.
- Gjerstad, Brita, & Kvande, Elin (1998). *Fedre mellom arbeid og permisjon*. Trondheim: Allforsk.
- Goodman, W. Benjamin, & Crouter, Ann C. (2009). Longitudinal associations between maternal work stress, negative work-family spillover, and depressive symptoms. *Family Relations*, 58(3), 245-258.
- Goodrich, Thelma J. (2003). A feminist family therapist's work is never done. I Louise B. Silverstein & Thelma J. Goodrich (red.), *Feminist family therapy. Empowerment in social context* (s. 3-15). Washington DC: American Psychological Association.
- Gottman, John M. (1994). *What predicts divorce: the relationship between marital processes and marital outcomes*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gottman, John M., & Katz, Lynn Fainsilber (1989). Effects of marital discord on young children's peer interaction and health. *Developmental Psychology*, 25(3), 373-381.
- Gottman, John M., & Notarius, Clifford I. (2000). Decade review: observing marital interaction. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 927-947.
- Grambo, Anne Cathrine, & Myklebø, Sigrid (2009). *Moderne familier – tradisjonelle valg – en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon*. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet, Seksjon for statistikk og utredning.
- Grønseth, Erik (red.) (1976). *Familie og kjønnsroller. Arbeid, forsørgelse, likestilling*. Oslo: Cappelen.
- Guendouzi, Jackie (2006). "The guilt thing": balancing domestic and professional roles. *Journal of Marriage & Family*, 68(November), 901-909.
- Gulbrandsen, Liv Mette (1998). *I barns dagligliv. En kulturpsykologisk studie av jenter og gutters utvikling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gulbrandsen, Liv Mette (2000). Likestilling? Utvikling, omsorg og forsørgelse i familier med et funksjonshemmet barn. I Tor Inge Romøren (red.), *Usynlighetskappen – levekår for funksjonshemmede* (s. 125-150). Oslo: Akribe.

- Gupta, Sanjiv (1999). The effects of transitions in marital status on mens' performance of housework. *Journal of Marriage & Family*, 61(August), 700-711.
- Halleröd, Björn (2005). Sharing of housework and money among Swedish couples: do they behave rationally? *European Sociological Review*, 21(3), 273-288.
- Halrynjo, Sigtona (2008). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Halrynjo, Sigtona (2009). Men's work-life conflict: career, care and self-realization: patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 98-125.
- Haraway, Donna J. (1990). A manifesto for cyborgs: science, technology and socialist feminism in the 1980's. I Linda Nicholson (red.), *Feminism/postmodernism* (s. 190-233). New York: Routledge.
- Harding, Sandra (2004). Rethinking standpoint epistemology: what is "strong objectivity"? I Sandra Harding (red.), *The feminist standpoint theory reader* (s. 127-140). London: Routledge.
- Hardoy, Ines, & Schøne, Pål (2008). Hvor mye betyr barn for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn? *Tidsskrift for samfunnsforskning* (1), 3-35.
- Hare-Mustin, Rachel T. (1987). The problem of gender in family therapy theory. *Family Process*, 26, 15-27.
- Hare-Mustin, Rachel T., & Maracek, Jeanne (1988). The meaning of difference. Gender theory, postmodernism, and psychology. *American Psychologist*, 43(6), 455-464.
- Hart, Margaret S., & Kelley, Michelle L. (2006). Fathers' and mothers' work and family issues as related to internalizing and externalizing behavior of children attending day care. *Journal of Family Issues*, 27, 252-269.
- Hautanen, Teija (2005). Bypassing the relationship between fatherhood and violence in Finnish policy and research. I Maria Eriksson, Marianne Hester, Suvi Keskinen & Keith Pringle (red.), *Tackling men's violence in families. Nordic issues and dilemmas* (s. 67-82). Bristol: The Policy Press.
- Hays, Sharon (2009). The mommy wars: ambivalence, ideological work, and the cultural contradictions of motherhood. I Arlene S.

- Skolnick & Jerome H. Skolnick (red.), *Family in transition* (s. 57-76). Boston: Pearson Education.
- Hekman, Susan J. (1999). *The future of differences: truth and method in feminist theory*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Held, Virginia (1998). Feminist transformations of moral theory. I James Sterba (red.), *Ethics: the big questions* (s. 331-346). Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Hirschmann, Nancy (1997). Rethinking obligation for feminism. I Nancy Hirschmann & Christine DiStefano (red.), *Revisioning the political. Feminist reconsideration of traditional concepts in western political theory*. Boulder: Westview Press.
- Hjälmeskog, Karin (2000). "Democracy begins at home". *Utbildning om och för hemmet som medborgarfostran*. Doktorgrads-avhandling, Uppsala universitet, Uppsala.
- Hochschild, Arlie Russell (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.
- Hochschild, Arlie Russell, & Machung, Anne (2009). The second shift: working parents and the revolution at home. I Arlene S. Skolnick & Jerome H. Skolnick (red.), *Family in transition* (s. 349-356). Boston: Pearson Education.
- Hoel, Marit (1997). *Arbeid og kjønn. Sosiologiske analyser av yrkesløp*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hoel, Marit (2001). *Kvinner i styrer og ledelse i norsk næringsliv*. Oslo: Ledelse, likestilling, mangfold.
- Holli, Anne Maria (1997). On equality and Trojan horses. The challenges of the Finnish experience to feminist theory. *The European Journal of Women's Studies*, 4, 133-164.
- Holmberg, Carin (1993). *Det kallas kärlek. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Göteborg: Anamma.
- Holter, Øystein Gullvåg, Svare, Helge, & Egeland, Cathrine (2008). *Likestilling og livskvalitet 2007*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Honneth, Axel (1994). The social dynamics of disrespect: on the location of critical theory today. *Constellations*, 1(2), 255-269.
- Honneth, Axel (2001). Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society. *Theory, Culture and Society*, 18(2-3), 43-55.

- Honneth, Axel (2003). *Behovet for anerkendelse*. København: Hans Reitzels forlag.
- Horst, Elisabeth A., & Doherty, William J. (1995). Gender, power and intimacy. *Journal of Feminist Family Therapy*, 6(4), 63-85.
- Hvistendahl, Marina (1994). Menn som medforeldre. En kvalitativ intervjuundersøkelse med småbarnsfedre. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 31, 784-796.
- Høgsnes, Geir (2002). Likelønn: forhandlingsstruktur og makt. I Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 190-216). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Haas, Linda L, Allard, Karin, & Hwang, Philip (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5(3), 319-342.
- Haas, Linda L, & Hwang, Philip (1995). Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations*, 44, 28-36.
- Haavind, Hanne (1982). Makt og kjærlighet i ekteskapet. I Runa Haukaa, Marit Hoel & Hanne Haavind (red.), *Kvinneforskning: Bidrag til samfunnsteori*. (s. 138-171). Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1987). *Liten og stor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1989). Rasjonalitet, makt og følelser. *Nytt norsk tidsskrift* (3), 248-260.
- Haavind, Hanne (1992). Vi måste söka efter könets förändrade betydelse. *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*(3), 16-33.
- Haavind, Hanne (1994). Kjønn i forandring – som fenomen og forståelsesmåte. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 31(9), 765-783.
- Haavind, Hanne (1998). Understanding women in the psychological mode: the challenge from the experiences of Nordic women. I Drude von der Fehr, Anna G. Jonasdottir & Bente Rosenbeck (red.), *Is there a Nordic feminism?* (s. 243-271). London: UCL Press.
- Haavind, Hanne (2000). Analytiske retningslinjer ved empiriske studier av kjønnede betydninger. I Hanne Haavind (red.), *Kjønn og fortolkende metode* (s. 155-219). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Haavind, Hanne (2002). *Kreve likhet eller anerkjenne forskjeller? Kvinners strategiske posisjoneringer i hverdagslivet*. Innlegg

- presentert på konferansen "Subjekt, politik och könskonstruktion: det jämställda Norden som framtidsverkstad", Stockholm.
- Haavind, Hanne (2006). Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 683-693.
- Haavind, Hanne (2008). Det tosidige likestillingsprosjektet: hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32(4), 59-79.
- Imsen, Gunn (1993). "The never ending story". Mål og visjoner for likestillingsarbeid i skole og lærerutdanning. *Bedre skole*(1 og 2), 18-26, 63-73.
- Iversen, Anne (1998). Med arbeidslivet som forskningsfelt og kjønn som perspektiv. I Tore Nilssen (red.), *Mot et bedre arbeidsliv* (s. 173-187). Bergen: Fagbokforlaget.
- Iversen, Anne (2003). Forestillinger om normalarbeidstakeren. I Per Ø. Saksvik & Kjell Nytrø (red.), *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring. Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske* (s. 42-63). Oslo: Cappelen.
- Jacoby, Ann Lundén, & Näsman, Elisabet (1989). *Mamma, pappa, jobb: föräldrar och barn om arbetets villkor*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Jakobsen, Liselotte (1993). Livsformer, kön och jämställdhet. I Liselotte Jakobsen & Jan Ch. Karlsson (red.), *Jämställdhetsforskning: Sökljus på Sverige som jämställdhetens förlovade land*. (s. 91-120). Karlstad: Högskolan i Karlstad.
- Jakobsen, Liselotte (1999). *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys*. Doktorgradsavhandling. Lund: Arkiv.
- Jamieson, Lynn (1999). Intimacy transformed? A critical look at the 'pure relationship'. *Sociology*, 33(3), 477-494.
- Jangård, Hilde, & Østerhaug, Reidar (1985). Oppvekstmiljø i 'Utkantbygd'. I Ingerid Bø (red.), *Barn i miljø. Oppvekst i en utviklingsøkologisk sammenheng* (s. 187-209). Oslo: Cappelen.
- Jenkins, Jennifer M. (2000). Marital conflict and children's emotions: the development of an anger organization. *Journal of Marriage and the Family*(August), 723-736.
- Johannessen, Birte Folgerø (1994). *Det flytende kjønn*. Doktorgradsavhandling, Bergen universitet, Bergen.

- Johansson, Ulla (1997). Den offentliga sektorns paradoxala maskuliniseringstendenser. I Elisabeth Sundin (red.), *Om makt och kön i spåren av offentliga organisationers omvandling* (vol. SOU 1997:83). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Johansson, Ulla (1998a). *Om ansvar. Ansvarsföreställningar och deras betydelse för den organisatoriska verkligheten* (Vol. 43). Doktorgradsavhandling, Lund: Lund University Press.
- Johansson, Ulla (1998b). The transformation of gendered work: dualistic stereotypes and paradoxical realities. *Gender, Work and Organization*, 5(1), 43-58.
- Kamp Dush, Claire M., Taylor, Miles G., & Kroeger, Rhiannon A. (2008). Marital happiness and psychological well-being across the life course. *Family Relations*, 57(April), 211-226.
- Karasek, Robert, & Theorell, Töres (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Washington DC: Basic Books.
- Karevold, Evalill (2008). *Emotional problems in childhood and adolescence: predictors, pathways and underlying structure*. Doctoral thesis, University of Oslo, Oslo.
- Katz, Lynn Fainsilber, & Gottman, John M. (1993). Patterns of marital conflict predict children's internalizing and externalizing behaviors. *Developmental Psychology*, 29(6), 940-950.
- Katz, Lynn Fainsilber, & Gottman, John M. (1996). Spillover effects of marital conflict: in search of parenting and coparenting mechanisms. *New Directions for Child Development*, (74), 57-76.
- Kaul, Hjørdis (1996). *Kjerringknuter. Kvinnens identitet i omsorg og yrke*. Doktorgradsavhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Kaul, Hjørdis (1997). Ulønnet arbeid og identitet. *Sosiologisk tidskrift*(1), 21-39.
- Kaul, Hjørdis (1998). Lønnsarbeid og moderskap. I Tore Nilssen (red.), *Mot et bedre arbeidsliv* (s. 119-135). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaul, Hjørdis, & Slagnes, Jorun Berg (1980). Interesser og samhold mellom kvinner i arbeidslivet. Innledning. I Harriet Holter (red.), *Kvinner og fellesskap. En arbeidsbok* (s. 110-124). Oslo: Universitetet i Oslo, Psykologisk institutt.
- Kellogg, Kate (2002). When less is more: exploring the relationship between employee workload and innovation potential. *Center*



- for Gender in Organizations Insights, Internet Publications* (11), 1-4.
- Keskinen, Suvi (2005). Commitments and contradictions: linking violence, parenthood and professionalism. I Maria Eriksson, Marianne Hester, Suvi Keskinen & Keith Pringle (red.), *Tackling men's violence in families. Nordic issues and dilemmas* (s. 31-48). Bristol: The Policy Press.
- Kitterød, Ragni Hege (2002). Utdanning og ulikhet. En diskusjon om utdanningsnivåets betydning for deling av husarbeid blant småbarnsforeldre. *Sosiologisk tidsskrift*, 10, 179-208.
- Kitterød, Ragni Hege, & Kjeldstad, Randi (2004). *Foreldres arbeidstid 1991-2001 belyst ved SSB's arbeidskraftundersøkelser, tidsbrukundersøkelser og levekårsundersøkelser*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Kjeldstad, Randi, & Lappegård, Trude (2009). Mest fornøyd med (delvis) likestilling. *Samfunnsspeilet*, 23(1), 52-57.
- Kjøbli, John, & Hagen, Kristine Amlund (2009). A mediation model of interparental collaboration, parenting practices, and child externalizing behavior in a clinical sample. *Family Relations*, 58(3), 275-288.
- Knijn, Trudie, & Kremer, Monique (1997). Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship. *Social Politics* (4/3), 328-361.
- Knudsen, Knud, & Wærness, Kari (2008). National context and spouses' housework in 34 countries. *European Sociological Review*, 24(1), 97-114.
- Knudsen, Knud, & Wærness, Kari (2009). Shared or separate? Money management and changing norms of gender equality among Norwegian couples. *Community, Work & Family*, 12(1), 39-55
- Knudson-Martin, Carmen (1997). The politics of gender in family therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*, 23(4), 421-237.
- Knudson-Martin, Carmen, & Mahoney, Anne Rankin (1996). Gender dilemmas and myth in the construction of marital bargains: issues for marital therapy. *Family Process*, 35(June), 137-153.
- Knudson-Martin, Carmen, & Mahoney, Anne Rankin (1998). Language and processes in the construction of equality in new marriages. *Family Relations*, 47(1), 81-91.

- Komter, Aafke (1989). Hidden power in marriage. *Gender and Society*, 3(2), 187-182 116.
- Kugelberg, Clarissa (1999). *Perceiving motherhood and fatherhood. Swedish working parents with young children*. Doctoral thesis, Uppsala University, Uppsala.
- Kuperberg, Arielle, & Stone, Pamela (2008). The media depiction of women who opt out. *Gender & Society* 22(4), 497-517.
- Kvande, Elin (2009). Work–life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 58-72.
- Lacroix, Carol (2006). Freedom, desire and power: gender processes and presumptions of shared care and responsibility after parental separation. *Women's Studies International Forum*, 29(2), 184-196.
- Laitinen, Irmeli, & Ettorre, Elisabeth (2004). The women and depression project: feminist action research and guided self-help groups emerging from the Finnish women's movement. *Women's Studies International Forum*, 27, 203-221.
- Landrine, Hope, & Klonoff, Elisabeth A. (1997). *Discrimination against women: prevalence, consequences, remedies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- LaRossa, Ralph (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*, 37, 451-457.
- Larson, Reed W., & Almeida, David M. (1999). Emotional transmission in the daily lives of families: a new paradigm for studying family process. *Journal of Marriage and the Family*, 61(February), 5-20.
- Latzer, Yael, Lavee, Yoav, & Gal, Sharon (2009). Marital and parent-child relationships in families with daughters who have eating disorders. *Journal of Family Issues*, 30(9), 1201-1220
- Lavee, Yoav, & Katz, Ruth (2002). Division of labor, perceived fairness, and marital quality: the effect of gender ideology. *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 27-39.
- Leira, A. (1989). *Models of motherhood. Welfare state policies and everyday practices: the Scandinavian experience*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.



- Leira, Arnlaug (2004). Omsorgsstaten og familien. I Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (red.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer* (s. 67-99). Oslo: Gyldendal.
- Lennon, Mary Clare, & Rosenfield, Sarah (1994). Relative fairness and the division of housework: the importance of options. *American Journal of Sociology*, 100(2), 506-531.
- Levenson, Robert W., Carstensen, Laura L., & Gottman, John M. (1994). The influence of age and gender on affect, physiology and their interrelations: a study of long-term marriages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(1), 56-68.
- Lewis, Suzan (2000). Organisational change and gender equity. Case studies from the United Kingdom. I Linda L Haas, Philip Hwang & Graeme Russell (red.), *Organizational change and gender equity: international perspectives on fathers and mothers at the workplace* (s. 181-195). London: Sage Publications.
- Liff, Sonia, & Cameron, Ivy (1997). Changing equality cultures to move beyond 'women's problems'. *Gender, Work and Organization*, 4(1), 35-46.
- Liljeström, Rita (1976). Uppväxtvillkor: samspelet mellan vuxna och barn i ett föränderligt samhälle. Stockholm: Liber Förlag.
- Lilleaas, Ulla-Britt (2003). *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Lukes, Steven (1974). *Power: a radical view*. London: Macmillan Press.
- Lunde, Elin Skretting (1999). *Skilte foreldre, felles barn. En kvalitativ studie av foreldres valg av delt omsorgsordning*. Trondheim: Allforsk.
- MacKinnon, Catharine A. (2006). *Are women human? And other international dialogues*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Magnusson, Eva (1996). "Jag har faktiskt aldrig lidit av at vara kvinna". *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 30-46.
- Magnusson, Eva (1998). *Vardagens könsinnebörder under förhandling – om arbete, familj och produktion av kvinnlighet*. Doktorgradsavhandling, Umeå universitet, Umeå.
- Magnusson, Eva (1999). *Jämställdheterna i Norden mellan retorik och praktik*. Oslo: NIKK.

- Magnusson, Eva (2006). *Han, hon och hemmet. Genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Magnusson, Eva (2008a). Conflict, danger and difference. Nordic heterosexual couples converse about gender equality and fairness. I Eva Magnusson, Malin Rönnblom & Harriet Silius (red.), *Critical studies of gender inequalities. Nordic dislocations, dilemmas and contradictions* (s. 161-179). Stockholm: Makadam.
- Magnusson, Eva (2008b). The rhetoric of inequality: Nordic women and men argue against sharing housework. *NORA Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(2), 79-95.
- Magnusson, Eva, Rönnblom, Malin, & Silius, Harriet (2008). Introduction. . I Eva Magnusson, Malin Rönnblom & Harriet Silius (red.), *Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions* (s. 7-23). Göteborg: Makadam Publishers.
- Major, Brenda (1987). Gender, justice and the psychology of entitlement. I Phillip Shaver & Clyde Hendrick (red.), *Sex and gender* (s. 124-148). Newbury Park, Cal.: Sage Publications.
- Mammen, Jens (1989). The relation between subject and object from the perspective of activity theory. I Jens Mammen (red.), *Essays in general psychology*. Aarhus: Aarhus University Press.
- Marks, Loren D., Hopkins, Katrina, Chaney, Cassandra, Monroe, Pamela A., Nesteruk, Olena, & Sasser, Diane D. (2008). "Together we are strong": a qualitative study of happy, enduring African American marriages. *Family Relations*, 57(April 2008), 172-185.
- Marshall, Nancy L., & Tracy, Allison J. (2009). After the baby: work-family conflict and working mothers' psychological health. *Family Relations*, 58(October), 380-391.
- Martin, Alicia J., & Sanders, Matthew R. (2003). Balancing work and family: a controlled evaluation of the Triple-P Positive Parenting Program as a work-site intervention. *Child and Adolescent Mental Health*, 8(4), 161-169.
- Martin, Patricia Yancey (2001). 'Mobilizing masculinities': women's experiences of men at work. *Organization*, 8(4), 587-618.

- Martin, Patricia Yancey (2006). Practicing gender at work: further thoughts on reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254-276.
- Martinsson, Lena (1997). *Gemensamma liv. Om kön, kärlek och längtan*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Mathiesen, Kristin S., & Prior, Margot (2006). The impact of temperament factors and family functioning on resilience processes from infancy to school age. *European Journal of Developmental Psychology*, 3(4), 357-387.
- Mattingly, Marybeth J., & Sayer, Liana C. (2006). Under pressure: gender differences in the relationship between free time and feeling rushed. *Journal of Marriage & Family*, 68, 205-221.
- McGraw, Lori A., Zvonkovic, Anisa M., & Walker, Alexis J. (2000). Studying postmodern families: a feminist analysis of ethical tensions in work and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 68-77.
- McHale, Susan M., & Crouter, Ann C. (1992). You can't always get what you want: incongruence between sex-role attitudes and family work roles and its implications for marriage. *Journal of Marriage and the Family*(August), 537-547.
- McMahon, Anthony (1999). *Taking care of men: sexual politics in the public mind*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mead, George Herbert (1969). Play, the game and the generalized other. I Alfred R. Lindesmith & Anselm L. Strauss (red.), *Readings in social psychology* (s. 206-214). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Menaghan, Elisabeth G., & Parcel, Toby L. (1995). Social sources of change in children's home environments: the effects of parental occupational experiences and family conditions. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 69-84.
- Messner, Michael A. (1998). The limits of "the male sex role". An analysis of the men's liberation and men's rights movements discourse. *Gender and Society*, 12(3), 255-276.
- Miller, Jean Baker (1986). *Toward a new psychology of women*. London: Pelican Books.
- Miller, Seymore M. (1971). On men: the making of a confused middle-class husband. *Social Policy*, (July-August), 33-39.

- Morehead, Alison (2005). *Beyond preference and choice: how mothers allocate time to work and family*. Paper presented at the "Family Matter AIFS conference", Melbourne.
- Moxnes, Kari (1990). *Kjernesprengning i familien? Familieforandringer ved samlivsbrudd og dannelse av nye samliv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Moxnes, Kari, Haugen, Gry Mette D., & Holter, Trine (1999). *Skilsmisens virkning på barn. Foreldres oppfatninger av skilsmisens konsekvenser for deres barn*. Trondheim: Allforsk.
- Murry, Velma McBride, Harrell, Amanda W., Brody, Gene H., Chen, Yi-Fu, Simons, Ronald L., Black, Angela R., Cutrona, Carolyn E., & Gibbons, Frederick X. (2008). Long-term effects of stressors on relationship well-being and parenting among rural African American women. *Family Relations*, 57(April 2008), 117-127.
- Narayan, Uma (2004). The project of feminist epistemology: perspectives from a nonwestern feminist. I Sandra Harding (red.), *The feminist standpoint theory reader* (s. 213-224). London: Routledge.
- Nomaguchi, Kei M. (2009). Change in work–family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage & Family*, 71(February), 15-32.
- Nordenmark, Michael (2004). Multiple social roles and well-being: a longitudinal test of the role stress theory and the role expansion theory. *Acta Sociologica*, 47(2), 115-126.
- Nyman, Charlott (2002). *Mine, yours or ours? Sharing in Swedish couples*. Doctoral thesis, Umeå University, Umeå.
- Näsman, Elisabeth (1997). Foräldraskapets synlighet i arbetsplatskulturer. I Jens Bonke (red.), *Dilemmaet arbejdsliv-familieliv i Norden* (s. 55-107). København: Socialforskningsinstituttet.
- O'Driscoll, Michael P, Poelmans, Steven, Spector, Paul E., Kalliath, Thomas, Allen, Tammy D., Cooper, Gary L, & Sanchez, Juan I (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work–family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.

- Oinas, Elina, & Palin, Tutta (2008). Editorial. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(2), 77-78.
- Okin, Susan Moller (1998). Gender inequality and cultural differences. I James Sterba (red.), *Ethics: the big questions* (s. 422-435). Oxford: Blackwell Publishing.
- Olafsdottir, Margret Pala (1998). Pige- og drengepædagogisk praksis i børnehaven 'Hjalli'. I Anne-Lise Arnesen (red.), *Likt og ulikt. Kjønnssdimensjonen i pedagogisk tenkning og praksis* (vol. 2, s. 59-73). Oslo: Høgskolen i Oslo.
- Oláh, Livia Sz (2001). Gendering fertility: second births in Sweden and Hungary. I *Gendering family dynamics: the case of Sweden and Hungary* (s. 7-26). Doctoral thesis, Stockholm University, Stockholm.
- Oldehinkel, Albertine J., Ormel, Johan, Veenstra, René, De Winter, Andrea F., & Verhulst, Frank C (2008). Parental divorce and offspring depressive symptoms: Dutch developmental trends during early adolescence. *Journal of Marriage & Family*, 70(May), 284-293.
- Olsen, Thrine Lise Eidem (2005). Kontantstøttedebatten og ropet på mor. I Berit Brandth, Brita Bungum & Elin Kvande (red.), *Valgfrihetens tid* (s. 95-110). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Orbach, Susie (1998). People in distress. I J. Franklin (red.), *The politics of risk society* (s. 90-98). Cambridge: Polity Press.
- Papanek, Hanna (1990). To each less than she needs, from each more than she can do: allocations, entitlements and value. I Irene Tinker (red.), *Persistent inequalities. Women and world development* (s. 162-181). Oxford: Oxford University Press.
- Peeters, Maria C.W., Montgomery, Anthony J., Bakker, Arnold B., & Schaufeli, Wilmar B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61.
- Perkins, H. Wesley & DeMeis, Debra K. (1996). Gender and family effects on the "second shift". Domestic activity of college-educated young adults. *Gender and Society*, 10(1), 79-93.
- Perälä-Littunen, Satu (2007). Gender equality or primacy of the mother. *Journal of Marriage & Family*, 69(May), 341-351.
- Petersen, Eva Bendix (1999). *Køn, virksomhed & kompetence: en destabiliserende diskursanalyse af videnskabsrådets køn-*

- nede konstruktioner* (Arbejdsrapport nr. 6). København: Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Piotrkowski, Chaya S. (1979). *Work and the family system. A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. New York: The Free Press.
- Polkinghorne, Donald E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany: State University of New York Press.
- Press, Julie, Fagan, Jay, & Bernd, Elsa (2006). Child care, work and depressive symptoms among low-income mothers. *Journal of Family Issues*, 27(5), 609-632.
- Quilgars, Deborah, & Abbott, David (2000). Working in the risk society: families' perceptions of, and responses to, flexible labour markets and the restructuring of welfare. *Community, Work & Family*, 3(1), 15-36.
- Rampage, Cheryl (2003). Gendered constraints to intimacy in heterosexual couples. I Louise B. Silverstein & Thelma J. Goodrich (red.), *Feminist family therapy. Empowerment in social context* (s. 199-210). Washington DC: American Psychological Association.
- Rapp, Peggy (2003). Gender, marriage and depression. I Louise B. Silverstein & Thelma J. Goodrich (red.), *Feminist family therapy* (s. 211-223). Washington DC: American Psychological Association.
- Rege, Mari, Telle, Kjetil, & Votruba, Mark. (2007a). Parental job loss and children's school performances, *Discussion papers No 517*. Oslo: Statistics Norway, Research Department.
- Rege, Mari, Telle, Kjetil, & Votruba, Mark. (2007b). Plant closure and marital dissolution, *Discussion papers No 514*. Oslo: Statistics Norway, Research Department.
- Reinharz, Shulamit (1992). *Feminist methods in social research*. Oxford: Oxford University Press.
- Revenson, Tracey A., Abraido-Lanza, Ana F., Majerovitz, S. Deborah, & Jordan, Caren (2005). Couples coping with chronic illness: what's gender got to do with it? I Tracey A. Revenson, Karen Kayser & Guy Bodenmann (red.), *Couples coping with stress. Emerging perspectives on dyadic coping* (s. 137-156). Washington DC: American Psychological Association.



- Riley, Sarah C.E. (2002). Constructions of equality and discrimination in professional men's talk. *British Journal of Social Psychology*, 41, 443-461.
- Risseuw, Carla (1991). Bourdieu, power and resistance: gender transformation in Sri Lanka. I Kathy Davis, Monique Leijenaar & Jantine Oldersma (red.), *The gender power* (s. 154-179). London: Sage Publications.
- Rogers, Stacy J, & Amato, Paul R (2000). Have changes in gender relations affected marital quality? *Social Forces*, 79(2), 731-753.
- Roman, Christine (1999). Inte av kärlek allena. Makt i hemarbetets fördelning. *Sociologisk forskning*, 36(1), 33-51.
- Romito, Patrizia, Saurel-Cubizolles, Marie-Josophe, & Lelong, Nathalie (1999). What makes new mothers unhappy: psychological distress one year after birth in Italy and France. *Social Science & Medicine* (49), 1651-1661.
- Ross, Catherine E., Mirowsky, John, & Huber, John (1983). Dividing work, sharing work, and in-between: marriage patterns and depression. *American Sociological Review*, 48(December), 809-823.
- Ross, Catherine E., & Willigen, Marieke van (1996). Gender, parenthood and anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Roxburgh, Susan (2005). Parenting strains, distress, and family paid labor. A modification of the cost-of-caring hypothesis. *Journal of Family Issues*, 26(8), 1062-1081.
- Sanchez, Laura (1994). Gender, labor allocations and the psychology of entitlement within the home. *Social Forces*, 73(2), 533-553.
- Sandnes, Toril (2005). På vei mot det likestilte samfunn? *Samfunnsspeilet*, 19(4), 2-7.
- Sano, Yoshie, Richards, Leslie N., & Zvonkovic, Anisa M. (2008). Are mothers really "gatekeepers" of children? Rural mothers' perceptions of nonresident fathers' involvement in low-income families. *Journal of Family Issues*, 29(12), 1701-1723.
- Sataøen, Svein Ole (2008). *Mannlege førskulelærarar gjennom fire tiår 1977-2007*. Sogndal: Høgskulen i Sogn og Fjordane.
- Sattel, Jack W (1982). The inexpressive male: tragedy or sexual politics? I Rachel Kahn-Hut, Arlene Kaplan Daniels & Richard

- Colvard (red.), *Women and work: problems and perspectives* (s. 160-169). Oxford: Oxford University Press.
- Schaer, Marcel, Bodenmann, Guy, & Klink, Thomas (2008). Balancing work and relationship: couples coping enhancement training (CCET) in the workplace. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 71-89.
- Sen, Amartya K. (1990). Gender and cooperative conflicts. I Irene Tinker (red.), *Persistent inequalities. Women and world development*. Oxford: Oxford University Press.
- Sevenhuijsen, Selma (2000). Caring in the third way: the relation between obligation, responsibility and care in the third way discourse. *Critical Social Policy*, 5-37.
- Sevenhuijsen, Selma (2002). A third way? Moralities, ethics and families. An approach through the ethic of care. I Alan Carling (red.), *Analysing families: morality & rationality in policy & practice* (s. 129-144). Florence, KY, USA: Routledge.
- Shaw, Susan M. (2008) Family leisure and changing ideologies of parenthood. *Sociology Compass*, 2(2), 688-703.
- Sinacore-Guinn, Ada L., & Akçali, F. Özge (1999). Employed women: family and work – reciprocity and satisfaction. *Journal of Career Development*, 25(3), 187-201.
- Skarðhamar, Torbjørn (2009). Family dissolution and children's criminal careers. *European Journal of Sociology*, 6(3), 203-223.
- Skjeie, Hege (2006). 'Gender equality': on travel metaphors and duties to yield. I Sirkku K Hellsten, Anne Maria Holli & Krassimira Daskalova (red.), *Women's citizenship and political rights*. New York: Palgrave Macmillan.
- Skjeie, Hege, & Teigen, Mari (2003). *Menn imellom*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skjeie, Hege, & Teigen, Mari (2005). Nødvendig – nyttig – rettferdig? Likestillingsargumenter i offentlig debatt. *Kvinder, Køn og Forskning*, 14(4), 30-42.
- Skrede, Kari (2004). Familiepolitikens grense – ved 'likestilling light'? I Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (red.), *Velferdsstaten og familien* (s. 160-200). Oslo: Gyldendal Akademisk.



- Skrede, Kari, & Rønsen, Marit (2006). Likestilling og fruktbarhet. Hvor bærekraftig er den nordiske familiepolitiske modellen? *Samfunnsspeilet*, 20(2), 2-9.
- Smithson, Janet, & Stokoe, Elisabeth H. (2005). Discourses of work-life balance: negotiating 'genderblind' terms in organizations. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147-168.
- Solheim, Jorunn (1998). Kvinnen og huset. I Jorunn Solheim (red.), *Den åpne kroppen* (s. 27-55). Oslo: Pax.
- Spender, Dale (1985). *For the record: the meaning and making of feminist knowledge*. London: Women's Press.
- Sprecher, Susan, Schmeeckle, Maria & Felmlee, Diane (2006). The principle of least interest. Inequality in emotional involvement in romantic relationships. *Journal of Family Issues*, 27(9), 1255-1280.
- SSB (2009). Statistisk Sentralbyrå. Lastet ned fra <http://ssb.no/emner/02/03/30/ekteskap/tab-2009-08-27-12.html>
- Stamnes, Eli (2000). Kvinner og sikkerhetsstudier. En studie av norsk bidrag i en FN-operasjon. *Kvinneforskning* (2), 4-18.
- Steil, Janice M. (1997). *Marital equality, its relationship to the well-being of husbands and wives*. London: Sage Publications.
- Stone, Pamela (2009). The rhetoric and reality of 'opting out'. I Arlene S. Skolnick & Jerome H. Skolnick (red.), *Family in transition* (s. 365-373). Boston: Pearson Education.
- St. prop. 1. (2009-2010). *Kap. 2530 Foreldrepengar*. Lastet ned fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/prop/2009-2010/prop-1-s-20092010/4/1.html?id=580015>.
- Strazdins, Lyndall, & Broom, Dorothy H. (2004). Acts of love (and work). Gender imbalance in emotional work and women's psychological distress. *Journal of Family Issues*, 25(3), 356-378.
- Størksen, Ingunn (2008). Hva kan barnehagen bidra med til barn som har opplevd samlivsbrudd? *Spesialpedagogikk forskningsutgave*(02), 44-50.
- Størksen, Ingunn, Røysamb, Espen, Holmen, Turid L., & Tambs, Kristian (2006). Adolescent adjustment and well-being: effects of parental divorce and distress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 75-84.

- Størksen, Ingunn, Røysamb, Espen, Moum, Torbjørn, & Tambs, Kristian (2005). Adolescents with a childhood experience of parental divorce: a longitudinal study of mental health and adjustment. *Journal of Adolescence*, 28, 725-739.
- Surrey, Janet L. (1991). The self-in-relation: a theory of women's development. *Women' growth in connection: writings from the Stone Center*, 51-66.
- Suzuki, Sawako, Holloway, Susan D., Yamamoto, Yoko, & Mindnich, Jessica D. (2009). Parenting self-efficacy and social support in Japan and the United States. *Journal of Family Issues*.
- Svenneby, Elin (1999). Bios politikos. Makt og handling hos Hannah Arendt. I Fredrik Egelstad (red.), *Om makt: teori og kritikk* (s. 207-222). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Syltevik, Liv Johanne (2000). *Differensierte familieliv*. Bergen: Senter for samfunnsforskning, Universitetet i Bergen.
- Søndergaard, Dorte Marie (1995). *Tegnet på kroppen. Køn: koder og konstruksjoner blandt unge voksne i Akademia*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Søndergaard, Dorte Marie (1999). *Destabilising discourse analysis. Approaches to poststructuralist empirical research*. (Køn i den akademiske organisation. Working paper nr. 7). København: Københavns Universitet, Institut for Statskundskab.
- Sørensen, Bjørg Aase (1980). Ansvarsrasjonalitet: om mål-middel-tenkning blant kvinner i industriarbeid. I Harriet Holter (red.), *Kvinner og fellesskap* (s. 377-396). Oslo: Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Teigen, Mari (2006). Holdning til likestilling – nye polariseringstendenser. *Sosiologisk tidsskrift*, 14, 254-275.
- Thagaard, Tove (2007). Menn i parforhold: arbeid for kjærligheten – innsats for likeverdighet? *Sosiologisk tidsskrift*, 2007(4), 337-352.
- Thomas, Linda Thiede, & Ganster, Daniel C. (1995). Impact of family supportive work variables on work–family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thomsson, Helene (2002). *Kvinnor, makt och förändring – att möta kvinnor i behov av stöd*. Lund: Studentlitteratur.
- Tronto, Joan C. (1994). *Moral boundaries. A political argument for an ethic of care*. New York: Routledge.

- Tyrkkö, Arja (1997). Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige och i Finland. I Jens Bonke (red.), *Dilemmaet arbejds- liv - familieliv i Norden* (s. 109-156). København: Socialforskningsinstituttet.
- Ve, Hildur (1982). Kvinnefelleskap og relasjonslogikk. Om altruisme som samhandlingspremiss. I Harriet Holter (red.), *Kvinner i fellesskap. Kvinners levekår og livsløp*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ve, Hildur (1991). Likestilling, nye læresituasjoner og nye kunnskaper. I Runa Haukaa (red.), *Nye kvinner, nye menn* (s. 247-260). Oslo: Ad Notam.
- Vincent, Carol, Ball, Stephen J., & Pietikainen, Soile (2004). Metropolitan mothers: mothers, mothering and paid work. *Women's Studies International Forum*, 27(5-6), 571-587.
- Waller, Maureen R., & McLanahan, Sara S. (2005). 'His' and 'her' marriage expectations: determinants and consequences. *Journal of Marriage & Family*, 67, 53-67.
- Walzer, Susan (1996). Thinking about the baby: gender and divisions of infant care. *Social Problems*, 43(2), 219-234.
- Weber, Max (1969). *The methodology of the social sciences*. New York: Free Press.
- Weissman, Myrna M. (2006). Remissions in maternal depression and child psychopathology. Star\*d child report. *The Journal of the American Medical Association*(295), 1389-1398.
- West, Candace, & Zimmerman, Don H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- Wiesmann, Stephanie, Boeijs, Hennie, Doorne-Huiskes, Anneke van, & Dulk, Laura den (2008). 'Not worth mentioning': the implicit and explicit nature of decision-making about the division of paid and domestic work. *Community, Work & Family*, 11(4), 341-363.
- Wilkie, Jane Riblett, Ferree, Myra Marx, & Ratcliff, Kathryn Strother (1998). Gender and fairness: marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 577-594.
- Williams, Kevin J., & Alliger, George M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

- Winsvold, Aina, & Gulbrandsen, Lars (2009). *Kvalitet og kvantitet. Kvalitet i en barnehagesektor i sterk vekst*. Oslo: NOVA Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Wærness, Kari (1975). *Kvinnens omsorgsarbeid i den ulønnede produksjon* (Arbeidsnotat nr 80). Bergen.
- Wærness, Kari (2000). *Hvem er hjemme? Essays om hverdagslivets sosiologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wærness, Kari (2003). Noen refleksjoner omkring det velgende individ, feministisk omsorgsetikk og den sosiologiske tradisjonen. *Sosiologisk tidsskrift*, 11(1), 12-22.
- Wærness, Kari (red.) (2004). *Dialogue on care* (Vol. 16). Bergen: Centre for Women's and Gender Research.
- Yates, Lyn (1999). How should we tell stories about gender and schooling today? I Gunn Elisabeth Birkelund, Anne Kathrine Broch-Due & Ann Nilsen (red.), *Ansvar og protest: kjønn, klasse og utdanning i senmoderniteten* (s. 119-136). Bergen: Universitetet i Bergen.
- Yodanis, Carrie, & Lauer, Sean (2007). Managing money in marriage: multilevel and cross-national effects of the breadwinner role. *Journal of Marriage & Family*, 69(December), 1307-1325.
- Zipp, John F., Prohaska, Ariane, & Bemiller, Michelle (2004). Wives, husbands and hidden power in marriage. *Journal of Family Issues*, 25(7), 933-958.
- Zvonkovic, Anisa M., Greaves, Kathleen M., Schmiege, Cynthia J., & Hall, Leslie D. (1996). The marital construction of gender through work and family decisions: a qualitative analysis. *Journal of Marriage and the Family*(February), 91-100.
- Ødegård, Tone (1991). Den elsk-verdige kvinnen. Mønstre og mangfold. I Runa Haukaa (red.), *Nye kvinner, nye menn* (s. 41-60). Oslo: Ad Notam.
- Østrem, Solveig (2006). Flere menn i barnehagen – ensbetydende med likestilling? *Barnehagefolk*(4), 89-95.
- Østrem, Solveig (2007). Barnehagen som læringsarena. Realisering av tanken om anerkjennelse. *Nordisk Pedagogikk*, 27, 277-290.
- Østrem, Solveig, Bjar, Harald, Føsker, Line Rønning, Hognes, Hilde Dehnæs, Jansen, Turid Thorsby, Nordtømme, Solveig, & Tholin, Kristin Rydjord (2009). *Alle teller mer. En evaluering*

## Litteratur

---

- av hvordan rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver blir innført, brukt og erfart.* Tønsberg: Høgskolen i Vestfold.
- Aarseth, Helene (2008a). Fortellinger om kjønn, makt og kjærlighet. Svar til Hanne Haavind. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32(4), 80-88.
- Aarseth, Helene (2008b). *Hjemskapingens moderne magi*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Aarseth, Helene (2008c). Samstemt selvskaping. Nye fedre i ny økonomi. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 32(2), 4-21.

# Artikkel I

Ingerid Bø

# Working life and family life

## Ambiguous communication at work

*The relationship between work and family is changing. A question is raised about whether practice measures up to changed thinking concerning the interface between working life and family life. A study titled 'Daily transitions between home, child day-care centre and workplace' throws light on the Norwegian situation. This project takes its point of departure from what happens at the start and at the end of a workday seen from the perspective of parents with children attending day-care, staff in their day-care centres and leaders in enterprises which are the workplace of one of the parents. The article builds mainly on the interviews with company managers. It is suggested that the workplaces send ambiguous messages about their conception of the relationship between work and family and about equal opportunity issues and that this creates problems – for individuals, particularly women, and for families and workplaces. Some possibilities for improvement of the situation in the world of work are suggested*

**Keywords** gender; work; family; equal opportunity; ambiguity; Norway

*La relación entre el espacio del trabajo y la familia está cambiando. Surge la interrogante sobre si la práctica logra mantenerse al día con los cambios en la manera de pensar con respecto a la interfase entre la vida del trabajo y la vida familiar. Un estudio sobre 'Las transiciones diarias entre el hogar, el centrodiurno de cuidado infantil y el lugar de trabajo' arroja luz sobre la situación noruega y en particular sobre las diferencias en las condiciones para mujeres y hombres- madres y padres. Este proyecto toma como punto de partida lo que sucede al comienzo y al final de una jornada de trabajo vista desde la perspectiva de padres con niños que asisten a un centro diurno, del personal de estos centros diurnos y líderes de empresas que son el lugar de trabajo de uno de los padres. El artículo está fundado principalmente sobre los entrevistas con gerentes de compañía. Se sugiere que el lugar de trabajo envía mensajes ambiguos sobre su concepción con respecto a la relación entre trabajo y familia y que este produce problemas – para los individuos, particularmente la mujeres, y para las familias y los lugares de trabajo. Se hacen algunas sugerencias para el mejoramiento de la situación en el mundo del trabajo.*

**Palabras clave** género; trabajo; familia; igualdad de oportunidades; ambigüedad; Noruega

### Introduction

According to Rosalind Barnett (1999) there is a significant gap between rhetoric and practice in the field of interface between work and family – or work and life. Ideals change – practice lags behind. Current thinking is that *workplaces* are responsible for work/life integration, not

only individuals or families, both *men and women* are responsible for family care, not only women, and we need to be concerned with *ways of working and organizational culture*, rather than focusing on special programs as benefits to families. Today's thinking also points to work/family policies and practices as something the work *organizations need and from which they can profit*. Barnett (1999) argues that in the U.S. workplaces in general have done little to change their policies according to this thinking.

The Nordic countries by contrast have more national social policies designed to assist employees in handling the interface between work and family. In Norway there is for instance a right to parental leave with pay until the child is one year old – one year with 80% pay or nine months with 100% pay – and a right to stay home with pay when children are ill – twenty days pr. family pr. child – more if the child is chronically ill or handicapped (Ministry, 2003). Official thinking in Norway seems to be in line with Barnett's keywords for how the interface between work and other parts of life ought to function. This article asks whether this understanding of work–family issues is found in Norwegian workplaces and whether actual practice is in line with professed thinking. Or is there a gap between rhetoric and practice also in Norway?

To gain insight into these questions, I will use parts of a study titled 'Daily transitions between home, day-care centre and workplace'. The study looks at what happens at the beginning and the end of a regular workday and at some more general issues concerning the interface of work and family as seen from the perspectives of three groups: parents of children who are in day-care, preschool teachers in day-care centres used by these families, and managers in companies that are workplaces for one of the parents in each family<sup>1</sup>. Here I will particularly focus on data from the interviews with the managers as representatives of the work culture of companies – both its rhetoric and its practice.

### **Ambiguous communication**

I suggest that a gap between rhetoric and practice can be looked upon as *ambiguous communication* – in a literal as well as a figurative sense. We all communicate through what we say as well as through what we do. In the introduction to their book about organizational change and gender equity Haas, Hwang and Russell (2000, p.5) point to a gap often found between formal and informal culture: 'The informal culture can reinforce tradition after the organiza-

---

<sup>1</sup> Data from the day-care centers are so far presented in a working report (Bø, 2001) and in two articles (Bø, 2002, 2006). Data from the workplaces are earlier presented in the working report (Bø, 2001) and in a conference paper (Bø, 2004). These sources also give some general information about the project. An article based on the data from the parent interviews is on the way. Each source also looks across settings.



tion has formally decided to make a break with the past'. This can be seen as an example of ambiguous communication in the organization. Assuming that the gap between rhetoric and practice is not clearly seen by all, the same gap will also lead to unclear communication in a literal sense. Contradictory messages will contribute to an unclear – an ambiguous – work culture and work–family integration. Since inhabiting an unclear psychological field is likely to cause strain (Lewin 1954), there is reason to pay attention to signs of contradiction and ambiguity in work cultures.

Where Haas, Hwang and Russell (2000) make the distinction between formal and informal culture, others have distinguished between policy and practice in working life (Allen, 2001; Blair-Loy & Wharton, 2002; Lee & Duxbury, 1998; O'Driscoll et al., 2003; Warren & Johnson, 1995). All of these authors emphasize the importance of characteristics of the work culture for employees' use of available policies. A critical factor related to lowering the work–family conflict and its impact on well-being is thought to be employees' belief that the organization is truly supportive of their needs to balance work and family obligations (Allen, 2001) or the extent to which individuals have control over both their job demands and their family responsibilities (Clark, 2001; O'Driscoll et al., 2003; Thomas & Ganster, 1995; Williams & Alliger, 1994). I see the need for belief and control as indicating that clarity and certainty in the work–family situation is a fundamental need for employees, and ambiguity thus a problem. This need for belief and control is also implied by advice for clear definitions of the purposes and conditions of policies (Blair-Loy & Wharton, 2002), and by emphasis on the need for employers and supervisors to be knowledgeable and clearly aware of work–family issues (Galinsky et al., 1996; O'Driscoll et al., 2003; Thomas & Ganster, 1995; Warren & Johnson, 1995) and for employees to have a sense of entitlement to consideration of family needs (Lewis, 1997).

It is likely that ambiguity at the workplace will be expressed as well as perceived in different ways with regard to employees' gender. One reason is that men and women lead different lives outside of work. In spite of the official rhetoric saying sharing of income-provision in the family ought to mean sharing of domestic work, the weight of research still shows that mothers have major responsibility for children and daily housekeeping, in the Nordic countries as elsewhere (Bekkengen, 2002; Björnberg, 2000; Brandth & Kvande, 2003; Brannen, 2000; Bø, 2001, 2002, 2004, 2006; Coltrane, 2000; Glezer & Wolcott, 2000; Kitterød, 2002; Roman, 1999).

These gender differences interact with working life, for instance, when management as well as colleagues still expect mothers to carry the heavier load of family work (Bailyn et al.,

2000; Haas & Hwang, 2000; Kugelberg, 1999; Näsman, 1997). Officially, gender neutral programs are in practice assumed to be of interest mainly to women. Employees who take advantage of programs meant to benefit working parents, but who do this in a climate where company management ‘intentionally or unintentionally discourage employees from ever using these benefits’ (Blair-Loy & Wharton, 2002, p. 816), face the prospect of being considered disloyal to the company (Fletcher & Bailyn, 1996; Haas et al., 2000).

Pleck (1984) has pointed to asymmetrically permeable boundaries between work and family roles for both men and women: For men the demands of the work role are permitted to intrude into the family role more than vice versa. For women the permeability is in the other direction. Women give the family their flexibility so that the men can give work their flexibility (Bekkengen, 1999). It is the women who have used their work situation as ‘an accordion’ when the family situation (or the men’s jobs) made that necessary (Tyrkkö, 1997). As long as we have such asymmetries, and these are not noted as such, there will not be equal opportunities for men and women in work organizations.

This kind of asymmetrical permeability does not however necessarily mean stronger spill-over of *strain* from work to family for fathers than for mothers – like Williams and Alliger (1994, p. 861) seem to expect from Pleck’s hypothesis. Workplace ambiguities can be harder on mother even though she lets the work role intrude less into the family role than he does. I will argue that just *because* mother protects her family role from work role intrusion, the conflict between demands at work and in the family will be more strongly felt by her than by father. The ambiguity of the situation will cost women more.

This concern with strain emanating from ambiguity, is not to say that ambiguity is only a strain. An ambiguous life situation can involve a potential for positive change, for instance through possibilities for *choice*. But while choice is a possibility, it can also be a burden – as when the demand for choice seems too high or when many of the choices in reality are blocked or framed by many constraints – as is the case particularly for women (Giddens, 1991; Williams, 2000). It can also be a burden when the outcome of making the wrong choice seems threatening – as when an employee wonders whether he/she will be punished career-wise for refusing overtime or asking for reduced hours. Regardless of positive possibilities, a focus on ambiguity as strain seems justified. Concern about equal opportunities provides an added reason for such focus.

With this background it is of interest to look at how Norwegian companies communicate their support for family needs and equal opportunities. Norway has, along with other Nordic countries, a reputation for being ‘advanced’ concerning national policies both in support of

the family needs of employed parents and of those involving equal gender opportunities (Russell et al., 2000). What really is the understanding of work/family issues ‘out there’ – in working life in Norway – and how does practice relate to this understanding?

The study I draw from in the following discussion was designed from an interest in looking at the interface between family life and working life for families with small children, and at gendered parenthood in particular as this appeared in three different settings – home, day-care centre and workplace. The assumption was that the meaning of what we learn from each setting is deepened in the light of what is known about other settings and about the interplay between them (Bronfenbrenner, 1979). A short description will be given of the study as a whole as a background for looking at a smaller part of it: interviews with company managers.

### **Methodology**

Sample selection started with a search for companies. Public authorities were asked to provide a list of private companies located in a Norwegian metropolitan area of about 200 000 inhabitants. In response to a request for private companies with high and low average level of education I received a list containing one group of companies with highly educated personnel and one with ‘moderate formal competence’. Through phone calls and letters contact was established with three companies willing to cooperate. Company A had around 100 employees, men and women in about equal proportions, and represented high average formal training strong on technical/engineering/economics. Company B had around 250 employees, over 90 % men, and represented moderate formal training strong on skilled traditional trades. Company C had close to 550 employees, over 80% men, and represented high average formal training strong on technical/engineering/economics, but also with a certain number of skilled workers. This provided some variety in employees background and company types, but also a certain unity in that all companies were private enterprises and strong on technical knowledge bases.

Each of the three participating companies was asked to help me get in contact with four families among their employees who had at least one child in day-care and both parents at work outside the family – for interviews with each parent. Nine day-care centres were approached – all connected to one or more of the families – for interviews with centre directors and pre-school teachers. In each of the three companies the personnel manager and one department manager were interviewed, a total of six leaders. Personnel managers were expected to be close to top management and to strategic thinking/policy making, and department managers were expected to be closer to the daily transitions and daily expressions of family needs.

The three groups of interviewees – parents, day-care personnel and company managers – were first asked to describe the daily transitions between home and work via the day-care centre, and then to talk about what they thought and felt about these transitions. Respondents were also asked some more general questions concerning the work–family interface and how this was handled by the parties involved.

Managers' understanding of the situation has been shown to be important for employees (Galinsky et al., 1996). The managers were for instance asked about what kinds of family needs they encountered<sup>2</sup>, about the company's way of thinking concerning employees family needs, about what policies the company had and how these were promoted and used. Managers were also asked – if they had experienced a difference – what men and women respectively were particularly good at as workers.

Since the managers – five men and one woman – all gave their consent to participate in the study, there is reason to believe I talked to managers with more than average positive attitude to solving work–family issues. All interviews were taped and then transcribed verbatim. Interviews were not designed to learn about ambiguity, and did not involve use of the concept. But as I worked with the material from the question of what these descriptions and viewpoints could *mean* for working mothers and fathers, my understanding of the situation suggested ambiguous communication as a useful concept. Managers' answers were analyzed from the point of view of consistency: consistency between various points within what each manager said and between what two managers from the same company said and between what was said about policies compared to practices. Lack of consistency suggests ambiguity. In the following pages I give examples of these different kinds of ambiguity. A few elements from the parent interviews are added where these relate to what managers have said.

Asking people their opinions involves the risk of social desirability. But since the study involves interest in the rhetoric of the field, this may be seen as relevant for the present research question rather than as a flaw. The interviews also focus on practice – on what happens, what the company does – and will show instances of existing and missing practices. If under these conditions ambiguous communication is observed, this is not a sign of invalid data, but of observations worthy of attention. I offer examples and interpretations in order that the readers might reflect on the usefulness of the concept of ambiguous communication. The discussion which follows this presentation, looks briefly at some possible meanings of the

---

<sup>2</sup> Parents talked about their own particular family, whereas day-care personnel and company managers spoke about parents in general. This provided data about the families directly involved in the study, and – more indirectly – about a larger group of families.

situation for individuals, particularly mothers, and for companies. The article concludes with a discussion of what kinds of challenges ambiguity poses for the world of work.

## **Results**

Even in companies with relatively positive management attitudes to meeting family needs, as in this study, employees seem to confront ambiguities in management's ways of talking and acting. The managers gave information and voiced opinions that were contradicted by other information and opinions, or what they said about company ideals, was contradicted by what was said about actual company practice. Meeting such contradictions leaves you with ambiguity. I illustrate these points through examples of observations and my interpretation of the situation.

### *Conceptions of the family and of family needs*

Interest in the family side of employees in all companies usually had to do with organizing a party, an outing, or other such social events for families – 'involving the whole family'. Meeting employees' family needs was understood as showing understanding when someone presented a problem rather than as proactive work to develop good practices for everybody. I get an ambiguous message, 'hearing' both: 'Yes, we are family friendly' (rhetoric) and 'No, we are not very involved in this' (practice). When I interviewed the parents they said they felt that they had on an individual basis received help, but that they were up against strong constraints when it came to presenting family needs. The feeling was: 'You must ask for as little as possible'.

Managers talked about company interest in the '24 hour-person'<sup>3</sup>, but hardly mentioned the 16 out-of-work hours. One exception to this was that Company A contributed to solve child day-care needs through buying openings in a day-care centre. Company C had discussed childcare needs, but found it too expensive to get involved. Company B – the most male dominated company – had not even discussed the day-care issue.

Is the family looked upon as a support, as a strain or as neutral in relation to the company? The managers answered that the company definitely did not see the family as a strain. On the contrary the family was seen as the place where people recover from job stress. This statement is in line with important ideals in official business discourse and in widespread concep-

---

<sup>3</sup> By this expression is meant the whole person – who participates in two settings: working life and private life (Skjortnes, 1997a, p. 6).

tions of what a family should be. But is this how families actually functions and is this sufficient as a picture of manager views?

At the same time as the family is said to be a plus, it appears in my talks with managers that the companies really view the family as in many ways a minus, for instance when employees need time off to take children to the doctor or dentist or to be home with a sick child. The personnel manager in Company B talked about employees as a resource, but also referred to parents of small children as 'expensive employees'. The department manager from the same company said the family was irrelevant. But later in the interview he said that what happens in the family has important consequences for the company. It seems that managers' views about the family representing support for the company exist alongside views of the family as a burden, and that managers' opinions saying the family is not important for the workplace, exist alongside conceptions saying that the family means a lot. These ambiguities in management notions of the family will in all likelihood be perceived by employees, especially by employees with heavy family responsibility.

#### *Company policies and practices*

*Meetings:* Does the company show consideration for family needs? Personnel managers in two companies (A and C) said that meeting hours were set by considering family needs. Department managers in the same companies answered that this was not the case. When leaders in the same company are not better attuned to each other, it seems safe to infer that the company does not have a clearly voiced strategy saying that such needs should be considered. In the third company (B) the personnel manager said he did not think family needs were considered when setting meeting times whereas the department manager said he has not noticed a need to consider such needs. Employees in this company were 93% men. When the need is not noticed in a company with a great majority of men, this indicates that the company assumes these men have less responsibility for picking up children in day-care than women would have.

Can a person leave a meeting to pick up a child in day-care? Personnel managers in companies A and C answered yes, that would be acceptable. But their department managers answered 'Yes, *but...*' – either 'some people would signal that this is a weird way to behave...' or 'you can miss important information.' That leaving a meeting should be acceptable is in these cases probably not a distinct value in the company culture. The lack of clarity can make it difficult to leave. At the same time it is difficult to be late at the day-care centre. Centres

urge parents to pick up children in time, and private centres may also have economic penalties for being late. Parents find themselves in an ambiguous situation.

*Reduced hours:* All managers said they try to help when a parent asks for reduced work hours. They also said that reduced hours and other possibilities for flexibility are good because they meet family needs. At the same time the personnel manager in Company C said that 'Part-time work does not go well with our company', the department manager in Company A had noticed that top management 'would have liked part-time to disappear' and the personnel manager in Company B stated that the company saw reduced hours as a minus. Part-timers in these companies will quite likely feel looked at as second-rate employees. This impression is strengthened when full-timers rather than part-timers are given advantages, for instance through training and promotion.

When the personnel manager in Company B mentioned that not even the few women working in the traditional skilled trades had ever asked for reduced work hours, he indicated himself that they may have felt a strong pressure to not ask. At the same time he said that women doing office work who got reduced hours to serve family needs were actually more efficient in their work. But this effect did not seem to be weighted in the overall negative judgement of reduced hours. Also the other managers indicated that leaves or part-time work might hurt a career and that hours on the job could be critical. The notion of hours worked as the criterion for efficiency and commitment is still in use.

In speaking of a mother who would like one workday less pr. week to take care of family needs, the department manager in Company A explained that he understood her need, but that it was difficult to allow this change for several reasons. 'We are organized with different people following different work-areas, so when one is absent, the others cannot automatically step in. [The employee] knows that if she does not come, there is a hole – something which will not be covered.' This means that the mother in question lived continuously with a difficult cross-pressure. When later asked about possibility for job sharing in the company in general to serve family needs, the department manager said management had talked about it, but had not yet arrived at anything in practice. It seems that in spite of the rhetoric about the importance of being family friendly, actual engagement with these questions was still rather vague.

*Flexibility:* Only Company A offered flexible hours at start and end of the day as a collective policy, but all the companies in the present study tried to be flexible and helpful to individual

employees who presented a request on behalf of the family. At the same time companies are often in a fundamental sense demanding and greedy (Kvande, 2002; Rasmussen, 2002). Managers in Company C in particular emphasized that this was the case. The greedy dynamics of the work effectively removes flextime when projects and deadlines make demands on the employees. Employees may nominally have full flexibility – the work may be done when and where they want. But the workload is so large that they cannot manage within a reasonable time frame and the ‘full flexibility’ label may then be experienced as an extra burden (Elvin-Nowak, 1999). We may talk about *the dilemma in flexibility* (Gjerstad & Kvande, 1998a; Skjortnes, 1997) and see this as a type of ambiguous communication from the company. Another type of dilemma in flexibility is indicated when Quilgars and Abbott (2000) show how many families, particularly those in lower socioeconomic groups, are vulnerable to the impacts of flexible labour markets.

Flexibility can also be a problem when it is there, but in a very restricted form. When individuals are allowed a delay at the start of the day because of family needs, this conveys a message about flexibility and family friendliness. But the delay granted may be too small to solve the parents’ problem. One example from the present study was that an employee in Company B was allowed to start at 7:30 instead of 7:00, but still could not make it because the day-care centre opened at 7:30 sharp – no earlier. The narrow range of the flexibility made for strain. So did the fact that it was individually granted, leaving a feeling that an employee should be grateful and not ask for more. The offer of flexibility is ambiguous: it is there and not there.

*Overtime:* Ambiguity is also there when it comes to overtime. Norwegian law says employees may refuse overtime for ‘social reasons’, for instance because the family needs you. But often it is close to impossible to refuse overtime. Employees know that if they do, the company will have difficulty making a deadline, colleagues get more work and they themselves get a bad reputation. Both leaders and colleagues expect you to say yes and few employees manage to exercise their rights in such situations. In other words, overtime is said to be voluntary, but is in reality compulsory. When several managers answered that Norwegian employee rights are ‘OK’ for the company, but later said that the Norwegian rules are impossible for the company – for instance concerning the right to refuse overtime – this is another example of contradictory messages regarding the possibility of work/family integration.



*Children's illness:* When children are ill, the reactions of the company are again sometimes experienced as contradictory. Managers know employees have the right to be absent to care for children, but can at the same time show impatience or skepticism. Contradictions came across when the personnel manager in Company B said Norwegian rights for parents are good, but that some companies may avoid hiring young mothers because they are so expensive. Mothers reported as painful experiences comments from managers like: 'Sick child – again?' or a manager doubting that the child really was ill. Several managers conveyed that there might also be instances of negative reactions to absences from colleagues on the same level. Being a parent with a child who is ill more than just a little, actually leaves an employee open to quite contradictory messages: You have the right, but you don't have the right. You have the right, but you are a difficult employee/colleague if you use it.

*Visibility:* How visible is the family at the workplace? Skjortnes in Norway (1997b) and Näsman in Sweden (1997) found that company cultures vary as to whether they allow room for displaying the family at the workplace, for instance through photographs and children's drawings. I did not study this aspect of family visibility, but the visibility issue was apparent in other ways. Specific family needs were in some ways near and clear in the daily life of the companies, for instance when employees had to be home with sick children or when they applied for part-time work with family needs as the reason. In a more general sense, however, family needs were distant and diffuse. None of the three enterprises had an explicit strategy for how to meet the needs of families, and managers as well as employees said family matters or changes in work practices that could meet family needs were not much talked about at work. The question of meeting hours in relation to parents' child day-care hours, for instance, was not explicitly accepted as 'company business', but instead remained vague – hovering somewhere in an unclear background in relation to company planning. What is not being said contributes to ambiguity and makes it difficult to raise the issue. The interviews with managers also showed that the interface between family and work was not a topic for training in any of the companies.

### *Gender qualities*

What are men and women respectively particularly good at as workers? When asked this question the personnel manager in Company A answered that 'Men are perhaps more oriented towards getting results. Women are more concerned with relationships, communication and processes on the way.' When 'relationships', 'communication' and 'processes' are not seen

as important for results, these capacities are in practice ranked lower than the ones mentioned as typical for men. The department manager in the same company had the impression ‘that women are more sensitive to the emotional side of negotiations and meetings and in relation to colleagues ... men are more pushy and direct, less considerate of others.’ In a study of a large US company Fletcher (1999) concluded that relational capacities tend to be invisible, to ‘get disappeared’, and to not count when work competence is evaluated. Both women and men have relational capacities. In practice women do most of relational work, but get little credit for it even when they have had increased efficiency as their purpose and actually have contributed to efficiency.

Women’s communicative capacities and positive influence on behavior norms were mentioned by several managers as a plus for the work environment. Also gender differences in attitudes to work tasks were mentioned. The department manager in Company C had observed that when something is explained and the men do not understand, they think they are going to manage, walk away – and then get it wrong. ‘Ladies don’t do that. They ask until they understand and then walk away and do what they are supposed to until they get a new message.’ The manager preferred the ways of the women.

Women’s ways of being and working were thus used for the common good, but they did not get credit for this in their evaluations as employees. The good qualities seemed to be forgotten when problems were mentioned. In Company B the personnel manager concluded that ‘Women with families cannot handle this kind of workplace’. The organizing of such workplaces – a system created in a world where workers were men with wives taking care of the home base – was seen as unchangeable. Part-time was seen as ‘impossible’. Absences because of pregnancies and births were equally ‘impossible’. The good qualities of the women then did not count. Women in this company solved the problem by leaving the job. The same result was found in a larger Nordic project about the work–family interface (Näsman, 1997). Ideals are again different from practice.

### *Equal opportunities*

The only possible *official* norm for a company today is to agree to the goal of equal opportunities for men and women. The law demands it and public discourse requires it. At the same time most companies still *in practice* favor men.

It was taken for granted in the three companies in the study that mothers carry the greater part of responsibility for care, and are more absent from work to care for ill children than fathers. The company leadership also knew – and expected – that part-time is asked for by

women more often than by men. Similar observations are reported by many researchers (Bailyn et al., 2000; Bekkengen, 2002; Kugelberg, 1999; Näsman, 1997). At the same time the managers conveyed that their companies invested in (employed, educated, promoted) fulltime employees – which would then necessarily be a practice favoring men.

The company leaders said they understood and agreed that fathers today must take their share of care responsibilities. But they had not clearly expressed to the employees that they would support fathers in taking their share of reduced hours or leaves from work. The idea that women do most of the care work, was so ‘natural’ that the lack of equality it entails was not seen. When women took children to the doctor and dentist more than did men, wanted reduced work-week or quit work, this was not expressly noted by the company as something inconsistent with the demand for equal opportunities. Neither was it recognized that not to be actively supporting men in participating more at home was in practice supporting the continuation of unequal opportunities at work. Again, what is *not* said contributes to the ambiguity of the situation.

Leadership provided another context for ambiguous communication on gender in the companies of this study. In the two companies with a male majority (B and C) the women were even more poorly represented in the leadership than in the workforce at large. The company with equal numbers of men and women in the workforce (A) also had relatively few female leaders, which was explained as follows: ‘It has to do with what competence is available.’ Other possible reasons were not seen, for example such as sex-typed criteria for evaluation, ways of work, organization of recruitment processes etc. Women hear ‘we want women’ and observe that reality partly denies this. Male dominance is reproduced (Bailyn et al., 2000; Holgersson & Höök, 1997; Haas & Hwang, 2000).

### *National cultures*

Companies A and C were in some ways tied to a non-Nordic culture, A through ownership and partly leadership, C through ownership. The companies are obliged to comply with Norwegian law and had at the time of interviewing close to 100% Norwegian workforce, but national culture was still an issue which was commented on by the managers interviewed – all four native Norwegians themselves.

Managers in Company A said that Norwegian laws are fully accepted by the foreigners, but also said that there are more problems in departments with foreign leaders, especially when these are new in the country. The newcomers need time before they accept the Norwegian ways, for instance employees leaving at 4 o’clock to pick up children in daycare by 4:30.

The department manager, who also had had experience from another company with partly foreign leadership, said that ‘Many of the Norwegians feel they are ‘kept out’ a bit if they leave at 4 o’clock.’ Relating to a foreign leader then will probably mean an extra uncertainty about using one’s rights.

It was emphasized that Company C was Norwegian with 100% Norwegian leadership and an image as Norwegian. At the same time – as part of a large US concern this company was seen as extremely focused on cost and on putting in long work-hours and as frowning a bit on people leaving at 4 o’clock – even though employees made up for it by working evenings and overtime. ‘Signals are a little mixed,’ said the personnel manager. The company had an expressed goal to be a workplace accommodating to the needs of their employees (ideal). The workforce was young and had many small children, but when the question of offering day-care in co-operation with another company was recently raised, the answer was no because the investment was thought to be too expensive (practice). General flextime had been declined with reference to the company’s need to be customer-oriented.

It is possible that international connections add to ambiguity around family and gender concerns in working life – whether connections come through ownership, leadership or increase in international connections in general in a globalized world. But as we have seen ambiguity is found more generally in Norwegian workplaces.

## **Discussion**

Through the previous pages it has been shown that there is a distance between rhetoric and practice also in Norway. Recognition of connections between family and work is still not explicit and clear in working life. From my perspective there is still not enough willingness to look at the responsibility of the work organization and to see work–family interface as also men’s issue. There is also still not enough focus on changing work organization and work culture and on looking at work–family policies and practices as something the work organization itself needs. (Barnetts 1999; as mentioned above.)

What does this gap between rhetoric and practice and the ensuing ambiguity mean for companies and their employees? The expectation that the situation described here costs women more than it does men, is supported by my interviews with parents and day-care centre personnel (Bø, 2002, 2005, 2006) and by other research in the work–family field (for instance Björnberg, 1998; Magnusson, 1998; Moen & Forest, 1990; Williams & Alliger, 1994). The costs of ambiguity may come in many forms: for instance as difficulties in shaping behaviour and in constructing identity, as painful feelings, as time- and energy-demands and as body

pain. Strain on individuals – and with that on relationships at home and at work – will strike the company as a whole.

The company may also suffer from ambiguity in a more direct sense. Without specialized knowledge about the work–family interface, companies are likely to lack a well thought-through strategy for how to handle family needs. In such situations, chances are high that not much gets done to improve the work–family interface in a fundamental sense – involving work organization and work culture (Allen, 2001; Bailyn et al., 2000; Blair-Loy & Wharton, 2002; Lee & Duxbury, 1998; Lewis, 2000; O'Driscoll et al., 2003; Warren & Johnson, 1995).

If the management also does not see the gap between rhetoric and practice, the importance of clear communication in work–family matters is likely not to be seen, for instance, concerning support for paternity leave or about the work-efficiency value of reduced work hours (Elingsæter & Rønsen, 1996; Lewis, 2000; Lewis & Taylor, 1996), of care experience (Johansson, 1998), of relational practice (Fletcher, 2001) and of a well rounded life for employees in general. And when something is not clearly seen and said, one can hardly expect management to act with strength and conviction.

One tool for change should be greater emphasis on being more explicit about work–family and equal opportunity issues within the world of work. Reducing ambiguity will add to employees' sense of control, which tends to contribute to sense of well-being at work and outside – and to other effects of importance for individuals and work organizations (Clark, 2002; Dwyer & Ganster, 1991; O'Driscoll et al., 2003; Rosenfield, 1989). Examples of these kinds of explicitness may clarify the point:

- One of the day-care centres of the present study – a female dominated workplace – was experiencing high absenteeism among staff members. The centre director being explicit about the need for fathers to take their share of care, helped solve the problem. When employed mothers in the staff shared the request from their employer with their partners, more fathers did stay home to take care of children who were ill (see also Lewis, 2000).
- When companies are clearly 'father friendly', fathers do take more parental leave (Haas et al., 2002; Haas & Hwang, 1995).
- When companies make a policy a collective right – for instance the right to flexibility at transition times – they are being explicit and unambiguous in a way that employees consider helpful (Bø, 2001).

More questions from the work–family field need to be on the table in strategy discussions where people from all levels of the organization participate. Focus groups that concentrate on these issues have been tried with success (Galinsky et al., 1996). Including employees' partners in the discussions is a way of showing the company's sincere involvement and is likely to clarify important points about needs at work and at home, and not least about their interdependence. The question of costs is a topic of special interest – the costs of changing and the costs of not changing.

In order to discuss such questions in a fruitful way, *knowledge* is needed (Wahl, 1999). A popular conception is that when fathers do not ask for leaves or reduced work-hours, the explanation is that their income is higher than that of mothers. It would be useful if the world of work knew that economy is not the whole explanation (Brandth & Kvande, 1989). Other conditions have been shown to be important for getting couples to consider sharing of time away from paid work to care for family. Leadership rhetoric and company practices are influential (Abrahamsen, 2002; Haas & Hwang, 1995), as is workplace culture in a wider sense (Clark, 2001; Holt & Thaulow, 1996; Haas et al., 2002; O'Driscoll et al., 2003). State policy is another important condition. When the state takes the burden of convincing the father off the mother's shoulders by reserving that one month of the family's right to leave for father, then fathers take this leave (Brandth & Øverli, 1998). Organizations that see the importance of the work–family field need to look for available knowledge and to include this in their internal training for management and supervisors on all levels – and for the general workforce.

Emphasis on knowledge and clear speech in organizations has potential in relation to the crucial question of men's motivation for parental leave. It seems that fathers take leaves more for the purpose of childcare than for the purpose of equal opportunities between husband and wife (Bekkengen, 1999, 2002; Brandth & Kvande, 2003). Studies of time-use confirm that fathers have increased their participation in childcare more than in housekeeping (Kitterød, 2002; Kitterød & Lømo, 1996), and several studies indicate that men's willingness to actively take women's perspective lags behind both her willingness to take his perspective and his willingness to take the perspective of the child (Andenæs, 1989; Bekkengen, 2002; Dryden, 1999; Holmberg, 1993; Haavind, 1987). This is ambiguous communication when it comes from men who say they are for equal opportunities – which many do. Clear and consistent communication in working life about the importance of equal opportunities could contribute to clearer involvement for this ideal among men.

Although 'the new man' has greater emphasis on childcare than on equal opportunities, he often *talks* more strongly about doing childcare than he *acts* – representing ambiguous com-

munication also on the home arena. Bekkengen's (2002) study of parenthood and parental leave in working life and family life points to a gap between discourse and practice in this area. She finds that men meet few demands that they follow up in practice when they say they would like more time with the children. Bekkengen (2002) suggests that rendering the gap between rhetoric and practice *visible* will offer a potential for change.

This is in line with my suggestion that there be greater emphasis on knowledge and unambiguous speech in workplaces concerning family and equal opportunity issues. What the individual mother does in the situation makes a difference. Her work position and determination that father takes his share have been shown to play a role (Gjerstad & Kvande, 1998b; Knudson-Martin & Mahoney, 1998; Roman, 1999). But there is a need for wider support for the practice of more sharing of parental leave, and notably a need for explicit support from the world of work. As I see it this explicit support is a necessary part of 'working life as a supplier of terms for parents' organization of time' (Ellingsæter & Leira, 2004, p.156).

There is still a distance to go before practice in Norway is where our rhetoric says we should be in the adjustment between working life and family life. Ellingsæter and Solheim (2002) have suggested that the development of public welfare policies that address the relationship between work and family in our country has in practice excused companies from moving beyond state policies to develop their own 'family policy', and is an important reason for the weak attention to work-family issues in work settings over the last years. The answer is not to avoid public policies. On the contrary these are, as indicated above, essential. Strong public policies as well as unambiguous communication and involvement from working life itself are needed. Workplaces with clear insight in the situation have a central role to play in the process of improving the relationship between working life and family life.

### **Acknowledgements**

I want to thank my reviewers and Moncrieff Cochran for helpful comments to content as well as language of this article, Mayra Isabel Marin Gómez for Spanish translation of the abstract, and the University of Stavanger, Norway, for support to my project.

### **References**

Abrahamsen, B. (2002). *Heltid eller deltid? Kvinnens arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. [Full-time or part-time? Women's work-time in female-dominated and male-dominated jobs.]* (No. 6). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Andenæs, A. (1989). Identitet og sosial endring, del i og ii. Endringer i forholdet mellom kjønnene – hvordan skal vi forstå det? [Identity and social change, part I and II. Changes in the relationship between genders – how can we understand it?] *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 26, 603-615, 683-695.
- Bailyn, L., Rapoport, R. & Fletcher, J. K. (2000). Moving corporations in the United States toward gender equity. A cautionary tale. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 167-179). London: Sage Publications.
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*(562), 143-158.
- Bekkengen, L. (1999). Män som "pappor" och kvinnor som "föräldrar". [Men as "daddies" and women as "parents".] *Kvinnovetenskaplig tidskrift*(1), 33-48.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv. [Men may choose – on parenthood and parental leaves in working life and family life.]* Malmö: Liber.
- Björnberg, U. (1998). Well-being among Swedish employed mothers with preschool children. In K. Orth-Gomér & al (Eds.), *Women, stress and heart disease* (pp. 133-149). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Björnberg, U. (2000). Equality and backlash. Family, gender and social policy in Sweden. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 57-75). London: Sage Publications.
- Blair-Loy, M. & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the work-place social context. *Social Forces*, 80(3), 813-845.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1989). Like barn deler best! [Similar children share best!] *Nytt om kvinneforskning*, 13(3), 8-17.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre. [Flexible fathers.]* Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Øverli, B. (1998). *Omsorgspermisjon med "kjærlig tvang": En kartlegging av fedrekvoten. [Parental leave with 'loving force': A mapping of the father quota.]* Trondheim: Allforsk.



- Brannen, J. (2000). Mothers and fathers in the workplace. The United Kingdom. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 29-42). London: Sage Publications.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Bø, I. (2001). *Hjem, barnehage, arbeidsplass: Daglige overganger og gjensidige tilpasninger. [Home, daycare center and workplace: Daily transitions and reciprocal adjustments.]* (Tidvise Skrifter. Samfunn og helse. No. 39). Stavanger: Høgskolen i Stavanger.
- Bø, I. (2002). Mors og fars foreldreskap når barnehagen er med i bildet. [Mother's and father's parenthood when day-care is part of the picture.] *Nordisk Pedagogik*, 21(1), 1-12.
- Bø, I. (2004). Arbeidsliv og familieliv – tvetydig tale på arbeidsplassen. [Working life and family life – ambiguous communication at work.] In L. Selsing (Ed.), *Dagens og fortidens arbeidsliv [Today's and yesterday's working life]* (pp. 25-32). Stavanger: Arkeologisk museum i Stavanger.
- Bø, I. (2006). Gendered parenthood at the child day-care center. *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*. 13(1), 51-63.
- Bø, I. *Equal gender opportunity: Couples in the gap between principles and practice*. Manuscript in preparation.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Clark, S. C. (2002). Communication across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.
- Dryden, C. (1999). *Being married, doing gender. A critical analysis of gender relationships in marriage*. London: Routledge.
- Dwyer, D. J. & Ganster, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595-608.
- Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (2004). Innledning: Velferdsstaten og familien. [Introduction: The welfare state and the family.] In A. L. Ellingsæter & A. Leira (Eds.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer. [The welfare state and the family. Challenges and dilemmas]* (pp. 13-38). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Ellingsæter, A. L. & Rønsen, M. (1996). The dual strategy: Motherhood and the work contract in Scandinavia. *European Journal of Population*, 12, 239-260.
- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (2002). Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap. [Power – gender – working life: Theoretical landscapes.] In A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Eds.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv [The invisible hand? Gender power and modern working life]* (pp. 13-76). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elvin-Nowak, Y. (1999). The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40, 73-83.
- Fletcher, J. K. (1999). *Disappearing acts: Gender, power and relational practice at work*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Fletcher, J. K. (2001). Invisible work: The disappearing of relational practice at work. *Center for Gender in Organizations, Internet Publications*.
- Fletcher, J. K. & Bailyn, L. (1996). Challenging the last boundary: Reconnecting work and family. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era* (pp. 256-267). New York: Oxford University Press.
- Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- Gjerstad, B. & Kvande, E. (1998a). *Dilemmaet i fleksibiliteten. Tidskonto i bedrifter. [The dilemma in flexibility. Time-account in companies.]* Trondheim: Allforsk.
- Gjerstad, B. & Kvande, E. (1998b). *Fedre mellom arbeid og permisjon. [Fathers between work and parental leave.]* Trondheim: Allforsk.
- Glezer, H. & Wolcott, I. (2000). Conflicting commitments: Working mothers and fathers in Australia. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 43-56). London: Sage Publications.
- Haas, L. L., Allard, K. & Hwang, P. (2002). The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5(3), 319-342.
- Haas, L. L. & Hwang, P. (1995). Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations*, 44, 28-36.
- Haas, L. L. & Hwang, P. (2000). Programs and policies promoting women's economic equality and men's sharing of child care in Sweden. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell

- (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 133-161). London: Sage Publications.
- Haas, L. L., Hwang, P. & Russell, G. (2000). Introduction. In L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 1-9). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor. [Small and big.]* Oslo: Universitetsforlaget.
- Holgersson, C. & Höök, P. (1997). Chefsrekrytering och ledarutveckling som arenor för konstruktion av ledarskap och kön. [Recruitment and development of leaders as settings for construction of leadership and gender.] In A. Nyberg & E. Sundin (Eds.), *Ledare, makt och kön. Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. [Leaders, power and gender. The report on distribution of economic power and economic resources between women and men]* (pp. 17-45). Stockholm: Fritzes.
- Holmberg, C. (1993). *Det kallas kärlek. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par. [It is called love. A social psychological study of women's subordination and men's domination among young equal couples.]* Göteborg: Anamma.
- Holt, H. & Thaulow, I. (Eds.) (1996). *Reconciling work and family life* (Vol. 96:12). København: Socialforskningsinstituttet.
- Johansson, U. (1998). The transformation of gendered work: Dualistic stereotypes and paradoxical realities. *Gender, Work and Organization*, 5(1), 43-58.
- Kitterød, R. H. (2002). Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv. [Big changes in the daily life of parents of small children.] *Samfunnsspeilet*, (4-5), 14-22.
- Kitterød, R. H. & Lømo, A. (1996). Småbarnsforeldres tidsbruk 1970-90. [Parents of small children: Their use of time.] In B. Brandth & K. Moxnes (Eds.), *Familie for tiden. [Family for the time]* (pp. 60-81). Oslo: Tano Aschehoug.
- Knudson-Martin, C. & Mahoney, A. R. (1998). Language and processes in the construction of equality in new marriages. *Family Relations*, 47(1), 81-91.
- Kugelberg, C. (1999). *Perceiving motherhood and fatherhood. Swedish working parents with young children.* Doctoral dissertation, Uppsala University, Uppsala.
- Kvande, E. (2002). Doing masculinities in organizational restructuring. *Nora*, 10(1), 16-25.
- Lee, C. M. & Duxbury, L. (1998). Employed parents' support from partners, employers and friends. *Journal of Social Psychology*, 138(3), 303-322.

- Lewin, K. (1954). Behavior and development as a function of the total situation. In L. Carmichael (Ed.), *Manual of child psychology* (pp. 918-970). New York: John Wiley & Sons.
- Lewis, S. (2000). Organisational change and gender equity. Case studies from the United Kingdom. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity: International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 181-195). London: Sage Publications.
- Lewis, S. (1997). 'Family friendly' employment policies: A route to changing organizational culture or playing about in the margins? *Gender, Work and Organization*, 4(1), 13-23.
- Lewis, S. & Taylor, K. (1996). Evaluating the impact of family-friendly employer policies: A case study. In L. Suzan & J. Lewis (Eds.), *The work-family challenge*. London: Sage Publications.
- Magnusson, E. (1998). *Vardagens könsinnebörder under förhandling – om arbete, familj och produktion av kvinnlighet. [Everyday negotiations of gender – on work, family and production of femininity.]* Doctoral dissertation, Umeå University, Umeå.
- Ministry. (2003). *The rights of parents of small children in Norway*. Oslo: Ministry of Children and Family Affairs.
- Moen, P. & Forest, K. B. (1990). Working parents, workplace supports, and well-being: The Swedish experience. *Social Psychology Quarterly*, 53(2), 117-131.
- Näsman, E. (1997). Föräldraskapets synlighet i arbetsplatskulturer. [The visibility of parenthood in workplace cultures.] In J. Bonke (Ed.), *Dilemmaet arbetsliv – familjeliv i Norden [The dilemma of working life – family life in the Nordic countries]* (pp. 55-107). København: Socialforskningsinstituttet.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, G. L. & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.
- Pleck, J. H. (1984). Men's family work: Three perspectives and some new data. In P. Voydanoff (Ed.), *Work and family: Changing roles of men and women* (pp. 232-241). Palo Alto, Cal: Mayfield Publishing Company.
- Quilgars, D. & Abbott, D. (2000). Working in the risk society: Families perceptions of, and responses to, flexible labour markets and the restructuring of welfare. *Community, Work & Family*, 3(1), 15-36.
- Rasmussen, B. (2002). Jobben eller livet? Fra strukturell manns makt til personlige valg. [The job or life? From structural male power to personal choice.] In A. L. Ellingsæter & J. Sol-

- heim (Eds.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv. [The invisible hand: Gender power and modern working life.]* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Roman, C. (1999). Inte av kärlek allena. Makt i hemarbetets fördelning. [Not from love alone. Power in the division of work at home.] *Sociologisk forskning*, 36(1), 33-51.
- Rosenfield, S. (1989). The effects of women's employment: Personal control and sex differences in mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(March), 77-91.
- Russell, G., Hwang, P. & Haas, L. L. (2000). Conclusion. In L. I. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 243-263). London: Sage Publications.
- Skjortnes, M. (1997). Fra kollektive strategier til individuelle løsninger. Om hvordan kvinner og menn kobler arbeidsliv og familieliv. [From collective strategies to individual solutions. On how women and men integrate working life and family life.] In J. Bonke (Ed.), *Dilemmaet arbeidsliv – familieliv i Norden. [The dilemma of working life – family life in the Nordic countries]* (Vol. 5, pp. 215-249). København: Socialforskningsinstituttet.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Tyrkkö, A. (1997). Anpassning mellan arbetsliv och familjeliv i Sverige och i Finland. [Accommodation between working life and family life in Sweden and in Finland.] In J. Bonke (Ed.), *Dilemmaet arbeidsliv – familieliv i Norden. [The dilemma of working life – family life in the Nordic countries]* (pp. 109-156). København: Socialforsknings-instituttet.
- Wahl, A. (1999). The cloud – lecturing on feminist research. *Nora*, 7(2-3), 97-108.
- Warren, J. A. & Johnson, P. J. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163-169.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford: Oxford University Press.
- Williams, K. J. & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

## Artikkel II

## GENDERED PARENTHOOD AT THE CHILD DAY-CARE CENTRE

Ingerid Bø  
Stavanger University College, Norway

### ABSTRACT

Mothers' and fathers' different ways of being parents has long been a topic in research on the family and the workplace, but gender is still to a very limited degree part of the understanding of parenthood as it appears in child day-care centres. This article takes its point of departure in a question about what parents' gender means in situations when they bring their children to the centre or pick them up to take them home. The article asks how events during transition time at the centre can increase in meaning by being related to knowledge about gendered parenthood in other settings, and considers what this analysis can offer to support reflection among centre staff about their cooperation with parents.

**Keywords:** parenthood, gender, child day-care centre ('*barnehage*', literally a children's garden)

### INTRODUCTION

Parents in Norway have the right to 42 weeks of leave with full pay (or 52 weeks with 80% pay) when a child is born. Four of these weeks are reserved for the father. Three weeks before the birth and six weeks after the birth are reserved for the mother. The rest of this paid leave may be shared by the two parents (Ministry of Children and Family Affairs, 2000). Today around 80% of fathers take their allocated month, but few take more. Mothers take over 90% of the total paid parental leave. When the child lives with only one parent, this parent gets the full leave allowance. Of the single parents, about 90 % are mothers. Around 2/3 of children in the age range 1-6 attend *barnehage* – child day-care centres that offer pedagogical care.

The fact that the bringing and picking up of children at the day-care centre are daily situations, make them an important part of the cooperation between the parents and the centre staff, and an important event in the everyday lives of families and centres. My point of departure will be differences in mothers' and fathers' ways of handling these situations, as these differences are perceived by the parents themselves and by the staff. I will, like Ulla Johansson (1997; 1998), emphasize that even if gender differences today are in many ways dissolving, the traditional gender stereotypes are still at work. These stereotypes must be made more visible, so that we may better understand what they mean, and how they may be changed.

When we know the different positions of fathers and mothers in the family and in society, and the different expectations and reactions directed to girls and boys and to women and men through all phases of life, then we must expect



differences in parenting behaviour also at the day-care centre. Through interviews with parents and day-care personnel I try to see what is happening, and evaluate what this could mean in the larger context of parenthood. I also reflect on possibilities for change. Because gender is influenced by what we do (compare 'doing gender', West & Zimmerman, 1987), the parents as well as day-care staff and others can influence the situation by changing their own contribution to the interaction. Gender is thus constructed and may be reconstructed.

Studies of time use show that there has been a levelling out between mothers and fathers in families with small children concerning time used for paid work on the one hand and for housekeeping and unpaid care-work on the other (Kitterød, 2002; Kitterød & Lømo, 1996). But it is still fathers who use most time on job work and mothers who use most on family work in this family phase – a clearly gendered division of work. When family work is split into housekeeping and active care for and time with children between 0 and 6 years, we see that fathers' increased share has to do with children more than with housekeeping (Brandth & Kvande, 1998; 2003; Ellingsæter & Leira, 2004). Mother's greater responsibility for housekeeping, practical care-work and time with children brings along some mental work – like thinking about the child, relational work and planning – which is not easily counted in time studies. If mental work is included, overweight of work for mother is more marked than time studies show.

Fathers do more than before, but often only after pressure from mother, or as a result of a policy and practice being reserved for father, as is the one month of paternal leave to take care of a baby. Women hope that father will get more involved from his own initiative, but are often disappointed. Andenæs (1996a) maintains that what the man does not do, is to actively try to find out about the woman's needs – try to find out how important her wishes for her own work-life are for her and whether they can work it out to suit her. 'He does not feel responsible for the conditions limiting her possibilities, not even when these are conditions following from her life together with him' (Andenæs, 1996a, article 2, p. 690). Fathers who actively show interest in sharing the responsibility for house and children, and in finding out how the life of the family can be organized into an appropriate totality, appears to be in short supply (Andenæs, 1996a; Bekkengen, 2002; Haavind, 1987).

#### To think about the child – at home

In her article *Thinking About the Baby: Gender and Divisions of Infant Care*, Suzan Walzer (1996) in the USA emphasizes the mental labour that comes with care for a baby: thought work, emotion work and interpersonal work that must be added to the physical work. The content of this mental work changes as the child grows, but will not stop after the baby period. Walzer looked at the work in the family, but because what happens in the family influences what happens outside the family, her understanding is useful for an understanding of what happens in day-care centres. Walzer grouped the various elements in the mental childcare work into three categories – which seems relevant to the Norwegian situation:

*Worrying:* Mothers reported that the baby was in 'the back of my head' all the time. They worried about the baby. They also thought it was expected of them as mothers that they should worry: this was part of the definition of 'a good mother'. Mothers are surrounded by strong social conceptions about how they are



responsible for their children's behaviour and development – especially if something goes wrong. In Norway mothers and fathers agree that mother worries most (Brandth & Kvande, 1998).

*Processing Information:* Walzer points to a number of steps in the mental work concerned with processing information on babies, for instance information found in books on parenting: 1. Deciding there is a need for information. 2. Locating the advice, often from more than one source. 3. Reading/listening to the advice. 4. Involving/instructing one's partner. 5. Contemplating and assessing the advice. 6. Planning for the implementation of the advice. The conception that this is mothers' job is found 'everywhere', including in 'expert' advice given in books. Also in Norway mothers are responsible for the greater part of information processing.

*Managing the Division of Labour:* Mother is not only supposed to maintain an overview of what the baby needs and over all appointments, but she is also responsible for including father. The fathers in Walzer's study, even those who thought that they shared the responsibility for their children with mothers, to a large extent needed reminders from mothers. Reminding is part of managing. When in Norway 'it is a common cultural condition that everything having to do with the care for children which mother has not explicitly arranged that others will do, automatically falls on her' (Haavind, 1987, p. 99), this has to do with managing of labour division.

Walzer's study (1996) also showed how to do most – of mental as well as practical work – as mother did, gradually became knowing most – which again becomes a mechanism leading to mother doing more. That is easiest when mother knows best 'how to'.

#### **What does this mean for child day-care?**

Given this picture of what happens at home, the expectation of the study was that mothers would take more responsibility than fathers for the children's lives at the day-care centre, and that this would appear in the daily situations of bringing and picking up children, and in parents' and staffs' narratives about these situations.

What we learn from these narratives can help us reflect on how to understand the differences in fathers' and mothers' ways of being/doing, on what meaning these differences have in relation to other aspects of gendered parenthood and on what the role of day-care staff is in this situation. Generally it appears that day-care staff's ability to explain their work and to give reasons for the value of various types of parent participation – while also showing understanding for parents' life situation – makes a difference in how much cooperation you get with each parent (Bø, 1988; 2002). Further, an international report on men as carers has maintained that child day-care centres have proved to be very valuable when it comes to increasing fathers' consciousness about their role as a parent (European Commission, 1994).

Conversely, there is reason to believe that father participation is something day-care staff members often think they can barely influence. In a Norwegian study 79% of day-care centre directors wished that fathers would participate more than they did in cooperating with the centre. But lack of participation among fathers

was seen by the directors as connected to conditions beyond centre control, and 72% of the 57 directors who were interviewed, expressed that they had not initiated any measures to improve fathers' participation (Grythe, 2000). What could day-care centres do? How can they be influenced to act?

#### **Research methodology**

To get in contact with parents, three business companies representing moderate to high average education level among the employees, and belonging in the private sector, were approached. In each company I asked to be put in contact with four two-parent families with at least one child in day-care and one parent working in the company. Through a letter from me the parents were asked to participate in an interview – one at a time.

Signing up for interviews in this way shaped the selection of families. One could expect to get parents who at least partly shared childcare work, who perceived that things generally worked out fairly well in the family, and who were confident that they could handle an interview situation. Both parents in 11 families, plus 3 mothers whose husbands or partners in the end did not participate, were interviewed. In half of the families a follow-up interview was carried out about a year later. For contact with day-care staff nine centres were approached – all connected to one or more of the families. Centre directors and teachers were interviewed – 18 women and one man.

The parents were asked to describe the day from when they got up in the morning till they started their paid job. They were asked in particular to describe the arrival with their child at the day-care centre and the parting before going on to work. In the same way they were asked to describe the transition at the end of the day through to the point when the child was in bed. We talked about what was happening as well as about how this was experienced. This article considers what the parents had to say about their connection with the day-care centre. The centre staff members were asked to describe their experience and their thinking about the periods when parents and children came in the morning and left in the afternoon. While parents talked about their own situation, the day-care staff talked about the situation in general – about impressions concerning a wider group of parents bringing and picking up children. In this article I especially look at what the research material says about the use of time and about the mental work involved. I then reflect on what this could mean seen in relation to other knowledge about gendered parenthood.

### **PARENTING AT THE DAY-CARE CENTRE**

I will start by conveying some images of what is happening when mother and father respectively bring and pick up children. My research pictures are not an assertion that this is how all mothers or fathers are. It means that I indicate what seems to characterize one group more than the other. Descriptions of what the staff does or says are similarly meant to point to tendencies.

#### **Departure in the morning**

The staff said they experience that some parents take just a short time to say goodbye in the morning (particularly fathers), and some take a longer time



(particularly mothers). Mothers seem to 'take the child's perspective a bit more' for instance by talking to him or her about 'now we are at the day-care centre and are going to hang up your coat, and I wonder what you are going to do today?' At the same time mothers are a bit more wary of signs from the children that they don't want her to leave. 'The fathers do not have as many problems as the mother when it comes to separation in the morning.' 'The fathers are often quicker than the mothers and can also say goodbye at the door and ask the children to go in and take their coats and shoes off themselves'.

The staff seemed to be more concerned about the problem with too long-drawn-out goodbyes than with the problem of too quick ones. Mothers' ways were thus seen as problematic more than were fathers' ways. The staff wondered if it was mother's troubling conscience which caused the difficulties. Father was more straightforward and uncomplicated. The staff thought that was the best both for the children and for the staff. Mother noticed that 'He [the child] doesn't really want to [stay] some mornings. Perhaps something happened the day before which was not so pleasant, so that he is a bit nervous about staying.' Signals like these from the child 'make you leave with a painful feeling'. 'You don't want to go to work, but you have to'. I also met a father who told me about a daughter who clung to him or cried in the morning, but generally I heard more such worries from mothers.

One mother said that her daughter 'is a bit shy and not so happy in the morning. It is a question of what kind of morning they have too, isn't it?' This mother had applied for and got a reduced working week in order to have more time for family life. She wished she also had more flexible work-hours so that she could have time to sit down with her daughter a few minutes before leaving. 'In the morning she needs ... some comfort. I believe the kids feel quick goodbyes as somewhat stressful, don't you agree? I believe that just five minutes had helped.' Fathers as well as mothers noticed behaviour and feelings in their children, but there were more often signs from mothers (than from fathers) that they were sensitive to what their child thought and felt. Moreover, it seemed that the mothers were thinking more about what the reactions of the child meant and wondered about how the situation could be improved. There were generally more often comments and reflections from mothers than from fathers around the quality of the bringing and picking-up situations.

#### **Responsibility and care**

In contact with the staff it was mothers who asked most and said most. 'Did she have enough clothes today? Has she eaten up her food? This night she did not sleep well. Yesterday...' The staff's interpretation of this was that mother is more worried and has a more guilty conscience (than father who does not say such things). Mother shows more doubt and insecurity (than father), has more critical comments (than father) and can 'brood over things'. 'Of course it is good that she is interested, but ... father is to the point and straightforward. "Has it been OK?" he asks'. If the answer is yes, then everything is fine and further questioning is unnecessary. If fathers wonder about something, then they ask, but they don't wonder much. Some staff members said it is a bit difficult that fathers ask so little, but they felt that father's way was generally the best for both staff and children. It is 'very nice' that fathers bring and pick up children, very nice to have them 'on board'.

But mother has the best overview of the practical tasks, staff members thought. She is attentive to the need for extra clothes and otherwise follows up what the staff asks for. Father is more distant from this. 'For some kids you can see which parent has dressed them. When father has done it, the dressing may be a little "so-so" '. Staff commented on mothers' greater responsibility for the practical tasks: 'That is the way it is, that is the usual'. Father's way was something the staff sometimes joked about. 'When the father comes, he has more than enough to do just bringing the child. You cannot expect him to also remember to bring the lunch'. This was looked upon as a bit charming, or as something making you shrug your shoulders ('men are men'). Parents confirmed that it is mother who has most responsibility and that it is mother who talks most to the staff. She wants to hear about how the child has been, whom she has played with etc. Father says that if he sees that the child is OK, then he is not so interested in hearing about how he or she 'fell into a puddle or other such details'.

The interviews showed that mothers more than fathers think ahead and work to prevent problems. When it is difficult to collect the child on time at the centre the mother thinks, 'What will happen if one day I don't make it?' She talks to the staff about this and a solution is outlined where there will be a message tagged on the door about a staff member taking the child home with her. At the same time as mother then knows there is a solution, she buys a mobile phone to be able to tell the staff about possible delays on her side. Another example of thinking ahead is when mother discusses advantages and disadvantages connected to using company day-care compared to neighbourhood day-care, with a view to sorting out what they should go for the coming year when this will be the last preschool year before school starts.

## DISCUSSION

### To think about the child – at the day-care centre

Walzer (1996) writes of worrying, information work, and managing the division of labour in the home. We could also list 'thinking through', 'finding out', 'evaluating', 'planning', 'watching out for' and 'having an overview' over everything to do with the baby and the child. When mother is the person in the family with the best overview of where everybody is, and where everybody is going – as in the families I talked to – this is a kind of information processing. Such work is work. Judging from my material it appears that mother also does more of such mental work connected to day-care than father does. Mother has more of an overview and more responsibility for carrying out agreements and everything practical connected to clothes, food and such. She is more aware of the child's feelings and concerned about adapting to what she thinks about the child's situation and needs. She is the one who communicates most intensely with the staff and she reflects more over day-care centre qualities and how she can prevent possible problems. This is the case whether she works full time or reduced hours. All of this takes thought work, feeling work and interpersonal work.

If mother has more work and uses more time in connection with day-care – even where mother and father share bringing and picking up quite evenly – and this comes in addition to mother having more work at home, this clearly means a



heavier load on mother compared to father. Added to this comes more family responsibility while at paid work (Bø, 2001). The heavier load is hard to see when this division of work is so much the usual picture that it is taken as a matter of course. The obvious, the 'natural', shuts out other understandings. And if we see an imbalance, we often say 'that is the way it is, that is the usual', as if this is inevitable – something we have to accept. A result of this is that mother's heavier load is not problematized, but rather minimized.

A further aspect of this situation is the double attitude to worrying about the child's situation. Both the staff and father and mother themselves demand that she worries, but are at the same time critical to her doing so. It is a paradox that it is demanded that a good mother worries at the same time as worrying is looked upon as something not quite good. Also among the mothers and fathers I talked to, there was a tendency to say that mothers worry too much. Worry is associated to irrationality and unnecessary anxiety, which is viewed as 'typically feminine' and given a low evaluation. Mother then gets no recognition even though everybody – also the child – is dependent on her 'thinking of' and 'worrying about'.

The preschool teachers said that they try to challenge father, but that it is not easy when father leaves so quickly and does not seem interested in talking. But we remember that those who left quickly at transition times, also were praised. Here again we could talk of double attitudes. Perhaps after all the teachers do not wholeheartedly try to challenge father? Could it be that father perceives that his quicker way is positively valued by the staff and that this way is actually reinforced? Mother's contribution is so obvious that the staff members do not think about what would happen if everybody was like father. But let us think about that possibility. If that leads to more disorder, then the staff will probably be more critical to parents. If nobody watches out in a family, day-care staff are critical. Is it the fact that mother worries, thinks about and watches out that makes it possible to prefer father's quicker form? Can the staff continue to see more advantages to fathers' quicker form just because enough mothers enough of the time 'take the child's situation' and use more time on the transition to and from the day-care day?

My research indicates that fathers all in all meet small demands at the day-care centre and that the staff at the same time are excited about having father there and in general like his way of being. This gives us reason to believe that father in relation to his effort gets much positive feedback from the staff. We furthermore heard from the teachers that fathers get a lot of attention from the children, which means that he is confirmed also by them. If mother's effort is taken as a matter of course, there is reason to believe that she gets relatively little actively positive confirmation of her contribution.

#### **What can 'the usual' mean?**

There is great variation within each of the groups (mothers and fathers), and much to learn from the study of this variation. This study shows, for example that, even if it is not the usual, it does happen that a father has difficulty parting, shows signs of guilt feelings, thinks it embarrassing when the child does not want to come home at the end of the day, takes care to look for missing clothes and likes to have a long chat. It also happens that mother is short. Such variation reminds

us that the pattern does not by necessity follow from having female and male bodies. We are also reminded that feminine and masculine socialization and gendered constructions of parenting need not be viewed as immovable.

We can however learn something from what seems to characterize mothers and fathers as groups. What does it *mean* that mothers seem to be criticised if they worry too little and also if they worry too much? What does a tendency to blame mother mean, for instance if something goes wrong with the child's development or if the family does not follow up well enough the practical demand? And what does it mean when mother is given relatively little confirmation of the value of her contribution at the day-care centre? Since it is important for a secure identity to be acknowledged for what one does, this indicates that some mothers are in a vulnerable position – to suggest one element of an answer.

And what about father, is he not also exposed to criticism, for example from mother who is nagging him about helping more and who can be angry when he does not? There are undoubtedly many fathers who are criticised. But if father is criticised because he holds on to a freedom to do something he would rather do, the effect is probably less damaging for him than if he were criticised for his most important involvement. With his job unquestioned he can more easily distance himself from the criticism that he does too little at home. He may for example stop listening or leave.

To distance themselves is a technique often used by men when there is something they do not like on the home arena (Dryden, 1999). In many connections father escapes criticism. Agnes Andenæs (2000) reports from her study of child welfare and mothers who are in contact with welfare officials, that very small demands on father are seen. The experts tend to place the deficiencies of the situation (read: the blame) *within* mother, and to overlook all the deficiencies in the situation *around* her. On the other hand father gets a lot of praise from day-care, friends and family if he for a period does what mother does all the time without anybody remarking. All in all it seems that father gets relatively more praise for what he does and relatively less criticism for what he does not do.

Jon Grythe's studies of fathers' participation in the cooperation with the day-care personnel support the impression that father gets much credit for what he does. Grythe (2000) finds that both directors in day-care centres and fathers themselves over-estimate father's contribution. They believe he participates more than he actually does. The same tendency is suggested when the directors see 'high father participation' as father's merit. Low participation from fathers on the other hand is more seen as something having to do with mothers. This appears to relate to the tendency to blame mothers for deficits.

Since the shaping of parenthood does something to the couple relationship and the couple relationship does something to parenthood, it is of interest to look for evidence in the material about mothers' and fathers' relationships to one another. In the part of the interviews that has to do with the situation in the family, we see many examples of mother's consideration for father – for his feelings and his interests. With few exceptions we see little thoughtfulness and empathy for mother from father. On the other hand we see several examples of marked



disregard of mother's perspective. Here is one: Father knew that mother felt tired and overloaded from all the daily work in the home on top of the paid job, and he said he could understand that. Still he did not involve himself in help, because that kind of work 'is not my first choice'.

This is in line with Caroline Dryden's finding (Dryden, 1999) that the men in her study of married couples showed great reluctance about seeing the world from their wives' perspective. The same reluctance appears in my group of families when two fathers started helping more at home only after mother actually collapsed. It seems that mother must express herself very forcefully for father to consider her situation. But strong expression of demand for change, or of criticism, is difficult for mothers who feel the need to protect the relationship as well as the children (Andenæs, 1996a; Bekkengen, 2002; Brannen, 2000). Such difficulty was indicated in the present study when mothers who said something which could imply criticism of father's behaviour, hurried on to say something positive about him, to excuse him or to say his way was probably the best.

#### WHAT NOW?

Conditions of unjust sharing constitute a strain on many couple relationships and such strain may have unfortunate repercussions in the lives of children. While believing it is important to look at these patterns, I do not think we should end on a one-sidedly dismal picture. It is possible to find men who are on their way out of the pattern I have pointed to, and into something which better takes care of sharing of responsibility and reciprocal role-taking.

The 'new men' have up till now mostly shown an interest in a more active fatherhood (Brandth & Kvande, 1998; 2003). Father's intention to participate in house-work and care-work on a wider front, into the mental work that Walzer (1996) talks about, and fathers' intention to empathize with and care for mothers' perspective, seem to be lagging behind. There is, however, no reason to suppose that this last type of care is something that men cannot manage. In her study of men as co-parents Marina Hvistendahl (1994) found some men who empathized with the wife's situation. Signs of empathy with mother's situation were also found in my research material when a father who worked intensive periods in the North Sea, was concerned about easing the mother's situation when he was home.

Under what conditions is this ability to take women's perspective developed in men? Our work with children matters – in homes, day-care centres and schools (Ve, 1991). Couples where both have a high level of education, share relatively more than other couples (Brandth & Kvande, 2003) – indicating the value of negotiations on an equal level. Wider societal estimation of care-work also has an effect. If for instance companies develop 'father friendliness' and actively support paternal leave, then fathers take more leave (Haas & Hwang, 1995). Reports show the importance of work conditions for use of parental leave, and show that when father takes more leave than the month reserved for him (the father quota), then parents also do more sharing of housework (Brandth & Øverli, 1998). More egalitarian sharing of such leave seems to promote more reciprocal role-taking between father and mother.

What then can day-care centres do in relation to gendered parenting? Staff can discuss how the situation may be understood and in that way develop a better ability to reflect on how they contribute to the processes. It is for instance important to see the logical flaw in preferring father's quick way while at the same time demanding that all practicalities are carefully followed up. It is also important to see the 'double talk' at play when on the one hand mothers' tendency to worry is criticised while on the other it is found necessary that someone is concerned about the child. If women's worry is considered a problem, it would be helpful if father and others would instead confirm how important it is that somebody is concerned and that they shared the concern (Walzer, 1996). If staff members really think that fathers should enter into responsibility for the child, more than they do, then they should work toward that goal. This partly means persevering in the effort to talk to fathers about what goes on at the centre and about the tasks that must be handled by the family. It also has to do with staff using their pedagogical competence to support fathers' interests and involvements in the centre.

It is a challenge to the professions of child welfare and child day-care workers to try to contribute to the growth in father's accountability for child care (Andenæs, 2000; Gulbrandsen, 2000). Working to provide children with two involved parents has useful effects both directly to the child and indirectly via effects on the couple relationship. When we know that children are strongly influenced by the welfare of their nearest adults, then also mother's satisfaction with how work and responsibility in the family are shared, must be important. Including questions about what happens in the family, when discussing the bringing and picking up of children at the day-care centre, reminds us that the centre is part of a larger situation. I am therefore suggesting seeing workplace, day-care centre and home as one system. When we do, we realize that even just a little extra on mother on each arena, may add up to much extra in sum.

A few examples of the possible consequences of this are: (1) When carrying a too heavy burden makes mother angry or depressed, intimacy with father and other aspects of the couple relationship will suffer (Horst & Doherty, 1995; Steil, 1997). (2) When parents have trouble of some sort, children read it in their faces, see and feel their acts and as a consequence have their own troubled feelings to manage – at home as well as in other settings. (3) From troubled parents and children there are effects in wider circles – to the extended family, friends, work, neighbourhood and day-care centre (Bø, 2004).

The shaping of parenthood is being negotiated in mainstream Norwegian culture, and the child day-care centre staff participates in those negotiations (Andenæs, 1996b). Here there is no sideline to be on. If staff members say and do 'the usual', then the usual is confirmed – that is: the stereotypes. If staff members try to challenge the situation however, then there may be changes. Though day-care centre directors in Norway today appear to have few ideas about their possibilities for influencing fathers' participation in day-care, I would argue that much more could be done. Here knowledge is needed about how gender is constructed and may be reconstructed through everyday interactions. Further, we need reflection on what we want to achieve regarding gendered practices, and why this is important. And we need wisdom when such knowledge and reflection are put into practice. Preschool teacher education has a responsibility when it comes to



developing such wisdom in the profession. At the same time each day-care centre has an independent responsibility to develop its own thinking and practice in a dialogue with both parents.

#### REFERENCES (translations are mine)

- Andenæs, A. (1996a). *Foreldre og barn i forandring. (Parents and children changing.)* Oslo, Norway: Pedagogisk Forum.
- Andenæs, A. (1996b). Barnehagen og den moderne familien (The child day-care centre and the modern family). *Debatt, (Debate)* 3, pp. 54-61.
- Andenæs, A. (2000). *Et barnevern med lydhørhet for barnet: Fra generelle risikofaktorer og globale modeller til forståelse av spesifikke, tilrettelagte dagliglivserfaringer (Child welfare with responsiveness to the child. From general risk factors and global models to understanding of specific, organized everyday experiences.)* (No. 6). Oslo, Norway: NOVA.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldradighet i arbetsliv och familjeliv. (Men may choose – on parenthood and parental leaves in working life and family life).* Malmö, Sweden: Liber.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1998). Masculinity and child care: The reconstruction of fathering. *Sociological Review*, 46 (2), 293-313.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdsstat. (Flexible fathers. Masculinity, work, welfare state.)* Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. & Øverli, B. (1998). *Omsorgspermisjon med "kjærlig tvang": en kartlegging av fedrekvoten. (Parental leave with "loving force": a mapping of the father quota.)* Trondheim, Norway: ALLFORSK.
- Brannen, J. (2000). Mothers and fathers in the workplace. In L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds), *Organizational change and gender equity: International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 29-42). London: Sage Publications.
- Bø, I. (1988). *Det kommer an på samarbeidet. En bok for foreldre og ansatte i barnehager og fritidshjem (It depends on the cooperation. A book for parents and staff in child day-care centres and after-school programs.)* Oslo, Norway: TANO.
- Bø, I. (2001). *Hjem, barnehage, arbeidsplass: Daglige overganger og gjensidige tilpasninger. (Home, day-care centre and workplace: Daily transitions and reciprocal adjustments.)* Tidvise Skrifter (Occasional Papers) nr. 39. Stavanger, Norway: Høgskolen i Stavanger (Stavanger University College).

- Bø, I. (2002). *Foreldre og fagfolk. Foreldrenes og samarbeidets vilkår. (Parents and professionals. Conditions of parenthood and of cooperation.)* (2<sup>nd</sup> ed), Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Bø, I. (2004). Parenthood: Troubling gender identities. Paper presented at 12th *Reconceptualizing Early Childhood Education Conference on Research, Theory and Practice: Troubling Identities*, Oslo University College, May 24-28. Forthcoming Internet publication.
- Dryden, C. (1999). *Being Married, Doing Gender. A critical analysis of gender relationships in marriage*. London: Routledge.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (Eds) (2004). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer. (The welfare state and the family. Challenges and dilemmas)*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- European Commission. (1994). *Men as carers: Towards a culture of responsibility, sharing and reciprocity between women and men in the care and upbringing of children*. Brussels: European Commission Equal Opportunities Unit (DGV).
- Grythe, J. (2000). Fedresamarbeid i barnehagen. (Cooperation with fathers in child day-care centres.) *Barn (Children)*, 18(1), 87-99.
- Gulbrandsen, L. M. (2000). Ligestilling? Utvikling, omsorg og forsørgelse i familier med et funksjonshemmet barn. (Equal opportunities? Development, care and maintenance in families with a disabled child.) In T.I. Romøren (Ed.), *Usynlighetskappen - levekår for funksjonshemmede (The cape of invisibility - living conditions for the disabled.)* (pp. 125-150). Oslo, Norway: Akribe.
- Haas, L. & Hwang, P. (1995). Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations*, 44, pp. 28-36.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor. (Small and big.)* Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Horst, E.A. & Doherty, W.J. (1995). Gender, power and intimacy. *Journal of Feminist Family Therapy*. 6 (4), 63-85.
- Hvistendahl, M. (1994). Menn som medforeldre. En kvalitativ intervjuundersøkelse med småbarnsfedre. (Men as co-parents. A qualitative interview study of fathers with small children.) *Tidsskrift for Norsk Psykologforening (Journal for the Norwegian Association of Psychologists)*, 31, pp. 784-796.
- Johansson, U. (1997). Den offentliga sektorns paradoxala maskuliniseringstendenser. (The paradoxical masculinization of the public sector.) In E. Sundin (Ed.), *Om makt och kön i spåren av offentliga organisationers omvandling (About power and gender in the wake of change in public organizations.)* (Vol. SOU 1997:83). Stockholm, Sweden: Arbetsmarknadsdepartementet.

- Johansson, U. (1998). The transformation of gendered work: dualistic stereotypes and paradoxical realities. *Gender, Work and Organization*, 5(1), 43-58.
- Kitterød, R.H. (2002) Endringer i mødres og fedres arbeidstid på 1990-tallet. (Changes in mothers' and fathers' work-time in the 1990ies). *Samfunnsspeilet (Mirror for society)* (4-5), pp. 78-90.
- Kitterød, R.H. & Lømo, A. (1996). Småbarnsforeldres tidsbruk 1970-90. (Parents of small children - their use of time 1970-90.) In B. Brandth & K. Moxnes (Eds), *Familie for tiden (Family for the time.)* (pp. 60-81). Oslo, Norway: Tano Aschehoug.
- Ministry of Children and Family Affairs (2000). *The rights of parents of small children in Norway*. Booklet Q-0867E. Oslo, Norway.
- Steil, J.M. (1997). *Marital equality - its relationship to the well-being of husbands and wives*. London: Sage Publications.
- Ve, H. (1991). Likestilling, nye læresituasjoner og nye kunnskaper. (Equal opportunities, new learning situations and new knowledge.) In R. Haukaa (Ed.), *Nye kvinner, nye menn (New women - new men.)* Oslo, Norway: Ad Notam. (pp. 247-260).
- Walzer, S. (1996). Thinking About the Baby: Gender and Divisions of Infant Care. *Social Problems*, 43(2), 219-234.
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

An earlier version of this article, in Norwegian, has been published in *Journal of Nordic Educational Research*, nr. 1, 2002: 1-12.

I want to thank Jeanette Rhedding-Jones for being helpful throughout my process of developing this new version of the article. I also thank my reviewers for useful comments.

## Artikkel III



Ingerid Bø

## Equal gender opportunity: Couples in the gap between principles and practice

*This paper begins with reference to Nordic evidence claiming that practice is not measuring up to widespread ideals of parent couples sharing housekeeping and childcare tasks when both parents work. Relatedly the article brings observations of what family practice may look like today in a sample of dual earner heterosexual Norwegian couples with children in day-care. There seems to be a discrepancy – a gap – between generally accepted principles and practice as described. The observations are interpreted in relation to a set of concepts with the intention of trying to understand meanings of the gap for people living in the situation. A number of burdens on mothers are highlighted. This situation – through its influence on individual well-being and setting interactions – is of importance not only for couples and their children, but also for communities and organizations. Involvement from institutions around the family, notably from work organizations, is needed in the struggle for change.*

**Keywords:** parental couples; gender practice; asymmetry; ambiguity; response

*Este artículo se refiere primeramente a la evidencia nórdica, que muestra que las prácticas actuales no reflejan los tan conocidos ideales de repartición de tareas domésticas y del cuidado de los niños en la familia cuando ambos padres trabajan. En relación con esto, el artículo hace observaciones de cómo las prácticas familiares se pueden dar actualmente en una muestra de parejas noruegas donde ambos cónyuges trabajan fuera del hogar y envían a sus hijos a la guardería. Parece haber discrepancias, una brecha, entre los principios aceptados generalmente y las prácticas descritas. Las observaciones se interpretan en relación con un conjunto de conceptos que trata de entender el significado de esta brecha para las personas que están viviendo en esta situación. Se señala una serie de cargas sobre la madre. Esta situación, por la influencia que tiene sobre el bienestar del individuo y su interacción con el medio, es de importancia no sólo para las parejas y sus hijos, pero también para las comunidades y organizaciones. La participación de instituciones que involucren la familia, particularmente de organizaciones laborales, se necesita en la lucha por el cambio.*

**Palabras clave:** padres de familia, práctica de género, asimetría, ambigüedad, respuesta.

### Introduction

Common conceptions in the Nordic countries support the goal of equal opportunities for men and women (Magnusson, 2000a). While equal gender opportunity may be measured against a

number of criteria, this article focuses on equal opportunities for combining employment and parenthood. In Norway national policies to follow up equity in this area include a right to paid parental leave (44 weeks with full pay or 54 weeks with 80% pay), a right to stay home when the child is ill (20 days pr. year) and publicly subsidized childcare services (demand soon met). Three weeks of parental leave before delivery and six weeks after are reserved for mother, six weeks are reserved for father – the rest is up to parents' choice.<sup>1</sup> In families with children under six years 87% of mothers and 97 % of fathers are gainfully employed (Kitterød & Kjeldstad, 2004). More mothers than fathers work part-time. Eighty-five per cent of fathers take the weeks of leave which are reserved for him, but few take more (Lappegård, 2003).

Research shows that in spite of improvements in women's position, everyday practice is not where our general principles say we should be. Mothers still carry the main responsibility for children and housekeeping regardless of whether or how much they work outside the home (Bekkengen, 2002; Kitterød, 2002; Roman, 1999; Wærness & Knudsen, 2006). Another trend is that fathers take relatively more part in childcare than in housekeeping. They are concerned with closeness to the child rather than with equal opportunities for women and men (Bekkengen, 2002; Björnberg, 2000; Brandth & Kvande, 1998). The childcare situation shows that mothers more than fathers have an overview of needs and tasks, have practical responsibility, do necessary communication, and still get least of positive feedback (Bø, 2006a; Grythe, 2000). Mothers generally adjust their work to the family and have the weaker position concerning career building (Ellingsæter, 1999; Haas & Hwang, 2000).

Women as well as men tend to see their relationships as more egalitarian than they are, i.e. they tend not to perceive the gap between principles and practice. This gap is found also in other countries (Bacik & Drew, 2006; Coltrane, 2000; Fox & Murry, 2000; Kroska, 2003; Pocock, 2005; Lacroix, 2006). Although women of all employment categories continue to do the greater part of domestic work, the majority of them continue to report the division of labour as 'fair'. But 'fair' is obviously not the same as 'equal' or 'just' (Magnusson, 2000b). The unequal division of duties seems so natural that women tend to overlook the extra work that they do. They may deny the situation or justify it. Modern subordination often appears as chosen (Haavind, 1998). It seems that people who perceive gender inequality in society in general, tend not to see themselves as part of it (Dryden, 1999; Korvajärvi, 2003; Kvande, 2003; Magnusson, 1998).

At this point one might argue that if people perceive the situation as fair, there is reason to be satisfied. I make the argument that when the situation is perceived as fair in spite of it be-

---

<sup>1</sup> See Ellingsæter, 2006, 22f, for overview of rights, Ministry, 2003, for details.

ing unequal in practice, there is need to be concerned and to study the situation. The need for social reform cannot be measured by how upset people feel with their personal situation in life (Crosby et al., 1989; Sen, 1990). The need concerns individual as well as social development and welfare. The Norwegian experience gives additional reasons for inquiry. It does show that public policies supporting gender equity are important – one example being that parental leave reserved for father has resulted in more fathers taking leave (cp. p. 3 above). But when unequal practices persist and protest generally seems weak, even in a society with relatively strong public support for gender equity, this demonstrates that policies alone are not enough.

These experiences from the Nordic scene – that good policies make a difference and that policies are not enough – have implications for other societies. Work on a broader scale is needed to reach the goal of equal opportunities between women and men. Work for public policies – definitely. At the same time, there is a need for inquiries in other directions – such as asking the following questions. What gendered assumptions hindering egalitarian practices are still at work in various settings? What other barriers to change do we need to understand and deal with?

The present article has the home setting and the couple relationship as its main focus. While keeping in mind that some couples have managed to close the gap between principles and practice, or are well on their way (Knudson-Martin & Mahoney, 1998; Roman, 1999; Lacroix, 2006), I want to understand more about what goes on in the gap from the point of view of gendered thinking and behavior in heterosexual couples who are parents. And I want to reflect on what this may mean for those who experience it. I take the position that what men and women do, constitute their gender (West & Zimmerman, 1987), emphasizing practice as a creative force. Increased visibility of gendered doings and their consequences is seen as support for the discussion of further change.

### *Asymmetry*

One way of characterizing what the situation looks like in practice, is to say there is asymmetry between mothers and fathers. We have just seen asymmetry in family-work; mothers have the heavier workload. The research literature also speaks of other asymmetries, for instance concerning role-taking. In her study of young couples who saw themselves as equal, Holmberg (1993) showed how the woman had a tendency to see life from the man's perspective and to internalise his understanding more than the reverse. It is said about this asymmetrical role-taking that wives are more likely than husbands to speak of fitting their lives around their partner's schedule, to describe attending to their partner's needs, to worry about upset-



ting or offending their partners, and to do what their partners want or need (Fox & Murry, 2000; Magnusson, 1998).

Another kind of asymmetry concerns freedom of choice. The evidence for men's prerogatives on this point is strong (for example Bekkengen, 2002; Björnberg, 2000; Coltrane, 2000; Dryden, 1999; Haavind, 1998; Jakobsen, 1999; Kroska, 2003; Leira, 2002; McBride et al., 2002; Roman, 1999). Hare-Mustin (1991) speaks of the "unacknowledged pre-eminence of men's desires and women's subordination of their own" (p. 81). The sum of known asymmetries speaks of differences in power – in line with the hierarchical dimension of the gender order (Hirdman, 1998; Haavind, 2000). In this order, male has more worth than female. Accordingly men tend to do their gender as persons who have more value and power than women. When men and women act according to this order, it tends to repeat itself – making for stability. When they act differently, change is possible. Both change and stability are influenced by societal structures as well as by individual agency. In any case, people's descriptions of practice are sources of insight.

### ***Ambiguity***

One way of doing gender today is by maintaining that gender should not – and does not – mean anything (Magnusson, 1998). This kind of gender neutrality hides the everyday contradictions that people meet, and makes the meaning of gender more difficult to grasp (Haavind, 1998). The most glaring kinds of dominance are gone; other kinds are more difficult to see. Messages are mixed: Gender doesn't matter, but gender matters (Eriksson & Eriksson, 2003). In Norway also public policies send mixed messages, with policies of paid parental leave and childcare services supporting the dual earner model, and cash-for-care benefits supporting the traditional breadwinner model (Ellingsæter, 2003)<sup>2</sup>. The fact that jobs are still quite gendered and that pay is not yet equal adds to the ambiguity.

Some deny the discrepancies between the normative and the practical level of gender equality, others see and react. The situation is again ambiguous. It may be argued that an ambiguous situation involves a positive potential, for instance through possibilities for choice. There is a greater range of choice today than, for instance, a generation or two ago for how to do one's gender, but traditional gender norms are still at work and tend to exert considerable influence over the everyday lives of individuals in ways that limit choice (Jakobsen, 1999). In principle all possibilities are there, in practice not – creating ambiguity. When people with

---

<sup>2</sup> Cash for care benefits are in principle gender neutral, but in practice not as mothers more than fathers stay home to care for children.

fewer options available resolve ambivalence through acceptance rather than confrontation (Connidis & McMullin, 2002), then ambiguity hinders change.

### ***Burdens***

What does it mean to live with these asymmetries and ambiguities, when our principles say we ought to have equal opportunities? I contend that life in the gap between principles and practice carries burdens, and more burdens for mothers who are generally the subordinate part in unequal relationships. Their experience of blocked choices, of lost opportunities and lack of justice, is even more of a burden when not seen and acknowledged as such by the surroundings – private or public (Magnusson, 1998).

This is not to say that there are no burdens on fathers, or that these need not be discussed. But I would like this time to focus on mothers to make more visible the particular troubles and harms tied to their position in what remains of the traditional pattern. This position involves problems that must in any case be worked on in a society adhering to equal opportunity values and possessing knowledge about consequences of inegalitarian practices. From an ecological, or systemic, point of view, consequences include that what harms mothers will also harm fathers and others around them. On this ground I argue that a focus on mothers is legitimate out of consideration for fathers as well as mothers, families and society as a whole.

Living in the gap between principles and practice entails strain on many levels of women's individual functioning, such as on the shaping of behavior, on identity, on feelings, on use of time and energy and on the body (Dryden 1999; Elvin-Nowak 1999; Lennon & Rosenfield, 1994; Lilleaas 2003; Rampage 2003; Ross & Van Willigen, 1996; Kiecolt-Glaser & Newton, 2003). It is moreover to be expected that burdens on mothers will strain the couple-relationship, the relationship between parents and children and the parents' job situation. The study underlying this article does not *show* all these kinds of burdens, but the descriptions obtained of parents' practices and understandings, give a basis for discussing such consequences.

### **Methodology**

This article is based on parts of a study called *Daily transitions between home, childcare centre and workplace*. In this study, fathers and mothers, childcare personnel and workplace managers were interviewed about the daily transitions and about other aspects of the interface between family, childcare centres and workplaces. The interviews contained only a few questions dealing with gender *directly*. These had to do with what informants considered characteristic behaviour of mothers/fathers or men/women, at home, at the childcare centre and at

work. 'Equal opportunities' was not a topic in the interviews. Since gendered expectations are at work in all three settings and both women and men explained what they were doing and thinking, interviews also *indirectly* told a gendered story – a story which speaks to the equal opportunity question.

This article focuses mostly on the families<sup>3</sup>, but with the underlying assumption that what happens in one setting (for instance in the family), influences the others (for instance the workplace). Sample selection started with a search for workplaces in a Norwegian metropolitan area of about 200 000 inhabitants. Contact was established with three private companies willing to participate, two of them classified as having highly educated personnel (especially engineering and economics) and one with 'moderate formal competence' (especially skilled trades in construction). Other fields of work entered the study with the partners in the couple, for instance teaching and nursing, meaning that, indirectly, public workplaces were also involved. This adds some variety in parents' work situations, but is not used as basis for analysis of differences among types of work/workplaces.

A relatively high degree of formal training among parents was desirable as this tends to speak for positive attitudes to equal gender opportunities (Brandth & Kvande, 2002). In addition to the level of formal training, the recruiting process within the company increased the likelihood of getting in contact with couples who shared at least some of the care responsibility. I asked for families where both parents had experienced bringing and picking up of children in day care. The couples signed up for interviews on the basis of a short description of the study – focusing on the need to know more about how parents combine work and family and about the daily transitions between home, childcare centres and workplaces in particular. To be willing to participate, both parents in the couple must have had some confidence in their own sharing of family work and their ability to handle the interview situation. Some of the parents saw themselves on a career trajectory, others did not, but all seemed to want to keep up employment for reasons of personal satisfaction as well as income.

Each of the three companies was asked to help me get in contact with four two-parent families among their employees. All families should have at least one child in childcare and both parents working outside the home. Eleven families volunteered; the parents were interviewed separately. A year later a second interview was made in half of the families. The interviews were recorded and transcribed verbatim.

The daily transitions in question involve the start and the end of the working day. This includes when parents and children get up in the morning and get ready to leave home; when they go to the childcare centre, meet people there and say goodbye and when the parents go

---

<sup>3</sup> Focus on the childcare centre and on the work situation can be found elsewhere (Bø, 2006a; Bø, 2006b)

on to their workplace and get started there. At the end of the day, parents must finish work in time to pick up their children from childcare. From there they go home, perhaps doing some shopping on the way. At home, parents take care of the children, cook dinner and do whatever else is needed until the children are in bed. In the interviews the parents were asked to describe what happened during these transitions on the previous day and if this was the way it usually was. If not, why not – and what would the usual routine be like? Informants were also asked some more general questions concerning work-family interface and how this was handled in the various settings.

When reading the material from the question of whether reported practices and viewpoints were consistent with principles of equal opportunities, I found ‘asymmetry’ and ‘ambiguity’ to be useful concepts. To further define what is contained in these concepts, I chose to interpret the observations in relation to what they showed of attentiveness and accommodation, of choice and control, of activity and passivity and of recognition. The choice of terms is based on a view that these point to important aspects of life in the gap.

The focus of this article is not on how often something happens or how many it applies to, but rather on what is happening when it happens (Haavind, 1998). A statement about ‘Mother/father does/says’, then, does not refer to every mother or father, but to several mothers or fathers in the study – without specifying how many (cp. the procedure of constructing 100 couples as one (Haavind, 1987) or 10 couples as one (Holmberg, 1993)). Interpretations reflect on what the situation may mean to mother in particular. The discussion takes the interpretation a step further through the introduction of the concepts ‘response’ and ‘balancing’. I offer this ‘not as “truth” or “fact”, but as a form of “meaning-making” that I hope some people find illuminating, interesting, and, if possible, useful’ (Dryden 1999, p. 21). A conclusion offers some thoughts connecting the described situation to challenges for institutions around the family – particularly work organizations.

## Results: Doing gender in the family – asymmetries and ambiguities

### *Father takes part, but mother does more*

Signs that traditional gender norms are dissolving were found when father (i.e. the typical father in this study) participated in care during mornings and evenings in the family. Father also brought and picked up the children at the childcare centre and to some extent stayed home with sick children. Some participated in shopping for food and fixing meals.

Signs that traditional norms still exert their influence on work sharing were found when in all the families mother seemed to have the overall responsibility for food and clothing, for

remembering where everybody in the family was going, for talking to the childcare-centre staff, for going to the doctor and the dentist, for initiating changes in routines – just to mention some points (Bø, 2006a; Bø, 2006b). Father typically was responsible for outdoor upkeep and he *helped* indoors and with childcare, but not to a level of equal sharing with mother. This was the situation whether mother had a full-time job or worked part-time.

In the present study, mother was the one who ‘does the thinking to see to it that things work out or fit in’. This is a mental and emotional effort that is *work* (Walzer, 1996), but which rarely shows in studies of time-use. Mental family work involves seeing what needs to be done; it means remembering, reminding, explaining, understanding, worrying – all of which takes time and energy. This adds to asymmetry in the family workload in the direction of more responsibility on mother.

### ***Attentiveness and accommodation***

In their definition of an equal marriage Knudson-Martin and Mahoney (1998) name equal degree of attention to and accommodation to the other person as significant criteria. The present study shows clearly asymmetrical patterns of these qualities. In the following I will distinguish between knowing what the other person wants/needs, and acting to meet those needs<sup>4</sup>.

Father, in my study, presented few thoughts about what mother might feel or need – signalling low degree of attentiveness. In one family where attention to his job situation kept coming up, her job only appeared as something she had reduced to part-time, to be able to take care of the family. Had they discussed the possibility that she could have a full-time job and he could work part-time instead? They had *joked about it*. She continued her answer with reference to *his* job – as if not used to focus on what was good for *her* work-wise. A year later she was asked if she had thought about changing her job. She said she would have liked to change, and gave her reasons, but concluded that this was not possible as long as she needed to work part-time. The impression was that her interest in her job was not an issue in family discussions.

Father did know some things about mother, particularly about what kinds of help she wanted. But what father knew often did not seem to involve him in efforts to meet her needs

---

<sup>4</sup> While knowing is the result of attentiveness on some level, there is more to attentiveness than knowing. Tronto (1994) highlights the need to suspend one’s own goals, ambitions, life-plans and concerns in order to recognize and to be attentive to others.

(accommodation). One father knew that mother was tired from doing all the daily routine household tasks on top of a full-time job, but he did not offer to contribute. When he changed his job, it was to have more leisure time, not to take on routine tasks at home. He also knew that mother felt that the time required for upkeep of three family cottages was too much, but chose to act on his own wish to keep all of them. Another father knew that mother very much wanted him to pick up the clothes from the hall floor when undressing children, but he left that for her to do.

Mother had more to say about what father liked and needed than he had to say about her. Moreover – what she knew about him consistently seemed to influence her actions. Because the cottages meant a lot to one father, mother did not insist on selling. She set her needs aside and looked for advantages in his decision: ‘After all the cottages have some family value.’ Another mother told father she needed more help with the necessary work of caring for their children at bedtime, but she knew how much his outdoor projects meant to him, and did not insist on her own needs.

Often the argument given for why mother works part-time and father does not, is that he has the higher income. In one family where she earned more than he did, she thought that perhaps she should be the one to reduce anyway. The main reason for this was that she wanted to protect father from having to worry about what people might think about him earning less and staying home. Mother not only saw the situation from his perspective (attentiveness/role-taking), but actively met his needs (accommodation).

Han and Moen (1999) found that father does more when he feels he has to. This was true for participants in the present study as well. In two instances where mother – for various reasons – had a collapse, father came to help. He decided this was necessary, and then did it – indicating a capacity for attentiveness and accommodation behind the inclination to maintain distance to her needs. Another father knew he had to help because ‘women will not accept doing everything in the house any more’ and he did not want a divorce to happen to him. One might argue that his helping in this situation was as much a sign of attentiveness to his own needs as attentiveness to hers.

### ***Choice and control***

‘That kind of work is not my first choice’ was one father’s reason for not helping with daily routine tasks in the family – illustrating in a literal sense how his choice had the prerogative. Holmberg’s study *It is Called Love* (1993) and Dryden’s *Being Married – Doing Gender* (1999) point to the same kind of male defence of inequality on the grounds of what he likes

and what he is like. What she is like, and what she would like, seemed not to be an equally prominent issue in the couple relationships in these studies – or in the families of my study.

The father of three who had stayed home with a sick child *once*, gave as his reason for not wanting to do that any more, that if he did, he would feel like ‘a lion in a cage’ – i.e. again attention to what he liked/did not like rather than to her likes – or to a common responsibility. His wife felt that staying home with ill children was too one-sidedly her job. But whenever she had insisted that it was his turn, he called for his mother – which made his wife unhappy. He knew her views and feelings, but chose not to accommodate her.

In one family father used to have a lot of extra evening work. Then mother – also employed outside the home – had even more childcare and housework alone. And she commented that ‘at times that was hard’. Father did not have as many extra hours of work any more, and he participated in bringing to or picking up from childcare, in bedtime routines and shopping and cooking food. But she still had the overall responsibility for planning and getting things done and housecleaning, in practice, remained her job. While she cleaned on Saturdays, he often followed up on requests for help from family, friends and colleagues. Helping others with construction and repair work was seen as more fun than cleaning house, and he argued that it was difficult to say no to friends and colleagues when asked for assistance. Was her doing the housecleaning so ‘natural’ – so much taken for granted – that he, without difficulty, could walk away from that?

Several couples who shared bringing and picking up their children at the childcare centre when the study took place, came from a situation where mother did both. One mother expressed that his travelling and her responsibility for children in both ends of the work-day used to be ‘an awful hassle’. She added that ‘you could say that was somewhat at the expense of my job-freedom’. Father had later changed his job and there was more sharing, but he continued to operate with more freedom than she had. Her situation was still that she and the children ‘never know when he comes home after work’.

Father’s leisure time may be spent outside the family, or with the family. These two alternatives have very different consequences for mother. Whether it is the one or the other is more or less coincidental. Mother’s possibility to reach her goals in life depends quite a bit on such coincidences (Jakobsen, 1999). Jakobsen (*ibid.*) observed how mothers in her study experienced that their home- and family-production must be shaped around what fathers needed in their life-forms. This was seen in the present study as father insisting on his interests and mother doing what she thought the family needed in that situation, as when he insisted on his need to go jogging while she stayed home to secure parental presence. When mother waits for



father's willingness to accommodate her needs, she lacks control in her life-situation (Elvin-Nowak, 1999). Lack of control represents a burden (Clark, 2001; O'Driscoll et al., 2003).

Andenæs (1996) found father's absence of concern for mother's wishes and his disregard of how his activities influenced her situation, to be typical of all the eight couples in her study. Some concern for mother and an 'eye' for the connection between his activities and consequences for her was expressed by two of my eleven fathers, indicating that there are exceptions – change is possible. Another sign of new understandings was found in the couple who explicitly defined that their jobs were equally important and who therefore decided to take care of sick children every other time. But the old pattern of him doing less seemed more prevalent. Still, women deal with the consequences of men's wishes and activities more than the opposite (Magnusson, 2000b). In the face of equal opportunity ideals, such asymmetrical processes contribute to an ambiguous field; women and men should be equal (principles) – women wait for men (practice).

### *Active – passive*

It is the women who are expected to do, and who do, the work of trying to create change in the division of labour at home (Andenæs, 1996; Coltrane, 2000; Roman, 1999; Rosenbluth et al., 1998). Trying to change means *work*, but this extra load is not widely acknowledged. Again men seem to perceive that they have a choice of whether or not to pay attention to women's wishes. Women are also expected to change themselves – he and she seem to agree that she can and should change, but neither women nor men seem to expect much change from him – what he is like seems immutable (Dryden, 1999; Elvin-Nowak, 1999; Hare-Mustin, 1991; Holmberg, 1993; Haavind, 1998; Knudson-Martin & Mahoney, 1998; Komter, 1989). Changework of these kinds seemed to be mother's responsibility also in the families of the present study: Mother worked on the division of labour and both mother and father brought up the need for her to change her ways, rather than for him to change.

When mother seems to have given up on having father participate more, we might conclude that she is being passive. Looking at the situation as a whole it seems more reasonable to call her active. The mother who did not get help with daily housework had to be very energetic to handle the everyday family life. An active decision not to try for a super-mother role, but rather to buy ready-made clothes and food for the family, and to get help to do house-cleaning etc., was part of this decision. She also actively carried out her job responsibility and continually evaluated and balanced her job situation: She had decided she could not go for anything ambitious career-wise, but she did hold on to a full-time job to avoid being put on too much of a sidetrack.

Regarding her husband, she seemed to have concluded that she could not possibly influence him. While this shows passivity in relation to him, the situation can also be seen as an example of active judgement and problem-solving: She actively weighed negative alternatives against each other and – out of concern for important values – decided on the lesser of two evils. Having an exhaustive amount of work seemed less trying and less harmful for their family than having outspoken conflicts at home.

In her study of marital relationships, Komter (1989) found that women's attempts at change were on the whole not very effective, mainly because of the unwilling attitude of their husbands. The women felt resigned to their situation. Unwilling fathers, suppressed conflict and mother's resignation were all found in my families, too. Such asymmetries along the active-passive dimension are likely to involve ambiguity (will he or will he not contribute?) and strain (I give up and it makes me mad!).

### ***Recognition***

Honneth's (2003) theory of recognition emphasizes the need for social recognition in every person's life. When this need is not adequately met, a sense of disrespect arises and causes troubled identities and troubled feelings. Unequal distribution of life chances for men and women is seen as a result of unequal distribution of recognition.

The asymmetrical distribution of recognition came across in the interviews in several ways. Mother gave father credit and said that his way of doing things was probably the best. If she voiced some protest, she was quick to withdraw this and say something positive which softened or removed her criticism. At the same time she was quite harsh on herself. She saw herself as too worried, she felt guilty about not doing enough and she was quick to blame herself. He did not equally give her credit and he might criticize her while at the same time taking credit for himself: She 'dilly-dallies' with the children, whereas he is firm and 'calls a spade a spade'. He agreed that she worried too much.

There are also more indirect ways of devaluing her and crediting him – like when it is considered 'natural' that she, as a woman, does care- and housework. This was also true for my families. Not giving her the credit she deserves is a way of overlooking and thereby devaluing her contribution – as when father said *we do* when the fact was that *she did* – for instance take the children to the doctor and the dentist or stay home with a sick child. This also happened when one mother voiced an opinion about women being disadvantaged at her workplace because of pregnancies and care-load, and father, who worked elsewhere, said he was sure she was wrong.

Since the traditional division of household- and care-work is still to a noticeable extent alive in the home, the low social esteem of such work reduces women's chances of receiving the necessary amount of social recognition to provide for a positive self-understanding (Honeth, 2003). What happens in other settings than the home may also play a role. Childcare-centre staff showed a tendency to overvalue father's participation in the centres and to explicitly value his way of being more than hers (Bø, 2006a). Mother's contribution was taken as a matter of course (ibid.). Women also seem to have more difficulties in getting recognition for their efforts in the public world of work (Bø, 2006b, Fletcher, 1999; Kugelberg, 1999). Also, the workplaces in the present study tended to expect women to take the major care load and then punished them for doing just that. Moreover, what women were particularly good at job-wise tended not to count in evaluations of performance (Bø, 2006b). This implies devaluation of women as workers. In sum, there is more work on mother and less recognition – an asymmetry.

### Discussion: The meaning of the situation

This paper looks at some gendered practices in families, and shows that even in Norway – with a reputation of being advanced concerning gender equality (Ellingsæter & Leira, 2006; Korpi, 2000, Wærness & Knudsen, 2006) – and even in couples that are relatively good at sharing, we still find traditional patterns of inequality. I have looked at these from the point of view of asymmetry and ambiguity. My argument is not that every couple performs these patterns in a pure form, but that traditional perceptions of gender still shape social structures, relationships and individuals in ways that represent a pull – a force – in the direction of such patterns. We need to see what has changed, and to see variety – which was there also in my group of parents. But in order to be able to change, we also need to see clearly what is still there from the non-egalitarian pattern. And it is important to reflect on what this means for the people involved. I suggest two concepts as helpful in a further effort to understand what it means to live with asymmetry and ambiguity: 'response' and 'balancing'.

### ***Response***

Across my observations I see lack of response from father to mother as one important feature in the situation: father shows little attentiveness and accommodation, much passivity and unwillingness to share work, much choice and control without regard for her and little recognition of her. What does this lack of response mean for mother?

Etymologically response is linked to responsibility: Taking responsibility can be understood as *giving response* (Johansson, 1998). A closer analysis demonstrates other points.

Johansson (ibid) has in an ethnographic study of three companies analyzed elements in what she calls *global responsibility* for a job. If we transfer the categories of her analysis to the family setting of my study, we find several of the elements of global responsibility in mother's ways of working. Mother (1) takes responsibility *for the whole* of the family situation and (2) is concerned with the *consequences* of her actions in that light. This responsibility is (3) important for her *identity* and she is clearly *emotionally involved*. We also find her responsibility to be (4) a combination of *perceived freedom and internalized control* and (5) an *answer (response) and a creative coordination of norms* (op. cit.:352ff).

But when it comes to (6) responsibility as a *demanding attitude and change device*, mother has difficulty. When regarding themselves as responsible, the workers in Johansson's study became more demanding towards colleagues and managers. The workers would request that the managers give them proper conditions to enable them to handle their responsibilities and to solve problems. It seemed to be important for well-being in a responsible worker role that colleagues and managers responded to the demands.

But we have seen that mother often gets little or no response when she asks for more sharing of work at home from father. At the same time norms about love in the family makes it difficult to *demand* that father shares. Could this be part of the explanation why many mothers are not as satisfied with their global responsibility at home as Johansson's workers seemed to be with theirs at work? One objection to a comparison between workplace and home is that, in a society ascribing to equal gender opportunity, father cannot be likened to a manager. But perhaps the normative support for equal opportunity makes the lack of response at home even worse? 'We should be equal partners and he does not even answer me!' Awareness of principles makes unequal practice particularly intolerable.

Mother responds to the family situation. But she also needs to *get* response to be able to carry out her responsibility. If in the home response from father is weak and unwilling, if mother lacks control in her everyday life and if what she does tends to remain invisible, mother misses response. On a more general level I suggest that she gives response more than she gets it to a degree where the lack of mutuality – the asymmetry – is harmful. Where Knudson-Martin and Mahoney (1998) speak of accommodation as one of four criteria for an egalitarian marriage, Tronto (1994) speaks of *responsiveness* as one of four ethical elements of care. I argue that lack of accommodation or of response/responsiveness is experienced as lack of care, as disrespect (Honneth, 2003) – and as ambiguity if there still is an element of hope for response. This again has a negative influence on identity, feelings, intimate relationships etc. with further negative effects on family well-being and on other settings frequented by family-members.

One father's excuse for not following up on what he knew mother wanted and needed was that mother had not yet insisted enough. In a way this made it *her* fault that *he* did not respond. With this attitude he was making it very difficult for her to succeed in having change. Perhaps impossible? This 'making it difficult' through lack of response is power-use, albeit of a more subtle kind than saying 'I decide'. He distances himself (Dryden, 1999) and leaves her to do it alone in a double sense.

### ***Balancing***

Another mechanism apparent through my observations I will call *the burden of balancing*. Several researchers point to the importance of a clear demand from mother in order to have change towards more just sharing (Bekkengen, 2002; Knudson-Martin & Mahoney, 1998; Roman, 1999). But, as mentioned above, it is difficult to be demanding. If you quarrel, you risk family harmony (Andenæs, 1996), or the children's security (Lacroix, 2006), or perhaps you risk the whole relationship (Sen, 1990). Balancing is needed. The family may be seen as a site of continuous balancing, particularly on her part (Andenæs, 1996; Björnberg, 1998; Kugelberg, 1999; Ellingsæter & Solheim, 2002). She balances the goal of 'peace and quiet' in the family (Magnusson, 1997) with the need to express her sense of injustice. To live with a need to balance means to live with ambiguity. 'Should I or should I not ...?' And it means living in a conflict where protesting is one source of strain (Magnusson, 1998) and holding back protest is another (Lilleaas, 2003). This is another source of ambiguity.

In the Nordic countries over the last decades there is a trend in private as well as in public discourse to emphasize positive progress regarding equal opportunities and the need to be patient and grateful for what we have obtained. Women who try to give voice to the need for additional change are often told they are being too demanding. Mother's effort at creating change is called, for instance, "You love to criticise/nag". Her 'nagging', rather than his non-action, is defined as the problem (Holmberg 1993). The focus on achieved improvements and the tendency to give degrading representations of mother's intentions to create change, hinder a counter-discourse about the experience of unequal practice. Other hindrances are found in contradictions between different tasks and between responsibility on the one hand and power on the other (Steil, 1997). Being responsible for the equal opportunity project as well as for nurturing the family hides a contradiction. So does her having responsibility for promoting change while being left to wait for his willingness. The need for balancing is thus imbued with ambiguity and conflict and is demanding of mother's energy and a threat to her well-being.

## Conclusion: Implications for practice

The increased interest in childcare found in fathers is often used as a sign that we have equal opportunities now in our Nordic countries. Signs of fathers' attentiveness and accommodation to their children appeared also in the present study. The new level of interest in childcare among men is a valuable development and it tells us that change in gendered doings is possible. The present study also supports the view that fathers are more concerned with closeness to their children than with equal opportunities for women and men. The article maintains that the situation of weak interest in equal opportunities is a problem and it speaks to the situation by trying to make inegalitarian behaviour-patterns and their meanings more visible. This concluding section will reflect on some consequences and challenges found in the situation.

Increased visibility of an inegalitarian behaviour pattern and its meaning could help both women and men to avoid negative alternatives and to see other options. For change to happen it seems to be crucial that both fathers and mothers are determined to change and that they mobilise daily vigilance and ongoing reflective assessment of the situation (Blaisure & Allen, 1995). I argue that this picture of the family situation is of interest in wider circles: When life in the gap between principles and practice is a strain on mothers, this has consequences for the whole family, as well as for workplaces and the community. 'Change in one sphere has a knock-on effect on other spheres' (Gambles, Lewis & Rapoport, 2006).

In the family strain on mother will become strain on the couple relationship, appearing for instance as inhibition of intimacy (Ahrne & Roman, 1997; Horst & Doherty, 1995; Rampage, 2003), anger and disappointment (Björnberg & Kollind, 2003; Rampage, 2003) and less stability (Knudson-Martin & Mahoney, 1998). And going the opposite way: strain on the couple relationship has a tendency to give more unhappiness and depression – particularly in women (Kiegolt-Glaser & Newton, 2001; Lennon & Rosenfield, 1994). Marriage dissatisfaction and conflict is further connected to maladjustment in children – including depression, withdrawal, poor social competence, poor social achievement and behaviour-related problems (Katz & Gottman, 1996; Crockenberg & Forgays, 1996, Brody & al, 1996; Jenkins, 2000; Strohschein, 2005). These kinds of child problems will be felt on a community level as neighbourhood problems of various sorts. When families are in difficulty, this also often gives ripple effects to communities in the shape of little energy in parents for co-operation with neighbours, childcare centres and schools.

Families and neighbourhoods must be seen as mutually interacting. What level of consciousness is found in neighbourhoods concerning the equal opportunity goal? Is there a clear insight into the risks involved in continuing to play down the importance of the gap between principles and practice? Do childcare centres, schools and other community institutions con-

tribute to the lessening of the gap between principles and practice? Or do they continue to say that they support equal opportunities while still expecting more parental involvement from mothers and taking their commitment as a matter of course? (Bø, 2006a).

What about work organizations? Are they knowledgeable of the ways that family and work will mutually influence each other? Are they supportive of a good interaction? Are they aware of the costs of employee divorce or of child maladjustments? How do workplaces understand and support equal opportunity work? Interviews with managers in three Norwegian workplaces pointed to ambiguous communication related to this topic (Bø, 2006b). Ambiguity was found both between what managers said they were for, and what was done, and between various statements.

Is it possible that more workplaces than the ones studied declare support for equal opportunities while expecting *mothers* to take parental leave and to care for sick children? Is it possible that some declare support while career-wise punishing part-time work? Is it possible that some say they are interested in being supportive of family needs and equal gender opportunity, but have no *explicitly* formulated policy to implement this? If so, this should have implications for organization policies and practices. It has been shown that managers who are knowledgeable and clearly aware of work–family issues are of special importance in the workplace (Galinsky et al., 1996; O'Driscoll et al., 2003), indicating a need for managerial training. As a means to a more explicit and unambiguous support for declared values of equal opportunities outspoken support for father leaves and for various flexing arrangements and a written down equal opportunity- and family-policy are called for (Bø, 2006b). This implies a need for increased visibility of gender issues and improved reflexivity about practice in work organizations (Martin, 2006; Smithson & Stokoe, 2005; Ellingsæter & Solheim, 2002).

This article argues that even in countries known for being relatively advanced concerning equal gender opportunity, what remains of the old pattern of non-egalitarian ways of doing gender is no small matter. The gap between principles and practice carries consequences for families, communities and work organizations. I argue that in order to make further progress, greater awareness of the issues at stake and more emphatic involvement for egalitarian practices is needed – publicly and privately. There is a need for more *response* – as argued above. In this involvement, this response, the participation of communities in general and the world of work in particular are critical – in Norway and elsewhere.

## ***Acknowledgements***

I want to thank my reviewers for helpful comments to content, Eva Boman and Rhoda Linton for help with English language and Mayra Isabel Marin Gomez for Spanish translation of the abstract. The University of Stavanger, Norway, is thanked for support to my project.

## **Notes on contributor**

Ingerid Bø is associate professor at University of Stavanger. Her research and writing has been focused on conditions of parenthood and the co-operation between parents and professionals, particularly in child day-care and school. Within this field she is now studying gendered parenthood at home, in child day-care and at work – and interactions between settings. Her published works include *Foreldre og fagfolk. Foreldreskapets og samarbeidets vilkår* (*Parents and professionals. Conditions of parenthood and of co-operation.* (1996; 2002, 2.ed) and *Hvilken forståelse av kjønn? Om forståelser av kjønn i barnehage, skole og lærerutdanning* (1995) (*Which understanding of gender? On understandings of gender in child day-care, school and teacher education.*) Address: University of Stavanger, 4036 Stavanger, Norway.

## **References**

- Ahrne, G. & Roman, C. (1997). *Hemmet, barnen och makten: Förhandlingar om arbete och pengar i familjen* [The home, the children and the power: Negotiations about work and money in the family]. Stockholm: Fritzes.
- Andenæs, A. (1996). *Foreldre og barn i forandring* [Parents and children in change]. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Bacik, I. & Drew, E. (2006). Struggling with juggling: Gender and work/life balance in the legal professions. *Women's Studies International Forum*, 29, 136-146.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja - om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv* [Men may choose – on parenthood and parental leave in working life and family life]. Malmö: Liber.
- Björnberg, U. (1998). Well-being among Swedish employed mothers with preschool children. In Orth-Gomér, K. et al. (Eds.), *Women, stress and heart disease* (pp. 133-149). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Björnberg, U. (2000). Equality and backlash. Family, gender and social policy in Sweden. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 57-75). London: Sage Publications.



- Björnberg, U. & Kollind, A.-K. (2003). *Att leva själv tillsammans* [To live yourself together]. Malmö: Liber.
- Blaisure, K. R. & Allen, K. R. (1995). Feminists and the ideology and practice of marital equality. *Journal of Marriage & Family*, 57(February), 5-19.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1998). Masculinity and childcare: The reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46(2), 293-313.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2002). Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working life. *Gender, Work and Organization*, 9(2), 186-203.
- Brody, L. (1999). *Gender, emotion and the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bø, I. (2006a). Gendered parenthood at the child day-care centre. *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*, 13(1), 51-63.
- Bø, I. (2006b). Working life and family life: Ambiguous communication at work. *Community, Work and Family*, 9(2), 123-141.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage & Family*, 62, 1208-1233.
- Connidis, I. A. & McMullin, J. A. (2002). Sociological ambivalence and family ties: A critical perspective. *Journal of Marriage & Family*, 64(3), 558-567.
- Crockenberg, S. & Forgays, D. K. (1996). The role of emotion in children's understanding and emotional reactions to marital conflict. *Merrill Palmer Quarterly*, 42(1), 22-47.
- Crosby, F. J. et al. (1989). A denial of personal disadvantage among you, me, and all the other ostriches. In Gentry, M. C. M. (Ed.), *Gender and thought. Psychological perspectives* (pp. 79-99). New York: Springer Verlag.
- Dryden, C. (1999). *Being married, doing gender. A critical analysis of gender relationships in marriage*. London: Routledge.
- Ellingsæter, A.-L. (1999). Women's right to work: The interplay of state, market and women's agency. *Nora*, 7(2-3), 109-123.
- Ellingsæter, A.-L. & Solheim, J. (2002). Makt - kjønn - arbeidsliv: Teoretiske landskap [Power – Gender – Working life: Theoretical landscapes]. In A. L. Ellingsæter & J. Solheim, (Eds.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* [The invisible hand. Gender-power and modern working life]. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A.-L. (2003). The complexity of family policy reform. The case of Norway. *European Societies*, 5(4), 419-443.

- Ellingsæter, A.-L. & Leira, A. (2006). Introduction: Politicising parenthood in Scandinavia. In A. L. Ellingsæter & A. Leira (Eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states* (pp. 1-18). Bristol: The Policy Press.
- Elvin-Nowak, Y. (1999). *Accompanied by guilt. Modern motherhood the Swedish way*. Doctoral dissertation, Stockholm University, Stockholm.
- Eriksson, K. & Eriksson, M. (2003). 'Gender doesn't matter, but a gender-mix is good' – doing gender in two professional contexts. In E. Gunnarsson, et al. (Eds.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations – examples from Finland, Norway and Sweden* (pp. 147-181). Stockholm: Center for Women's Studies.
- Fletcher, J. K. (1999). *Disappearing acts: Gender, power and relational practice at work*. Cambridge, Mass: MITPress.
- Fox, G. L. & Murry, V. M. (2000). Gender and families. Feminist perspectives and family research. *Journal of Marriage and Family*, 62, 1160-1172.
- Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. (1996). The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136.
- Gambles, R., Lewis, S. & Rapoport, R. (2006). *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Grythe, J. (2000). Fedresamarbeid i barnehagen [Co-operation with fathers in childcare centers]. *Barn*, 18(1), 87-99.
- Han, S. K. & Moen, P. (1999). Work and family over time: A life course approach. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 98-110.
- Hare-Mustin, R. T. (1991). Sex, lies and headaches: The problem is power. In T. J. Goodrich (Ed.), *Women and power. Perspectives for family therapy* (pp. 63-85). New York: W.W. Norton & Company.
- Hirdman, Y. (1998). State policy and gender contracts. In Drew, E. et al. (Eds.), *Women, work and the family in Europe* (pp. 36-46). London: Routledge.
- Holmberg, C. (1993). *Det kallas kärlek. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par* [It is called love. A social psychological study of women's subordination and men's domination among young equal couples]. Göteborg: Anamma.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse* [The need for recognition]. København: Hans Reitzels forlag.
- Horst, E. A. & Doherty, W. J. (1995). Gender, power and intimacy. *Journal of Feminist Family Therapy*, 6(4), 63-85.

- Haas, L. L. & Hwang, P. (2000). Programs and policies promoting women's economic equality and men's sharing of childcare in Sweden. In L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (Eds.), *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace* (pp. 133-161). London: Sage Publications.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor* [The small and the big one]. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, H. (1998). Understanding women in the psychological mode: The challenge from the experiences of Nordic women. In D. Fehr, v.d., A. G. Jonasdottir & B. Rosenbeck (Eds.), *Is there a Nordic feminism?* (pp. 243-271). London: UCL Press.
- Haavind, H. (2000). Analytiske retningslinjer ved empiriske studier av kjønnede betydninger. [Analytical guidelines for empirical studies of gendered meanings.] In H. Haavind (Ed.), *Kjønn og fortolkende metode* [Gender and interpretive method] (pp. 155-219). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Jakobsen, L. (1999). *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys* [Life-form, gender and risk. A development and adaptation of realist life-form-analysis]. Lund: Arkiv.
- Jenkins, J. M. (2000). Marital conflict and children's emotions: The development of an anger organization. *Journal of Marriage and the Family*(August), 723-736.
- Johansson, U. (1998). *Om ansvar. Ansvarsföreställningar och deras betydelse för den organisatoriska verkligheten* [On responsibility. Conceptions of responsibility and their importance for the organizational reality]. Doctoral dissertation. Lund: Lund University Press.
- Katz, L. F. & Gottman, J. M. (1996). Spillover effects of marital conflict: In search of parenting and coparenting mechanisms. *New Directions for Child Development*, 74, 57-76.
- Kiecolt-Glaser, J. K. & Newton, T. L. (2001). Marriage and health: His and hers. *Psychological Bulletin*, 127(4), 427-503.
- Kitterød, R. H. (2002) Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv [Large changes in the daily life of parents with small children]. *Samfunnsspeilet*, 4-5, 14-22.
- Kitterød, R. H. & Kjeldstad, R. (2004). *Foreldres arbeidstid 1991-2001 belyst ved SSB's arbeidskraftundersøkelser, tidsbrukundersøkelser og levkårsundersøkelser* [Parental work-time 1991-2001 shed light on by statistics about work-force, time-use and living conditions]. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Knudson-Martin, C. & Mahoney, A. R. (1998). Language and processes in the construction of equality in new marriages. *Family Relations*, 47(1), 81-91.
- Komter, A. (1989). Hidden power in marriage. *Gender and Society*, 3(2), 187-216.

- Korpi, W. (2000). Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics*, Summer, 127-177.
- Korvajärvi, P. (2003). "Doing gender" - theoretical and methodological considerations. In E. Gunnarsson et al. (Eds.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations – examples from Finland, Norway and Sweden* (pp. 45-76). Stockholm: Center for Women's Studies.
- Kroska, A. (2003). Investigating gender differences in the meaning of household chores and childcare. *Journal of Marriage and Family*, 65, 456-473.
- Kugelberg, C. (1999). *Perceiving motherhood and fatherhood. Swedish working parents with young children*. Doctoral dissertation, Uppsala University, Uppsala.
- Kvande, E. (2003). Doing gender in organizations - theoretical possibilities and limitations. In E. Gunnarsson et al. (Eds.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations - examples from Finland, Norway and Sweden* (pp. 15-43). Stockholm: Center for Women's Studies.
- Lacroix, C. (2006). Freedom, desire and power: Gender processes and presumptions of shared care and responsibility after parental separation. *Women's Studies International Forum*, 29, 184-196.
- Lappegård, T. (2003). Pappa til (hjemme)tjeneste - hvilke fedre tar fødselspermisjon [Daddy to (home)service – which fathers take parental leave]. *Samfunnsspeilet*, 5, <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200305/200307/>.
- Leira, A. (2002). Updating the "gender contract"? Childcare reforms in the Nordic countries in the 1990's. *NORA*, 10(2), 81-89.
- Lennon, M. C. & Rosenfield, S. (1994). Relative fairness and the division of housework: The importance of options. *American Journal of Sociology*, 100(2), 506-531.
- Lilleaas, U.-B. (2003). *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne* [From a body out of order to the body in modernity]. Doctoral dissertation, Oslo University, Oslo.
- Magnusson, E. (1997) Talking about gender equality: Swedish women's discourses on the home front. *Nora*, 2, 76-94.
- Magnusson, E. (1998). *Vardagens könsinnebörder under förhandling - om arbete, familj och produktion av kvinnlighet* [Everyday negotiations of gender - on work, family and production of femininity]. Doctoral thesis, Umeå University, Umeå.
- Magnusson, E. (2000a). Party-political rhetoric on gender equality in Sweden: The uses of uniformity and heterogeneity. *NORA*, 8(2), 78-92.

- Magnusson, E. (2000b). *Studying personal gender-politics: Strategies in women's negotiations of selves as political/psychological subjects*. Paper presented at the New Challenges to Gender, Democracy and Welfare States, Vilvorde, Denmark.
- Martin, P.Y. (2006). Practicing gender at work: Further thoughts on reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254-276.
- McBride, B. A. et al. (2002). Child characteristics, parenting stress and parental involvement. Fathers versus mothers. *Journal of Marriage and Family*, 64(4), 998-1012.
- Ministry of Children and Family Affairs (2003). *The rights of parents of small children in Norway*. Booklet Q-0867E, Oslo, Norway
- O'Driscoll, M.P. et al. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.
- Pocock, B. (2005). Work/care regimes: Institutions, culture and behaviour and the Australian case. *Gender, Work and Organization*, 12(1), 32-49.
- Rampage, C. (2003). Gendered constraints to intimacy in heterosexual couples. In L. B. Silverstein & T. J. Goodrich (Eds.), *Feminist family therapy. Empowerment in social context* (pp. 199-210). Washington DC: American Psychological Association.
- Roman, C. (1999). Inte av kärlek allena. Makt i hemarbetets fördelning [Not from love alone. Power in the division of work at home]. *Sociologisk forskning*, 36(1), 33-51.
- Rosenbluth, S.C., Steil, J. M. & Whitcomb, J. H. (1998). Marital equality - what does it mean? *Journal of Family Issues*, 19(3), 227-244.
- Ross, C. E. & Willigen, M. v. (1996). Gender, parenthood and anger. *Journal of Marriage & Family*, 58, 572-584.
- Sen, A. K. (1990). Gender and cooperative conflicts. In Tinker, I. (Ed.), *Persistent inequalities. Women and world development*. Oxford: Oxford University Press.
- Smithson, J. & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of work-life balance: Negotiating 'gender-blind' terms in organizations. *Gender, Work and Organization*, 12(2), 147-168.
- Steil, J. M. (1997). *Marital equality, its relationship to the well-being of husbands and wives*. London: Sage Publications.
- Strohschein, L. (2005). Parental divorce and child mental health trajectories. *Journal of Marriage and Family*, 67, 1286-1300.
- Tronto, J.C. (1994). *Moral boundaries. A political argument for an ethic of care*. New York: Routledge.
- Walzer, S. (1996). Thinking about the baby: Gender and divisions of infant care. *Social Problems*, 43(2), 219-234.

West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.

Wærness, K. & Knudsen, K. (2006). Likestilling og husarbeid: Norden i komparativt perspektiv [Equal opportunities and housework: The Nordic countries in a comparative perspective].

*Tidsskrift for samfunnsforskning* (2), 163-191.

## Artikkel IV

# The Gendered Power of Absence

## Inequality in Heterosexual Couple Relationships

Ingerid Bø

*The article argues that the concept 'power of absence' may help us understand some processes involved in 'doing inequality' in couple relationships. The expression has been used to describe the domestic power accruing to parents who are not in the household because they are at their paid job. The author suggests that it is meaningful to use the concept as a tool for understanding a wider scope of non-egalitarian practices. A study of the literature on heterosexual couple relationships draws attention to several ways in which men's absence – and women's presence – can be said to characterize the situation. The article reflects on meanings of situations and on some challenges.*

**Keywords:** couple relationships, power processes, interactive effects

### Introduction

Ideals in many countries support equal opportunities between men and women, but practice still lags behind – leaving us with a *gap* between what we say we want and what we do in daily life. Estimates of the proportion of unequal relationships in relation to equal ones speak of this gap (Geist, 2005). This article will not add to such estimates, but will instead question some processes involved in 'doing' inequality (West & Zimmerman, 1987). I am thus not looking for the proportion of non-egalitarian couples, but for what is happening when inequality happens (Haavind, 1994). Couples in this context are heterosexual – married or cohabiting. My only contention concerning 'how much' is that there is enough inequality left in couple relationships and institutions, even in countries known for advanced practices, for it to be a problem for individual women and men, for couples, for children and for wider circles. The following pages will give evidence for remaining inequalities and some effects of concern.



That the most visible inequalities have been removed in many countries, makes seeing, describing and protesting remaining inequalities harder to accomplish (Bulbeck, 2005; Haavind, 1998). In a Nordic context there is an unwillingness to recognize the existence of gender based conflicts and male dominance (Andenæs, 2005). One may hear that we have equal opportunities now or that gender does not mean anything today (Magnusson, 1999). Moreover there is a tendency among couples in nations with egalitarian ideals to want to believe they are equal and to present themselves as more equal than they are (Baker, 2008; Dryden, 1999).

Rendering visible what is still missing in egalitarian gender practice is necessary if we want to continue closing the gap. We need to see the power to be able to build it further down. My point of departure is the position that what men and women do, constitute their gender (West & Zimmerman, 1987), emphasizing practice as a creative force. When we do 'the usual', gender 'as usual' is recreated; when we act in new ways, gender may be changed. Looking at power aspects of practice points to the hierarchy of the gender order: Male is considered superior to female – giving men power advantages. Power-patterns influence practice and practice influences – recreates or challenges – the patterns. The focus of the article is on the doings and some of their meanings and consequences, rather than on background factors.

Research literature on gendered parenthood and couple relationships has drawn my attention to 'the power of absence' (Morehead, 2005). The term was developed to discuss "the domestic power that accrues to parents who are not in the household because they are at their paid job" (op.cit.:24). Morehead's concept implies physical absence from the home. I see power aspects also in psychological absence, whether or not this coincides with physical absence, and I want to look at meanings of psychological as well as physical absence in couple relationships and parenting. In other words I suggest extending the use of the term 'power of absence' to encompass also other tendencies in gendered doings than what is implied in the original concept. As practice of absence by one parent in the family creates needs for presence from the other, I argue for the need to also look at evidence of presence in the couple relationship in order to disclose interactions between fathers' and mothers' doings.

My understanding is that gender gives men power to choose absence, and their doing of absence recreates their power. The presentation looks at gendered practices involving absence – and presence – as they appear in Anglo-American<sup>1</sup> and Nordic research literature from the last 20 years. From my reading I construct a *he* and a *she* (cp. the procedure of describing 100 couples as one (Haavind, 1987) or 10 couples as one (Holmberg, 1993)). The pattern shown is presented as found in inegalitarian heterosexual couple practices in Nordic as well as other ‘western’ contexts. Although these contexts vary a great deal, they all involve ideals of gender equality and a practice that lags behind. For the purpose of this article varieties are thus left aside, including those connected to class and ethnicity. I argue that the pattern described, is prevalent enough to warrant attention and that it needs attention because of risks involved. Risks appear in a discussion of what the interactive effects between absence and presence may mean for those who live with the situation. The test of relevance of the presentation is whether others find the points made, and the documentation suggested, to be of interest.

## **The power of absence**

Morehead’s (2005) discussion of the ‘power of absence’ serves both as a starting point for the presentation and as background for my suggestions regarding a wider use of the term and regarding processes and risks involved.

### *Employment*

Traditionally, men have had the greatest absence from the home. In the male breadwinner family model the husband’s absence grants him the power to do very little of the household work and at the same time it increases his labour market chances. Unpaid work at home does not confer similar benefits; the longer you are away from paid work, the worse your labour market chances are. The effect of gender also appears when mothers who do paid work, gain some power of absence,

---

<sup>1</sup> Articles in English include data mainly from Australian, North American, British and Nordic contexts, but also from other countries, mostly European.

but at a slower rate than men – for instance because mothers negate their power of physical absence by psychological presence at home (Morehead, 2005).

As rates of maternal employment increase, fathers' power of absence start to diminish, but still absence from home is clearly more male than female. This is seen when mothers to a larger extent than fathers adjust their schedules to fit with the needs of the family. Her greater adjustment happens in Morehead's Australia, and it happens in the Nordic countries where equal gender opportunity has a reputation for being 'on top' and where women's take-up rate of paid employment is among the highest in the world (Kjeldstad, 2006). In fact, that mothers and not fathers restrict work efforts because of family responsibilities, happens quite widely (Geist, 2005; Guendouzi, 2006; Maume, 2006).

#### *Childcare and household*

Father's power of absence clearly shows in the division of childcare and housework. Mother does the greater part even when both have a fulltime job outside the home (Knudsen & Wærness, 2008). He has the greater power to decide to be absent and expresses this in various ways: Father may more than mother choose *whether* he will do work at home (Coltrane, 2000; Cunningham, 2005). He also chooses more freely than her *what type* of work he is willing to do (Dryden, 1999; Lacroix, 2006). Furthermore father also has the greater decision power concerning *what conditions* he shall have for his work at home (Magnusson, 1998). That he does not like housework seems to be a sufficient argument for not doing it (Brandth & Kvande, 1998; Magnusson 2006).

#### *Spare- time*

Spare-time activity gives another example of men's greater power of absence (Mattingly & Sayer, 2006). Many men who enter into a couple relationship, appear to be of the opinion that they have an obvious right to exercise as before and rest as before (Lilleaas, 2003). Even when fathers and mothers have similar quantities of spare-time, her spare time is less free – more characterised by combination with care-work, by disruptions, by less adult time (Bittman & Wajcman, 2000; Kitterød, 2000). Father's spare-time may be used outside the family (sport, poli-

tics etc.) or within the family (hobbies) with very different consequences for mother depending on his choice (Jakobsen, 1999).

On the border between work and spare-time are found various forms of extra jobs. When the husband takes on extra work without touching base with the wife, this indicates that he is not seeing his life in connection with hers. When she experiences that connection through the consequences of his choice, she may ask him to not take the extra job. The traditional pattern permits that he may nevertheless choose to do it. And when his extra work is running, it gets to be a reason for his not doing more at home: time does not allow that.

## **Processes involved in absence**

A look at processes involved should help us better see and understand meanings and consequences of his absence. I want to draw attention to the importance of choice and control and of distancing strategies as ways of expressing power of absence. This will bring out that absence also involves psychological absence.

### *Choice and control*

Fathers' choice has been mentioned several times. Men as a group have more choice than women as a group (for instance Ellingsæter, 2002; Kroska, 2003; Lacroix, 2006). "Women today have the nominal opportunity to follow a whole variety of possibilities and chances; yet, in a masculinist culture, many of these avenues remain effectively foreclosed" (Giddens, 1991:106). For instance: If the man says "the choice is yours", but has little presence in the family himself, the woman may judge that the risk of a certain job-choice is too high when concern for children and the family as a whole is considered important. The proportion of realistic choices depends on the volume of resources at the disposal of the chooser. This means that we ought to have a much stronger searchlight on people's real possibilities for choice (Ellingsæter & Leira, 2004), and we need to look at risks connected to specific choices (Jakobsen, 1999; Korpi, 2000).

It has been suggested that father's absence and mother's presence at home should give her power and control there, but it seems that while women have main responsibility for everybody's well-being, they have

limited control over the conditions to accomplish this (Haavind, 2002). Women are the ‘bosses’ in the sense that they carry the organizational plan and delegate tasks to their partners, but they manage without the privilege of paid managers (Walzer, 1996). One such privilege is that paid managers may demand and expect that their employees follow up. Men in a couple relationship tend to see participation as optional and not responding – a way of absencing oneself – is often their choice (Bekkengen, 2002; Dempsey, 2000).

### *Distancing and unwillingness*

It is found to be typical of many men to engage in physical and emotional distancing and separation practices in relation to their women (Dryden, 1999). Dryden talked about “an overwhelming impression” received from her discussions with the men in her study-group of an “unwillingness to see the world from their wives’ perspective” (op.cit.:143). Distancing is also there in demand/withdraw behaviour patterns in couple relationships. Such patterns point to the situation where one spouse – usually she – criticises and asks for change, while the other – usually he – avoids discussion and pulls away (Christensen et al., 2006).

Men’s unwillingness related to family work is solidly reported (Dryden, 1999; Durey 2008; Pocock, 2005; Roman, 1999). The unwillingness comes across for instance as not noticing when something needs doing, showing incompetence or remaining emotionally inaccessible. Emphasizing how poor you as a man are at household chores, gets to be a way of getting out of doing more, out of learning more and out of taking responsibility on a equal footing with the woman. And, breathing in the same air of expectations, the woman contributes to the reproduction of these differences. If changing diapers is not among father’s favourite tasks, mother tends to find it reasonable that she does it (Walzer, 1996).

Short of active unwillingness also just being passive is showing power of absence. For instance, father not getting involved before mother asks, becomes a mechanism for mother to do more, because it is work to ask for help. That mother does more, leads to mother learning more and doing still more. It is easier for her who knows best (Walzer, 1996). Haavind found among the 80 couples in her study that the men

were not at all bent on developing their household skills or on increasing their participation and responsibility at home (Haavind, 1987). This was 20 years ago, but as we have seen, the unwillingness of many men continues.

Men's absence in relation to equal opportunity work also appears in research showing that the 'new men' are more interested in care for children than in equal opportunity (Brandth & Kvande, 1998; Lilleaas, 2003). "There is nothing to guarantee that a masculinity with more room for fatherhood is less superordinated femininity, nor that strong relations between children and father automatically should create equal opportunities between men and women" (Bekkengen, 1999:45). Studies have shown that the man often knows the woman's wish that he should do more at home and admits that he ought to do more – and still he chooses not to do so (Bekkengen, 2002; Bø, 2006a; Kugelberg, 2006). Deciding not to respond is a powerful way of showing unwillingness, of distancing oneself.

Another sign of male distancing behaviour appears in studies of parental involvement in children's schooling. These studies also bring in presence as the counterpart of absence and see mother in relation to father: Mothers show *close-up involvement* while fathers *help at a distance* (Reay, 2005) and mothers represent about 75% of co-operation with schools (Nordahl, 2003).

## **Presence – and processes involved**

As another way of seeing father's absence I will focus on mother's presence in relation to children and couple relationship and on some processes involved on this side. Looking at the interaction between absence and presence brings us closer to questions of meanings of situations and to questions of consequences. I will draw attention to mother's availability and sense of obligation, to her attentiveness and accommodation and to her balancing work.

### *Availability and obligation*

The woman's greater availability in relation to family needs is a significant trait in an unequal couple relationship. In a study of modern motherhood in Sweden, Elvin-Nowak (1999) found motherhood to be

constructed around availability – or accessibility. Researchers write about large demands on motherhood and small demands on fatherhood (Andenæs, 2005; Hautanen, 2005). Large demands require presence, small demands allow absence.

Lacroix (2006) has reported the findings of a small empirical study of separated couples who shared the care of their children in a fifty-fifty arrangement of time. The report revealed that a fifty-fifty sharing of time did not simply translate into an equal sharing of parental responsibility. “Much of the childcare labour that the women did, went over and above the division of time. Whether or not the child was with them, these mothers were mindful of the child’s well-being at all times and were planning and organizing their lives around whatever the children might need” (op.cit.:187). They planned to be available ‘in case’ there would be a need. We could also say that she maintained a psychological presence even when being physically absent. Fathers did not reciprocate such in-case work. His accounts showed a lack of awareness about what was needed. Lacroix also pointed out how “Her constant availability obscured the real need for someone to be available to care for the children ‘in case’. ... The obscuring of (her) availability and (his) unavailability allowed them to construct themselves as equal ...” (op.cit.:189) – thus supporting the continuation of the imbalance, the recreation of his power of absence. Greater psychological presence from mothers is indicated also by Norwegian data about parents who do not live with their children (Kitterød, 2006).

Elvin-Nowak (1999) observed that the meaning of responsibility changes as children grow. “Responsibility for older children is not so much expressed through practical care as through invisible systems of support and through emotional caring, an invisible undertaking that is culturally undervalued and insufficiently described within developmental psychology” (op.cit.: 44). Changes in responsibility from practical and overt caring to invisible support have implications for the marital sharing system and its negotiation. The lack of visibility will make it even more likely that the person who knows most from earlier experience, will continue to do most – indicating long range consequences of gendered practices. There is a tendency to make invisible not only the care-work but also the carer (Andenæs, 2005; Sagatun, 2005) indicating that presence in the family gives little credit.

Many studies show that it is the women who are held responsible for the couples' movement towards more egalitarian practices, also among couples where both parties declare their support to egalitarian values (Andenæs, 2005; Björnberg, 1998; Steil, 1997). Creating such movement demands work and presence, not least because she is expected both to create motivation in her man and to teach him the necessary skills, and because the man often shows unwillingness (Holmberg, 1993; Komter, 1989).

Emotion work is an important aspect of the work that takes place in families. Women miss involvement from men in this work (Elvin-Nowak, 1999; Erickson, 2005; Strazdins & Broom, 2004). His absence again demands her presence and sets the limit for her freedom. While demanding much effort from the doer emotion work still easily 'gets disappeared' (Fletcher, 1999). It is taken for granted and remains largely invisible.

#### *Attentiveness and accomodation*

Being attentive to – taking the perspective of – the other can be likened to presence. Women take men's perspective more than he takes hers (Andenæs, 1996; Fox and Murry, 2000; Revenson, 2005). She not only sees, but also empathises with and accomodates to his needs more than he does to hers (Bø, 2008). "Her work accommodates to what his work makes possible and necessary, while his work accommodates to what he wants to contribute" (Magnusson, 1998:113). Her attentiveness and accomodation demand physical as well as mental presence.

In her book on the importance of equal opportunities in marriage for the welfare of the spouses, Steil (1997:21) summarizes the situation by saying that "...women receive less emotional and instrumental support from their spouses than do men". This happens whether a couple has children or not. With children in the family couples move in the direction of more traditional relationships (Ahrne & Roman, 1997; Vincent et al., 2004). Traditional relationships mean that it is her job to strengthen him and to provide active confirmation and empowering of him. This asymmetry points to a more general situation. In several types of relations it is more necessary for the subordinate part to know and accommodate the dominant part than vice versa. With concepts from social interactionism the situation means that the person who



dominates, does not have to do role-taking as much as the subordinate part – i.e. does not need to put him-/herself in the other's place, and thus does not need to be as present. By not taking the other's perspective, the dominant part may manage the situation to his own advantage. Haavind (1987) has argued that there is a strongly suppressive power in the fact that men can permit themselves to be unknowing.

These observations of ability to take the perspective of the other, imply that the woman has access to both the female and the male definition of reality, whereas the man remains unaware of her definition of the situation. To be able to see both perspectives is an example of what has been named 'double vision'. Feminist literature has pointed to advantages this gives when it comes to having knowledge about the world, advantages characterized as 'epistemic privilege' (Harding, 2004). But the literature also contains examples of how seeing more perspectives is a burden (Narayan, 2004). It takes work to understand someone and to handle what you understand. To think about the other can also involve limitations on choice for the subordinate part, for instance when she knows more about his interests and worries than he knows about hers and she therefore has more considerations to take before choosing.

When men do not seek insight into the demands women meet and what strains they entail, the situation may work out like Moxnes (1990) found in her study of divorced couples. Quite a few men reported that the wife's request for divorce came as a surprise while the women saw it as a consequence of their giving up to go on asking him to contribute more at home. Why had the men not understood what happened? Could it be that they were not very bent on understanding what she said or on taking it seriously? Had the husbands permitted themselves to overhear the wives' requests, to distance themselves from them – to be absent(minded)?

### *Balancing work*

Demands from women to men about sharing of care- and household tasks may be in conflict with demands to women about taking care of the couple relationship (Andenæs, 1996; Steil, 1997). Confrontation creates anxiety about damaging love and losing the relationship. Here lies a strong pressure to maintain harmony and hide conflict. Women

seem to be given a bigger responsibility than men for maintaining harmony in the family. This work of balancing demands constant presence and awareness on her part. It may tie up both time and energy.

Confrontation in the family may also bring anxiety about being devalued as a woman – which again is tied to risking the relationship. She should preferably be ‘just right’. She may choose to break some borders, but not too many at a time (Søndergaard, 1995). She may protest, but only so much. To avoid conflict gets to be a way of protecting oneself and the relationship. Silence from women with a view to maintaining ‘peace and quiet’ in the family, has been conceptualized as ‘the social construction of quiescence’ (Fine & Gordon, 1992). Roman (1999) observed ‘silent dissatisfaction’ for the sake of ‘peace in the house’. This means that absence of conflict regarding housework cannot be taken as a sign of just sharing of work. Part of the balancing work is done through silence and keeping silent is likely to involve emotional work on her part.

When mother tries to maintain the good atmosphere in the family, this is often out of concern for the children. Conflict may be repressed to protect the children against having to listen to angry discussions between parents. “I wanted to avoid conflict because I did not want the kids to be hurt” (Lacroix, 2006:191). Mother’s protection of the children also protects father: When mother does not strongly *demand* change, it is easier for father to continue as before. Mother also seems to feel responsible for promoting good relations between father and children. In her interviews with parents Andenæs (1996) experienced that the development of psychological fatherhood was strongly on mother’s mind. The task was in her thoughts and she worked for it by for instance doing the dishes so that father and children could have time to play – a consideration demanding her presence.

The man’s psychological absence and the woman’s presence are also found when she is expected to do a job of changing herself while little change is expected of him (Coltrane, 2000; Dryden, 1999; Elvin-Nowak, 1999). Both he and she tend to see his personality as something solid and impossible to change (Bekkengen, 2002; Komter, 1989). He comes along a little bit, unwillingly, and only because she nags or because he does not want to be unreasonable (Han & Moen, 1999; Haavind, 1987).

When mothers are responsible for equal opportunity work as well as for family welfare, there is conflict between the role as agent of change and the role as a maintainer of relations (Steil, 1997). Balancing between these different concerns demands a considerable amount of work and presence. To have to continually judge what to do against a risk of an unpleasant atmosphere at home, damage to children, and father's dissatisfaction, takes energy. Not seldom the task of trying to move the relationship in the direction of more equality is experienced as such heavy – and risky – work that mother gives up trying (Brandth & Kvande 1998; Magnusson, 1998). When she does, we see male power at work.

I suggest that mothers balancing work is a heavy burden growing out of inequalitarian types of couple relationships. Guilt feelings are part of the picture. "Some women see the feelings of guilt as a strong control mechanism that keeps them in their place and restricts their space and their lebensraum. At times, the need to revolt against this control grows, but it is not easy to find ways that do not result in additional guilt." (Elvin-Nowak, 1999:79). When both conflict and guilt feelings threaten, there is a double reason to swallow the protest.

Hanne Haavind (2008) reminds us to ask where the power has gone when male dominance now has lost legitimacy in Norwegian majority culture. Where is the power in father's absence? Morehead tied the power to father's physical absence: his absence gives him more progress in the world of work where status is high, and less work at home where status is low (cp. p. 3-4). This situation increases his power to decide to work less at home and to not listen to her, which I have named psychological absence. We need to ask more generally where the power is in psychological absence, and in this context I want specifically to draw attention to the power inherent in the risk connected to her fight for change. His absence is powered because her protest against inequal patterns represents a risk for the couple relationship, for the children and for herself. Said the other way around: The great need for harmony in the family supports his power.

## **Discussion: What does living in the gap mean?**

We have seen that the pattern of father's absence and mother's presence in the family continues. This is found in a physical/practical sense comparing parents' hours of employment, spare-time activities and contribution to housework and childcare and shows that this power of absence is mainly his. I have suggested that the expression 'power of absence' is useful also when we look at the psychological processes at play in couple relationships. He practices power through doing the greater part of choice and control and through distancing himself and showing unwillingness in relation to her needs and requests – all of which represent psychological absence. Her practice of doing the greater part of availability in the home, of doing attentiveness and accommodation in relation to husband and children and doing balancing work in the family, represent her presence – physically and psychologically – and contributes to the continuation of his absence and dominance.

As a discussion I would like to ask some further questions about what these gendered doings and their consequences may mean. I point to absence of recognition and response and of mutuality and team feeling for women. I am not suggesting that the pattern shown always ends in the problems described, but I do propose that many women suffer from their position in the gap between principles and practice and that it is important to understand risks of harmful consequences.

### *Absence of recognition and response*

The lack of credit for women's work has been observed both regarding housework and childcare (Andenæs, 2005; Sagatun, 2005), in the world of work (Fletcher, 1999; Honneth, 2003) or in other institutions, for instance in childcare centres (Bø, 2006a). There is reason to worry that many women get less than their share of recognition and with the importance of recognition for well-being (Fraser, 1997; Honneth, 2003) this is a serious want. When men do not follow-up in relation to women's requests and needs at home, this adds to the deficit of recognition for her. When at the same time her contribution remains invisible, the feeling of disrespect is close at hand.

Exercising choice and control without due regard for her needs and using distancing strategies and unwillingness can be seen as lack of

response from him. Johansson (1998) has in an ethnographic study of three companies analyzed elements in what she called *global responsibility* for a job. When regarding themselves as responsible, the workers in Johansson's study became more demanding towards colleagues and managers. It seemed to be important for well-being in a responsible worker role that both colleagues and managers *responded* to the demands. But if father in the family practices distancing and unwillingness or is absent in some other way, mother misses response. Could missing response in the family setting be part of the explanation why many mothers are not as satisfied with their global responsibility at home as Johansson's workers seemed to be with theirs at work? Perhaps normative support for equal opportunity in society at large makes the lack of response at home particularly intolerable?

#### *Absence of mutuality and sense of team*

When people are giving response and presence, but not getting, there is an absence of mutuality – of team feeling. A study of a large US company concluded that 'creating team' is a dimension of relational work in a job context, and that such work is important for the well-being of persons as well as for groups and projects (Fletcher, 1999). Women did most of such work, but it tended to be made invisible and to not get credit. When this happens, women themselves are likely to miss important ingredients in the sense of team that they help create.

Sense of team is needed also in the family. Sense of team and mutual support are at risk when mother misses involvement from father in emotion work in the family, feels too much alone in setting limits against excessive parental involvement outside the family and feels too much alone in being responsible for what goes on inside. It is also at risk when mother feels she has to nag to involve father at home and when she has to do balancing work in judging whether to protest or how to protest and to face anxieties about effects on children and couple relations. This absence of team feeling may harm her, the couple relationship and the family as a whole. The point was emphasized in a study showing that the more the men in couples participated in creating a team feeling and the women experienced that they had a joint project, the more satisfied the women reported being (Syltevik, 2000).

### *Ripple effects*

The unfinished social transition towards egalitarian practice – or ‘stalled revolution’ – exacts a price (Bekkengen, 2002; Hochschild, 1989; Lennon & Rosenfield, 1994). “Recognizing (this) suppression of conflict as an important power dynamic should lead scholars to look not only at “adjustment” and “satisfaction”, but at their personal and emotional costs; for example, who is more likely to be depressed – employed women who are angry about how little housework their husbands do or those who are resigned to it” (Ferree, 1990:877).

Absence of recognition and response and of mutuality and team-feeling – the asymmetrical power of absence and its ramifications – damage individuals in couple relationships, particularly the subordinate part. Damages to identity, to feelings, to agency, to time and energy, to body and health and to economic independence are likely (see for instance Ahrne & Roman, 1997; Dryden, 1999; Elvin-Nowak 1999; Gottman & al 2002; Horst & Doherty, 1995; Kiecolt-Glaser & Newton, 2001, Lilleaas 2003; Nyman 2002, Rampage, 2003, Rapp, 2003, Ross & Willigen, 1996; Strazdins & Broom 2004). From individual reactions there are ripple effects to couple relationships, children and in wider circles such as to workplaces and daycare-centres (see for instance Amato & Cheadle, 2005; Brody & al 1996; Crockenberg & Forgays 1996; Jenkins 2000; Katz & Gottman, 1996; Mathiesen & Prior, 2006; Moxnes, 1990, Oláh 2001; Rogers & May, 2003; Strohschein, 2005; Størksen & al 2006; Turner & Kopiec 2006).

To detail such consequences, exceeds the limits of this article, but it needs doing in order to show the risks of damaging effects of inequalitarian practice in couple relationships. The other side of the coin is shown when satisfaction and couple stability increase when fathers are more family-oriented and share work at home (Holter et al., 2008).

### **Conclusion**

I have looked at asymmetry in power of absence in couple relationships and have argued that the price of this situation may be high in the family. The situation poses challenges, not least in societies characterised by equal opportunity ideals and a gap between principles and practice. As a conclusion I want to mention some such challenges.

It is maintained that in Norway work for gender equality is a movement with a duty to yield to other important issues (Skjeie, 2006). ‘Children’s interests’ is one such issue that comes across with greater legitimacy than ‘gender equality’ (Andenæs, 2005). My contention is that ‘childrens interest’ and ‘gender equality’ cannot be separated. To pitch one against the other indicates a false distinction – it overlooks important knowledge about how one influences the other. If mother is unhappy or tired or even depressed about father’s lack of presence – children are not insulated from these states and feelings. Ripple effects of mothers’ well-being and of the quality of the parental relationships will of necessity reach children.

When the welfare of one setting cannot be separated from the welfare of the others, there is a need for increased understanding in each setting of such interactive effects. With this understanding a workplace – to take one example – would see the likely gains from developing the organization to meet equal opportunity and other family needs (Bø, 2006b). When Clark (2002) demonstrated that sense of community at work contributed also to welfare at home – she showed setting interaction. Communicating about such interactive effects at the workplace could make dangers as well as positive possibilities more visible and contribute to heightened consciousness. Out of discussions could come increased organizational support to fathers’ presence at home and mothers’ presence at work. The world of work has an important role to play (Bø 2006b, Ellingsæter 2005).

In line with the importance of the choice metaphor in public discourse today, gender equality is in our society presented as a choice rather than a norm – making us end up with ‘gender equality light’ (Skrede, 2004). This adds to fathers’ power to choose absence and it represents a hindrance to further change. In a Nordic context we have seen that help has come from reserving part of parental leave for fathers, i.e. from introducing a restraint on the freedom. We need to critically discuss the relationship between choice and gender equality. One question is how free one can be if freedom is shared equally (Jakobsen, 1999; Wærness, 2003). Could increased awareness of these issues strengthen individuals’ motivation for more emphasis on sharing of presence as well as of absence in the family?

The change we have seen the last 30-40 years in gender code and gender practice, talks of the possibility of further development of gender equality. Lacroix (2006) reported that one man in her sample – John – saw responsibility for his children as *obligation*. There are other Johns and there are more on their way. But the development we have seen, also speaks of strong counter-forces. This appears for instance when men reduce the time spent in routine housework on entering couple households and increase it on leaving (Gupta, 1999; Lidén, 2006). The fact that they do change, illustrates that further change is possible. Increased visibility of interactive effects and a clear impression of the risks involved in unjust practices may help avoiding such patterns. When parents become aware of how his absence and her presence reinforce each other, they may better understand the importance of sharing in the physical as well as the psychological sense.

The problem of pointing to a pattern in the clearest version is that variations disappear. Both parties will feel they are being wronged. Individuals *are* wronged – for instance men and women who successfully resist the pattern. The purpose of showing the pattern is not to say that there is no resistance, transformation or multiplicity in gendered power, but to make more visible some inegalitarian ways of doing gender that are still there, and some serious risks of negative consequences. One assumption is this: “put words to what is there, and what is there will thereby start moving” (Haavind 2002:11). Putting words to is making visible. In this case I have interpreted some ways of doing gender as expressions of ‘power of absence’ and have suggested that the concept may help us see and change destructive practices.

## References

- Ahrne, G. & Roman, C. (1997). *Hemmet, barnen och makten: förhandlingar om arbete och pengar i familjen [The home, the children and the power: negotiations about work and money in the family]*. Stockholm: Fritzes.
- Amato, P.R. & Cheadle, J. (2005). The long reach of divorce: divorce and child well-being across three generations. *Journal of Marriage and Family*, 67(February), 191-206.



- Andenæs, A. (1996) *Foreldre og barn i forandring [Parents and children in change]*. Oslo: Pedagogisk Forum.
- Andenæs, A. (2005). Neutral claims – gendered meanings: parenthood and developmental psychology in a modern welfare state. *Feminism & Psychology*, 15(2), 209-226.
- Baker, J. (2008). The ideology of choice. Overstating progress and hiding injustice in the lives of young women: findings from a study in North Queensland, Australia. *Women's Studies International Forum*, 31(1), 53-64.
- Bekkengen, L. (1999). Män som 'pappor' och kvinnor som 'föräldrar' [Men as 'daddies' and women as 'parents']. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 20(1) 33-48.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja – om föräldraskap och föräldradledighet i arbetsliv och familjeliv [Men may choose – on parenthood and parental leaves in working life and family life]*. Malmø: Liber.
- Bittman, M. & Wajcman, J. (2000). The rush hour: the character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 79(1), 165-189.
- Björnberg, U. (1998). Well-being among Swedish employed mothers with preschool children. K. Orth-Gomér, M.A. Chesney & N.K. Wenger (Eds.) *Women, stress and heart disease* (pp. 133-149), London: Erlbaum.
- Brandth, B. & Kvande, E. (1998). Masculinity and child care: the reconstruction of fathering. *The Sociological Review*, 46(2), 293-313.
- Brody, G.H. et al. (1996). Linking marital and child attributions to family processes and parent-child relationships. *Journal of Family Psychology*, 10(4), 408-421.
- Bulbeck, C. (2005). "Women are exploited way too often": feminist rhetorics at the end of equality. *Australian Feminist Studies*, 20(46), 65-76.
- Bø, I. (2006a). Gendered parenthood at the child day-care centre *Journal of Australian Research in Early Childhood Education*, 13(1), 51-63.
- Bø, I. (2006b). Working life and family life: ambiguous communication at work. *Community, Work & Family*, 9(2), 123-141.

- Bø, I. (2008). Equal gender opportunity: Couples in the gap between principles and practice. *Community, Work & Family*, 11(4), 439-455.
- Christensen, A. et al. (2006). Cross-cultural consistency of the demand/withdraw interaction pattern. *Journal of Marriage & Family*, 68, 1029-1044.
- Clark, S.C. (2002). Employees' sense of community, sense of control, and work/family conflict in native American organizations. *Journal of Vocational Behavior* 61, 92-108.
- Coltrane, S. (2000) Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.
- Crockenberg, S. & Forgays, D.K. (1996). The role of emotion in children's understanding and emotional reactions to marital conflict. *Merrill Palmer Quarterly*, 42(1), 22-47.
- Cunningham, M. (2005). Gender in cohabitation and marriage. The influence of gender ideology on housework allocation over the life course. *Journal of Family Issues* 26(8), 1037-1061.
- Dempsey, K.C. (2000). Men and women's power relationships and the persisting inequitable division of housework. *Journal of Family Studies*, 6(1), 73-86
- Dryden, C. (1999). *Being married, doing gender. A critical analysis of gender relationships in marriage*. London: Routledge.
- Durey, A. (2008). Rural medical marriages: understanding symbolic violence in the social practice of gender. *Women's Studies International Forum*, 31, 73-86.
- Ellingsæter, A.L. (2002). Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisciplin til tidssuverenitet? [Postindustrial time-contracts. From time-discipline to time-sovereignty?]. In A.L. Ellingsæter & J. Solheim (Eds.) *Den usynlige hånd? Kjønnspekt og moderne arbeidsliv [The invisible hand? Gender power and modern working life]* (pp. 79-109), Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A.L. (2005). 'Tidsklemme' – metafor for vår tid ['Time squeeze' – metaphor for our time]. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, (3), 297-326.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2004). Innledning: velferdsstaten og familien [Introduction: the welfare-state and the family]. In A.L. El-

- lingsæter & A. Leira (Eds.) *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer [The welfare-state and the family. Challenges and dilemmas]* (pp. 13-38), Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elvin-Nowak, Y. (1999). *Accompanied by guilt. Modern motherhood the Swedish way*. Doctoral thesis, Stockholm University, Stockholm.
- Erickson, R.J. (2005). Why emotion work matters: sex, gender and the division of household labor. *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 337-351.
- Ferree, Myra Marx (1990) Beyond separate spheres: feminism and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 866-884
- Fine, M. & Gordon, S.M. (1992). Feminist transformations of/despite psychology. In M. Fine (Ed.) *Disruptive voices. The possibilities of feminist research* (pp. 1-25), Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Fletcher, J.K. (1999). *Disappearing acts: gender, power and relational practice at work*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Fox, G.L. & Murry, V.M. (2000). Gender and families. Feminist perspectives and family research. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1160-1172.
- Fraser, N. (1997). *Justice interruptus. Critical reflections on the "postsocialist" condition*. New York: Routledge.
- Geist, C. (2005). The welfare state and the home: regime differences in the domestic division of labour. *European Sociological Review*, 21(1), 23-41.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.
- Gottman, J.M. et al. (2002). *The mathematics of marriage: dynamic nonlinear models*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Guendouzi, J. (2006). "The guilt thing": balancing domestic and professional roles. *Journal of Marriage & Family*, 68(November), 901-909.
- Gupta, S. (1999). The effects of transitions in marital status on men's performance of housework. *Journal of Marriage & Family*, 61(August), 700-711.

- Han, S.-K. & Moen, P. (1999). Work and family over time: a life course approach. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 98-110.
- Harding, S. (Ed.) (2004). *The feminist standpoint theory reader. Intellectual and political controversies*. New York: Routledge.
- Hautanen, T. (2005). Bypassing the relationship between fatherhood and violence in Finnish policy and research. In M. Eriksson, M. Hester, S. Keskinen & K. Pringle (Eds.) *Tackling men's violence in families: Nordic issues and dilemmas*. Bristol: Polity Press
- Hochschild, A.R. (1989). *The second shift*. New York: Avon Books.
- Holmberg, C. (1993). *Det kallas kärlek. En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par [It is called love. A social-psychological study of women's subordination and men's dominance among young equal couples]*. Göteborg: Anamma.
- Holter, Ø. G. et al. (2008). *Likestilling og livskvalitet 2007 [Equal opportunity and life quality 2007]*. Oslo, Norway: Arbeidsforskningssinstituttet.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse [The need for recognition]*. København: Hans Reitzels.
- Horst, E.A. & Doherty, W.J. (1995). Gender, power and intimacy. *Journal of Feminist Family Therapy*, 6(4), 63-85.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor [The big one and the little one]*. Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Haavind, H. (1994). Kjønn i forandring – som fenomen og forståelsesmåte [Changing gender – as phenomenon and as way of understanding]. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 31(9), 765-783.
- Haavind, H. (1998). Understanding women in the psychological mode: the challenge from the experiences of Nordic women. In D. v. d. Fehr, A.G. Jonasdottir & B. Rosenbeck (Eds.) *Is there a Nordic feminism?* (pp. 243-271), London: UCL Press.
- Haavind, H. (2002). *Kreve likhet eller anerkjenne forskjeller? Kvinners strategiske posisjoneringer i hverdagslivet [Demand equality or recognize differences? Women's strategic positionings in everyday life]*. Paper presented at the conference "Subjekt, politik och könskonstruktion: Det jämställda Norden som framtidsverkstad", Stockholm.

- Haavind, H. (2008) Det tosidige likestillingsprosjektet: hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet? [The two-sided equality-project: what is happening and how is the understanding shaped?] *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 34(4), 59-79
- Jakobsen, L. (1999). *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys [Life-form, gender and risk. A development and adaptation of realist life-form-analysis]*. Lund: Arkiv.
- Jenkins, J.M. (2000). Marital conflict and children's emotions: the development of an anger organization. *Journal of Marriage and the Family*, 62(August), 723-736.
- Johansson, U. (1998). *Om ansvar. Ansvarsföreställningar och deras betydelse för den organisatoriska verkligheten [On responsibility. Conceptions of responsibility and their importance for the organizational reality]*. Doctoral thesis. Lund University, Lund.
- Katz, L.F. & Gottman, J.M. (1996). Spillover effects of marital conflict: in search of parenting and co-parenting mechanisms. *New Directions for Child Development*, (74), 57-76.
- Kiecolt-Glaser, J.K. & Newton, T.L. (2001). Marriage and health: his and hers. *Psychological Bulletin*, 127(4), 427-503.
- Kitterød, R.H. (2000). Innebærer full jobb et fritidsunderskudd for kvinner? Hvilke svar gir tidsbruksundersøkelser? [Does fulltime employment imply spare-time deficit for women? What answers do time-studies give?]. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 3(3), 139-156.
- Kitterød, R.H. (2006) Samværs mødre – liten gruppe med mye omsorg. [Non-resident mothers – small group with much care-work]. *Samfunnsspeilet*, 20(1), 19-28
- Kjeldstad, R. (2006). Hvorfor deltid? [Why part-time?]. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(4), 513-542.
- Knudsen, K & Wærness, K (2008). National context and spouses' housework in 34 countries. *European Sociological Review*, 24(1), 97-114
- Komter, A. (1989). Hidden power in marriage. *Gender and Society*, 3(2), 187-216.
- Korpi, W. (2000). Faces of inequality: gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics*, 127-177.

- Kroska, A. (2003). Investigating gender differences in the meaning of household chores and child care. *Journal of Marriage & Family*, 65(May), 456-473.
- Kugelberg, C. (2006) Constructing the deviant other: mothering and fathering at the workplace. *Gender, Work and Organization*, 13(2), 152-173.
- Lacroix, C. (2006). Freedom, desire and power: gender processes and presumptions of shared care and responsibility after parental separation. *Women's Studies International Forum*, 29(2), 184-196.
- Lennon, M.C. & Rosenfield, S. (1994). Relative fairness and the division of housework: the importance of options. *American Journal of Sociology*, 100(2), 506-531.
- Lidén, H. (2006). "Pappa har ikke lyst til å være en dårligere foreldre enn mamma." Kjønn, familieliv og delt bosted ["Daddy doesn't want to be a poorer parent than mommie" Gender, family-life and divided living-places]. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, (4), 51-67.
- Lilleaas, U.-B. (2003). *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne [From a body out of order to the body in modernity]*. Doctoral thesis, University of Oslo, Oslo.
- Magnusson, E. (1998). *Vardagens könsinnebörder under förhandling – om arbete, familj och produktion av kvinnlighet [Everyday negotiations of gender – on work, family and production of femininity]*. Doctoral thesis, Umeå University, Umeå.
- Magnusson, E. (1999). *Jämställdheterna i Norden mellan retorik och praktik [Equal opportunities in the Nordic countries between rhetorics and practice]*. Oslo: NIKK.
- Magnusson, E. (2006). *Hon, han och hemmet. Genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer. [She, he and the home. Gender-psychological perspectives on everyday life in Nordic families with children]*. Stockholm: Natur och Kultur
- Mathiesen, K.S. & Prior, M. (2006) The impact of temperament factors and family functioning on resilience processes from infancy to school age. *European Journal of Developmental Psychology* 3(4), 357-387
- Mattingly, M.J. & Sayer, L.C. (2006). Under pressure: gender differences in the relationship between free time and feeling rushed. *Journal of Marriage and Family*, 68, 205-221.

- Maume, D.J. (2006). Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 859-869.
- Morehead, A. (2005). *Beyond preference and choice: how mothers allocate time to work and family*. Paper presented at the "Family Matter AIFS-conference", Melbourne, Australia.
- Moxnes, K. (1990). *Kjernesprengning i familien? Familieforandringer ved samlivsbrudd og dannelse av nye samliv [Nuclear explosion in the family. Family changes when married life breaks up and new alliances form]*. Oslo, Norway: Universitetsforlaget.
- Narayan, U. (2004). The project of feminist epistemology: perspectives from a nonwestern feminist. In S. Harding (Ed.) *The feminist standpoint theory reader* (pp. 213-224). London: Routledge.
- Nordahl, T. (2003). *Makt og avmakt i samarbeidet mellom hjem og skole [Power and powerlessness in co-operation between home and school]*. Oslo: NOVA.
- Nyman, Charlott. (2002). *Mine, yours or ours? Sharing in Swedish couples*. Doctoral thesis. Umeå University, Umeå
- Oláh, L.S. (2001). Gendering fertility: second births in Sweden and Hungary. In *Gendering family dynamics: the case of Sweden and Hungary* (pp. 7-26). Doctoral thesis. Stockholm University, Stockholm
- Pocock, B. (2005). Youthful aspirations meet unbending cultures? How young Australians plan to organise their jobs, care and housework. *Australian Feminist Studies*, 20(46), 91-108.
- Rampage, C. (2003). Gendered constraints to intimacy in heterosexual couples. In L.B. Silverstein & T.J. Goodrich (Eds.) *Feminist family therapy. Empowerment in social context* (pp. 199-210). Washington DC: American Psychological Association.
- Rapp, P. (2003) Gender, marriage and depression. In Louise. B. Silverstein & Thelma Jean Goodrich (Eds.) *Feminist family therapy. Empowerment in social context*. Washington DC: APA
- Reay, D. (2005). Doing the dirty work of social class? Mothers' work in support of their children's schooling. *Sociological Review*, 53(2), 104-116.
- Revenson, T.A, Abraido-Lanza, A.F., Majerovitz, S.D. & Jordan, C. (2005). Couples coping with chronic illness: what's gender got to

- do with it? In T.A. Revenson, K. Kayser & G. Bodenmann (Eds.) *Couples coping with stress. Emerging perspectives on dyadic coping* (pp. 137-156). Washington DC: American Psychological Association
- Rogers, S.J. & May, D.C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(May), 482-495.
- Roman, C. (1999). Inte av kärlek allena. Makt i hemarbetets fördelning [Not from love alone. Power in the division of work at home]. *Sociologisk forskning*, 36(1), 33-51.
- Ross, C.E. & Willigen, M. Van (1996). Gender, parenthood and anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Sagatun, S. (2005). *Vanlig og uvanlig: Miljøarbeid hjemme med 14-18 åringer [Usual and unusual: milieu-work at home with 14-18-year-olds]*. Doctoral thesis. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.
- Skjeie, H. (2006). 'Gender equality': on travel metaphors and duties to yield. In S.K. Hellsten, A.M. Holli & K. Daskalova, (Eds.) *Women's citizenship and political rights*. New York: Palgrave Macmillan.
- Skrede, K. (2004). Familiepolitikens grense – ved "likestilling light"? [The border of family politics – by "equal opportunities light"?]. In A.L. Ellingsæter & A. Leira (Eds.) *Velferdsstaten og familien [The welfare state and the family]* (pp. 160-200). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Steil, J.M. (1997). *Marital equality, its relationship to the well-being of husbands and wives*. London: Sage Publications.
- Strazdins, L. & Broom, D.H. (2004). Acts of love (and work). Gender imbalance in emotional work and women's psychological distress. *Journal of Family Issues* 25(3), 356-378.
- Strohschein, L. (2005). Parental divorce and child mental health trajectories. *Journal of Marriage and Family* 67(December), 1286-1300.
- Størksen, I. et al. (2006). Adolescent adjustment and well-being: effects of parental divorce and distress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 75-84.
- Syltevik, L.J. (2000). *Differensierte familieliv [Differentiated family-lives]*. Doctoral thesis. University of Bergen, Bergen.



- Søndergaard, D.M. (1995). *Tegnet på kroppen. Køn: koder og konstruksjoner blandt unge voksne i Akademia*. [The sign on the body. Gender: codes and constructions among young adults in Academia]. Doctoral thesis. University of Oslo, Oslo.
- Turner, H.A. & Kopiec, K. (2006). Exposure to interparental conflict and psychological disorder among young adults. *Journal of Family Issues*, 27(2), 131-158.
- Vincent, C. et al. (2004) Metropolitan mothers: mothers, mothering and paid work. *Women's Studies International Forum*, 27(5-6), 571-587.
- Walzer, S. (1996). Thinking about the baby: gender and divisions of infant care. *Social Problems*, 43(2), 219-234.
- West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- Wærness, K. (2003). Noen refleksjoner omkring det velgende individ, feministisk omsorgsetikk og den sosiologiske tradisjonen [Some reflections on the choosing individual, feminist ethics of care and the sociological tradition]. *Sosiologisk tidsskrift*, 11(1), 12-22.

# Vedlegg I: Arbeidsplassene

- Invitasjon
- Intervjuguider

Stavanger i juli 1998

### **Til bedriftene om undersøkelsen *Daglige overganger mellom familie og arbeid***

Jeg har i mange år vært opptatt av sammenhengene mellom arbeidsliv og privatliv og har undervist om temaet både på vår høgskole og andre høgschooler. For tiden er jeg spesielt opptatt av den biten av dette temaet som gjelder de daglige overgangene mellom jobb og familie ved starten og slutten av arbeidsdagen og med avlevering og henting av barn i barnehage underveis. Høgskolen i Stavanger gir meg anledning til å gjennomføre en undersøkelse ved at de har bevilget arbeidstid til dette.

Det jeg gjerne vil gjøre i undersøkelsen, er å snakke med tre grupper av folk - et utvalg av

1. foreldre, både mødre og fedre
2. styreere og pedagogiske ledere i noen barnehager
3. representanter for bedrifter, noen som står nær de daglige overgangene med ansatte som kommer og går, og noen som står i overordnet ledelse

Mitt spørsmål til denne bedriften er tosidig:

- kan jeg få hjelp til å få kontakt med fire småbarnsfamilier
- kan jeg få anledning - utpå høsten - til å snakke med en eller flere avdelingsledere og en som befinner seg i toppledelsen

Når det gjelder småbarnsfamiliene, er kriteriene for hvem som kan være med, slik:

- at mor og far bor sammen
- at de har minst ett barn i barnehage og
- at begge foreldre er i arbeid utenfor hjemmet - det er nok at en av dem er i denne bedriften.

Jeg har et lite brev til foreldre om undersøkelsen. Tanken er at et slikt brev blir delt ut til alle ansatte som kan være aktuelle, og at de som er åpne for at jeg kontakter dem, sender et svarskjema i retur til meg. Aktuelle til å få brevet er altså ansatte som har barnehagebarn og der foreldrene bor sammen og begge er i jobb utenfor hjemmet.

Det jeg gjerne vil snakke med bedriftens folk om, er hvordan arbeidstidens start og slutt tar seg ut fra bedriftens synsvinkel. Hva går greit, hva kan være problematisk, hvilke ønsker har bedriften om endring/forbedring, hvilke tanker gjør en seg om bedriftens forhold til de ansattes familiebehov?

Rapporten fra prosjektet skrives selvsagt med full anonymitet for både bedrifter og personer.

Slik jeg ser det, er det å forstå mest mulig om sammenhengen mellom arbeid og familie spesielt viktig for arbeidslivet nå når ofte begge foreldre er i arbeid utenfor hjemmet. Jeg tror rett og slett det vil lønne seg for bedriftene å være opptatt av dette. Flere undersøkelser har studert hvordan familiesituasjon virker på arbeidet og motsatt, men ingen har sett nærmere på de daglige overgangene. Disse overgangene kan være kritiske punkter på dagene for alle parter, og jeg ser fram til å prøve å forstå hva som foregår både hjemme, i barnehagen, på

arbeidsstedet og på veien mellom dem. Forståelsen kan fremme nye tanker om hva som kan gjøres bedre.

Ingerid Bø  
prosjektleder

Adresse:  
Høgskolen i Stavanger  
Avdeling for lærerutdanning  
Postboks 2557 - Ullandhaug  
4004 Stavanger

Telefon direkte: 51 83 34 71  
Telefax: 51 83 35 50

## **Innledning til personalleder og avelingsleder**

Bakgrunn og hensikt: Interesse for barns oppvekstkår. Hvordan de voksne har det. Takle familie og arbeid. Særlig i dag. Daglig overgang en kritisk side av dagen. Vil prøve å forstå situasjonen både fra families, barnehagens og arbeidsplassens side.

Hvem er jeg/ Konfidensialitet/ Bruk av data/ Båndopptaker

### **Om bedriften (spørsmål til personalleder)**

Antall ansatte: Totalt: Menn vs kvinner:

Administrasjon: Produksjon:

Andre inndelinger:

Den intervjuedes posisjon:

Hvor lenge i bedriften/posisjonen:

Fødselsår: Utdanning:

### **Om avdelingen (spørsmål til avdelingsleder)**

Avdelingens navn/funksjon:

Antall ansatte i avdelingen: Menn vs kvinner

Antall ansatte med små barn:

Ansattes bakgrunn/utdanning:

Avdelingsleders fødselsår: Utdanning:

Hvor lenge i bedriften/posisjonen?

## Intervjuguide – personalleder bedrift

### 1. Erfaringer

Jeg har snakket/skal snakke med ... (avdelingsleder) om erfaringer med dagens start og slutt spesielt på hans/hennes avdeling. Får du inn inntrykk fra *andre avdelinger* om problemer med småbarnsforeldre som kommer for seint om morgenen eller ønsker å gå litt tidlig?

Kan du si noe om *hva slags familiebehov* bedriften møter (f.eks. syke barn, henting i barnehage, slippe overtid, reising, kurs)

*I hvilke situasjoner* i bedriften er det dere merker familiebehovene? (NB overtid)

Kan du gi eksempler på at dere merker at *det som skjer hjemme - på godt eller vondt* - påvirker hvordan ansatte fungerer på jobb?

### 2. Tenkemåte

Hva er bedriftens «filosofi» - *måte å tenke på* - når det gjelder å *møte* de ansattes familiebehov?

- Når det gjelder småbarnsforeldre?

- Generelt?

Fins det en skriftlig formulering av hvordan bedriften ønsker å arbeide?

Kan du si noe om *bedriftens historie* når det gjelder tenkemåte på dette feltet?

Har bedriften noen mål som gjelder *kvinner* – f. eks. om å få flere kvinnelige fagarbeidere, kvinner i ledelse - eller andre mål som gjelder kvinner?

Vi kan tenke oss familien som *belastning* sett i forhold til jobben **eller** familien som *ressurs* **eller** familien som noe *nøytralt* i forhold til det å få gjort jobben. Hva er din erfaring? Er de ansattes familiesituasjon noe som spiller liten rolle til eller fra for bedriftens effektivitet? På hvilken måte er familien eventuelt en belastning? På hvilken måte er familien eventuelt en ressurs?

Kan bedriften *vinne* noe ved å ta hensyn til familiebehov? Eventuelt hva?

### 3. Ordninger

Når vi snakker om hvilke ordninger som finnes hos dere med sikte på å møte de ansattes familiebehov, kan vi ta utgangspunkt i at *avtaler/ordninger kan finnes på flere nivå* (vis kort)

- *Nasjonale* avtaler, lovverket (fødselspermisjon, pappaperm og -kvote, rettigheter v/barns sykdom, rett til redusert arbeidstid, oppsigelsesvern)
- *Forbundsvis* avtaler/overenskomster (tilvenning i barnehagen og første skoledag, 1 time betalt amming, fri ved akutt sykdom)
- Avtaler på *bedriftsnivå* (betale mellomlegg, overtidsbestemmelser, fleksitid/kjerntid, støtte til bhg)
- Avtaler på *avdelingsnivå* (bytte vakter)
- *Individuelle* avtaler (tidskonto (dels kollektiv rett), hjemmekontor, ekstra fridager)

Nasjonale lover må selvfølgelig alle forholde seg til – enten de liker dem eller ei. Kan du si noe om *ditt syn på det arbeidsmiljøloven fastsetter* om småbarnsforeldres rettigheter under svangerskap, fødsel/adopsjon og når barna er små?

Har dere noen ordninger som hører til på ett eller flere av *de andre nivåene* over?  
Hvilke ordninger og nivå?

Har det kommet *forslag til andre ordninger* enn de dere har nå, som det kunne vært aktuelt å prøve? Hva er eventuelt *argumentene for eller mot* disse forslagene?

Tror du bedriften kan bli *mer familievennlig uten tap* i produksjon? I hvilken retning? Hva skal til?

#### 4. Praksis

En ting er hvilke *muligheter* som fins i denne bedriften. En annen kan være om mulighetene *brukes*?

Hvordan er det her?

- Lederne som modeller for henting og permisjon. Hva lederne snakker om.
- «En god ansatt - den vi satser på - er en som arbeider lange dager/en som ikke nekter overtid»
- «Familien er viktig» Hvordan kommer dette til syne i bedriftens daglige liv?

Tas det hensyn til foreldres behov ved fastsetting av *møtetider*? Hva synes du om det?

Er det akseptert å *gå fra eller avbryte et møte* pga. sykt barn eller at barn må hentes i barnehage?

Er det akseptert å si at en *ikke kan ta overtid* pga. familien?

Hvordan stiller bedriften seg til søknad om redusert arbeidstid? Tidskonto? Ekstra permisjon?

En bedrift må naturlig nok tenke på hva det *koster* å ta hensyn til familiebehov. Fins det eksempler på at forslag til ordninger er blitt avvist – eller at ordninger er blitt avsluttet – pga omkostninger?

#### 5. Hvem gjør dette?

Hvem/hvilke typer ansatte er det som ber om *endringer i egen arbeidssituasjonen* (gå over i deltid, over til annen avdeling/annet arbeid/utdanning eller som slutter)? Hvilke grunner oppgis for ønsker om å endre egen situasjon?

*Forskjellige personer og instanser* i bedriften kan ønske å diskutere spørsmål som gjelder bedriften generelt, og eventuelt komme med forslag. Det kan være (vis kort)

- enkeltpersoner – menn eller kvinner
- fagforeninger, tillitsvalgte
- mellomledere
- øverste ledelse

Det folk ønsker å diskutere, kan gjelde (vis kort)

- arbeidstid
- arbeidets innhold og organisering
- det sosiale miljøet blant de ansatte
- forholdet mellom ansatte og ledelse

Kan du si noe om hva som blir diskutert i denne bedriften, og om hvem som tar opp hva? Trekk *ektefeller/partnere* noen ganger med i drøfting av ordninger?

## 6. Egenskaper hos ansatte

Hvilke *personlige egenskaper hos arbeidstakerne* settes høyt i denne bedriften?

- Hva ser dere etter når dere rekrutterer folk?
- Hva teller når dere vurderer innsatsen underveis?

Ser dere forskjeller i hva menn og kvinner *er gode til*? Beskriv.

## 7. Rammefaktorer

*Det fins rammefaktorer som kan virke som barrierer* mot at en bedrift involverer seg i de ansattes familiebehov. Dette kom fram i Sunnhordlandske industribedrifter i følge BU-2000: (vis kort)

- Bedriftens markedsituasjon
- Frustrasjon på mellomledernivået
- Tilbakeholdende fagforeninger
- Enkelte medarbeidere og ansatte har motforestillinger
- Bedriften betrakter privatliv som uvedkommende
- Interessekonflikter i bedriften
- Manglende kunnskaper blant ansatte om rettigheter og muligheter /familievennlige tilpasninger

Er noe av dette relevant i denne bedriften?

## 8. Barnehage

En del ansatte har barna sine i barnehage. Er det noe ved barnehagens måte å fungere på som er *vanskelig* for dere?

Barnehager er en del av helheten når det gjelder å få til gode daglige overganger for de ansatte og bedriftene. Har dere noen *ønsker til barnehagene om endringer* til beste for de ansatte og for bedriftene?

Har denne bedriften et forhold til en eller flere *bestemte barnehager*? På hvilken måte? Hvem snakker med hvem? Har dere fått høre *ønsker fra barnehagen* til bedriften?

## 9. Egen erfaring

Har du selv *erfaring som småbarnsfar/mor med jobb* og uten noen hjemme til å ta seg av barn?

Hvordan har du opplevd dette?

Har du fått den gjensidige påvirkning mellom arbeid og familie belyst i *utdanningen* din eller gjennomgått noen form for *kurs* som har handlet om disse spørsmålene?

## 10. Oppsummering - Avslutning

Hva er *de mest sårbare sider* ved bedriftens virksomhet – sett i forhold til

- *overgangene* – dvs. oppstarten om morgenen og avslutningen om ettermiddagen/kvelden?
- de ansattes *familiebehov forøvrig*?

Hva er denne bedriftens *sterkeste sider* som arbeidsplass?



## Intervjuguide – avdelingsleder bedrift:

*Intro:* Familiebehov kommer mer til syne når både mor og far er i arbeid. Dagens start og slutt kan være utsatte perioder. Min undersøkelse fokuserer på det, men ser også litt videre på den gjensidige påvirkningen mellom familie og arbeid.

### 1. Erfaringer

Kan du beskrive *starten på dagen i dag* – folks ankomst og oppstart?

Er det sånn det pleier å være?

Kan du gi eksempler på at ikke alt går som det helst skulle ved dagens begynnelse?

Omtrent hvor ofte skjer slike avvik? Hva tenker du når det skjer?

Hvilke grunner oppgis når småbarnsforeldre kommer for seint?

Kan du beskrive *gårsdagens slutt* – folks avslutning av arbeidet og avreise

Er det sånn det pleier å være?

Kan du gi eksempler på at ikke alt går som det helst skulle ved dagens slutt?

Hvor ofte oppstår slike problemer? Hva tenker du når det skjer?

Hvilke grunner oppgis når småbarnsforeldre trenger å gå før tiden?

Hva slags familiebehov møter dere? (f. eks. hente barn i barnehage, syke barn, slippe overtid/reising/kurs)

Blant *menn med småbarn* på avdelingen, hvor mange er med på bringing eller henting i barnehage?

Du får av og til spørsmål fra ansatte om å få komme seinere eller gå tidligere enkelte dager f.eks. fordi de trenger å følge barn til lege eller tannlege eller å gå på noe i barnehagen eller skolen? Har du fått forespørsler som du har *måttet si nei* til? Gi evt. eksempler.  
Hva kan gjøre det *vanskelig* for deg som avdelingsleder å møte foreldrenes behov?

Hvis du ikke er fornøyd med det som skjer, når det gjelder dagens start og avslutning, gjør du noe for å prøve å *skape forandring*? Evt. hva?

Småbarnsforeldre må av og til være hjemme med *syke barn*? Er dette et problem for avdelingen? Hvem er oftest hjemme – mødre eller fedre?

Har dere ofte behov for *overtid*? Hvordan tar småbarnsforeldre det? Hva sier/gjør bedriften?

Kan du gi eksempler på at *det som skjer hjemme* – av godt eller vondt – påvirker hvordan ansatte fungerer på jobb?

**Videre som punktene 2-10 i intervjuguide for personalleder**

### **Intervjuguide – bedriftsrepresentant i styret:**

*Intro:* Familiebehov kommer mer til syne når både mor og far er i arbeid. Dagens start og slutt kan være utsatte perioder. Undersøkelsen fokuserer på det, men ser også litt videre på den gjensidige påvirkningen mellom familie og arbeid. Som representant i barnehagens styre er du et bindeledd mellom barnehage og bedrift. Jeg vil gjerne se situasjonen fra din kant.

*Hvor lenge har du sittet i styret?*

*Hvorfor/hvordan kom du med?*

*Hvis du ble oppnevnt: Hva tenkte du da om denne oppgaven/rollen?*

Lover og forskrifter forteller hva som er styrets oppgaver, men ulike styrer takler nok oppgavene noe ulikt. Kan du si litt om *hva dette styret har vært/er opptatt av?*

For eksempel hvilke *saker/spørsmål* kommer (via deg)

- fra barnehagen til bedriften?
- fra bedriftsledelsen til barnehagen?
- fra de ansatte (dine kolleger) til bedriftsledelsen om barnehagen
- fra de ansatte via deg til barnehagen?

*Hva har du gjort med disse sakene? Hvem rapporterer du til? Hva skjer videre?*

Hvilke inntrykk har du gjennom styret av hva som er *kritiske spørsmål* i forholdet mellom barnehagen og bedriften?

Hvilke inntrykk har du fra *de ansatte/dine kolleger* om hvordan de opplever barnehagen?

Har tiden i barnehagestyret fått deg til å *endre syn* på noe punkt når det gjelder din rolle?

Har du erfaring fra *samarbeidsutvalget*? Kan du i så fall si litt om det?

Hva tenker du om *kontakten mellom barnehagen og bedriften*? Hvordan vil du beskrive den? Har du hatt noen tanker/ønsker om endringer?

Har du *selv erfaring* med å ha barn i barnehage? Hvem tok seg av bringing og henting hos dere? Hvordan opplevde du de daglige overgangene? Hjemme? I barnehagen? På jobben?

Kan du *fra din plass i bedriften* si noe om de daglige overgangene /evt om kritiske punkter?

- Oppstarten av arbeidet om morgenen
- Avslutningen om ettermiddagen

*Deltid:* Hvem tar deltid? Hvordan stiller ledelsen seg til dette?

*Permisjon:* Hvem tar ut? Hvordan stiller ledelsen seg til dette?

Hvordan er det å *være småbarnsforeldre i denne bedriften*? (holdninger (uttalte/uttalte, fra ledelsen/medarbeidere) – forståelse for små og store krisesituasjoner – praksis/bruk av ordninger.

## Vedlegg II: Familiene

- Invitasjon
- Intervjuguider

Stavanger i august 1998

Kjære ukjente foreldre til barnehagebarn,

Jeg arbeider ved Avdeling for lærerutdanning på Høgskolen i Stavanger med utdanning av førskolelærere. Noe av det som interesserer meg spesielt, er hva slags vilkår foreldre har for å kunne være foreldre i dag. Det ser ut til at alle foreldre sliter med å kombinere hensyn til barn, jobb, husarbeid og det en kunne tenke seg å gjøre for sin egen del. Dette vet jeg noe om fra erfaring i min egen familie med fire barn. Som forsker opplever jeg at det trengs mer kunnskap om hverdagsliv i vanlige familier og kanskje særlig om det som skjer i samspillet mellom familien, barnehagen og jobben. Derfor ønsker jeg å gjøre en undersøkelse som kan bidra til slik kunnskap. Med bedre kunnskap kan vi håpe å få til ordninger som gjør situasjonen bedre for både barn og voksne.

Undersøkelsen starter høsten 1998. Jeg vil rette oppmerksomheten mot hvordan det er å komme seg av gårde hjemmefra, komme til barnehagen for å avlevere barn og videre til jobben og i gang med arbeidet der. Jeg vil også gjerne høre om «turen» den andre veien: Avslutte jobben, hente barn i barnehage, komme seg hjem og i gang med arbeidet der – kanskje handle underveis.

Mødrene og fedrene i undersøkelsen vil bli intervjuet enkeltvis for at begge skal komme ordentlig til orde. Jeg vil gjerne ta samtalene opp på bånd for å være sikker på at jeg får tatt godt vare på det folk forteller. Båndene vil bli oppbevart slik at ingen uvedkommende får adgang til dem. Så snart jeg er ferdig med arbeidet, vil alle bånd bli slettet. Full anonymitet for alle som deltar, garanteres.

Jeg henvender meg til dere og til andre mødre og fedre med jobb utenfor hjemmet og med barn som skal bringes og hentes i barnehage. Kunne dere tenke dere å ha en samtale med meg om hvordan de daglige overgangene mellom hjemmet og jobben foregår hos dere, og hvordan dere opplever situasjonen?

Hvis dere svarer ja på at det er greit at jeg kontakter dere, vil jeg ringe opp. Da håper jeg vi kan finne en tid som passer både for dere – eller en av dere i første omgang – og meg. Jeg er innstilt på at jeg drar hjem til den enkelte familie og er selvsagt forberedt på at det passer best om kvelden når barna har lagt seg. Foretrekker dere at vi møtes et annet sted, er jeg åpen for det.

Dette brevet gis til flere enn jeg kan ta med i undersøkelsen. Hvis jeg har flere positive svar igjen når «kvoten» er fylt - får de som ikke kommer med, melding om dette.

Vennlig hilsen

Ingerid Bø

Vennligst fyll ut nedenfor og returner slippen til meg innen 27.8. Hvis dere har behov for å snakke med meg før dere svarer, kan jeg nås på telefon 51 83 34 71 (jobb) eller 51 54 62 77 (hjem). Dere kan eventuelt også si fra direkte på telefon at dere blir med.

Prosjektleder Ingerid Bø,  
Høgskolen i Stavanger, Avdeling for lærerutdanning,  
Postboks 2557- Ullandhaug.  
4091 Stavanger.

Klipp av og send svar-----  
-

Vi er åpne for å snakke med Ingerid Bø og kan nås på telefonnummer

..... eller .....  
(om dagen) (om kvelden)

Underskrifter:

Mor .....

Far .....

Antall barn under skolealder i familien nå .....

Barnets/barnas alder ved utgangen av 1999.....

Vi har plass i

privat barnehage

offentlig barnehage

Mors jobb er.....

Fars jobb er.....

## **Samtale med foreldrene**

### **Om undersøkelsen**

Når både mor og far har jobb - hvordan klarer de kombinasjonen familie og jobb?

Vil ta utgangspunkt i en konkret situasjon: de daglige overgangene mellom hjem og jobb via avlevering og henting i barnehagen.

Jeg vil gjerne få et detaljert bilde av hvordan disse fasene foregår.

Jeg trenger litt bakgrunnsinformasjon om foreldrene jeg snakker med, for å kunne danne meg et inntrykk av gruppen som helhet. Det jeg etter hvert skal skrive, vil aldri gi mulighet for å finne ut hvem som sier hva, – eller inneholde noe annet som kan identifisere enkeltpersoner.

### **Bakgrunnsinformasjon**

Fødselsår: M:                      F:

Skolegang/utdanning:

M:

F:

Etablering av parforhold:

Bosteder/flytting

Ungenes ankomst

Mors arbeid

Fars arbeid

Ungenes omsorgshistorie – med begrunnelse for ulike ordninger – og erfaringer

Barnets barnehage nå

Styrer

Pedagogisk leder

## **Foreldresamtale: 1.gang**

### Morgenen

Hva skjedde her i huset fra du sto opp, til dere forlot huset? (husk mat)

Hvordan kom du og barnet til barnehagen?

Hva skjedde mens du var i barnehagen?

Turen videre til jobb

Oppstarten på jobb

### Ettermiddagen

Om avslutningen av arbeidet og det å komme seg av gårde hjemover

Turen til barnehagen

I barnehagen

Turen videre hjem

Hva foregikk hjemme fram til og med leggetid for barnet? (mat?)

### Kommentar

Er det sånn det pleier å være? (*Daglige variasjoner*)

Har det vært annerledes før/andre ordninger for henting og bringing? (*Faser i familiens liv*)

Hvordan er det blitt sånn? *Hvorfor* skjer det på denne måten?

Hva *synes du* om det? Er du fornøyd?

Hvis ikke – er det noe du prøver å endre?

### I barnehagen

Hvordan er *kontakten med barnehagen*?

Beskjeder, informasjon (NB om oppslag)

Hva skjer hvis barnet blir sykt i løpet av barnehagedagen?

Snakker ellers om .....

Kunne ønsket å snakke mer om .....

Går du *helt inn på avdelingen når du bringer eller henter*? Evt. hvor ofte? Evt. hvorfor ikke?

Kjenner du *andre foreldre* i denne barnehagen?

Hva synes du om det personalet ber foreldrene a) gjøre eller b) være med på?

Kunne du ønsket at noe var *annerledes i barnehagen*? Starten? Slutten? Ellers?

### Hjemme

Hender det at tanker om jobben blir med deg inn i ettermiddagen hjemme? Gjøre mål?

Hvem er flest *timer i uka på jobb*? (Nb både forholdet til overtid og til redusert tid)  
Hva tenker hver om den andres bruk av tid på jobb?

Hvem har *ansvar for hva hjemme*? (Barn/Oversikt over gjøremål/Mat/Klær/Holde hus inne/Holde hus ute/Hage/Bil)

Kunne du ønsket at noe var *annerledes* hjemme når det gjelder *arbeidsfordeling*?  
Har du inntrykk av at ....(den andre) ønsker at noe var annerledes?

Har dere hatt *diskusjoner om arbeidsfordeling* a) om daglige overganger b) om annet?  
Hva diskuterer dere? Kan du gi eks. på noe dere er uenige om? Hvem foreslår endringer?

Hvem (mor eller far) har mest *tid for seg selv* – til hobbyer eller annet en måtte ønske?

Har du inntrykk av at arbeidsfordelingen hos dere er *typisk* for mange småbarnsfamilier?

Vi har ansvar og arbeid ute og ansvar og arbeid hjemme. Hvordan opplever du *mengden ansvar og arbeid*?

Hvis du ellers skulle si noe om *forskjell i mors og fars måte å være foreldre* her i huset, hva skulle det være?

Har du tenkt tanken om at det kunne vært *bra å ha redusert jobb*?

Har dere diskutert spørsmålet her hjemme?

Har du tenkt tanken om at den andre burde ha redusert jobb? Har det vært diskutert?

Hvis dere har tenkt tanken/e og diskutert den/dem, men ikke gjort noe, hva er grunnen?

Du *har redusert jobb*:

Har du tenkt at du har lyst til å gå opp igjen seinere?

Har du andre ønsker for yrkeslivet?

Har du planer om mer utdanning?

Fortell litt om hvordan *barnet* tar de daglige overgangene. Endring over tid?

Noen morgener/ettermiddager går fint, andre ganger går mye på tverke.

Hvordan ser ”*en vanskelig morgen/ettermiddag*” ut? (Hva er det verste du vet?)

Hvordan ordner dere det med hjem og jobb når *barn er syke*?

Hvordan ordner dere det når barnehagen har *planleggingsdager*?

Har dere *slekt som kan tre støttende til* med bringing, henting eller barnepass

Har dere *venner* som dere kan vende dere til om slike oppgaver?

Hvis barnet skal over til *skole neste år*, er skoledagen kortere enn foreldrenes arbeidsdag:  
hvilke tanker/planer har dere om hvordan det skal ordnes?



### På jobben

Hender det at *inntrykk fra morgenen* hjemme eller i bhg blir med deg inn på jobben? F.eks?

Du har hatt *morspermisjon*. Hva var din erfaring med arbeidsplassens måte å takle det på?  
Har far benyttet "pappakvoten"? Hvordan tok arbeidsplassen det?

Har dere delt en *større del av permisjonen*?  
Hvordan tok arbeidsplassen det? Fikk far beholde sin lønn?

Har dere vurdert *tidskonto*? Hvorfor/hvordan? Hvorfor ikke?

Har du tatt spørsmålet om *redusert jobb* opp på arbeidsplassen?  
Hvis nei: Hvorfor ikke?  
Hvis ja: Hva var reaksjonen?

Småbarnsforeldre har *rettigheter*. Er det noen som blir lite brukt? Hvorfor?

Har du sett *stillinger utlyst* som du kunne hatt lyst til å søke, men ikke har søkt fordi du syntes det ville være vanskelig i forhold til familiesituasjonen?

Har du noen gang hatt *tilbud om ny jobb* som har vært fristende, men vanskelig å akseptere pga. familiesituasjonen?

Hender det at det kommer *henvendelser fra barnehagen* mens du er på jobb? Om hva?

Hender at du må *be deg fri* for å ta barn til tannlege, lege el a? Hvordan tar jobben det?

*Diskuterer familiebehov blant de ansatte* på jobben din?

Hva slags behov (problem/anliggender) går mest igjen?  
Kan du nevne noe som du tror mange ansatte ønsker bedriften skulle forandre/forbedre i forhold til det å møte familiebehov?

*Forholdet til ledelsen*

Har dere henvendt dere til ledelsen om dette? Via tillitsvalgt?  
Hender det at lederne i bedriften sier noe om bedriftens forhold til ansattes familiebehov? Hva sier de da?  
Hender det at ledelsen tar initiativ til å diskutere spørsmål som er aktuelle i den sammenhengen, med de ansatte eller med deres representanter?

Kan arbeidsplassen *gjøre noe annerledes* for at det skal bli lettere for foreldre å takle hjem + jobb? For eksempel hva?

Hva har du inntrykk av at ... (den andre) tenker om sin arbeidsplass?

### Avslutning/Generelt

Av og til tenker vi over *hvordan hverdagene våre går* når det gjelder å klare både jobb og familie. Kan du si noe om tanker som ofte dukker opp når du tenker over *dine* hverdager?

Kan du komme på *andre spørsmål* enn de vi har snakket om, som du synes er aktuelle i forhold til det å klare familie + arbeid når begge er i arbeid?

## Foreldresamtale: 2. gang

### Situasjonsbeskrivelser

Familiens situasjon forandrer seg. Hvordan er den **nå** hos dere når det gjelder bringing og henting? (oversikt over hvor barna er om dagene og hvordan de generelt ordner seg)

I første samtale ble det slik i flere familier at vi snakket om hvordan overgangene generelt foregikk. Jeg trenger flere *beskrivelser av en bestemt dag*. Noen av dere har gått over til *skole* og bringer/henter ikke. Beskriv gjerne dagens start og slutt med den nye situasjonen.

- Siste *bringning*, beskriv den, fra dere står opp til du er i gang med jobben – så mye som mulig av det du husker. Hjemme. Underveis til bhg. I bhg. Videre til jobb. På jobb
- Siste *henting fra du skal avrunde på jobb til legging for ungene*. På jobb. Underveis. I arnehagen. Underveis. Hjemme  
(hvis det er vanskelig å huske, ta siste erfaring med bringing)

Hva kan gjøre morgenen/ettermiddagen vanskelig nå for tiden?

Tidligere ordninger.

*I fortsettelsen spør jeg litt om hver av de tre arenaene barnehage, hjem, jobb: Hvis du synes det er vanskelig å svare, så si fra. Kommer du på noe annet som handler om livet med kombinasjonen av arbeid og familie, enn det jeg direkte spør om, så si fra om det også.*

### Barnehagen

Litt om *kontakten med barnehagen?*

- Hvis barnet blir sykt i løpet av barnehagedagen? Hvem får telefon/drar?
- Beskjeder, informasjon (NB om oppslag) Hvem leser ?
- Hva kunne du ønske å få mer informasjon om?
- Hva snakker dere ellers om med personalet?
- Hva annet kunne du ønsket å snakke om?

Når det gjelder å komme fram til forbedringer i barnehagene, kan det være nyttig å få flest mulig tanker om hva mange foreldre *liker og ikke liker i sin barnehages arbeid* med barn og foreldre. Kan du gi eksempel på noe **du** liker spesielt *godt*, og noe du *ikke* liker når det gjelder barnehagens måte å arbeide på? (glad for/sint for/lei for). Evt. om skolen.

”Det kommer an på hvem det er (blant P)” Hvordan **er** de du like best å treffe?

Hva tenker du om personalets *forventninger til foreldrene?*

Hva synes du om det personalet ber foreldrene om å gjøre eller være med på? Er det kjekt/interessant/viktig? Er det for mye eller for lite?

Hva slags inntrykk har du av *kontakten mellom foreldrene* i din barnehage/skole?

Hva gjør barnehagen/skolen for å skape kontakt mellom foreldrene?

Når snakker du eventuelt med andre foreldre til barn i barnehagen/skolen?

## Hjemme

Hvordan ordner dere dere på barnehagens/skolens *planleggingsdager*?

Hvem har mest ansvar for det ungene *skal ha med seg* i barnehagen/på skolen?

Si litt om *forskjeller på mors og fars måte å være foreldre* hos dere

- I forhold til barnet (ved spising, legging, kle på.....)
- Når det gjelder typen og mengden ansvar for det daglige, praktiske

Hvor *forskjellige eller like er dere ellers*?

Hva tenker dere om disse forskjellene? (evt. om læring av hverandre)

Slik dere ser det i dag:

Kunne noe vært bedre ordnet når det gjelder *arbeidsdeling og bruk av tid hjemme* for dere?

- Fars tanker om hva mor ønsker. Mors tanker om hva far ønsker.
- Begges tanker om hva de selv ønsker
- Hvorfor blir det ikke slik dere ønsker?

Hvem har *mest oversikt* over hva familiemedlemmene skal den enkelte dag? Og over hva de trenger?

De aller fleste ektepar og samboere trenger noen ganger å *snakke om* uenigheter eller problemer. Vi er mer eller mindre gode til å høre på hverandre i slike situasjoner. Hvordan merker du eventuelt at den andre ikke hører etter?

Ukedagene kan være travle. Ofte venter en del husarbeid når *helgene* kommer? Hvordan er det hos dere? Hvem gjør hva? Hva liker dere ellers å gjøre i helgene – sammen eller for seg?

Har spørsmålet om *reduert jobb* vært aktuelt for noen av dere?

Hvorfor/hvorfor ikke? (a) økonomi (b) har ikke lyst selv (c) vet at jobben er negativ

Har dere *slekt eller venner* som kan være til støtte i et knipetak i familien?

Blir *jobben med hjem*

- i form av *gjøremål*?
- i form av *tanke/bekymringer*?

Har noen av dere en hobby/fritidsinteresse som engasjerer sterkt?

Permisjoner: Pappapermisjon – to uker? Den ene måneden fødselspermisjon?

Har far tatt mer permisjon enn det? Hva er grunnen til det?

En del ekteskap bryter sammen. Alle kjenner noen som har skilt seg. Hva slags inntrykk har dere av hva som er viktige grunner til at folk går fra hverandre?

## Jobben

Hender det at det som skjer *om morgenen hjemme, i bhg eller på vei, blir med* på jobb?

Diskuteres *familiebehov/problemer* blant de ansatte på din arbeidsplass? (Mors/Fars)

- Hva slags behov/problem synes dere går mest igjen?
- Har dere hatt kontakt med ledelsen/tillitsvalgte om mulige forandringer på jobb?
- Hvem tar initiativ, de ansatte, tillitsvalgte, ledelsen?

Hender det at du ber deg *fri for å følge* barn til lege/tannlege? Hvordan tar jobben det? Ledelsen? Kollegene?

Har du, evt. sammen med andre ansatte, tatt kontakt med bedriftens representant i barnehagen styre om noe? Tar bedriftens representant kontakt med de ansatte om noe som gjelder bhg.?

Mor har hatt *fødselspermisjon*. Hvordan taklet arbeidsgiver det? Kolleger? Tilbakekomsten?

Far har hatt (a) *pappapermisjon* (2 uker) (b) benyttet *pappakvoten* (en måned) (c): hatt *mer foreldrepermisjon*. Hvordan taklet arbeidsgiver det? Kolleger?

Hva er ditt inntrykk av bedriftens *holdning* til at menn tar *permisjon ut over a og b (se over)*?

- Ledelsen? Kolleger?
- ”Det er vanskelig hos oss.” Hvorfor er det vanskelig?

Når begge har full jobb: Hvem av dere to bruker flest *timer på jobb*?

Hva er bedriftens holdninger til *reduert arbeidstid*?

- For mor? For far?
- Ledelsens holdninger? Kollegenes holdninger?

Går det an å si noe om ulikheter mellom kvinner og menn på din arbeidsplass? Noe om hvordan de jobber/hva de er gode til? Noe om hvordan de blir møtt/verdsatt av bedriften?

Tenker du noe på å *skifte jobb*, innen firmaet eller til ny arbeidsplass? Hvorfor? Hva ønsker du deg?

Hvilket inntrykk har du av *den andres arbeidsplass*? Hvor mye forståelse? Hvor gode ordninger?

Oppsummerende (Hvis du synes det er for vanskelig å svare, bare si fra):

Takle både *jobb og familie*: Si litt om erfaringer med *belastninger og gleder*

(Det kan for eksempel handle om

- helse, fysisk form
- trivsel, følelser
- unger
- ekteskap/relasjon)

Hva tenker du om *tiden fremover* når det gjelder å klare å takle både jobb og familie?

## Vedlegg III: Barnehagene

- Invitasjon
- Intervjuguider

Stavanger i mars 2000

### **Til barnehagene om undersøkelsen**

#### ***Daglige overganger mellom hjem, barnehage og arbeidsplass***

Jeg arbeider ved Avdeling for lærerutdanning på Høgskolen i Stavanger med utdanning av førskolelærere. Noe av det som interesserer meg spesielt, er hva slags vilkår foreldre har for å kunne være foreldre i dag, og hva dette betyr for barna. Her er sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv sentral. Jeg har undervist om temaet *Familie og arbeid* både på vår høgskole og andre høyskoler. For tiden er jeg spesielt opptatt av den delen av temaet som gjelder de daglige overgangene mellom hjem og arbeidsplass ved starten og slutten av arbeidsdagen og med levering og henting av barn i barnehage underveis. Høgskolen i Stavanger gir meg anledning til å gjennomføre en undersøkelse ved at de har bevilget arbeidstid til dette.

Det jeg gjør i undersøkelsen, er å snakke med tre grupper av folk – et utvalg av

1. foreldre, både mødre og fedre
2. representanter for de ansatte i barnehager – både kommunale og private
3. representanter for bedrifter

Både når det gjelder barnehager og bedrifter vil jeg gjerne snakke med noen som står nær de daglige overgangene med foreldre/ansatte som kommer og går, og noen som står i overordnet ledelse.

Når det gjelder småbarnsfamiliene, er kriteriene for hvem som kan være med, slik:

- at mor og far bor sammen
- at de har minst ett barn i barnehage og
- at begge foreldre er i arbeid utenfor hjemmet

I hver av barnehagene vil jeg gjerne snakke med barnehagens styrer og med en pedagogisk leder. Det jeg gjerne vil snakke om, er hvordan bringetiden om morgenen og hentetiden om ettermiddagen foregår, og om hvordan dette oppleves fra barnehagens synsvinkel. Hva går greit, hva kan være problematisk og hvilke ønsker har barnehagen om endring/forbedring?

For å være sikker på at jeg får tatt godt vare på det folk forteller, vil jeg gjerne ta samtalene opp på bånd. Båndene vil bli oppbevart slik at ingen uvedkommende får adgang til dem. Så snart jeg er ferdig med arbeidet, vil alle bånd bli slettet. Rapporten fra prosjektet skrives selvsagt med full anonymitet for både personer, barnehager og bedrifter som deltar.

Slik jeg ser det, er det å forstå mest mulig om sammenhengene mellom familie, barnehage og arbeidsplass viktig for alle disse institusjonene nå når ofte begge foreldre er i arbeid utenfor

hjemmet. Flere undersøkelser har studert hvordan familiesituasjonen virker på arbeidet og motsatt, men ingen har sett nærmere på de daglige overgangene eller på barnehagens plass i bildet. De daglige overgangene kan være kritiske punkter på dagene for alle parter, og jeg ser fram til å prøve å forstå hva som foregår både hjemme, i barnehagen, på arbeidsstedet og på veien mellom dem. Forståelsen kan fremme nye tanker om hva som kan forbedre overgangene for alle parter.

Jeg tar kontakt i håp om at vi kan finne en tid for samtale som kan passe for både dere og meg.

Vennlig hilsen

Ingerid Bø  
prosjektleder

Adresse:  
Høgskolen i Stavanger  
Avdeling for lærerutdanning  
Postboks 2557 - Ullandhaug  
4004 Stavanger

Telefon direkte: 51 83 34 71  
Telefax: 51 83 35 50  
e-post: [ingerid.bo@lu.his.no](mailto:ingerid.bo@lu.his.no)

### **Intervjuguide – styrer i barnehage (bhg.)**

Hvordan er barnehagens opplegg/strategi for perioden når ungene og foreldrene kommer om morgenen?

Hvordan er barnehagens opplegg/strategi for perioden med henting av unger om ettermiddagen?

Hva oppfatter du er vanskelig med disse periodene? Gi gjerne eksempler og begrunnelser

Hva oppfatter du er særlig kjekt/verdifulle med disse periodene? Gi gjerne eksempler/begrunnelser

Har du tenkt på forandringer som du kunne ha lyst til å prøve/få til?

Har dere diskutert overgangssituasjonene i personalet (P)? Hva kommer eventuelt fram der? Har dere eventuelt hatt dette oppe på noe personalmøte?

Kommer det fram noe om forskjeller i mødrenes og fedrenes måte å ta overgangene på? Fortell.

Har dere snakket med foreldrene (F) om hva som kan gi gode overgangssituasjoner (bringing og henting), evt. formidlet tanker om dette på foreldremøter?

Kan kritiske kommentarer fra foreldrene være et problem for en eller flere i personalet? Hva går slike kommentarer særlig ut på? Kommer foreldrene også med det dere vil kalle konstruktive forslag?

Hvordan takler dere kritikk fra foreldrene? I forhold til F? Internt i P? Personlig?

Får du inntrykk av hva som kan være særlig vanskelig for foreldrene når det gjelder å takle det å ha både jobb og familie med barn?

Hvor aktive er foreldrene i denne barnehagen? Hva er de med på? (foreldre(råds)møter, samtaler, dugnader, utflukter, planlegging, frokost/kaffeopplegg, fester).

Hvis du som styrer skulle ønske noe fra foreldrene – at de skulle følge opp bedre på noen punkter i forhold til barnehagen – hva ville det være?

Hvis du som styrer skulle ønske noe fra de ansatte – at de skulle følge opp bedre i forhold til foreldrene på noen punkter – hva ville det være?

Vi kan tenke på arbeidslivet som en del av helheten når det gjelder å få til gode bringe- og henteperioder for barn, foreldre og barnehage. Hvis du som styrer skulle ønske endringer i arbeidslivet til beste for foreldre med barnehagebarn, hva kunne det være?

Hva slags bånd har denne barnehagen til arbeidslivet utenfor barnehagen?

Barnehagen er også en arbeidsplass. Møter dere spørsmål om å være fleksible i forhold til de ansattes familiebehov? Hvordan ser du på dette? Faller det mye på dere (kvinnearbeidsplass)?



### **Intervjuguide – pedagogisk leder i barnehage**

Hvordan foregikk siste bringeperioden? Er det sånn det pleier å være? Hva synes du om det?

Hvordan foregikk siste henteperiode? Er det sånn det pleier å være? Hva synes du om det?

Kan du fortelle noe om forskjeller på fedres og mødres måte å være på i overgangene?

Hva er særlig vanskelig med de daglige overgangene?

Hva er særlig kjekt/verdifullt med de daglige overgangene?

Hvis du ikke er fornøyd, hva gjør du for å prøve å skape forandring?

Hva er det du aller helst vil ha forandret?

Har du tenkt på andre forandringer som du kunne ha lyst til å prøve/få til?

Har overgangssituasjonene vært diskutert i personalet? Hva kommer eventuelt fram der?  
Har dere eventuelt hatt dette oppe på noe personalmøte?

Har dere snakket med foreldrene om hva som kan gi gode overgangssituasjoner (bringning og henting), evt. formidlet tanker om dette på foreldremøter?

Hva har du inntrykk av er vanskelig for foreldrene når det gjelder å takle hverdagen med både jobb og familie med barn?

Kan kritiske kommentarer fra foreldrene være et problem for dere i personalet? Hva kan slike kommentarer gå ut på? Kommer de også med det dere vil kalle konstruktive forslag?

Hvordan takler dere kritikk for foreldrene? I forhold til foreldrene? Internt i personalet?  
Personlig?

Hvor aktive er foreldrene i denne barnehagen? Hva er de med på? (foreldre(råds)møter, samtaler, dugnader, utflukter, planlegging, frokost/kaffeopplegg, fester).

Hvis du skulle ønske noe fra foreldrene - bedre oppfølging i forhold til barnehagen på noen punkter - hva ville det være?

Har du noen tanker om noe du sjøl gjerne skulle gjort bedre?

Vi kan tenke på arbeidslivet som en del av helheten når det gjelder å få til gode bringe- og henteperioder for barn, foreldre og barnehage. Hvis dere som barnehageansatte skulle komme med ønsker om endringer i arbeidslivet til beste for foreldre med barnehagebarn, hva kunne det være?

Hva slags bånd har denne barnehagen til arbeidslivet utenfor barnehagen?

Barnehagen er også en arbeidsplass. Hvordan opplever du at bhg. forholder seg til sine ansattes familiebehov? Er fravær med syke barn et problem (jf. at dere er kvinnearbeidsplass)?

Stavanger i mars 2000

### **Til barnehagene om undersøkelsen**

#### ***Daglige overganger mellom hjem, barnehage og arbeidsplass***

Jeg arbeider ved Avdeling for lærerutdanning på Høgskolen i Stavanger med utdanning av førskolelærere. Noe av det som interesserer meg spesielt, er hva slags vilkår foreldre har for å kunne være foreldre i dag, og hva dette betyr for barna. Her er sammenhengen mellom arbeidsliv og familieliv sentral. Jeg har undervist om temaet *Familie og arbeid* både på vår høgskole og andre høyskoler. For tiden er jeg spesielt opptatt av den delen av temaet som gjelder de daglige overgangene mellom hjem og arbeidsplass ved starten og slutten av arbeidsdagen og med levering og henting av barn i barnehage underveis. Høgskolen i Stavanger gir meg anledning til å gjennomføre en undersøkelse ved at de har bevilget arbeidstid til dette.

Det jeg gjør i undersøkelsen, er å snakke med tre grupper av folk – et utvalg av

1. foreldre, både mødre og fedre
2. representanter for de ansatte i barnehager – både kommunale og private
3. representanter for bedrifter

Både når det gjelder barnehager og bedrifter vil jeg gjerne snakke med noen som står nær de daglige overgangene med foreldre/ansatte som kommer og går, og noen som står i overordnet ledelse.

Når det gjelder småbarnsfamiliene, er kriteriene for hvem som kan være med, slik:

- at mor og far bor sammen
- at de har minst ett barn i barnehage og
- at begge foreldre er i arbeid utenfor hjemmet

I hver av barnehagene vil jeg gjerne snakke med barnehagens styrer og med en pedagogisk leder. Det jeg gjerne vil snakke om, er hvordan bringetiden om morgenen og hentetiden om ettermiddagen foregår, og om hvordan dette oppleves fra barnehagens synsvinkel. Hva går greit, hva kan være problematisk og hvilke ønsker har barnehagen om endring/forbedring?

For å være sikker på at jeg får tatt godt vare på det folk forteller, vil jeg gjerne ta samtalene opp på bånd. Båndene vil bli oppbevart slik at ingen uvedkommende får adgang til dem. Så snart jeg er ferdig med arbeidet, vil alle bånd bli slettet. Rapporten fra prosjektet skrives selvsagt med full anonymitet for både personer, barnehager og bedrifter som deltar.

Slik jeg ser det, er det å forstå mest mulig om sammenhengene mellom familie, barnehage og arbeidsplass viktig for alle disse institusjonene nå når ofte begge foreldre er i arbeid utenfor

hjemmet. Flere undersøkelser har studert hvordan familiesituasjonen virker på arbeidet og motsatt, men ingen har sett nærmere på de daglige overgangene eller på barnehagens plass i bildet. De daglige overgangene kan være kritiske punkter på dagene for alle parter, og jeg ser fram til å prøve å forstå hva som foregår både hjemme, i barnehagen, på arbeidsstedet og på veien mellom dem. Forståelsen kan fremme nye tanker om hva som kan forbedre overgangene for alle parter.

Jeg tar kontakt i håp om at vi kan finne en tid for samtale som kan passe for både dere og meg.

Vennlig hilsen

Ingerid Bø  
prosjektleder

Adresse:  
Høgskolen i Stavanger  
Avdeling for lærerutdanning  
Postboks 2557 - Ullandhaug  
4004 Stavanger

Telefon direkte: 51 83 34 71  
Telefax: 51 83 35 50  
e-post: [ingerid.bo@lu.his.no](mailto:ingerid.bo@lu.his.no)

### **Intervjuguide – styrer i barnehage (bhg.)**

Hvordan er barnehagens opplegg/strategi for perioden når ungene og foreldrene kommer om morgenen?

Hvordan er barnehagens opplegg/strategi for perioden med henting av unger om ettermiddagen?

Hva oppfatter du er vanskelig med disse periodene? Gi gjerne eksempler og begrunnelser

Hva oppfatter du er særlig kjekt/verdifulle med disse periodene? Gi gjerne eksempler/begrunnelser

Har du tenkt på forandringer som du kunne ha lyst til å prøve/få til?

Har dere diskutert overgangssituasjonene i personalet (P)? Hva kommer eventuelt fram der? Har dere eventuelt hatt dette oppe på noe personalmøte?

Kommer det fram noe om forskjeller i mødrenes og fedrenes måte å ta overgangene på? Fortell.

Har dere snakket med foreldrene (F) om hva som kan gi gode overgangssituasjoner (bringing og henting), evt. formidlet tanker om dette på foreldremøter?

Kan kritiske kommentarer fra foreldrene være et problem for en eller flere i personalet? Hva går slike kommentarer særlig ut på? Kommer foreldrene også med det dere vil kalle konstruktive forslag?

Hvordan takler dere kritikk fra foreldrene? I forhold til F? Internt i P? Personlig?

Får du inntrykk av hva som kan være særlig vanskelig for foreldrene når det gjelder å takle det å ha både jobb og familie med barn?

Hvor aktive er foreldrene i denne barnehagen? Hva er de med på? (foreldre(råds)møter, samtaler, dugnader, utflukter, planlegging, frokost/kaffeopplegg, fester).

Hvis du som styrer skulle ønske noe fra foreldrene – at de skulle følge opp bedre på noen punkter i forhold til barnehagen – hva ville det være?

Hvis du som styrer skulle ønske noe fra de ansatte – at de skulle følge opp bedre i forhold til foreldrene på noen punkter – hva ville det være?

Vi kan tenke på arbeidslivet som en del av helheten når det gjelder å få til gode bringe- og henteperioder for barn, foreldre og barnehage. Hvis du som styrer skulle ønske endringer i arbeidslivet til beste for foreldre med barnehagebarn, hva kunne det være?

Hva slags bånd har denne barnehagen til arbeidslivet utenfor barnehagen?

Barnehagen er også en arbeidsplass. Møter dere spørsmål om å være fleksible i forhold til de ansattes familiebehov? Hvordan ser du på dette? Faller det mye på dere (kvinnearbeidsplass)?

### **Intervjuguide – pedagogisk leder i barnehage**

Hvordan foregikk siste bringeperioden? Er det sånn det pleier å være? Hva synes du om det?

Hvordan foregikk siste henteperiode? Er det sånn det pleier å være? Hva synes du om det?

Kan du fortelle noe om forskjeller på fedres og mødres måte å være på i overgangene?

Hva er særlig vanskelig med de daglige overgangene?

Hva er særlig kjekt/verdifullt med de daglige overgangene?

Hvis du ikke er fornøyd, hva gjør du for å prøve å skape forandring?

Hva er det du aller helst vil ha forandret?

Har du tenkt på andre forandringer som du kunne ha lyst til å prøve/få til?

Har overgangssituasjonene vært diskutert i personalet? Hva kommer eventuelt fram der?  
Har dere eventuelt hatt dette oppe på noe personalmøte?

Har dere snakket med foreldrene om hva som kan gi gode overgangssituasjoner (bringning og henting), evt. formidlet tanker om dette på foreldremøter?

Hva har du inntrykk av er vanskelig for foreldrene når det gjelder å takle hverdagen med både jobb og familie med barn?

Kan kritiske kommentarer fra foreldrene være et problem for dere i personalet? Hva kan slike kommentarer gå ut på? Kommer de også med det dere vil kalle konstruktive forslag?

Hvordan takler dere kritikk for foreldrene? I forhold til foreldrene? Internt i personalet?  
Personlig?

Hvor aktive er foreldrene i denne barnehagen? Hva er de med på? (foreldre(råds)møter, samtaler, dugnader, utflukter, planlegging, frokost/kaffeopplegg, fester).

Hvis du skulle ønske noe fra foreldrene - bedre oppfølging i forhold til barnehagen på noen punkter - hva ville det være?

Har du noen tanker om noe du sjøl gjerne skulle gjort bedre?

Vi kan tenke på arbeidslivet som en del av helheten når det gjelder å få til gode bringe- og henteperioder for barn, foreldre og barnehage. Hvis dere som barnehageansatte skulle komme med ønsker om endringer i arbeidslivet til beste for foreldre med barnehagebarn, hva kunne det være?

Hva slags bånd har denne barnehagen til arbeidslivet utenfor barnehagen?

Barnehagen er også en arbeidsplass. Hvordan opplever du at bhg. forholder seg til sine ansattes familiebehov? Er fravær med syke barn et problem (jf. at dere er kvinnearbeidsplass)?