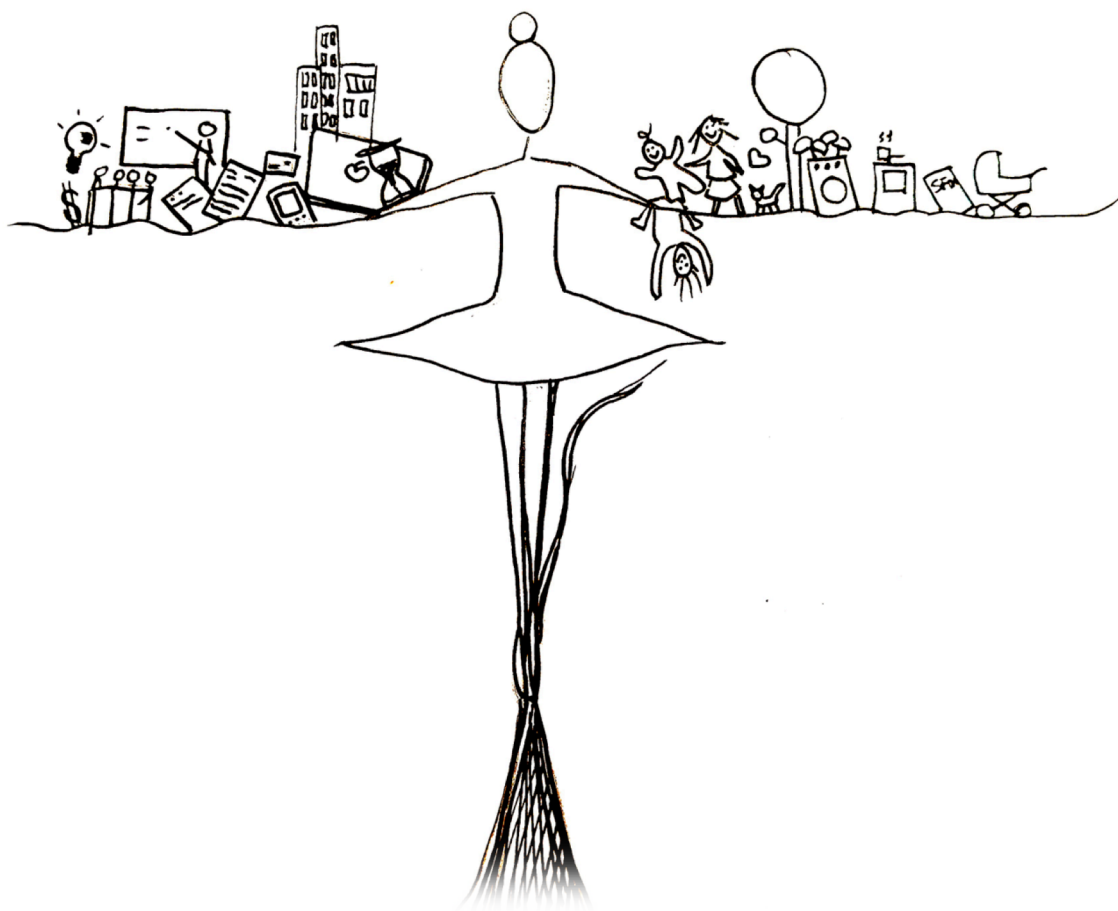


Jobb og hjem - en harmonisk dualisme?

En studie av småbarnsmødre og deres opplevelse av valg i balansen mellom yrkesliv og hjemmeliv



Av Torill Sandanger, kand.nr.: 3028

15.juni 2018

Master i Endringsledelse

Universitetet i Stavanger

**MASTERGRADSSTUDIUM I
ENDRINGSLEDELSE**

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Vår 2018

FORFATTER:

Torill Sandanger

VEILEDER:

Ingvil Førland Hellstrand

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Jobb og hjem – en harmonisk dualisme? En studie av småbarnsmødre og deres opplevelse av valg i balansen mellom yrkesliv og hjemmeliv.

EMNEORD/STIKKORD:

Valg, forventningskrise, jobb-hjem-balanse, det tredje skiftet, likestilling, mødre, velferdsstaten, kategorier av verdier, eksistensialisme, samfunnsendringer.

SIDETALL: 62 sider, i tillegg kommer forsider, innholdsliste, referanser og vedlegg.

STAVANGER10.06.18.....

DATO/ÅR

Innholdsfortegnelse

Forord	4
Sammendrag	5
1. Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn.....	5
1.2 En fenomenologisk studie	7
<i>Problemstilling og hensikten med studiet</i>	<i>8</i>
1.3 Egen motivasjon.....	9
1.4 Innhold.....	9
2. Det store bildet.....	10
2.1 Velferdsstaten Norge	10
2.2 Den norske likestillingsmodellen.....	13
2.3. Defamilisering og refamilisering.....	14
3. Teoretisk perspektiv og tilnærming.....	15
3.1. Familie – jobb: et spenningsfelt?	15
3.2. En seiglivet tradisjon eller en ny modernitet?.....	17
3.3. En velferdsstat i endring.....	19
3.4. Det tredje skiftet.....	20
3.5. Kategorier av verdi ("Orders of worth")	23
3.6. Eksistensialisme	26
3.7. Forståelsen av sosiale fenomener.....	28
4. Metode.....	29
4.1. Valg av metode	29
4.1.1. En kvalitativ studie.....	29
4.1.2. Empiri og teori.....	32
4.3. Begrensinger	33
4.4. Utvalget.....	34
4.5. Datainnsamling	36
4.6. Refleksjoner rundt mitt ståsted som forsker	37
5. Resultater og analyse.....	38
5.1. Valg.....	38
<i>Deltid – den gylne middelvei?.....</i>	<i>40</i>
5.2. En forventningskrise?	42
5.3 Verdier	47
<i>Det tredje skiftet – en hverdag i balanse?.....</i>	<i>51</i>
5.4. Hypotetiske scenarier.....	54
5.5. Mødrene om endring.....	56
6. Konklusjon	58
6.1. Problemstilling.....	58
6.2. Forsknings spørsmål.....	59
6.3. Videre forskning	61
6.4. En harmonisk dualisme? - En oppsummering.....	62
Referanser	66
<i>Artikler på nett:.....</i>	<i>67</i>
<i>Statistikk og tall:.....</i>	<i>69</i>
Vedlegg	70

Forord

Da nærmer det seg slutten på dette toårige masterstudiet. Det har vært en kunnskapsrik og krevende prosess, hvor jeg har sjonglert mellom mammarollen, konerollen og studentrollen. Det er med stolthet og lettelse at jeg nå kan levere et ferdig prosjekt.

Jeg vil først si tusen takk til min snille, tålmodige mann Trond, som har jobbet veldig hardt for at jeg skulle få dette til. Eller vi, burde jeg kanskje si – for dette har virkelig vært et lagarbeid! Jeg hadde ikke klart det uten deg. Jeg vil også takke våre fire barn; Maria på ti år, Max på syv år, Alv på tre år og Oliver på halvannet år, som gleder seg til jeg har skrevet ferdig på PC'en. Dere har gitt meg massasje, blomster, drikke og snacks, og masse kos mens jeg har skrevet på oppgaven. Dere betyr alt for meg, og jeg er så stolt av dere!

Tusen takk til veilederen min, Ingvil Førland Hellstrand, som har tatt konstruktiv tilbakemelding til en ny dimensjon. Jeg er så takknemlig for tiden hun har lagt ned i veiledningsarbeidet, kloke refleksjoner og ikke minst forståelsen av å skrive masteroppgave som småbarnsmor.

Det kreves organisering for å kunne studere og skrive masteroppgave med minstemann hjemme på dagtid. Jeg vil gi en stor takk til moren min Marit og svigermor Solveig som har vært barnevakt og servert middager i travle tider. Alle barn skulle hatt bestemødre som dem!

Jeg vil også takke medstudentene mine, som (etter hvert) ikke lot seg skremme av meg som kom til forelesning med en to uker gammel baby. Spesielt vil jeg takke Kjersti og Pernille som var gode og kloke makkerer i gruppearbeidene vi hadde.

Så vil jeg takke de åtte mødrene som stilte til intervju, det var veldig spennende å høre fortellingene deres. Det gjorde oppgaven min så mye mer givende å holde på med.

Til slutt vil jeg takke venner og familie for å ha støttet meg! Spesielt Kathinka, Oddveig og Marianne som har backet meg og gitt gode råd og tips.

Ganddal, 9.juni 2018

Torill Sandanger

Sammendrag

De siste tiårene har ført med seg samfunnsmessige endringer som har gitt norske småbarnsmødre en dobbel rolle som mor og hjemskaper og som yrkesutøver i arbeidslivet. Dette utspiller seg som et spenningsfelt mellom jobb og hjem. Denne kvalitative, fenomenologiske studien undersøker mødrenes opplevelse av valg i forbindelse med sin doble rolle, verdiene som ligger til grunn for valgene de tar, og forventningene fra samfunn og omgivelser som legger føringer for dette. Problemstillingen lyder: ”Hvordan opplever mødre sine valg og verdier i forhold til balansen mellom hjem og yrkesliv?”.

Undersøkelsen har et empirisk grunnlag på åtte dybdeintervjuer av mødre i tradisjonelle kjernefamilier, med mann og felles barn mellom 0-10 år. Mødrene er eller har vært i full jobb eller tilnærmet full jobb, og de har høyere utdanning. Teoretisk grunnlag er likestillingsforskning, velferdspolitik og Boltanski og Thévenots kategorier av verdier. Dette er så koblet opp mot eksistensialisme.

Det er tre hovedbegrepene som kommer frem i undersøkelsen; valg, verdier og forventninger. Disse tre er knyttet sammen og påvirker hverandre. I denne studien vil jeg argumentere for at det utspiller seg en forventningskrise i form av et spenningspunkt som oppstår hvor mødre skal være mødre, karrierkvinner og hjemskapere på én gang. Denne forventningskrisen treffer mødrenes innerste – nemlig deres identitet som mor og kvinne, og i familieidentiteten de representerer. Dette legger press på mødre i forhold til å strekke til på jobb og i hjemmet. Ved å skape en holdningsendring i forhold til å verdsette omsorgsarbeidet i hjemmet, og anerkjenne mødres egne valg og verdiene de baseres på, kan en redusere stresset, dempe, og muligens også fjerne denne forventningskrisen.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Den norske likestillingsmodellen har ført med seg samfunnsendringer som over tid har aktualisert mødrenes doble rolle som mor og arbeidstaker som et viktig forskningstema. Alt ligger til rette for at mødre skal kunne jobbe, det sørger velferdsstaten for gjennom arbeidslinja og velferdsordninger. Men den tradisjonelle forestillingen om den kvinnelige hjemskaperen er fortsatt høyst tilstedeværende i norske familier og i norsk kultur. Til tross for defamiliserende og refamiliserende tiltak fra velferdsstaten i form av velferdsordninger til den

likestilte familien, er fortsatt modellen om at mannen jobber mest og kvinnen tar mest ansvar for hjem og barna utbredt; som en ”husmorfamilie light” (Aarseth, 2010). Jeg ønsker å sette søkelyset på at det er et nyansert virkelighetsbilde, hvor lik støtte til alle ikke nødvendigvis betyr at alle er like. Og at det trengs mer forskning på mødres autonomi og muligheter i et likestilt samfunn.

Ifølge Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD) sin rapport på balanse mellom jobb og familieliv ligger Norge på sjetteplass av de 38 OECD-landene. Til sammenligning er Storbritannia og USA på henholdsvis 28. og 30. plass (www.oecdbetterlifeindex.org). Tallene er målt ut ifra to faktorer; den første er hvor mye tid en tilbringer på arbeid – at over 50 timer i uken indikerer mindre tid til egen velvære; den andre er hvor mange timer i døgnet en bruker på personlig pleie (spising, søvn) og fritid (hobbyer, sosiale sammenkomster med familie og venner). 3% av nordmenn jobber veldig lange dager, gjennomsnittet i OECD-landene er 13%. Nordmenn bruker 15,6 timer i døgnet på fritid, gjennomsnittet i OECD-landene er 15 timer (ibid.). Dette ser tilsynelatende lovende ut for norske mødre i arbeidslivet, med gode velferdsordninger som støtter en opp i forskjellige livssituasjoner. Likevel er det mange som ytrer et behov for anerkjennelse for valgene de tar, det være seg behovet for å være hjemme som en kvinnelig hjemskaper eller behovet for å være yrkesaktiv (Lien, 2017; Aarseth, 2014; Aarseth, 2010; Halrynjo og Lyng, 2010). Dette problematiserer en polarisering eller et spenningsfelt mellom yrkesliv og hjemmeliv som legger føringer for et dualistisk perspektiv hvor partene synes uforenlige. Det kan se ut som en rådende diskurs er at en skal arbeide for å bidra til velferdsstaten, og de som går imot dette, blir det andre ytterpunktet hvor en velger å være hjemskaper. Men er bildet så todelt? Jeg vil utforske dette og se på et revidert bilde hvor det tvert imot kan være to parter som kan komplementere hverandre til en velfungerende, nyansert enhet. Å oppnå balanse mellom jobb og hjem er et subjektivt fenomen, derfor vil nøkkelord være individets (her: mødrenes) **valg**, **verdiene** som ligger bak disse valgene og **forventningene** som legger føringer for valgene. Det være seg forventninger fra samfunnet og velferdsstaten med de føringene, gjerne politiske, som legges på makronivå, men også forventninger fra omgivelser og kulturen vi lever i. Her er det et spenningsfelt som jeg vil argumentere for er en forventningskrise; når forventninger fra flere hold legger press på mødre om at de skal være mødre, hjemskapere og karrierkvinner samtidig. Dette presset påvirker mødre i forhold til valgene de tar for hvordan de skal utøve sine roller, og hvordan de skal leve sine liv – deres identitet som individ og som familie. Å være mor i et kapitalistisk samfunn reiser derfor spørsmål rundt hvilke valg en tar for hvordan en ønsker å leve livet sitt. Dette har jeg valgt å

sette inn i eksistensialistisk perspektiv, hvor det å velge er det som gir identitet og essens i ens eksistens.

1.2 En fenomenologisk studie

I en åpen fenomenologisk tilnærming til betydninger av fenomener i dagliglivet, er fenomenologi et begrep som handler om å forstå sosiale fenomener ut ifra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden hvordan den oppleves av individene selv, ut fra forståelsen av at den virkelige verden er slik menneskene oppfatter den (Kvale og Brinkmann, 2015: 45). Ved å bruke fenomenologisk *metode*, er målet ifølge Merleau-Ponty å *beskrive* det gitte så presist som mulig fremfor å analysere eller forklare dette (forklart i *ibid.*: 45). Ved å beskrive enkeltfenomener har en som mål å finne deres felles essens til et allment vesen som beskriver et fenomen som kan gjelde for flere. I denne studien blir da enkeltfenomenene mødrene og deres opplevelse av balanse i jobb og hjem som beskrives. Ut ifra dette kan en søke en felles essens som kan gi grunnlag for videre forskning, for eksempel om det er en forventningskrise som legger føringer for hvilke valg en tar; som jeg vil argumentere for at det er.

I et filosofisk, eksistensialistisk perspektiv er vi født frie mennesker med fri vilje, og kan selv ta valg for hva vi vil gjøre. Søren Kierkegaard mente at dette var menneskenes største problem og skrekk (Martinsen, 2010). For ved å ta et valg, fører det til at utallige andre valg forsvinner ut i intet. Ved å velge et yrke, avviser en en haug med andre yrker. Det samme med utdanning. Velger en å få barn, utelukker en et evig antall valg, samtidig som et like stort antall valg vil dukke opp – som igjen eliminerer andre valg i en evig spiral. Velger en å gå tilbake i full jobb etter endt foreldrepermisjon, velger en bort tid hjemme med barnet. Velger en å være hjemme lenger eller å jobbe deltid, velger en bort karrieren.

I denne studien er det mødre som er i fokus. Mødre i et tradisjonelt heterofilt samliv i en kjernefamilie. Ifølge Sevil Sümer må den allmenne antakelsen om at alt lønnet arbeid er frigjørende utfordres, og å anerkjenne at forskjellen på mødre og hva mødre ønsker er en utfordring for en universell politikk (Sümer, 2009; Wattis m.fl., 2015: 4). Denne utfordringen er et grunnleggende element i denne studien, og jeg vil utforske dette. Mens det skrives og debatteres om valg og kvinners valg, er jeg nysgjerrig på om det er et reelt valg eller om det er politisk eller samfunnsøkonomisk styrt i faste strukturer. Eller om det er kulturelt betinget ved at omgivelsene påvirker valgene de tar. Jeg har intervjuet åtte mødre med barn mellom 0-10 år, i tradisjonelle kjernefamilier. Mødrene er mellom 29 og 41 år og er eller har vært yrkesaktive. Alle har høyere utdanning og ett eller flere barn.

”Vi er dømt til å oppfatte verden gjennom våre sanser” (Aase og Fossåskaret, 2015; s 47). Verden består av fenomener, og viser seg for oss slik de fremtrer seg for oss og ikke i seg selv. Dette er det epistemologiske paradigmet (ibid.) og innebærer at vi ikke er i stand til å se verden på en objektiv måte. Mitt forskningsprosjekt viser at det er et mangfoldig og nyansert bilde i forhold til en fenomenologisk tilnærming i hvordan mennesker selv forstår verden de lever i og hva det vil si for hvilke valg de tar (Sartre/Vestre, 1943/66). Eksistensialisten Søren Kierkegaard mente at subjektet og dets møte med verden som subjekt var det viktigste. Det som gir livet mening, hvilke verdier en bygger valgene sine på, og at en er bevisst valgene en tar, handler om eksistensen til den enkelte og hvilket liv en ønsker å leve for seg selv (Hägg, 2007). Valgene til mødrene i denne studien er subjektive, fordi de er opplevd og eksisterer ikke hvis ikke menneskene lever dem (Sartre, 1947/63. s. 29).

Med en fenomenologisk tilnærming vil jeg derfor i denne studien forsøke å beskrive åtte mødres opplevelse av verdier og valg i forhold til forsoningen mellom jobb og hjem på en mest mulig presis måte. Slik ønsker jeg å fremstille individuelle forskjeller hos mødre og ønskene deres, i lys av den universelle velferdspolitikken som er rådende.

Problemstilling og hensikten med studiet

Jeg vil møte subjektene i form av mødrene og stille dem spørsmål i forhold til deres valg. Med en hermeneutisk tilnærming med mål å fortolke deres fortolkninger av sin subjektive verden og virkelighetsforståelse, og forsøke å danne en forståelse for hvordan de opplever å være mor i et moderne velferdssamfunn med gode velferdsordninger – yrkesaktiv eller ikke. Det leder til denne problemstillingen:

- ”Hvordan opplever mødre sine valg og verdier i forhold til balansen mellom hjem og yrkesliv?”

Jeg vil vite hvilke verdier som ligger til grunn for valgene en tar, og et forskningsspørsmål er da ”*Er valgene en tar basert på kulturelle påvirkninger eller egne verdier?*”, og ”*Er det konflikt mellom verdiene en har som arbeidstaker og som mor?*”. Et forskningsspørsmål som jeg håper å kunne finne et svar på er også et mer samfunnsmessig spørsmål i langtidsperspektiv: ”*Er samfunnet vi lever i et bærekraftig samfunn for familieliv og nye generasjoner?*”. Hensikten med denne fenomenologiske studien er å utforske problematikken i forhold til mødre og forsoningen mellom hjem og arbeidsliv; hvilke verdier

som ligger bak valgene deres og deres opplevelse av forventninger fra omgivelsene rundt dem.

1.3 Egen motivasjon

Som firebarnsmor er dette et forskningstema som berører meg personlig. Jeg har lenge etterlyst bevissthet rundt valgene mødre tar i en samfunnsmessig, sosial kontekst. Det berører de fleste av oss, og det er derfor det er så viktig å få mer forskning på dette området. For fem år siden jobbet jeg som pedagogisk leder i en småbarnsavdeling i en barnehage. Jeg tok imot barn i en alder fra ti måneder til tre år mens foreldrene gikk på jobb. Samtidig hadde jeg mine egne barn i barnehage et annet sted og dårlig samvittighet fordi jeg ikke kunne være med dem. Jeg undret meg ofte over selvsagtheten i dette; etter permisjon var det ut i jobb, uten at noen stilte spørsmål til dette i forhold til om en kunne velge noe annet. Det at barna tidlig må sosialiseres i barnehage; som en sosial konvensjonsteori som er en skikk som er så integrert i samfunnet at vi har sluttet å stille spørsmål om hvorfor det er slik (Talle, 2010). Eller som Kierkegaards besteborgere som ikke er bevisste valgene de tar og konsekvensene av disse (Hägg, 2007). Min motivasjon er å undersøke hva de som det forskes på selv mener, hvordan de opplever, erfarer og reflekterer rundt det å forsone jobb og hjem, eller om det ikke er noe mødre har noen formening om. Mitt inntrykk er at vi bor i et samfunn som på overflaten vektlegger et samfunnsøkonomisk perspektiv – det er i hvert fall det politikere vil ha det til. Jeg er motivert av eksistensialismen i samfunnet vårt, om mennesker er bevisst sine valg og verdier. Om samfunnet og velferdsstaten reguleres ut ifra at de fleste er besteborgere i Kierkegaards filosofi eller om det egentlig er en kollektiv bevissthet og/eller enighet om at bakenfor det politisk styrte ligger et ønske om holdningsendringer og anerkjennelse for sine verdier og valg. Og at dette kan redusere stresset i en hverdag hvor en skal strekke til på flere hold.

1.4 Innhold

Mødre har et ansvar overfor arbeidsgiveren, men også sammen med far et ansvar for familien – som i et større perspektiv også er på samfunnsnivå. Og disse to rollene, som yrkesutøver og som mor, kan de leve i sammen uten at den ene ødelegger den andre? Svaret på det kan ligge i måten en ser ulikhetene på, og bevissthet i valgene en tar. Denne studien tar opp forsoningen mellom yrkesliv og hjemme- eller omsorgsliv som et problematisk konsept og belyser den subjektive og nyanserte siden av det. Jeg vil bruke teorien til Boltanski og Thévenot om

Orders of worth for å se nærmere på legitimitetsgrunnlaget i lovgivningen og politiske verdier i velferdssamfunnet Norge, og i verdiene informantene har. Denne handlingsmodellen kan vise potensialet for endring eller forsvare legitimiteten for valgene en tar. Sevil Sümers komparative studie på likestilling i Europa og hjem-familie-forsoning vil ha en sentral rolle i forhold til begrepsbruk og teori innen hjem-familie-forsoning. Flere vitenskapelige artikler innen kjønnsforskning vil bli brukt, blant annet fra Helene Aarseth m.fl.. Siden jeg i hovedsak vil belyse den subjektive og nyanserte naturen i jobb-hjem-balansen, velger jeg å binde dette teoretiske grunnlaget opp til eksistensialismen, ettersom det handler om valgene vi tar for livene vi lever og hvordan vi opplever verden vi lever i på et subjektivt nivå.

Oppgaven begynner med det store bildet – med velferdsstaten Norge og den norske (nordiske) likestillingsmodellen. Deretter blir den teoretiske innfallsvinkelen presentert, før metodekapitlet beskriver metode og fremgangsmåte i undersøkelsen. Så kommer en analyse hvor de empiriske data blir presentert og drøftet. Til slutt vil jeg avslutte med en konklusjon og belyse områder for videre forskning.

2. Det store bildet

2.1 Velferdsstaten Norge

Den tradisjonelle norske velferdsstaten har siden 1945 vært del av den sosialpolitiske utviklingen i Norge. En felles allmenn aksept om at alle yter sitt i skattebetalingen, men også får støtte dersom en har behov for det. Som et sentralt prinsipp ligger universalismen – det vil si at det gjelder for alle. Dette nådde sitt høydepunkt da folketrygden ble innført i 1967 og hele befolkningen inngikk i trygde-, omsorgs- og helsetjenester (Stamsø og Hjelmtveit, 2010). Universalismen bygger på idealene om solidaritet og sosial likeverd. Velferdsstatens verdier er menneskeverd, solidaritet, rettferdighet, likebehandling, personlig frihet, selvbestemmelse, valgfrihet, rettssikkerhet, forutsigbarhet og åpenhet (NOU 2014:12). Det er dette universalistiske verdigrunnlaget som åpner opp for at likestillingspolitikken, hvor det blir mulig å kombinere arbeidsliv med hverdagsliv, blir en bærebjelke i den norske velferdsstaten på 1980-tallet. Velferdsstaten søker ”å sikre alle like muligheter gjennom universelle velferdsordninger og lik tilgang til utdanning og helsetjenester. Arbeid og økonomisk trygghet for alle er sentrale mål” (ibid.). Arbeidslinja står også sentralt i velferdsstaten. Begrepet ble innført i starten av nittitallet og ”innebærer at mennesker som kan og vil arbeide, skal bruke sine evner til det i høyest mulig grad” (Stamsø, 2010 s 194). Høy sysselsetting og høy verdiskaping bidrar til å opprettholde velferdssamfunnet samtidig som det reduserer

trygdeutgiftene (ibid.). I *A theory of Justice* (Rawls, 1971) beskriver John Rawls et hypotetisk scenario hvor *justice as fairness* oppstår hvor likhet for alle er i den sosiale kontrakten. Scenarioet spiller seg ut på hvis en skulle velge prinsippene for rettferdighet bak et slør av uvitenhet ("veil of ignorance") (Grey, 2014: 143, Rawls, 1972: 12), ville en valgt prinsipper som ikke utelot noen, fordi en ville ikke visste selv hvilken gruppe en ville hørt til i (Rawls, 1972; Grey, 2014). Sløret av uvitenhet viser en situasjon hvor prinsippene for rettferdighet blir dannet på mest mulig rettferdig måte, en har ikke muligheten til å fremme prinsipper for egen vinning. Ved å ha en universalistisk velferdspolitik fremmes en slik likhet for alle.

Mye kan tyde på at den tradisjonelle norske velferdsstaten nå er i endring (Stamsø og Hjelmtveit, 2010). Flere prinsipper er under press, og det blir et spenningspunkt der universalisme og likhet møter et økende behov for behovsprøving og prestasjon. New Public Management (NPM) har siden åttitallet kommet inn i offentlig sektor som en fellesbetegnelse for nye reformer for effektivisering. Hvor en før styrte etter faste regler for hvordan en skulle løse oppgaver i en byråkratisk modell, skulle nå arbeidet gjøres etter mål og målsettinger ifra faglig ledelse. NPM går ut på at offentlig sektor skal kunne forbedres ved bruk av styringsprinsipper, teknikker og verdier fra privat næringsliv (Pollitt, 2009). Effektiviseringen skulle gi lavere kostnader, fleksibilitet og økt kvalitet (ibid.). Dette ga også et skifte fra fokus på kollektive behov til den enkeltes behov. Denne utviklingen kom som en respons på det tilsynelatende motsetningsforholdet mellom økt etterspørsel etter og tilbudet for velferdsgoder. Stikkordene ble prioritering og kostnadseffektivisering (Hjelmtveit, 2010).

I etterkrigstiden ble "den menneskelige kapital" (*human capital*) et viktig begrep i veien til å bli en velferdsstat i internasjonal sammenheng. Staten investerte i den menneskelige kapital ved å bygge ut helse- og utdanningssystemet for å skape arbeidskraft med god kvalitet, høyt utdanningsnivå, god helse, mobilitet og omstillingsevne (Hjelmtveit 2010). Dette for å skape et konkurransefortrinn internasjonalt. På den måten ble de offentlige ytelsene store, for å i et kapitalistisk perspektiv skape arbeidskraft som ville gi en langsiktig økonomisk vekst i staten. En forlengelse av dette kommer frem i Frasers beskrivelse av den sosiale reproduksjon og dens betydning i det kapitalistiske samfunnet (Bergstrøm, 2015). Hun vektlegger betydningen av omsorgsarbeidet som et fundament det kapitalistiske samfunnet er bygget på og derfor avhengig av. Omsorgsarbeidet og den sosiale reproduksjon handler om å få barn som er godt rustet til å kunne være en ressurs for samfunnet når de blir voksne, og til det kreves at de pleies, oppdras og støttes slik at de blir dugelige mennesker som kan gjøre dugelig arbeid. Kjønn og likestilling er viktig her fordi dette har tradisjonelt vært mødrenes ansvar. Når flere og flere mødre er sysselsatt, er det sårbart for den sosiale reproduksjonen. I

likestilte familier viser det seg da at når mødrene er i jobb, tar fedre mer ansvar hjemme (Aarseth, 2010). Når fedre tar mer ansvar i omsorgsarbeidet, vil trolig også det bidra til en holdningsendring i et langsiktig perspektiv, i og med at små gutter og jenter da vokser opp med fedre som ”medhjemskepene” som en naturlig del av hverdagen og vil med større sannsynlighet gjøre det samme når de er voksne.

I regjeringens perspektivmelding for 2017 er finansminister Siv Jensen (Frp) og statsminister Erna Solberg (H) klare på at nordmenn, spesielt kvinner, må jobbe mer for å opprettholde velferdsstaten Norge. Med perspektivmeldingen prøver regjeringen å komme med svar på hva som er de største utfordringene i norsk økonomi de neste årene, og lavere oljeinntekter, saktere voksende oljefond og en samlet sett eldre befolkning er hovedutfordringene. At befolkningen blir eldre, betyr da at det er færre som kan være med å finansiere velferdsstaten fremover. For at den skal opprettholdes, må det da gjennomføres endringer. Finansministeren er klar på at det er en utfordring for Norge at spesielt mange kvinner jobber deltid. Det er mye å hente på å ha flere kvinner i fullt arbeid – hele 8 prosent økning i det samlede timeverket, hvis alle deltidsarbeidende kvinner gikk opp i full stilling (Heggen og Halsø, 2017). Dette er regjeringen enige i, men samtidig sier Erna Solberg på landsmøtet til Høyre i april 2018 at det uten tvil er behov for at det fødes flere barn i Norge (Haugan og Mosveen, 2018). Det må fødes et snitt på 2,1 barn for å opprettholde befolkningsveksten i landet (ibid.). I 2017 var snittet for fødte barn per kvinne 1,62 – det laveste som er målt noen gang i Norge (ssb.no, 2018). Best for velferdsstaten samfunnsøkonomisk sett er direkte da at en får helst to barn eller mer, og at en jobber fulltid. Samtidig kan en argumentere for at i et langsiktig perspektiv er det ikke sikkert at det er det beste. Allerede her fremkommer føringer for en forventningskrise for norske mødre. I et større perspektiv kan det være fornuftig at en investerer i det ulønnede omsorgsarbeidet en gjør i hjemmet ved å få barn som er kapable til å være en ressurs for samfunnet og velferdsstaten, den sosiale reproduksjonen (Stalsberg, 2017).

Det utspiller seg et spenningsfelt mellom den universalistiske velferdsmodellen med likhet for alle – det kollektive over det individuelle – på den ene siden og den sosiale reproduksjonen og mødrenes individuelle ønsker og forskjeller på den andre. Dette legger føringer for hvordan mødre opplever sine valg og verdier i forhold til å balansere hjem og jobb. De har valg og incentiver som gir mulighet for å bruke tid på omsorgsarbeid i hjemmet, samtidig har flere av disse incentivene et krav om at en er yrkesaktiv. I så måte kan en si at valgene ligger innenfor strukturelle rammer, deriblant den norske likestillingsmodellen.

2.2 Den norske likestillingsmodellen

Året 1993 markerte et stort skifte innen familie- og arbeidsliv da fedrekvoten i foreldrepermisjonen for fødte eller adopterte barn ble innført. Siden den gang har fedrekvoten økt i takt med foreldrepermisjonen. Før dette var det mor som var hjemme med barnet til det var stort nok til å gå i barnehage, og gjerne lenger enn dette også. Det tradisjonelle mønsteret hvor far forsørget og mor stelte hjemmet rådet. Ifølge Statistisk Sentralbyrå har 91,3 prosent av alle barn i Norge mellom 1-5 år plass i barnehage (Statistisk Sentralbyrå [SSB].no). Ved utgangen av 1999, var dekningsgraden 51,4 prosent på pedagogisk barnehagetilbud til barn under seks år. Tallet er nesten doblet på 18 år. I 1975 var dekningsgraden 7,1 prosent (Gulbrandsen/NOVA, SSB.no, 2007). På 33 år har normalen snudd fra at barnet er hjemme eller hos dagmamma til at det mest sannsynlig går i barnehage.

Tallene ovenfor viser hvordan den norske likestillingsmodellen har ført til samfunnsendringer i forhold til dualiteten i mødres tradisjonelle rolle som mor og moderne rolle som arbeidstaker. Dette aktualiserer et viktig forskningsområde rundt valgene mødre tar og føringene som ligger rundt dette. Norge har et høyt antall sysselsatte kvinner, og den norske velferdsstatens politikk går ut på at flest mulig skal være i arbeid. Ordninger som foreldrepermisjon og barnehage legger til rette for at begge foreldrene skal kunne jobbe. Helene Aarseth beskriver dette som *den likestilte familiemodellen*, hvor fedre involverer seg mer i familielivet, mens mødrene er fulltidsarbeidende (Aarseth, 2011). Mødrenes doble rolle utspiller seg i tilstedeværelse og ansvar på to arenaer – hjemme og på jobb. I hjemmet hvor tradisjonelt sett moren hadde sitt arbeid som husmor, er det fortsatt et ansvar og et ulønnet arbeid som skal gjøres, uavhengig om mor nå er sysselsatt og arbeidstaker (ibid.). Men det er også slik at flere og flere menn ønsker å tilbringe mer tid med familien og være mer tilstede for barna (Aarseth, 2011; Riise og Aartun, 2018; Halvorsen, Riise og Aartun, 2018). Gjerner i det Aarseth kaller en dobbel likestillingsmodell, med mål om en to-inntekts- og to-omsorgsmodell (Aarseth, 2011). Mennenes deltakelse i omsorgsarbeidet er et aktuelt forskningstema for videre forskning. I denne studien derimot, handler det om mødrene.

Det er 25 år siden ordningen om fedrekvote ble implementert i likestillingspolitikken. Det vil si at i arbeidslivet kan det representere et skille mellom de menneskene som fikk barn før 1993 og de som fikk barn etter. Tidsaspektet er i så måte viktig for å danne et perspektiv på hvordan balansen mellom jobb og hjem oppleves for mødrene i denne undersøkelsen, spesielt i forhold til forventninger og en forventningskrise. En kan kanskje forklare det som en holdningsdualisme i forhold til om fedrekvoten og omsorgsansvaret hjemme er opplevd eller

ikke og hvordan dette virker inn på om en har et tradisjonelt eller moderne syn på likestillingspolitikken. For eksempel; en mannlig sjef som har fått barn selv etter 1993 og hatt foreldrepermisjon, vil kanskje ha en annen forventning til sine medarbeidere enn en sjef som alltid har hatt en kone som var hjemme og tok seg av omsorgsarbeidet.

Endringene som har kommet med likestillingspolitikken, har også ført med seg endringer i forhold til at staten tar på seg ansvar som tradisjonelt har vært familiens ansvar i det som kalles defamilisering. Dette kan ses på som en forlengelse av det å investere i den menneskelige kapital, som var viktig i forbindelse med å skape arbeidskraft i veien til å bli en velferdsstat. I så måte kan en kanskje si at det som var viktig for å etablere velferdsstaten, var nå viktig for å opprettholde velferdsstaten. Med arbeidslinja var det viktig at alle som ville arbeide, skulle få arbeide. Med defamiliserende tiltak la velferdsstaten til rette for dette.

2.3. Defamilisering og refamilisering

I Norge, og i Norden generelt, er det sterke velferdsordninger som åpner for muligheter for individene til å frigjøre seg fra de tradisjonelle avhengighetsbåndene. Som for eksempel den tradisjonelle ordningen hvor familien tar seg av barna. I det som kan kalles en *defamilisering*, tar staten over funksjoner som tidligere var familiens ansvar (Aarseth, 2011; Sümer, 2010). Et eksempel på dette er barnehageordningen. Slike ordninger gjør at en blir mindre avhengig av familien og individualiseringen fremmes. Aarseth beskriver videre at med denne defamiliseringen kommer en respons i form av en *refamilisering* hvor staten gir velferdsordninger i form av tid eller rom for familie. Som rett til omsorgspermisjon, lang foreldrepermisjon, engangsstønad, regulert arbeidstid og fedrekvote (Aarseth, 2011). Slik får moderniseringen to veier: den kvinnelige hjemskaperen forsvinner, men familien får velferdsordninger på grunn av kvinnenens økte yrkesdeltakelse. Det kan en for eksempel se i foreldrepengeordningen – mødre får foreldrepenger dersom de har jobbet i seks av ti måneder før termin. Har de ikke det, får de et engangsbeløp (engangsstønad). Og fedre får kun permisjon dersom moren jobber eller studerer. De makropolitiske incentivene styrer derfor i stor del det økonomiske aspektet i mødrenes valg. For eksempel hvis en ønsker den lengste permisjonen på 59 uker, vil en da få foreldrepenger som gir en dekningsgrad på 80% av foreldrepengegrunnlaget, som regnes ut av inntekten en har hatt når en går ut i permisjon. Hvis en da er avhengig av lønnen en hadde, må en velge kortere permisjon; 49 uker gir 100% dekningsgrad innenfor NAVs grense for seks ganger Folketrygdens grunnbeløp (G) (nav.no). Denne ordningen forutsetter at moren har vært yrkesaktiv.

Lånekassen er en ordning for studenter og har stipend til mødre som er i studier når de får barn. Småbarnsforeldre med barn under 10 år anses også som viktig grunn til å få rett til å jobbe deltid, ifølge Arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet.no). Med dette ønskes det å imøtekomme foreldres behov for å tilbringe mer tid med barna, eventuelt hvis det ikke er mulig å få barnepass i hele arbeidstiden. Om en ønsker seg utvidet permisjon etter foreldrepermisjon, har arbeidsgiveren begrenset rett til å nekte for dette. Det gjelder da ulønnet permisjon, og blir innvilget dersom arbeidstaker virkelig ønsker det, alt avhengig av grunnen for ønsket om utvidet permisjon (ibid.). Dette er eksempel på makropolitisk incentiv eller velferdsgoder som gir mulighet for valg for mødre. Skulle en ønske å jobbe tidligere etter en barnefødsel, kan en velge å begynne på jobb igjen etter seks uker, for så å overlate foreldrepermisjonen til far. Det er ni uker – tre uker før termin og seks uker etter fødsel – av foreldrepermisjonen som er forbeholdt mor. De makropolitisk incentivene legger til rette for at mødre skal kunne velge det som passer best til dem selv. Slik kan en si at velferdsgodene er tilpasset de individuelle behov. Men hvordan opplever mødre sine valg? Det kan se ut som at selv om strukturene legger til rette for valgfrihet, så er det andre faktorer som påvirker og demper valgmulighetene eller autonomien hos mødre. Dette vil jeg gå dypere inn på i analysen. Først vil jeg gjøre rede for den teoretiske tilnærmingen i denne studien.

3. Teoretisk perspektiv og tilnærming

3.1. Familie – jobb: et spenningsfelt?

Å forsonne yrkesliv med familie er et problem som i nyere tid har blitt anerkjent som et sentralt tema i forhold til sosial inkludering og likestilling i hele EU. Det er et spenningsfelt mellom arbeidsmarkedet og de personlige forhold som utspiller seg som kontraster når det kommer til prinsipper og krav fra arbeid og fra familie (Sümer, 2009). Skandinaviske kvinner har høy likestilling til menn i forhold til andre land i Europa, mye takket være den nordiske velferdsmodellen. Dette synliggjøres gjennom det høye antallet sysselsatte kvinner i arbeidsmarkedet og i politikken (ibid.). Sevil Sümer har analysert den politiske siden av forholdet mellom yrkesliv og hjemmeliv i europeiske land, med hovedvekt på Skandinavia og Norge, Tyrkia, Storbritannia og Nederland. Det hun la vekt på var tilgjengeligheten for offentlig støtte til barneomsorg og formulering av såkalte fleksible arbeidsforhold. I analysen kom hun frem til tre hovedgrupper (Sümer, 2009: 112, egen oversettelse):

- **ikke-intervensjonistisk:** jobb-familie-forsoning ses som et individuelt problem som kan og skal løses med private (hovedsakelig markeds-) løsninger. Storbritannia er eksempel på dette i et historisk perspektiv.
- **Familistisk:** jobb-familie-forsoningsproblem ses på som familieanliggende og skal i stor grad ordnes av familien selv. Familiepolitikk er underutviklet. Middelhavslandene er i mer eller mindre grad eksempler på dette.
- **Defamilisering:** Jobb-familie-forsoning er offentlig anliggende som kan løses med omfattende offentlig politikk. Som substituert og institusjonelt barneomsorg og sikret foreldrepermisjon for begge foreldre. De nordiske landene er de landene hvor den defamiliserende politikken er mest utviklet og institusjonalisert.

Defamilisering ses altså som et familistisk tiltak som opptrer kontraproduktivt til familiedannelsen, og ikke som et anti-familietiltak (Sümer, 2009). Det kan legitimeres gjennom verdier i kategorien Samfunn, i et "Orders of Worth"-perspektiv (Boltanski og Thévenot, 1999). Landene i Sør-Europa som sliter med lav fødselsrate og lavt antall sysselsatte kvinner, er land som tradisjonelt har en familistisk tilnærming til jobb-familie-forsoningen. Eller en Tradisjonell verdi i verdiperspektivet (ibid.). Defamiliserende metoder fungerer som en måte å bistå arbeidende foreldre og redusere stresset deres i å kombinere jobb med omsorgsarbeidet hjemme. Ved å lage et mindre avhengig omsorgsarbeid, for eksempel i form av institusjonell barneomsorg, frigjøres arbeidskraften, oftest mødre, til å sysselsettes i lønnet arbeid. Å regne med hjemmeværende husmødre og fulltidsmødre istedenfor å tilby et alternativ i et familistisk perspektiv er på et makronivå å kaste bort menneskekapitalen (human capital), fordi verdifull arbeidskraft ikke blir tatt i bruk, ifølge Esping-Andersen (siteret i Sümer, 2009). En ikke-intervensjonistisk tilnærming, i hovedsak en defamilisering ved marked, gir ifølge analysen større sosiale ulikheter og økt polarisering. Dette er fordi de rikeste får kjøpt de beste tjenestene. Større klasseskiller går i mot den originale idéen om en "kvinnevennlig" politikk hvor målet er både likhet for kjønn og sosiale grupper (ibid.).

Tilgjengelig statspolitikk, kulturelle forventninger og arbeidsplassdynamikk er strukturer som mennesker tar sine beslutninger og valg ut ifra. Preferanser formes ut ifra det som er tilgjengelig, og tilgjengelige løsninger er avhengige av strukturelle eller kulturelle mekanismer (Sümer, 2009). Ikke mange kvinner ville valgt å være hjemmeværende hele livet hvis det fantes alternativer hvor en kan være yrkesaktiv og være tilbudt fleksibilitet når de to sfærene eller arenaene (familie og jobb) kolliderer (ibid.). Å arbeide betyr for de fleste mer

eller mindre å være økonomisk uavhengig og selvutfoldelse. Også hvor mye tid vi vil arbeide, varierer fra person til person – noen vil jobbe deltid for å tilbringe mer tid med barna sine, mens andre vil jobbe fulltid. Men den allmenne antakelsen om at alt lønnet arbeid er frigjørende må utfordres, fordi hva som er frigjørende er et subjektivt spørsmål som det er opp til hver enkelt å vurdere. Hvordan mødre opplever dette subjektivt handler om at deres verdier ligger til grunn for valgene de tar, det handler om hvordan de ønsker å leve livet sitt. Å anerkjenne at mødre er forskjellige og hva mødre ønsker er en utfordring for en universalistisk politikk, fordi det innebærer et motsetningsforhold mellom universalisme og individualisme. Da må svaret være at det utvikles støtteordninger som er så fleksible at de rommer ulike familie-jobb-opplegg, ifølge Sümer (Sümer, 2009: 123). Sümer sier videre at før en kan snakke om preferanser til ”valgene” en har mellom jobbing og moderskap, må en ha gode omsorgsløsninger for barna samt en *holdningsendring* hvor en anerkjenner verdien i det ulønnede omsorgsarbeidet som en sosial investering og inviterer mennene til å delta (Sümer, 2009: 123).

Denne holdningsendringen kan en knytte tilbake til holdningsdualismen mellom et tradisjonelt eller moderne syn på likestillingspolitikken og mødrenes valg i forhold til dette. Selv om samfunnsendringer har ført med seg større autonomi i mødres valg for seg selv og for familien, så henger fortsatt det tradisjonelle kjønnsmonsteret igjen i flere familier som en ”Husmorfamilie light” (Aarseth, 2010).

3.2. En seiglivet tradisjon eller en ny modernitet?

Helene Aarseth hevder at norske kvinner, med hovedvekt på kvinner i middelklassen, opplever en lyst eller personlig grunn i forbindelse med hjem og familie. ”Satt på spissen kan det hevdes at feministiske familieforskere har hatt en tendens til å betrakte lysten som et problem. Skal kjønnsarbeidsdelingen endres, må de personlige ønskene og det som føles naturlig for den enkelte, settes til side til fordel for refleksiv distanse og objektive prinsipper om fordeling.” (Aarseth, 2010). Det Aarseth betegner som den kvinnelige hjemskaperen lever fortsatt i best velgående i norske familier og som kulturell forestilling. Etter flere tiår med defamilisering i form av velferdsordninger til den likestilte familien, er den mest utbredte modellen en ”husmorfamilie light” hvor mannen jobber mest og kvinnen tar mest ansvar for hjem og familie (ibid.). Kvinnen tilpasser yrkeslivet etter familiens behov, og fire av ti (41%) jobber deltid (SSB.no, 2013). Det er en blanding mellom lyst og tvang som gjør at kvinnen fortsetter å ta hovedansvaret for hus og hjem, og disse to er så sammenviklet at det er

vanskelig å skille dem fra hverandre. I Aarseths studie kommer det frem at gamle kjønnsspor viser seg i form av at kvinner identifiserer seg mer med hjemmet og har et kroppslig beredskap hjemme til hva som må gjøres og at mennene utfører husarbeid med oppgaver som fremstår som løsrevne biter og at dette er ordrer som utføres. Selv om det for kvinnen er lystbetonte oppgaver, fremstår det også som tvang når det alltid er oppgaver som skal gjøres i hjemmet. De gamle kjønnssporene blir som sand i maskineriet som vanskeliggjør likestillingen.

Samtidig blir det en ubalanse som presser parene til å gjøre noe med likestillingen i hjemmet, fordi parene ønsker at begge skal ha ansvar for hjemmearbeidet samtidig som begge skal få forfølge sin egne karrierer. Aarseth beskriver fenomenet som ”noe mer” ved husarbeidet enn oppgaver og plikter som skal deles. Hun stiller spørsmål til om det heller er grad av identifisering til hjemmet og husarbeid fremfor selve fordelingen av husarbeidet som parene fokuserer på. Flere av kvinnene i studien antyder at de *ser* bedre hva som trenger å gjøres, at mannen bør *se* bedre. ”Den kjønnsstradisjonelle tilpasningen er et resultat av at hans karrierepreferanser har fått forrang foran hennes. Likevel er tilpasningen i tråd med hennes ønsker, fordi hun synes det er viktig og meningsfylt å ha mer tid med barna”. (Halrynjo og Lyng, 2010). En likestilt familiemodell kan defineres som en familie hvor begge foreldre jobber fullt og deler arbeidet i hjemmet likt (ibid.). I det moderne arbeidsliv blir det påpekt at nye tidskulturer hindrer velferdsstatens mål og intensjoner om ”familievennlighet” (ibid.), hvor arbeidstidene ikke lenger nødvendigvis er like forutsigbare som det som har vært tradisjonelt. Konkurransjaget fremmer også et arbeidsliv som krever dedikasjon og overholdelse av tidsfrister, kanskje spesielt i områder hvor olje- og gassnæringen hadde høy sysselsetting. Tiden etter finanskrisen i 2008 har i denne næringen vært preget av nedbemanning og oppsigelser, og hvor mye tid en brukte på jobb kunne avgjøre ens fremtid som ansatt der. Spesielt i mannsdominerte eliteprofesjoner kan familielivet eller omsorgsansvaret komme i konflikt med en karrierelogikk som krever ”kontinuerlig dedikasjon, ’uerstattelighet’ og tilgjengelighet” (Halrynjo og Lyng, 2010).

Det norske arbeidsmarkedet er svært kjønnssegregert i internasjonal sammenheng og kjønnssegresjonen er stor imellom offentlig og privat sektor (Schøne, 2015). Kvinner dominerer offentlig sektor, mens menn dominerer privat sektor. Kvinner med barn har større sjanse for å velge å jobbe i offentlig sektor og at denne sjansen øker når en får flere barn. Derfor økes kjønnssegresjonen mellom offentlig og privat sektor når en får barn (ibid.). Videre er det fortsatt slik at kvinner dominerer omsorgsykker som sykepleier, vernepleier og

barnehageansatte, mens i bygg- og anleggsbransjen er det flest menn. Det er også vesentlig flere menn i lederyrker.

Når en ser på kjønnsforskjeller i karriererealisering før og etter at en har fått barn, er det store forskjeller mellom kvinner og menn (Halrynjo og Lyng, 2010). Fedre er overrepresentert på topp- og mellomledernivå, mens mødre dominerer det laveste stillingsnivået. Her er en fjerdedel av fedrene (26%) og nesten halvparten av mødrene (46%) (ibid.). Det er ingen signifikant forskjell på eliteutdannede menn og kvinner før de har fått barn. Det er først etter de har fått barn at forskjellene treffer inn. Undersøkelsen til Halrynjo og Lyng viser en kjønnskjev karriererealisering blant eliteutdannede (ibid.).

Muligheten til å ta ut permisjon når en får barn er på plass som en struktur i det norske arbeidslivet. Likevel er det store variasjoner i arbeidskulturen hvorvidt det er akseptert å velge det. Ifra uttalelser som ”fedrepermisjon kommer aldri til å skje her!” (uttalt av en direktør i privat næringsliv for 10 år siden) til ordninger med betalt mellomlegg hvis lønnen en har er høyere enn NAVs øvre grense for foreldrepenge. I senere tid har det kommet flere ordninger for arbeidstakere som får barn, da i det private næringsliv. Eksempler er FSN Capital som har innført obligatorisk pappapermisjon i selskapet, og forskningssenteret Simula som gir sine ansatte 25 000 kroner i bonus når de får barn. Dette kan indikere et skifte hvor arbeidsgivere tar mer ansvar for valgene deres ansatte har. Det handler også om merkevarebygging eller branding, fordi slike goder skaper et godt rykte for bedriften. Kjønnsforskjellene er likevel fortsatt gjeldende; om det er av lyst eller tvang er også et subjektivt spørsmål. Men endringer skjer, og kanskje først og fremst i velferdsstaten.

3.3. En velferdsstat i endring

Samfunnsendringene de siste 30 årene har åpnet opp for et revidert syn på velferdsstaten og befolkningens forventning til den. Sosiale problemer og folks behov for stønader og offentlige tjenester er ikke redusert, og etterspørselen etter offentlige hjelpeordninger har hatt en bratt økning siden 1970-tallet (Hjelmtveit, 2010). Hjelmtveit beskriver det som en forventningskrise ved at ”folk ønsker mer offentlig velferd med likebehandling og forutsigbarhet, og samtidig tjenester som er mer tilpasset individuelle behov” (Ibid.: 60). Det kan hevdes at mer selektive og behovsprøvde offentlige ytelser i et ikke urealistisk fremtidsbilde av den norske velferdspolitikken, og de universelle godene vil bli redusert og bygget ned. Markedene for private velferdstilbud vil øke. Årsaken til dette er det rådende

paradigmet om en økonomisk markedsliberalisme i politikk og økonomi, og denne modellen legger forutsetninger for hvordan en skal løse sosialpolitiske utfordringer (ibid.).

Ifølge Statistisk Sentralbyrås nyeste tall fra 6.mars 2018 (SSB, 2018), var gjennomsnittlig samlet fruktbarhetstall på 1,62 per kvinne, som er det laveste som er målt i Norge noen gang. I Rogaland hvor denne studien har utgangspunkt, har fruktbarheten vært høyest de siste årene. Men også her har fruktbarhetstallet gått ned i forhold til i fjor. Siden syttitallet har mors gjennomsnittsalder ved første fødsel økt fra ca 25 år til 29,3 år i 2017. Fars gjennomsnittsalder ved første fødsel er 31,7 år. Linn Stalsberg siterer Nancy Fraser og beskriver det som en omsorgskrise at kapitalistiske samfunn nå sliter med den sosiale reproduksjonen (Stalsberg, 2017). Begrepet sosial reproduksjon kommer fra Fraser og beskriver det som skal til for at vi blir dugelige mennesker; omsorg, oppdragelse, sosialisering, familie, utdanning, helse (Bergstrøm, 2015). Kapitalismen er avhengig av dugelige mennesker for å kunne fungere, fordi dugelige mennesker gjør dugelig arbeid. Og det er nettopp dette den er i ferd med å ødelegge, ifølge Fraser. Stalsberg hevder at det ulønnede omsorgsarbeidet som gjøres i hjemmet trenger å bli verdsatt, og at dette er en stor del av likestillingspolitikken. Kapitalismens press om at hver tar vare på seg selv og drivet om å komme seg fremover i konkurransen skviser ut det ulønnede omsorgsarbeidet. ”Kapitalismen, i sin moderne nyliberale form, destabiliserer omsorgen i de samme samfunnene som krever denne omsorgen for å gå rundt. Det er dermed naturlig å spørre seg om dagens system rammer kvinner hardest, ved verken å legge til rette for eller verdsette – men tvert imot ta for gitt – det gratis omsorgsarbeidet kapitalismen drar nytte av.” (Stalsberg, 2017). Dette samsvarer med Sùmers uttalelse om at en anerkjennelse av verdien i det ulønnede omsorgsarbeidet som en sosial investering må til. Og fedrene må være med. Én måte få fedrene er inn i omsorgsarbeidet, er gjennom å synliggjøre ansvaret i organiseringen av omsorgsarbeidet i det som beskrives som ”det tredje skiftet”.

3.4. Det tredje skiftet

Det tredje skiftet stammer fra den amerikanske sosiologen Arlie Russel Hochschild. Kvinner har sitt første skift på jobb, så kommer de hjem til det andre skift med omsorgsarbeidet hjemme med stell av hus og barn. Men dette skal koordineres og administreres, og ansvaret for dette kaller Hochschild for ”det tredje skiftet” (Hochschild, 2012; Smeby og Brandt, 2013). Smeby og Brandt argumenterer for at det er her mor tar det meste av ansvaret (Smeby og Brandt, 2013). Fordi at selv om utgangspunktet for likestilling ligger til rette hvor parene i

studien deres begge var i full stilling med barnet i barnehage, så de at mor likevel tok størstedelen av det moralske ansvaret for barna. At det er et høyt antall barn i barnehage gir en konsekvens i form av at familien får en ytre institusjon å forholde seg til som krever organisering, logistikk og engasjement. For eksempel ved bursdagsfeiring og ved julefeiring, eller å sørge for at barna har kledd seg ut hvis det er karneval eller å ha tykke sokker i støvlene hvis det er kaldt og vått. ”For Hochschild handler det tredje skiftet først og fremst om å takle de emosjonelle konsekvensene av tidsorganiseringen. Det henger sammen med at foreldre kan føle seg utilstrekkelige når tiden føles knapp og det er mange hensyn å ta” (Smeby og Brandt, 2013). I dette ansvaret innebærer det hvordan en viser familien utad - dette kulturelle perspektivet handler om familiens ”display” og er et viktig element i ansvaret mødre tar for familiens identitet i samfunnet. Handlingene en gjør i et family display må bli overført og forstått av relevante andre (Finch, 2007).

Hvis fedre velger bort permisjonen, tar mødre ansvaret i det tredje skiftet. De legger karrieren på vent og setter ansvaret for familie og hjem først – og mannen forsørger. Vi lever i et samfunn hvor foreldrepermisjonen er lang, og strukturene ligger til rette for at både mor og far skal kunne ta permisjon og del i hjemmelivet. Men hvis det i noen arbeidsmiljø nærmest ikke er akseptert å gå ut i pappapermisjon eller når statistikken viser at permisjon hindrer videre steg på karrierestigen, er det da et reelt valg å velge å være hjemme? Det kan være betinget av arbeidskulturen eller ansvaret en føler for jobben. Når en har valgfri pappapermisjon og én velger det bort, blir det vanskeligere for nestemann å velge permisjon. Økonomisk sett er det også ofte slik at menn tjener mest. Da vil familien tape penger på at mannen tar deler av permisjonen istedenfor mor. Dette underbygger trenden i ”husmorfamilie light”, at kvinnen velger bort sin karriere til fordel for mannen. Ifølge Smeby og Brandt må en bevisstgjøring til – en synliggjøring av det usynlige planleggingsarbeidet og koordineringen. Først når dette er synlig, kan endringer komme (Smeby og Brandt, 2013). De skiller mellom *husholdsarbeid* og *husholdsansvar*. Det har vært mye forskning på husholdsarbeid, og i hvor stor grad det har vært en økning i mennenes bidrag i dette. Men når det gjelder ansvaret for husholdningen, er ifølge Smeby og Brandt forskningen mindre omfangsrik. En forklaring på dette kan være at dette er noe som er abstrakt og vanskeligere å måle (ibid.). Planleggingsarbeid som er mentale prosesser og tanker som en har mens en utfører annet konkret arbeid – som gjerne ikke legges merke til med mindre de ikke fungerer godt. For eksempel at en planlegger middag mens en vasker tøy fordi eldstemann trenger en ren skjorte til bursdagen han skal i neste dag.

Smeby og Brandts forskning viser at selv om mødre tar mest ansvar i det tredje skiftet, tar også fedrene ansvar hvis de får slippe til. Når mennene deltar, fritar de mødrene fra ansvar i det tredje skiftet. Men det må være utenfor mors regi, ellers er det fortsatt mors ansvar selv om far utfører oppgavene. Smeby og Brandt peker på to årsaker som gjør det vanskelig for far å ha mer ansvar i hjemmet: mor må gi fra seg kontroll; og den manglende historikken, tradisjonen, for at far tar på seg ansvaret. Her viser det seg at fedrekvoten i foreldrepermisjonen kan ha en betydning: I de parene hvor fedrene tar mer ansvar i hjemmeoppgavene, har de vært i permisjon i tre måneder mens mødrene har vært på jobb. På denne måten har de tatt så stor del av ansvaret at dette henger igjen etter de også kommer tilbake i jobb. De ser hjemmet og det usynlige arbeidet som ligger i ”driften” av hjemmet. Fedrekvoten gir slik et mulighetsrom for mer likestilling i det tredje skiftet. Smeby og Brandt avslutter med at ved å få mer likestilling i hjemmet i det tredje skiftet, får mor også bedre premisser for likestilling i arbeidslivet. Ved at ansvaret er jevnere fordelt mellom mor og far, letter dette mor sitt ansvar, og hun kan oppnå bedre flyt i ansvaret på jobb og hjemme. (Smeby og Brandt, 2013). For å få til en større likedeling av ansvaret i hjemmet, etterlyses en holdningsendring i samfunnet (Sümer, 2009). For å få til en endring, må individuelle verdier og holdninger ha legitimitetsgrunnlag og gjelde for mange mennesker, nok til at det kan endre holdninger i et helt samfunn. En mulig måte å skaffe legitimeringsgrunnlag på, kan være å se verdiene og handlingsgrunnlagene til mennesker i lys av Boltanski og Thévenots ”Orders of worth”.

Disse kategoriene av verdi handler om å legitimere verdien bak en handling eller et valg. Hvordan mødrene i denne studien opplever sine verdier og valg i forhold til balansen mellom jobb og hjem, kan derfor ses i lys i et større perspektiv, i hvilke verdier som legitimeres; og av hvem de legitimeres for. Det være seg på samfunnsnivå eller individuelt nivå. Det vil si at dersom det oppstår verdikonflikt i forhold til egne verdier og forventningene rundt, vil handlingsmodellen til Boltanski og Thévenot bidra til å kunne gi et legitimeringsgrunnlag for verdiene en representerer. I forhold til forventninger og forventningspress og det å bli anerkjent sine valg, kan dette bidra til en holdningsendring og slik lette på forventningene og hindre en eventuell forventningskrise. For eksempel kan denne modellen bidra til å legitimere omsorgsarbeidet som en verdi i seg selv, og også anerkjennelse til valgene mødrene tar.

3.5. Kategorier av verdi ("Orders of worth")

En endring kommer ofte som følge av en tvist eller kritikk på det opprinnelige, ifølge sosiologene Luc Boltanski og Laurent Thévenot. De er sentrale sosiologer i det som kalles den pragmatiske sosiologien (Giulianotti og Langseth, 2016). De deler ulike konstruksjoner i det som historisk sett er kategoriene verdier kan deles inn i. Dette kaller de "Orders of Worth" - målet er å forklare hvordan mennesker og/eller organisasjoner rettferdiggjør eller legitimerer sine handlinger i ordinære situasjoner (Boltanski og Thévenot, 1999). Jeg velger å oversette dette til "kategorier av verdi" og bruker det begrepet herfra. Fokuset ligger på tvister og rettferdiggjøring i det sosiale liv, hvordan uenigheter eller kritikk må legitimeres for å være valide. Boltanski og Thévenot beskriver det som kritiske øyeblikk i det sosiale livet hvor en blir nødt til å begrunne sin handlinger med verdiene som ligger bak (ibid.) – gi et legitimitetsgrunnlag. Det er syv ulike kategorier eller samfunnsmessige institusjoner (Tabell I).

Kategori:	Verdi:
Marked (Market)	Kapital – penger og overlevelse. Kortsiktig tidsperspektiv, et her-og-nå-perspektiv. Viktige personer er kjøpere og selgere, de har verdi når de er rike. De ser muligheter i markedet, er uberørt av personlige forbindelser og har følelser under kontroll.
Industriell (Industrial)	Effektivitet. Langsiktig planlegging som tidsperspektiv. I denne verden er verdi basert på effektivitet og kan måles på en skala for profesjonelle evner (ibid.: 372). Den er knyttet til produksjon og langsiktig planlegging og investeringer. Viktige personer er ekspertene.
Samfunn (Civic)	Rettferdighet, likhet. Sivil fred er avhengig av en overordnet som holder fred, over individuelle behov eller lyster for å sikre et større gode (ibid.: 371). Det kollektive over det individuelle. Motstrider de personlige avhengighetene som en baserer Tradisjon-verdi på og andres anerkjennelse eller meninger en trenger i Berømmelse. Arbeidskraften er regulert i

	sosiale lover som baserer seg på forsøket på å implementere sosial likhet (ibid.: 371). Velferdsstatens verdier kan plasseres i dette perspektivet.
Tradisjon (Domestic)	Respekt, autoritet, tradisjon – definert ut fra fortiden. Den politiske koblingen mellom menneskene er basert på slektskap, ”face-to-face”-relasjoner og respekt for tradisjon. Hierarkiet står sentralt og menneskets verdi blir definert ut ifra dens posisjon i dette (Boltanski og Thèvenot, 1999.: 370).
Inspirerende (Inspired)	Visjon – definert ut ifra det som skal bli, å realisere noe som skal bli. Innovasjon kan plasseres her. Ifølge Boltanski og Thèvenot er denne verdien helt uavhengig av ytre påvirkninger, fordi det kommer innenfra. Kunstnere og barn nevnes som eksempel. (Boltanski og Thèvenot, 1999.: 370).
Berømmelse (Opinion/Fame)	Berømmelse, popularitet. Organisatoriske avgjørelser blir tatt ut ifra hvor populært det er. Man handler for å bli populær, og de som lykkes best, er de som blir/er mest populære. Det umiddelbare som tidsperspektiv. Menneskets verdi blir definert ut ifra hvor mange tilhengere det har, ut ifra hvor suksessfulle de er i andres øyne. Som artister, skuespillere, journalister.
Grønn (Green)	Miljø. Hvordan en kan oppnå mål for fremtidige generasjoner , for eksempel bærekraftig utvikling. Tidsperspektiv er knyttet til fremtidige generasjoner.

Tabell I: Presenterende tabell av kategorier av verdi.

Disse kategoriene opptrer sjelden alene. Oftest må en slutte seg til to eller tre kategorier av verdier. For eksempel et flyselskap er avhengig av Marked og Industriell for å overleve, men kan bruke Grønn som en måte å kompensere for dårlig rykte i et samfunn hvor det er fokus på miljø og flyenes utslipp. Så kan en argumentere for at å bruke Grønn kan også ses på som en del av merkevarebyggingen eller å øke popularitet på, og da blir Berømmelse også en aktuell verdi for flyselskapet. Boltanski og Thèvenot trekker frem kunstnere som eksempel –

Inspirerende. For å overleve økonomisk som kunstner er en avhengig av at noen kjøper kunsten – Marked (ibid.: 370).

Ved å bruke kategorier av verdi kan vi bedre forstå partene dersom et spenningsfelt eller konflikt skulle oppstå. En ser det for eksempel i skoler og sykehus i offentlig sektor, hvor som følge av hybridledelse det oppstår konflikt dersom lederen eller rektoren i en skole ikke har bakgrunn eller utdanning som lærer, men administrativ eller økonomisk utdanning. Denne konflikten utspiller seg som en konflikt mellom profesjonell logikk og forretningslogikk. Den profesjonelle logikken er hva som er best for barna i skolen, noe lærere er utdannet til å kunne, og som også motiverer dem. Forretningslogikk handler om økonomi og effektivitet, hva som er best for skolen som en organisasjon som skal være kostnadseffektiv. Ser en på de forskjellige kategoriene, kan en forretningslogikk knyttes til Marked og Industriell verdi, mens profesjonell logikk trolig passer best innen Samfunn (civic) og kanskje også Inspirerende.

Selv om disse kategoriene er mest brukt som avklaring av interessefelt i organisasjoner, kan det argumenteres for at de kan brukes ifra et menneskeorientert ståsted i sammenheng med familien i samfunnet og individets behov for å bli anerkjent ut ifra deres måte å leve i dette samfunnet på. Boltanski og Thévenot mente at handlingsmodellen skulle kunne brukes til å forklare endring på makro- og mikronivå. Legitimitetsgrunnlaget bestemmer hva som er gyldig innen et gitt felt eller i samfunnet, og hvis en kritikk blir gjentatt nok ganger eller reformulert, vil det potensielt kunne oppstå en endring (ibid.). Velferdsstaten legger strukturelle føringer med incentiver til at alle som kan jobbe, skal jobbe (Arbeidslinja). Ved å følge disse strukturene, anerkjenner en da at dette er gyldig gitt i samfunnet. Hvis en fokuserer på at mødre er forskjellige og har individuelle ønsker, og at omsorgsarbeidet har sin egen verdi, kan dette få gyldighet om mennesker legitimerer dette, og slik kan en oppnå en holdningsendring.

Mennesker gjør politikken og idealene gyldige gjennom å anerkjenne verdiene, og slik er de med på å påvirke sine egne liv eller handlingsrom. En bekrefter verdiene gjennom valgene en tar, som er individuelle og subjektive, men likevel påvirket av omgivelsene. I et kapitalistisk samfunn hvor legitimitetsgrunnlaget er basert på verdiene Marked og Industriell, vil det da være vanskelig å ikke bli påvirket av disse verdiene i sine egne valg. For mange kan det da også skje at en ikke lenger er bevisst sine valg, fordi en følger strømmen, eller de rådende verdiene som er i kulturen i samfunnet. Det kan føre til en forventningskrise, fordi prestasjonspresset utenfra om hva som er legitimt treffer på flere ulike nivå; som mor, som hjemskaper og som karrierекvinne. Det handler om ens personlige liv og livet i relasjon til

andre som en del av et samfunn, og påvirker en i forhold til valgene en tar. Å ta valg og å være bevisst sine valg, er et eksistensielt spørsmål.

3.6. Eksistensialisme

”Mennesket er intet annet enn sin gjerning, det eksisterer bare i den utstrekning det virkeliggjør seg selv, det er altså intet annet enn summen av sine handlinger, intet annet enn sitt liv.” (Sartre, 1947/63. s 23).

Ifølge Jean-Paul Sartre er mennesket ikke annet enn det gjør seg til – det er eksistensialismens første prinsipp (Sartre, 1947/1963). Først eksisterer mennesket, men dets vilje til å eksistere gir mennesket essens eller identitet. Det gjør mennesket ansvarlig for det det er. I denne viljen ligger valgene, en plan hvor mennesket ser seg selv som et subjekt i en verden. Derfor har mennesket fullt ansvar for sin eksistens (ibid.). Det betyr ikke at det kun har ansvar for seg selv som subjekt eller individ, men for alle mennesker. ”Når vi sier at mennesket velger seg selv, mener vi at enhver av oss velger seg selv; men i det ligger også at idet individet velger seg selv, velger det alle mennesker” (ibid. s. 10). Dette er viktig i forhold til hvilke valg mødrene i undersøkelsen velger for seg selv. Det handler om identitet og hvilken mening en ønsker å fylle livet sitt med, og hva en ønsker for barna sine. Ser en dette i lys av Sartre, handler det også om hva en ønsker for samfunnet en lever i. Ved å skape oss selv som vi vil være, viser vi også hvordan vi vil at alle mennesker skal være. Og ved å velge, viser vi verdien i det vi velger. Sartre sier at alle burde alltid spørre seg selv: ”Hva ville skjje hvis alle mennesker gjorde som jeg?” (ibid. s. 11).

Med valg kommer angsten i eksistensialismen. Men det hindrer en ikke i å ta valget, det er selve betingelsen for å kunne handle (ibid. s. 13). Fordi den medfører at en forutser ulike muligheter før en velger det valget som for en har mest verdi. Det er en del av handlingen. For å forutse ulike muligheter, er det derfor nødvendig at valgmulighetene er synlige for menneskene. Sartre sier også at Ponges utsagn om at ”mennesket er menneskets fremtid” er helt riktig (Sartre, 1948/63 s. 16); mennesket skaper mennesket i et eksistensialistisk perspektiv. Dette samsvarer med kategoriene av verdi hvor menneskene er med på å påvirke verdiene som råder, for eksempel i samfunnet, ved å bekrefte verdiene og rettferdiggjøre dem ved å ikke gi dem motstand.

Mennesket er fritt og velger selv. Vi velger selv vårt vesen. Om en ikke velger, velger en da også (ibid. s. 31). Når mennesket skaper mennesket, handler det om kultur, verdier og holdninger. Derfor kan en i så måte skape endring ved å være bevisst sine verdier og holdninger som ligger til grunn for valgene en tar og handlingene en gjør. Tilbake til

eksemplet med fedre som hjemskapere – ved å ta mer ansvar i hjemmet og for familien, vil en gjennom dette valget og den påfølgende handlingen skape verdier og holdninger til dette til barna sine, som igjen vil handle deretter. Et menneske som velger og handler ut ifra kapitalistiske og materielle verdier, vil påvirke omgivelsene til å vurdere om de vil gjøre det samme. Slik blir en påvirket i relasjonelle forhold mellom hverandre, derfor velger en ikke bare for seg selv, men for andre mennesker, ifølge Sartre. En opplever seg selv i forhold til andre, og dette påvirker en til valgene en tar.

For å kunne ta valg, kreves bevissthet. Bevissthet er i ifølge Kierkegaard ikke selve opplevelsen, men den ”oplevendes forhold til det oplevde, og dermed også den oplevendes subjektivt interesserende forestilling om sig selv i forhold til det oplevde.” (Nordentoft, 1972: 124). Bevisstheten er alltid bevisstheten om noe. Alle individ har en forestilling om seg selv og en opplevelse og vurdering av seg selv. Dette er selvpersepsjon. Denne oppstår i kraft av forholdet til noe annet, ikke i individets forhold til seg selv (ibid.: 251). Sartre sier at bevissthet og fenomen er måter å være på. Bevissthet er ”væren-for-seg”, mens fenomenet er det som viser seg for bevisstheten – ”væren-i-seg”. Til sammen utgjør de en enhet (Sarte/Vestre, 1943/66). Hvis fenomenet da er hvordan verden viser seg for individet, det være seg gjennom samfunnets strukturer, kulturen en lever i og individets rolle i dette, vil valgene en tar være individuelle valg ut ifra bevisstheten om hvordan fenomenet viser seg for hver enkelt.

Det viktigste i Kierkegaards eksistensialisme er ikke valgene en tar, men at en velger. På den måten er mennesket et resultat av sine valg (Hägg, 2007). Han beskriver to sannheter; **en subjektiv sannhet** – en sannhet som er viktig for en selv, som skaper et personlig engasjement og eksistens i ens liv. En motsetning til dette er ”Besteborgeren” (Spissborgeren) (ibid.). Kierkegaard beskriver ”Besteborgeren” som et menneske som ikke lever et reflektert liv. Den som følger strømmen og retter seg etter skikk og bruk. Den reflekterer ikke over sine valg og er heller ikke bevisst at en foretar valg. Den vet heller ikke konsekvensene av sine valg. Den andre av Kierkegaards to sannheter er **den objektive sannhet**, som er sann hvis den stemmer overens med gjeldende faktiske saksforhold. Dette kan en på mange måter overføre til forholdet mellom henholdsvis samfunnsvitenskapen og naturvitenskapen. I denne studien ligger fokuset på den subjektive sannheten i forhold til subjektet og forståelsen av sosiale fenomener.

3.7. Forståelsen av sosiale fenomener

En kan ikke etablere lovfestet kunnskap om sosiale fenomener, slik en kan med naturlige fenomener (Madsbu, 2011). Det handler om fortolkninger, og språket – de ord og begreper – mennesker og forskere bruker for å forklare fenomenet. Herbert Blumers *sensitizing concepts* (Madsbu, 2011) er et av de viktigste prinsippene i kvalitativ forskning. Det er en analyseteknikk som ”tar utgangspunkt i menneskers egen forståelse av sin verden og er et analyseredskap for utvikling av vitenskapelige teorier og begreper” (ibid: 69). Denne erkjennelsen i å forstå hvordan mennesker fortolker sitt eget liv, hviler på tre premisser (ibid.:79):

- **Første premisset** er at mennesket handler i forhold til noe ut ifra hvilken mening det har for dem.
- **Andre premisset** handler om at meningen bak handlingen springer ut ifra den sosiale interaksjonen som mennesket har med sine relasjoner eller omgivelser.
- **Tredje premisset** er at mennesket går igjennom en fortolkningsprosess for å håndtere og modifisere disse meningene.

Mennesket søker mening gjennom fortolkning av relasjonen til sin omverden og andre mennesker, ting og hendelser. Mening blir som sådan relasjonell. Fortolkning skjer via språket, og da begreper. For å knytte abstrakte teorier sammen med empirisk virkelighet, trenger en begreper (ibid.:79). Madsbu legger til et fjerde premiss, hvor forskeren når den ser på samfunnsfenomener fortolker og teoretiserer menneskets egen fortolkningsprosess. Det er dette som ligger til grunn for den innsamlede relevante empirien. Blumers poeng er at fellen en samfunnsforsker kan havne i, er at den låser seg til bestemte definisjoner og begreper. Det oppstår et problem når begrepet blir konstituert ut ifra generell betraktning og ikke en empirisk spesifisering, uten referanser til empirisk virkelighet – som å tegne et kart over et område en ikke har vært i. Da kan ikke begrepet brukes for analyse av virkeligheten heller (ibid.: 80). Noe av kritikken til Sensitizing concepts er at begrepene er for vage, at de kan ikke si noe generelt utover det de beskriver. Madsbu forklarer dette med at begrepene må forstås som representasjoner av virkeligheten, og ikke som eksakte eller generelle beskrivelser av virkeligheten (ibid.: 82). Begrepene kan i løpet av analyseprosessen konkretiseres og bli mindre vage, og representere den empiriske konteksten de er fra.

I denne studien er det igjennom empirien kommet frem flere sentrale begreper som tas opp. Det handler om valg, om verdier og om forventninger; om forventningskrise. Og det handler om samvittighet – i hovedsak dårlig. Disse begrepene må ses i lys av konteksten mødrene befinner seg i, hvis en skal følge Blumers måte å forstå sosiale fenomener på.

Blumers premisser kan også ses i lys av Kierkegaards teori om det bevisste mennesket, og hvordan menneskene tar bevisste valg ut ifra meningen eller verdien som ligger til grunn for valget. Da ser en menneskers handling ut ifra opplevelsen av seg selv i forhold til verden, og som i premissene ovenfor, at mennesker handler ut ifra meningen det gir dem i forhold til omverdenen og relasjonene til menneskene i den. Hele denne studien handler om mødrenes opplevelse av seg selv i forhold til sin omverden, sine valg og hvordan valgene de tar er påvirket av relasjonene de har til menneskene rundt seg, til arbeidet og til samfunnet. Valgene de tar gir ringvirkninger på dem selv og familien, men legger også føringer for hvilke verdier samfunnet og kulturen bygger på. Derfor vil jeg argumentere for at bevisste valg vil gi grunnlag for et samfunn basert på verdier menneskene i det kan kjenne seg igjen i og identifisere seg med. Å forstå sosiale fenomen som å sette ord på noe ikke alle ser, men som likevel er der, vil da gi rom for endring og utvikling til det bedre for alle her og nå, men også i et langsiktig perspektiv.

Å utforske hvordan mødre opplever sine verdier og valg i forhold til balansen mellom jobb og hjem, kan belyse hva som ikke alltid er like synlig. At fedre noen ganger ikke er klar over ansvaret som ligger hos mødre i det tredje skiftet, kan kanskje også utvides til en samfunnsmessig oppfatning; at ansvaret og stresset forbundet med husholdsansvaret ikke er synliggjort fordi det er så vanskelig å se. Å bruke fenomenologisk metode og beskrive hva mødre opplever kan da bidra til å synliggjøre dette sosiale fenomenet.

4. Metode

4.1. Valg av metode

4.1.1. En kvalitativ studie

Denne studien er en empirisk studie hvor jeg tar i bruk kvalitativ metode. Jeg har samlet empiri i form av dybdeintervjuer med åtte kvinner som er småbarnsmødre. Det er umulig for meg å nullstille meg til hvert intervju, uten å ta med meg informasjonen jeg har samlet meg fra det første intervjuet og videre til det neste, osv. Som Heraklit en gang sa: ”En kan ikke gå ned i samme elv to ganger” (Hägg, 2007). Derfor kan en i så måte si at intervjuene til en viss grad har blitt det en kaller for kumulative intervju (Aase og Fossåskaret, 2015). I et kumulativt intervju tar intervjuer med seg det den lærte seg i et intervju videre inn til det neste. Det har jeg gjort til en viss grad, uten at jeg har tatt med meg tidligere informanternes svar inn i nye intervjuer. Men de har nok påvirket meg, bevisst eller ubevisst. En ser hvor de svarer

hva og kobler dette sammen i hodet uten nødvendigvis ytre noe om det til informanten en intervjuet der og da.

Mine erfaringer er annerledes i det åttende intervjuet i forhold til det første. Jeg vil likevel hevde at det ikke har påvirket meg i negativ forstand, i forhold til spørsmålene jeg stilte til hver informant, kunne jeg tilpasse og tilspisse dem. Derfor fikk den første informantet et mer røft utkast av spørsmål jeg stilte, i forhold til de neste som jeg fikk tilpasset spørsmålene bedre til. Dette var jeg åpen om til informantet, at hun var den første, og det ble ikke noe nevneverdig problem. Et eksempel er spørsmålet om verdier (vedlegg 1). Å spørre informantet om hvilke verdier hun hadde, førte til noe forvirring. Mange har et forhold til begrepet verdi, men å kunne forklare det, viste seg å være vanskelig. Jeg begynte derfor raskt å følge opp dette spørsmålet med ”Hva er viktig for deg?” som videreførelse av spørsmålet om verdi. Jeg innledet derfor fra og med informant nummer to spørsmålet med å spørre om de hadde noe forhold til begrepet verdi, noe mange sa ja til, men når de da skulle gå inn på det ikke fant helt ordene som kunne beskrive hva det innebar. Å spørre hva som var viktig for dem derimot, var enklere å svare på.

Jeg valgte å gjøre en kvalitativ studie fordi jeg ville intervjuer mennesker. Med en problemstilling som er så opptatt av individers egne oppfatninger, var dette en selvsagt metode å bruke. Kvantitative undersøkelser fra Statistisk Sentralbyrå og OECD har jeg brukt som supplement eller hjelpemiddel til å understreke ulike poeng. Utover dette ville ikke en kvantitativ undersøkelse gi meg svar på en tilfredsstillende måte. Det vil si at en kvantitativ studie kan gi svar på omfang eller utbredelse og samvariasjon. Det kunne gitt svar på hvor mange småbarnsmødre som heller ville vært hjemmeværende enn yrkesaktiv og vice versa, det kunne gitt svar på hvor mange som synes det er vanskelig å finne en forsoning mellom jobb og hjem. Det kunne vært spennende å se tall på det. Men det ville ikke gitt noen svar på **hvorfor** det er slik, og hvordan mødrene **opplever** forsoningen mellom jobb og hjem. En kvalitativ undersøkelse ble derfor et naturlig valg i denne studien.

Med kvalitativt intervju som metode, har jeg en induktiv forskningsstrategi hvor hensikten med resultatene er at de kan gå fra det særegne til det generelle. Med det mener jeg at selv med en relativt liten gruppe informanter, kan noe av resultatene som kommer frem indikere retning for videre forskning eller hva som vektlegges hos norske småbarnsmødre. Det impliserer hva som er den opplevde virkeligheten for småbarnsmødre i vår samtid. Ifølge Aase og Fossåskaret er de svarene som kommer frem i et intervju ikke produsert, formulert eller forvaltet som respondentens individuelle eiendom (Aase og Fossåskaret, 2015). I et ustrukturert intervju med en dialogisk, interaksjonistisk vending, ser en intervjudata som et

produkt av samhandlingen mellom informant og intervjuer, en produksjon av mening (ibid.). Aase og Fossåskaret referer til Briggs og forklarer at intervjumaterialet er uttrykk for ”allerede eksisterende kulturelle diskurser og kollektive erfarings- og tankemønstre” (ibid.: 109). Intervjumaterialet er i så måte ikke kun refleksjoner av egen individuell erfaring. På denne måten mener jeg at det induktivt kan skapes en større forståelse av samtidens småbarnsmødre i et videre samfunnsperspektiv. Dette kan en knytte til konstruktivisme, hvor en ser på individets og samfunnets opplevelser av hva som er virkelig, som et produkt av aktørenes sosiale interaksjon (Madsbu, 2011). Ved å fortolke andre menneskers oppfatning av sosiale fenomener, som forsoningen mellom jobb og hjem, kan det gi et større bilde på hvordan mødre opplever dette fenomenet i vårt norske samfunn.

Jeg var tidlig klar på at i et så stort forskningsfelt måtte jeg snevre inn problemstillingen og derfor peile spørsmålene i intervjuguiden inn på å dreie seg om valg og opplevelsen av å være yrkesaktiv småbarnsmor. Det var dette som var hovedtema for forskningen. Men det viste seg at mødrene var ikke så opptatt av valg, valg ble som noe innlysende, mens begrepene rundt valg ble mer reflektert. Bakgrunnen for valgene deres, som i verdier, og konsekvensene av valgene deres, som i forventninger fra omgivelsene. De fortalte om forventningspresset som var rundt dem, hva andre sa og gjorde og hva som føltes riktig og galt. Mange snakket om dårlig samvittighet, og at det kom fra ytre krav om å prestere både som mødre, karrierekvinner og som hjemskapere. Dette har jeg tatt med i oppgaven som ett av hovedtrekkene i studien, og beskrevet det som forventningskrise. Empirien fortalte meg at dette ble et veldig viktig element, det var veldig spennende å se at det var så mange meninger om dette.

Denne dårlige samvittigheten de fortalte om hadde de fordi de ikke følte de svarte til forventningene rundt dem, eller så snakket de om en nærmest påtvungen dårlig samvittighet fra omgivelsene over å ha tatt valg som ikke ble anerkjent av andre. Flere av disse utsagnene kom som følger av at det var ustrukturerte intervjuer, og jeg ville høre informantene ferdig for å finne nye begreper som informantene kom frem med selv, som jeg kunne bruke i analysen. Dette hang sammen med at studien handlet om mødrenes opplevelse av et sosialt fenomen, og det ble derfor viktig å ta med deres begreper i den sammenheng. At flere tok opp samme tematikk, viser at dette er et høyst aktuelt forskningstema som krever oppmerksomhet.

To spørsmål som dukket opp ut ifra erfaringen jeg fikk fra første intervju, ble to spørsmål jeg likte veldig godt, som førte til reflekterte svar. Spørsmål som ga gode subjektive beskrivelser fra mødrene. Det var:

- Hva er det vanskeligste med å jobbe som småbarnsmor?

- Hva er det beste med å jobbe som småbarnsmor?

Mange måtte tenke lenge her. Disse spørsmålene var ikke i min opprinnelige intervjuguide. Mitt opprinnelige spørsmål var et oppfølgingsspørsmål til spørsmål om egne refleksjoner rundt rollene som mor og arbeidstaker og balansen her; ”Hvordan opplever du balansen mellom din rolle som arbeidstaker og din rolle som mor?”, og lød som sådan ”Er det utfordringer knyttet til dette? I tilfelle, hvilke?”. Egentlig fant jeg vel ut at det var enklere å oppnå et godt intervju når det ble formet som en samtale eller dialog hvor jeg snakket med mine egne ord i forhold til å lese opp ferdig nedskrevne spørsmål. Intervjuguiden ble i så måte mer som et verktøy eller en mal for å holde oss til poenget og oppnå informasjonen jeg trengte, men at jeg tilpasset dette i hvert intervju til å fremme en god dialog. Derfor vil jeg si at intervjuene var ustrukturerte i form, fordi det ustrukturerte intervju er fleksibelt og dialogisk (Aase og Fossåskaret, 2015). Dette var en metode jeg bevisst brukte, siden dette var en fenomenologisk tilnærming og informantenes måte å se fenomenet på var i sentrum. Jeg mener at det var på denne måten informantenes erfaringer kom best frem, fordi de slappet bedre av da og kunne fortelle i en mindre kunstig kontekst.

4.1.2. Empiri og teori

Å knytte datainnsamlingen til teori var spennende og utfordrende. Det er ikke den vanligste tilnærmingen å knytte likestillingspolitikk til eksistensialisme og endringsledelse. Teorien til Boltanski og Thévenot brukte vi mye i endringsledelse, både i forhold til å formgi organisasjoner og i organisasjoners samfunnsansvar. Men det er egentlig sosiologisk teori, og jeg visste at jeg kunne bruke denne teorien i forbindelse med å legitimere verdier, handlinger og valg på subjektivt nivå. Fordi nettopp denne legitimeringen eller anerkjennelsen viste seg å være viktig for informantene. Kjønnforskning og likestillingslitteratur ble naturlig nok også viktig, her fant jeg teoretiske begreper og annen forskning innenfor samme tematikk. Begreper som defamilisering og refamilisering, den sosiale reproduksjon, samt det tredje skiftet er eksempel på begreper jeg kunne bruke som teoretiske knagger til å knytte empirien opp mot. En ekstra rikdom fant jeg i eksistensialismen, med Kierkegaard og Sartre. Dette mener jeg ligger som et fundament for oppgaven, eller som en sky over, fordi refleksjonene rundt begrepet valg og hvorfor dette var så viktig for informantene, ga en forståelse for hvordan dette når helt inn i kjernen på menneskene, på identiteten. Selv om jeg bare intervjuet åtte mødre, ga de eksistensialistiske tankene perspektiv på subjektet i samfunnet og den subjektive sannhet. Jeg sa i problemstillingen at jeg ønsket å vite hvordan mødre *opplever*

sine valg og verdier – det mener jeg eksistensialismen la et godt fundament for i forhold til hvordan en skulle beskrive og begrunne dette. Jeg vil hevde at ved å forsøke å forstå subjektene, vil en bedre forstå samfunnet. Og slik kan en legge til rette for et godt samfunn.

4.3. Begrensinger

Disse kriteriene måtte oppfylles for å delta i undersøkelsen:

- Informanten må være en kvinne som er i en tradisjonell kjernefamilie med mann og felles barn mellom 0-10 år.
- Informanten må være eller ha vært ansatt i full jobb eller tilnærmet full jobb.
- Fortrinnsvis høyere utdanning, men ikke et krav.

Siden formålet med studien var mødre, var det viktig å begrense studien til kvinner med små barn. Små barn har et helt annet behov for oppfølging og organisering enn større barn som er mer selvstendige. Med små barn satte jeg grensen mellom 0-10 år, men det er klart at når barna begynner på skole, er mange allerede mer selvstendige med tanke på at de kanskje går til og fra skolen selv. Men da er det andre behov som melder seg, som logistikk og organisering i forhold til fritidsaktiviteter og sosialisering, spesielt sistnevnte faktor som ofte krever foreldrenes tilstedeværelse og tilrettelegging. Jeg var i tvil om hvor vidt jeg skulle inkludere alle småbarnsmødre i undersøkelsen, det virket på mange måter arrogant å kun ville intervju dem som var i tradisjonell kjernefamilie med en mann, spesielt siden det finnes så mange andre familiekonstellasjoner det kunne vært interessant å se nærmere på. Alenemødre er en stor gruppe som jeg også utelukket, det ville blitt for stor forskjell i det fundamentale i valget – ikke mange alenemødre har samme mulighet til valg om å være hjemmeværende eller å jobbe deltid, med tanke på at de er aleneforsørgere. Uavhengig av hvilke verdier en har, vil det økonomiske ofte veie tyngre enn selvrealiseringen det innebærer i å kunne velge. Å utelate fedrene var også et slikt stort steg. Jeg skulle gjerne studert mennene, og gjerne da ektefellene/samboerne til informantene, og deres synspunkt, og det er noe jeg kunne forsket videre på i en annen sammenheng. Mye av forskningen som er gjort, er gjort nettopp på begge to i et forhold (Halrynjo og Lyng, 2010; Aarseth, 2010; Aarseth, 2011; Smeby og Brandt, 2013). Det ville sannsynligvis gitt et mye bredere perspektiv og mer omfang. Men jeg var opptatt av mødrene i denne studien, og ville ha fokus på kun disse fordi jeg mener at det å være kvinne og overgangen til moderskapet medfører så store omveltninger både i forhold til sin egen identitet og rolleoppfatning, og fordi forskningen viser at mødre er under stort press (Hochschild, 1997; Smeby og Brandt, 2013), at jeg ville utforske dette.

For å kunne reflektere over verdier og valg i forhold til yrkesdeltakelse og det å få barn, var det viktig at informantene hadde erfaring med å være arbeidstaker. Uten det ville det bli hypotetiske antakelser som ikke kunne spores tilbake til reelle erfaringer. Dette var et viktig elementet i kriteriene. Enten om de var arbeidstakere i tiden jeg intervjuet dem er ikke, var dette avgjørelser som lå dem nært i minnet og de kunne derfor fortelle historier, erfaringer og refleksjoner som lå nært knyttet til problemstillingen min.

At jeg ønsket at de fortrinnsvis hadde høyere utdanning, var et mindre viktig element i kriteriene jeg hadde. Jeg tok det med som et kriterium fordi det kunne snevre inn søket etter informanter til et smalere og mer sammenlignbart utvalg. Men jeg ville likevel ikke legge det som en hindring hvis noen ønsket å bidra til studien og ikke hadde høyere utdanning. Etter disse begrensningene var satt, var det på tide å finne utvalget. Informanter som ville være med i undersøkelsen.

4.4. Utvalget

For å komme i kontakt med småbarnsmødre som kunne være informanter, valgte jeg å henge opp en plakat i en åpen barnehage i Rogaland. En åpen barnehage er ikke en tradisjonell barnehage hvor en leverer fra seg barnet, men et møtested for barn sammen med voksne (foreldre, dagmammaer, besteforeldre). Det er et offentlig tilbud uten krav om barnehageplass, derfor vil forskjellige personer komme innom fra dag til dag. Med utgangspunkt i dette, håpet jeg å komme i kontakt med noen som interesserte seg for temaet og ville melde seg frivillig ved å ta kontakt med meg. Jeg visste at dette ga visse begrensninger. For eksempel ville dette kun være synlig for kvinner som allerede var hjemme med barn, enten hun var hjemmевærende, i permisjon eller i deltidsarbeid. Likevel kunne det åpne porten for å komme i kontakt med informanter. Og ved å henge plakat opp i barnehagen var jeg sikret at de hadde små barn. Samtidig har en åpen barnehage et større og mer spredt klientell enn det en vanlig barnehage gjerne har. Noe annet jeg måtte ta i betraktning var at ved å be folk om å melde seg frivillig, ville det bety at det var mødre som hadde en mening om temaet, som gjerne engasjerte seg for dette. Men jeg søkte etter mødres refleksjoner, og ved at de tok kontakt selv, var sannsynligheten større at det var informanter som hadde tanker om temaet. Tre kvinner meldte seg til meg via den åpne barnehagen. Ikke så mange som jeg hadde trodd og håpet på. I tillegg brukte jeg snøballeffekten. Her fikk jeg fem informanter via noen som kjente noen, som kjente noen. Målet mitt var mellom 7-10 informanter, så jeg var fornøyd med åtte.

I forhold til lokasjon, peilet jeg meg inn på Rogaland, fordi jeg bor her og da kunne utføre intervjuer ved å bruke bil. Kun én av informantene er for tiden bosatt et annet sted på grunn av jobb, men hun er herfra og vi kunne ta intervjuet over telefon. Resten av mødrene møtte jeg personlig til intervju. Ved å ha informanter i nærområdet, kunne noen av informantene være fra by eller bygdestrøk. Flere av dem hadde refleksjoner angående forventninger og lokasjonsbaserte holdninger fra andre. Dette beriket etter min mening empirien.

Alle mødrene jeg intervjuet hadde høyere utdanning, utenom én, som var i permisjon fra sine studier på universitetet og ikke ferdig utdannet. Jeg ser at det har en viss innvirkning på datamaterialet. At alle har høyere utdanning, kan indikere at det er gjerne i likestilte familier at en er mer opptatt av denne problemstillingen.

Av de åtte mødrene, var to ansatt i privat sektor (Bea og Clara), og én tidligere selvstendig næringsdrivende, Ella. Fem var i offentlig sektor. Den ene av disse fem, Hanna, kunne fortelle om interessante erfaringer fra stedet hun var tidligere ansatt i, som var en privat bedrift. Nå har hun en lederstilling i offentlig sektor. Dina og Frida var lærere i henholdsvis ungdomsskole og barne- og ungdomsskole. Anne var sosionom på barneskole. Gabriella var barnehagelærer. Selve tallet på hvem som arbeidet i hvilken sektor var tilfeldig på grunn av måten jeg fikk informanter på, men ga viktige perspektiv på og erfaringer med arbeid i privat næringsliv i forhold til offentlig sektor. Informantenes alder var fra 29-41, og alle hadde 1-3 barn mellom 0-10 år. De som var i heltids- eller gradert permisjon i tiden intervjuene ble tatt, var Clara, Ella, Dina, Frida og Anne.

Mødrene i utvalget forteller om hva andre de kjenner gjør, for eksempel når det gjelder å "følge strømmen" og levere barna i barnehage tidlig og fortsette til jobb. Men kun tre i utvalget mitt gjør egentlig dette. De resterende fem har tatt valg som angivelig går mot strømmen, hvis vi ser på tall som viser antall ettåringer i barnehage og mødre i arbeid. Hvordan kan det ha seg at en såpass stor andel av utvalget her gjør dette? Jeg tenker at det er sannsynlig at temaet i denne studien begrenser seg til de som har reflektert over valgene en gjør i forbindelse med jobb og hjem. At informantene også måtte ta initiativ til å bli intervjuet, la nok også føringer for at de som var over gjennomsnittet engasjerte i temaet meldte seg. Det var også tydelig i intervjuprosessen – mange av mødrene var glade for at dette feltet ble forsket på og at deres stemme ble hørt. Det kunne vært spennende i en eventuell videre forskning på temaet å samlet informanter på en annen måte hvor de som ikke er så interessert, men som fyller kravene for utvelgelsen, også ble fanget opp. Og sett om det hadde en innvirkning på resultatene.

Mitt mål med undersøkelsen er ikke å finne en løsning på hvordan en oppnår balanse mellom jobb og hjem. Jeg er klar over at et utvalg på åtte mennesker ikke dekker nok til å være en stor studie i seg selv. Men det kan gi grunnlag for videre forskning eller rette søkelyset på hvor det kan behøves videre forskning, som en innledende studie.

4.5. Datainnsamling

Ved å gå metodisk til verks, må en som forsker samle inn data som er relevant for problemstillingen. En må sørge for å kontekstualisere intervjuet riktig ved å få frem temaet som informanten er rekruttert på og få frem hans eller hennes fortolkninger av tema og omverden. Jeg valgte å ha noen få spørsmål med intensjon om at de skulle gi lengre, reflekterte svar, som en kunne følge opp med oppfølgingsspørsmål. Å begynne i det generelle med å få høre om informantens familieliv og yrkesliv, og erfaringer rundt temaet. For så deretter å zoome inn på nøkkelspørsmål ved verdier, valg og forventninger, og så zoome ut igjen på refleksjon over om ”hvis noe kunne vært annerledes, hva ville det ha vært?” og ”Ville det ha endret deg til å ta andre valg?”. Formålet med de spørsmålene var å få informanten til å tenke over endring, over hvilke områder dette ville vært ønskelig.

I noen hypotetiske scenarioer var hensikten å få frem generelle meninger på spesifikke områder.

- Det første scenarioet var ”Hvis alt lå til rette for at du kunne komme tilbake i jobb to uker etter fødselen – ville du gjort det?”.
- Det andre scenarioet var ”Hvis ikke pensjonspoeng eller karriereutsikter i jobben din hadde noen betydning for lengden på permisjon, ville du ha vært hjemme lenger? Evt hvor lenge?”
- Det tredje scenarioet var ”Ville du vært hjemmeværende mor hvis økonomi ikke var et spørsmål eller av betydning?”

All data jeg samlet inn på lydbånd, transkriberte jeg. Dette gjorde analysen lettere, praktisk sett. Jeg valgte ut kategorier ut ifra materialet jeg fikk inn, og samlet dette til kategorier om valg, verdier og forventninger. I tillegg kom de hypotetiske scenarioene og refleksjonene om endringer. Siden jeg kjenner temaet godt, mener jeg at spørsmålene fanget godt opp problematiseringen av hjem og jobb, slik at det empiriske materialet kunne knyttes til teori og problemstilling. På den andre siden var det viktig at jeg var bevisst min nære tilknytning til forskningstemaet.

Når det gjelder informantene og deres personvern, meldte jeg prosjektet mitt til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) og fikk tillatelse til å gjennomføre prosjektet. Alle informantene har gitt samtykke til at de er med i denne studien. De har fått anonyme navn, og jeg har ikke tatt med informasjon som kan spores tilbake til informantene. Studien er foretatt i Rogaland, men noe nærmere beskrivelse av hvor de bor er ikke tatt med. Det eneste er om de bor i bystrøk eller mer landlige strøk.

4.6. Refleksjoner rundt mitt ståsted som forsker

Jeg tror at min rolle som forsker i dette feltet blir styrket av at jeg også er mor. Jeg kjenner til mye av konfliktene, tankene, problematikken som mange mødre har, og kan forstå dette. Ved at det er et tema jeg er genuint interessert i, kan bidra til at jeg får tillit hos informantene, som igjen kan gi mer ærlige svar fra dem. Det vil igjen styrke reliabilitet og validitet i empirien. Det jeg må være obs på er at jeg hele tiden må ha i bakhodet at jeg er forsker, og at mine meninger og synspunkt ikke nødvendigvis er de samme som andre har. Jeg er veldig bevisst på at andres erfaringer og meninger gir større dybde i studien som da bare blir enda mer sammensatt. Det er også en etisk problemstilling når en skal fortolke andres fortolkninger, som en dobbel hermeneutikk. Fordi fortolkninger kan ha feilmargin slik at informanten ikke kjenner seg igjen i studien. Det er meg som forsker sitt ansvar å gjengi empirien slik at oppfatningene samsvarer med det deltakerne har kommet med. En måte å unngå slike situasjoner er å gjengi sitater, og deretter sin tolkninger av dette. Da er det tydelig hva som er forskerens fortolkning og hva som er informantens.

Mødre og det å forsone yrkesliv med omsorgslivet hjemme er et tema som ligger nært for meg, noe jeg brenner for. Å høre andre mødre fortelle og reflektere har vært veldig spennende og engasjerende. Min utfordring har vært å moderere engasjementet slik at det ikke renner over. På den andre siden har personlig interesse en positiv virkning på studien, på hvordan budskapet og hensikten blir formidlet og i hvor stor grad en jobber for et best mulig resultat. Ulemper ved at jeg er så nær feltet jeg studerer, er at jeg lett kan identifisere meg med problemstillingene mødrene kommer med. En utfordring er å ikke bli altfor påvirket av de forskjellige historiene. Stresset med å ikke strekke til på de forskjellige arenaene har jeg kjent på selv, det var én av grunnene til at jeg ønsket å utforske dette temaet. Men ikke alle har kjent på dette, og det er viktig for meg å belyse at dette er individuelle, subjektive opplevelser. Det er derfor det ble viktig å ta med det eksistensielle perspektivet på forskningstemaet, for det var her jeg fant dybden og det fundamentale i det å leve, eller

hvordan en velger å leve livet sitt. Denne tilnærmingen mener jeg gir mange svar på spørsmålene om bevissthet og betydningen av å ha valg.

5. Resultater og analyse

5.1. Valg

Det kan se ut som om kvinners økte handlings- eller mulighetsrom for utdanning og arbeid også åpner for økt bevissthet rundt egne valg på flere områder. Forskning viser at ekspertenes uttalelser kan være på kollisjonskurs med menn og kvinners egne oppfatninger (Halrynjo og Lyng, 2010). Dette samsvarer med Sùmers forskning hvor hun vektlegger at det må bli større fokus på hva kvinner eller mødre selv ønsker. Dette studiet er et bidrag til denne forskningen. Tradisjonelt sett har mannen forsørget familien mens kvinnen har vært hjemskaper, mer eller mindre som tvang eller tilpasning til det tradisjonelle samfunnets normer. En moderne versjon er at om mor tilpasser seg fars jobb, så er dette noe de har kommet frem til og valgt i sammen som familie (Halrynjo og Lyng, 2010). Trebarnsmor Frida (35):

”Da jeg var ferdig med permisjon for han eldste, jobbet jeg kveldsstilling. Da jobbet jeg ca 50% kveld og helg. Det var et valg vi tok for å ha barna litt lenger hjemme, for at de ikke skulle begynne i barnehage når de var knapt ett år. Det var relevant for jobben min og utdannelsen min, men jeg fikk ikke brukt utdannelsen min på samme måte. Men jeg er glad for det, vi tenkte at det som var best for ungene var viktigere enn at jeg skulle gjøre noen karriere så lenge det var greit og jeg trivdes med det.”

Dette kan tilsvare det Aarseth kaller en ”husmorfamilie light” (Aarseth, 2010). Mor jobber deltid og tilpasser seg omsorgsarbeidet mens far jobber fullt og har forsørgerrollen. Valget var bevisst ved at Frida hadde tatt et standpunkt i at de ikke ville at barnet skulle begynne i barnehage som ettåring. Frida beskriver hvordan de løste dette rent praktisk, og spørsmålet om valg ble i periferien.

Men hvor reelt er det at en har et valg? Hos mødrene jeg intervjuet kom dette frem som en selvfølge, med velferdsgoder og strukturer som ligger til rette for valgene. Det gjelder både i forhold til å velge utvidet permisjon og om en vil jobbe deltid. Mødrene fortalte om dette som noe de bestemte selv, det var ingen som hadde nevneverdig problematikk i forhold til arbeidsgiver om dette. Ikke i forhold til mennene deres heller – noe som kunne vært interessant å forsket videre på; hva fedrene ønsker. Det som var et gjennomgående tema hos

mødrene, var konsekvensene av valgene de tok, eller det å bli anerkjent for det de gjorde; forventningene fra omgivelsene. Forventninger utenfra kan gi økt press og til og med bli en forventningskrise. Dette påvirker i hvor stor grad en kan velge, selv om mødrene i denne studien har vært klare på at de velger ut ifra egne verdier og preferanser. Men å ta egne valg er én sak – å bli anerkjent valgene er en annen. Kierkegaard mente at det som gir menneskene eksistens er at det velger (Hägg, 2007). I så måte blir valgene en tar noe en identifiserer seg med, og derfor blir anerkjennelse eller mangel på anerkjennelse noe som treffer en personlig. Hvis en er bevisst valgene sine; lever en et liv i besteborgerlighet, er en passiv og ubevisst at valgene en tar har konsekvenser. Da er en også ikke bevisst på at en er ansvarlig for sine valg (ibid.). Statistisk sett er det vanlig å levere barna i barnehage fra de er ett år. Er det slik at norske mødre er besteborgere som passivt følger strømmen? Det kan jeg ikke se i denne studien. For ved å ta initiativ til å delta i studien, er en aktiv og ikke passiv. Derfor vil det i Kierkegaards perspektiv ikke være mulig for mødre å være besteborgere når de deltar frivillig som resultat av en aktiv handling i denne undersøkelsen. Men de forteller om omgivelsene sine, og gir annenhåndsfortellinger om ”de andre” som passivt flyter med. Dina:

”Jeg synes det er et press på den modellen med permisjon og så skal en tilbake til jobb i hundre prosent, evt. Åtti. Jeg føler det er innprentet i samfunnet vårt nå. At hvis noen er hjemme med ungen til den er tre-fire år, så tenker en nesten at det er noe som er galt. Jeg kjenner på det, at det er synd. Vi har mistet kontakten med det som betyr noe, og konsekvensen av det vet en kanskje litt for lite om på dette stadiet.”

Spørsmålet er om de passivt flyter med eller om de ikke har noe valg. Ikke alle har råd til å ha ulønnet permisjon, selv om en får kontantstøtte fra barnet er ett til to år. Eller så er de kanskje som Anne, som ikke tenkte over at det var et valg – som ble inspirert av andre som valgte å være hjemme et ekstra år. Ifølge Sartre velger en individuelle valg ut ifra hvordan verden eller fenomenet viser seg for en som subjekt. Derfor vil ens egne valg alltid være det beste valget, fordi det er ens egen subjektive sannhet. Å velge å være yrkesaktiv eller å være hjemdyrker vil da for hvert menneske være å leve etter hva som er viktig for en selv og for hvordan en ønsker at verden skal være. I et samfunnsøkonomisk perspektiv er ikke dette en mulighet. Hvis en ønsker at alle skal være hjemdyrkere, er det ikke nok mennesker til å finansiere og opprettholde velferdsstaten. Og hvis en ønsker at alle er yrkesaktive, vil det true den sosiale reproduksjonen. Det er derfor viktig med et nyansert bilde av hva som ønskes, mødre er forskjellige og har ulike ønsker, som Sümer sier. Mødrene i denne studien ønsker å kunne

jobbe uten at det blir en for stor belastning på familielivet og en selv som individ. De ønsker også å kunne bruke tid på barna sine mens de er små og få forståelse og anerkjennelse for at den jobben de gjør er viktig. De snakker om at de har tatt valg og vært bevisst sine valg, men det er også ytre press og forventninger som forårsaker uro. Derfor kan en argumentere for et behov for endring som må komme nedenfra, fra mødrene selv og opp i makronivå, på samfunnsnivå. En holdningsendring, for igjen å referere til Sümer.

Å velge er altså på den ene siden noe mødrene i stor grad tar for gitt, innenfor de makropolitiske strukturene som foreligger gjennom velferdsordninger. På den andre siden er det kulturelle føringer fra omgivelser og arbeidsliv som virker inn på valgfriheten. Et av de tydeligste valgene flere av mødrene har tatt, er å jobbe deltid for å få mer tid til hjem og familie.

Deltid – den gylne middelvei?

Av de åtte mødrene i studien, jobbet seks deltid eller hadde planer om å jobbe deltid når de skulle tilbake i jobb etter permisjonen. Jeg presiserer at deltid i denne studien dreier seg om frivillig deltid. Av disse jobbet alle fulltid før de fikk barn. Clara:

”Så nå har jeg fullt HR-ansvar der som jeg er, den eneste på HR og tenkte at ’om jeg får en unge, så er jeg rimelig kjapt tilbake i arbeidslivet.’ For karrieren sto så høyt hos meg, og det gjorde det hos mannen min også, vi prioriterte veldig jobbing. Og så kom det en unge, og så ’Nei. Jeg vil bare være hjemme!’ (ler). Du ser at det er så mye annet som tar tid.”

Empirien i denne studien viser viktigheten deltid har for mødrenes balanse eller forsoning mellom jobb og omsorgsarbeid. For seks av de åtte er deltid nøkkelordet i jobb-hjem-forsoningen. Denne løsningen gir en kombinasjon av å få realisere seg gjennom å være yrkesaktiv og ”følelsen av å bidra” som mødrene snakker om, og å ha tid til å ta seg av omsorgsarbeidet hjemme og være med barna. Imidlertid viser statistikken en motstridende tendens. Fra 2006-2016 viser tallene at mødre i arbeid nærmer seg arbeidstiden fedre har, også for dem som jobber ekstra lange dager (Sandvik, 2017). Bare to av de åtte i mitt utvalg – Bea og Hanna – stemmer dette for. Fulltidsarbeidende Bea på 34 år med to barn på seks og ni forteller om diskusjonen om deltid hjemme med ektemannen:

”Vi hadde en veldig kort diskusjon om det hjemme i den perioden når vi ikke følte at vi fikk det til å gå rundt, så kom det et forslag [fra ham] om jeg kanskje skulle redusere min stilling litt. Da foreslo jeg at kanskje han kunne redusere sin stilling litt, fordi jeg...altså hvis du går hjemme så må du jo gjøre husarbeid, og jeg liker ikke å gjøre husarbeid. Da synes jeg det er kjekkere å være på jobb! (ler). Ja. Så da ble det ganske fort lagt dødt. Så ble det heller leid inn vaskehjelp som en løsning på det.”

For Bea var det heller ikke aktuelt med å redusere stillingen til åtti prosent i forhold til arbeidsgiver. Det handlet ikke om å få tillatelse til det, men det handlet om at hun da fort ville ha samme arbeidsmengde som i full stilling, til åtti prosent lønn. Noe som ikke var aktuelt. Av de som valgte å jobbe deltid og de som jobbet fullt, er det en annen grense som spiller inn – lokalisering og forskjellen mellom by og land. De som jobber deltid er bosatt utenfor de største byene Sandnes og Stavanger. De to – snart tre – som jobber fulltid, Bea, Hanna og Gabriella, bor i byen. Bea forteller om et kulturskille i forhold til holdningene hun møter i det å jobbe fulltid med små barn:

”Jeg opplever et veldig skille, i og med at jeg er fra (...) og er fra bygda og har både venner og familie som kanskje har et litt sånn, om en kan kalle det bygdesyn på det i forhold til det som er forventningene i en by. Det merker jeg enormt forskjell på. For venninner jeg har som fortsatt bor på [Sør-Jæren] eller utover der da, de er litt sånn som kan spør ’hvordan kan du ha samvittighet til å jobbe så mye?’ og ’vil du ikke heller være med ungene?’, de kan spørre sånne spørsmål, mens her i byen da, så har jeg aldri opplevd noen som har spurt om det. De tar det bare som en selvfølge at du jobber hundre prosent og ja. Ingen som sier ’Åh, har du ikke dårlig samvittighet når du leverer ungene i barnehagen?’ – hver dag.”

I denne studien er det et tydelig skille mellom bygd og større byer. Økonomisk sett er det dyrere å bo i byen, husene koster mer. Det er en innvirkende faktor. En annen faktor er kulturell påvirkning og forventninger utenfra. Det er et interessant perspektiv som kunne blitt utforsket nærmere på i videre forskning. I denne studien har jeg sett på valgene mødre har, og handlingsrommet innenfor disse. Det kan være enkelt å velge ut ifra strukturene som er gitt i samfunnet, men mødre snakker om forventninger og forventningspress. Det er så fremtredende at det legger føringer for om det kan utspille seg en forventningskrise for mødre i det norske samfunnet.

5.2. En forventningskrise?

En oppfatter seg selv i lys av omverdenen og omgivelsene en befinner seg i. Med dette følger forventningene fra dem rundt seg, enten i form av kommentarer eller utsagn, eller noe mødrene beskrev som noe de følte på i forhold til hva som er allment akseptert i samfunnet. På arbeidsplassen, i nærmiljøet eller i den norske kulturen. Forventninger ses gjerne i kulturell kontekst, fordi de er ikke alltid tydelige i strukturene som er gitt. Det er noe som oppstår i interaksjonen mellom mennesker, og gjerne i individets egne subjektive opplevelser. Men som Kierkegaard sier, den subjektive sannhet er viktig for mennesket, og skaper engasjement og refleksjoner. Det som oppleves som sant for subjektet, *er* sannhet for subjektet, selv om det ikke alltid stemmer med realiteten. Flere av informantene i denne studien nevner forventninger fra samfunnet, fra sine nærmeste i form av familie og venner, og på arbeidsplassen. Jeg vil argumentere for at det utspiller seg til en slags krise – en *forventningskrise* hvor disse blir spenningsfelt som påvirker mødrenes viktigste og næreste kjerne; nemlig deres identitet, både i seg selv og sin rolle som mor, og i familieidentiteten de representerer. Bea sier:

”Du går jo rett i en sånn konstant dårlig samvittighet også, for det er forventet at du skal jobbe hundre prosent. Men så har du jo også hele tiden folk som forteller deg at det er ikke bra for en unge å begynne i barnehage før de er ett, og egentlig ikke før de er to, tre, kanskje. Og så hiver du dem i barnehage når de er ti måneder og så gråter de og hyler og du ser at det ikke er bra for dem og allikevel så...ja. Det er ganske mange forventninger til ganske motstridende ting, da.”

Ella (34) er i permisjon med barn nummer tre. Hun har vært selvstendig næringsdrivende, og kombinert dette med å tilbringe mest mulig tid hjemme med omsorg for barna. Hun skal tilbake i studiene på universitetet etter endt permisjon. Dette kombinerer hun med å være hjemmeværende med de tre barna. Hun forteller:

”Det er ikke helt sosialt akseptert at en vil være hjemme lenger enn de ti eller åtte månedene. Det med jobb, karriere og å tjene penger har blitt så mye viktigere enn alt annet - enn sine egne unger eller sin egen familie. At en nesten blir litt sånn ’skal du ikke jobbe?’, liksom. Men jeg tror det er mange flere der ute som kunne tenkt seg å vært hjemme. Jeg kjenner flere som kjenner at det er vondt å gå ifra ungene når de er ti

måneder gamle og de ikke skal se dem hele dagen. Men de gjør det jo, fordi det er en forventning i samfunnet.”

På sett og vis stiller Bea og Ella seg på hver sin side av skalaen, hvor Bea jobber fulltid mens Ella har valgt å være hjemmeværende. Likevel møter de begge press fra omgivelsene i form av forventninger om det de gjør, enten at en burde vært mer hjemme hvis en jobber, eller en burde jobbe hvis en er hjemme. En slik forventningskrise kan kanskje som sådan stilles som ”diagnose” på det spenningsfeltet som oppstår når økte forventninger til mødrene møtes, hvor de skal helst være alt på én gang; hjemskapere, karrierkvinner og mødre.

Men hvor kommer presset fra? Ifølge fulltidsarbeidende Hanna (41) er det stor forskjell på kvinner og menn i forhold til forventninger til mødre:

”Fra venner er det kanskje litt... mer forventinger til den tradisjonelle... jeg er nok ikke helt A4 og gjør sånn som andre gjør som har gått litt deltid og en del hjemme og ’det er nesten det samme hvilken jobb jeg har fordi jeg har en mann som tjener penger’. Sånn er ikke jeg i det hele tatt. Nå sier jeg ikke at alle mine venninner er sånn, men noen. Skjøner kanskje ikke at jeg orker å ta utdanning og orker å jobbe, at jobb betyr...for jobb betyr mye for meg. Jeg tror nok at jeg hadde blitt mer... det er nok litt forskjellige forventninger til menn og damer, føler jeg da. Mest hvis jeg vil ha en god jobb så blir jeg kalt karrierkvinne eller ’du har ben i nesa’ og ’du står på’. Og jeg gjør jo egentlig bare en ting som andre gjør som jobber fullt, mange da. Men hvilken som helst jobb er liksom ikke greit for meg når jeg har tatt så mye utdanning og jobbet så lenge, så kan ikke jeg bare sitte og krysse av på et skjema. Men det er mange, spesielt damer, som ikke forstår det. Jeg får ikke sånn fra menn og kompiser. Ikke i det hele tatt. Det er mer sånn, helst fra noen jenter som synes det er litt rart at hvordan kan du tenke så mye på jobb, nesten som de skal påtvinge meg dårlig samvittighet – som jeg ikke har!”

For Clara (29) merkes kjønnsforskjellene i forventningene fra kollegaene på arbeidsplassen:

”Det er bare menn jeg jobber med. Det er naturlig at de har ikke den samme forståelsen for når du plutselig blir mor og ser ting på en annen måte. Mange av de er voksne, da snakker vi femti pluss, og har aldri hatt den der som mennene i dag har og fedre i dag har at mennene også skal gå hjemme. De har aldri kjent det på kroppen. Så

det å gå hjemme, er noe konene gjør. Jeg tror ikke de har den forståelsen, de forstår ikke helt hva det vil si. De tror vi går hjemme og drikker kaffe og koser oss. Jeg tror ikke de ser at det er ganske tungt og mye arbeid, og ikke alltid så rosenrødt og koselig. Dagene hjemme kan være ganske tøffe de også, men jeg tror mennene på arbeid bare ser... 'du går hjemme og koser deg'. Så jeg tror de på en måte ser litt ned på dem som går hjemme. I hvert fall noen, jeg sier ikke alle. Men noen.”

Claras fortelling viser hvordan endringer i samfunnet har ført til at omsorgsarbeidet i hjemmesfæren er blitt mer synlig i jobbsfæren. De to sfærene eller arenaene er ikke så separerte fra hverandre som de var for kanskje tretti år siden. Det tradisjonelle kjønnsmonsteret er seiglivet (Aarseth, 2010) og for mange så er det fortsatt rådende, slik som mennene på jobben til Clara, som har koner som er hjemskapere. Claras fortelling kan også tolkes som et ønske om å få forståelse for valgene en har tatt og verdiene som ligger bak, en anerkjennelse fra sine medarbeidere om at en gjør noe viktig selv om en er borte fra jobb.

Ifølge Sartre er mennesket ansvarlig for den det er. Det vil si at de valgene en tar som individ også viser hva som er verdier for den enkelte. Og gjennom valgene en tar for seg selv, viser en hvordan en vil at andre skal være. Hvis en skal oppnå en endring, kan en si at det er et gap mellom ønsket og faktisk tilstand som må lukkes. Eller en forventningskrise som skaper spenningsfelt mellom de ulike forventningene som er til mødre. Men hvordan kan en endre dette hvis hvert subjekt har en egen sannhet og formening om hvordan andre skal være? Det kan en naturlig nok ikke. Men en kan endre holdninger. Som Sümer sier, det trengs en holdningsendring hvor en anerkjenner verdien i det ulønnede omsorgsarbeidet. Men det trengs også en holdningsendring som anerkjenner verdien i å realisere seg selv gjennom å være yrkesaktiv. Problematismen av balanse mellom yrkesliv og omsorgsliv oppstår når balansen glipper og forventningskrisen utløser stress og følelsen av å ikke strekke til for mødre. Trebarnsmoren Anne (34) sier:

”Og netter og trøtte og skal stå opp og levere og ungene hylar og du kommer på jobb og folk spør 'går det bra?' og du går ut på gangen og griner, liksom - da er det sånn, ja... nei... ikke alltid! (ler).”

Bea (34) forteller:

”Det er jo forventet at en skal være på jobb innen en viss tid og da er det forventet at du skal ha klart å fått i ungene mat, de skal ha på seg sånn noenlunde de klærne de trenger, ha med seg det de trenger, være levert en plass og så i enkelte aldre så er du jo... når ungene er... når alt blir krise, så er du jo sliten før du kommer på jobb. Så er du jo helt utmattet og sint og sur, så skal du være på jobb i åtte timer, så skal det liksom bare fungere! Det er ikke alltid så lett.”

På spørsmål om hva som er det vanskeligste med å jobbe som småbarnsmor, svarer tobarnsmoren Clara (29):

”Det vanskeligste for min del er nok at jeg ikke strekker til. At fordi jeg har jobbet så mye før og jeg merker at jeg har ikke så lett for å si at nå er klokka tre, nå skal jeg hjem! Så blir det sånn at jeg føler jobben er sånn at jeg skal bare, skal bare, og så blir det sånn at jeg springer ut i siste liten, så har jeg dårlig samvittighet for at jeg rakk ikke å svare på den siste mailen sånn som jeg hadde tenkt, så har jeg dårlig samvittighet for at jeg kanskje blir litt senere og henter ungene enn jeg hadde tenkt, (...). Og mange ganger tenkte jeg alltid at jeg skulle hente tidlig på fredagen slik at han var en unge som ble hentet tidlig også av og til, ikke bare den siste. Men det var liksom alltid ett eller annet. Så tror jeg at en merker det bedre selv, så har jeg dårlig samvittighet når jeg kommer og henter ham, men egentlig har jo han det fint, han vet jo ikke hva klokka er. Det er den dårlige samvittigheten som er vanskeligst. Og når du sitter i bilen og kun har lyst til å komme og hente den ungen, og så sitter du der og vet du har den lange veien. Du føler du kaster bort tid unødvendig. Tid som du stjeler av både jobbtid og familietid. Det er vanskeligst.”

På den ene siden snakker mødrene mye om å ha dårlig samvittighet – eller å ikke ha det, slik som Hanna sier. De forteller også mye om presset de kjenner på, fra omgivelsene nær dem og i samfunnet. Mødrene jeg snakket med, sa at de ble mer eller mindre påvirket av andres forventninger, de hadde tatt sine valg og var bevisste på det. Derfor kunne og ville de ikke leve etter andres forventninger. Men presset fra samfunnet og den norske kulturen om velferdssamfunnet og å bidra til det større godet, var det flere av dem som hadde meninger om. Klarest på dette var Bea, som ville være et forbilde for barna ved å vise at en bidrar i samfunnet og på den måten kan med bedre samvittighet motta støtte hvis en skulle komme til å få behov for det. Flere av dem, spesielt lærerne Dina og Frida, stilte spørsmål til

konsekvensene av å ha barn tidlig i barnehage og karrierejaget, og savnet forskning på langtidseffektene av dette. Tobarnsmoren Dina (35):

”...Men jeg merker faktisk av folk på min alder og i jobbsammenheng at ’åh? Skal du være hjemme lenger?’ at det blir sett på som... at jeg merker at jeg får en reaksjon på det. Og det synes jeg egentlig er litt trist, alle må få ha sine meninger, det er ikke det, men det er trist at samfunnet er blitt sånn ’Norge AS skal gå rundt’, så skal vi bare plassere ungene i barnehage når de er ett år. Jeg tror faktisk ikke vi har tenkt nok over hva det faktisk innebærer og konsekvensene av det, og faktisk, og nå går jeg kanskje litt langt, men jeg tror det med at unger skal gå i barnehage når de er ett år, for når begynte det, for ti - femten år siden? – jeg tror det har en sammenheng mellom det og at unger har begynt ett år for tidlig i skolen og at det er større frafall i den videregående skolen.”

Dette kan menes i et eksistensialistisk perspektiv som om samfunnet består av mange av Kierkegaards ”Besteborgere” – mennesker som flyter med og følger den skikk og bruk som er rådende uten å tenke på konsekvensene av valgene de ikke har tenkt over at de har tatt. Kanskje til og med som en diskurs hvor ”Norge AS skal gå rundt”. Men er det den rådende oppfatningen? Boltanski og Thévenot skapte kategorier av verdier for å ha en handlingsmodell for hvordan konflikter oppstår, og hvordan en kan skape endring. Hvis primærfokus eller rådende oppfatning i samfunnet er at alle som kan jobbe, må jobbe og barna må tidlig i barnehage for å sosialisere seg – ”Norge AS” – kan en argumentere for at Marked-verdien står sentralt, med dens her-og-nå tidsperspektiv. En skulle kanskje tro at Industriell-verdien med effektivisering også var gjeldende, men den har et langsiktig perspektiv, som ikke passer til spørsmålet om langsiktige konsekvenser av en slik oppfatning av å sende barn i barnehage fra de er ti måneder. På den andre siden er det denne verdien som er fundamental i velferdsstaten med tanke på å tenke langsiktig i forhold til å beholde og opprettholde godene velferdsordningene gir, så i så måte kan en inkludere denne verdien også. Av de mødrene jeg snakket med, var alle bevisste på sin rolle i samfunnsperspektiv – på forskjellige måter. Noen var bevisste sine valg i forhold til det i et langtidsperspektiv som handler om å skape dugende mennesker, som Nancy Fraser kalte det, i forbindelse med sosial reproduksjon (Stalsberg, 2017). Andre så på rollen sin i samfunnet som det å bidra med sin arbeidskraft og fant glede i det, ”det er en viktig del av min identitet,” som Hanna sa det. Selv om for alle var det naturligvis viktig å oppdra barna sine til å bli gode mennesker. Verdien handler om hvorfor

en velger som en gjør; hva som har betydning for hver enkelt. Det handler om det en bygger identiteten på. Konflikt mellom egne og andres verdier blir da et spenningsfelt som skaper uro og stress. Fravær av verdikonflikter kan da kanskje gi fravær av stress og rom for en forsoning mellom jobb og hjem. Jeg spurte mødrene om deres verdier og hva som var viktig for dem.

5.3 Verdier

Bak valgene vi tar, ligger det ofte verdier til grunn. Av alle de åtte mødrene, svarer alle at det viktigste for dem er familie. Samtlige svarer som om det er et dualistisk spørsmål på hva som kommer først – jobb eller familie, selv om jeg stilte et åpent spørsmål ”hva er viktig for deg?”. Utover dette er svarene mer nyanserte. Førskolelærer Gabriella (32):

”Som mor så har jeg en tanke om at jeg vil at barna mine skal huske gode ting fra barndommen. At å ha tilstedeværende foreldre, det synes jeg er viktig. Og at de ikke husker at moren deres satt med mobilen hele tiden. Den legger jeg bort. Jeg er veldig obs på hvordan jeg vil at ungene skal huske meg. (...) Mange vil jo si at ’å, det er godt å komme seg vekk litt fra barna’. Jeg kjenner jo mange som sier sånn, ’gleder meg til permisjonen er over, jeg er klar for å begynne igjen’. Jeg har ikke helt kjent på den, jeg. For jeg har kost meg sånn hjemme med barna mine. Tatt dem ut på ting og... finne på ting hjemme med dem. Og det gjør jeg ofte på den fridagen. Da kjører vi togturer, tar bussen til byen eller. Diller og daller.”

Gabriella jobber åtti prosent som pedagogisk leder på småbarnsavdeling i barnehage. Yngste sønnen begynte i barnehage da han var ti måneder – på hennes egen avdeling; ”det var det jeg følte jeg kunne rettferdiggjøre det med”. Hun ønsket å begynne i førti prosent stilling, men det var ikke mulig for arbeidsgiveren å få til. Så da begynte hun i åtti prosent med sønnen hos seg; ”det føler jeg at han har trengt også. Så jeg er glad jeg gjorde det”. Dette er et eksempel på hvordan verdiene møter valgfrihet innen strukturens gitte grenser. For Gabriella ble det et kompromiss som fungerte godt. Hun skal jobbe fullt igjen fra august, da fordi materielle verdier også har sin betydning – huset pusses opp og de trenger lønnen. En kan tolke det slik at Gabriella i stor grad kan velge dette selv, ut ifra egne verdier og behov.

For Bea er det andre faktorer som spiller inn i tillegg til hennes verdier:

”Hvis jeg har følt sånn konflikt med mine verdier, så er det vel kanskje både det der at jeg er jo...samtidig som jeg ønsker å jobbe fullt, så ønsker jeg jo egentlig ikke å jobbe så mye mer enn fullt, for jeg ønsker jo å få med meg familielivet mitt i tillegg. Selv om det er greit å jobbe overtid av og til, så er det en sånn forventning, spesielt tror jeg i privat næringsliv, at du skal få en jobb gjort uansett og det er ingen som tar hensyn til at du en fredagskveld har tacokveld med familien eller at du faktisk er på sommerferie om sommeren. De ringer deg jo for det om. (...) Det trør over noen grenser hos meg da. Men forventningen om at jobb kommer først, det syns jeg er veldig fascinerende, for det er det faktisk mange på jobb som jeg har inntrykk av at de tenker. At jobben kommer først. Ja. Det gjør det ikke for meg, da (ler). Nei.”

Det fremkommer tydelig at for Bea og Clara som jobber i privat næringsliv, er det større forventninger og mer stress, i forhold til hos dem som arbeider i offentlig sektor. Bea forteller om egne verdier som kommer i konflikt med verdier på arbeidsplassen, og forventningen om at arbeidet skal gjøres ferdig – samme hvordan – er sentral. Hanna forteller også om lignende erfaringer ifra tiden hvor hun arbeidet i privat næringsliv, sammenlignet med hvordan det er å jobbe i offentlig sektor. Bea forteller om stress, om å ikke ha nok tid i døgnet. Dette er også et sentralt element hos Clara; Tid – som verdi. Bea:

”...Selv om jeg sier ifra om at jeg synes ikke det er greit at de forventer at jeg er tilgjengelig i helger og ferier, for eksempel. Så blir jeg jo påvirket av det. For det gjør jo at jeg på en måte ikke kobler helt av i de periodene hvor jeg kunne ha koblet helt av. Ja. Så blir jeg jo påvirket av at veldig mange andre alltid er tilgjengelige og lurere på hvorfor de valgte å gjøre det sånn, på en måte.”

Hva gjør det med balansen eller forsoningen mellom jobb og hjemmeliv at arbeidsgiver ringer utenfor arbeidstid? For Bea er balanse å begrense overtidarbeidet som går ut over fulltidsjobben. Det er å nedjustere det hun presterer på jobb og nedjustere det hun presterer hjemme. For eksempel ikke alltid ha middag laget fra bunnen. Ikke se på alle av barnas fotballtreninger. I et samfunn som hun beskriver som et samfunn som fokuserer på prestasjon, er det nettopp her hun mener en må legge lista lavere for å oppnå balanse.

Hos Clara handler det om at tiden blir viktig, og en verdi i seg selv. Hun har lang vei til jobb (ca 50 min én vei), som ble årsaken til at hun jobbet redusert åtti prosent – ellers rakk hun ikke å hente og levere eldstemann innenfor barnehagens grense på ni timer. Mannen

kunne ikke hente eller levere på grunn av sin jobb. Det føltes som bortkastet tid å bruke så mye tid i bilen istedenfor å være på jobb eller hjemme. Det påvirket også ønsket hennes om å jobbe redusert og ha en dag fri i uken, fordi da måtte hun redusert stillingen til seksti prosent, siden kjøringen allerede sto for tjue prosent av den reduserte stillingen. For henne ble verdien i å jobbe et sted hun trivdes godt så sterk at den begrenset valgfriheten hennes.

Verdikonflikten som oppstår blir da om hun skal velge en jobb som ligger nærmere – som ikke er like tilfredsstillende og selvrealiserende for henne som individ – og på den måten redusere stress i hverdagen med å ha mer tid til familien. Dette er et eksempel på Aarseths ”husmorfamilie light”, hvor moren er den som tilpasser sitt arbeid til hjemmeansvaret – og ikke faren.

Om en ser på det norske samfunnets kultur og verdier, kan en tolke ut ifra empirien i dette studiet at det er verdier som handler om arbeidslinja og velferdssamfunnet, og i snevrere forstand at mennesker skal være yrkesaktive og begynne å jobbe igjen raskt etter permisjon. En har høye materielle behov med fine hus, hytter, biler, båter, og suksessfulle mennesker er de som presterer. Dette her samsvarer med markeds- og berømmelsesverdiene i Boltanski og Thévenots interaksjonssosiologiske teori om kategorier av verdi. Menneskene begrunner sine valg ut ifra disse rådende verdiene. Dette kan en argumentere for ved at flere beskriver det som et jag fra samfunnet og kulturen vi lever i, Dina:

”Jeg synes det er trist når det er sånn samfunnet er at det blir stilt mer spørsmåltegn til at man vil være lenger hjemme, at det er rart, enn at det er rart at en skal plassere ettåringen i barnehagen og at den skal gå der åtte til fire, satt på spissen. Det blir ikke satt så stort spørsmålstegn til som at en person vil være hjemme et år ekstra.”

På den andre siden henger den tradisjonelle oppfatningen om mødre som den kvinnelige hjemskaperen fortsatt igjen. Dette kan kanskje settes inn i en verdien Tradisjonell, hvor tradisjon og fortid er viktige element. Samtlige av mødrene i denne studien var tydelige på familien som høyeste verdi, og at jobb og materielle goder var viktige, om enn at her var nyansene større for i hvor stor grad de var viktige. En oppfatning de delte, var at det å få velge selv og bli anerkjent sine valg, var viktig. Igjen kommer Berømmelse-verdien frem, i form av ønsket om anerkjennelse. Eller om å bli behandlet rettferdig. Hanna om forventninger fra andre:

”(…) jeg kan på en måte ikke si til dem tilbake igjen at ’ja, jeg er glad jeg ikke er deg som har sittet hjemme her i ti år, og ikke gjort noe!’ , det kan jeg liksom ikke si. Det er ikke lov å si tilbake igjen. For da blir de fornærmet. Men det er lov å si til dem som har gjort type ting som jeg har gjort, så er det lov å komme med bemerkninger, men ikke tilbake igjen. Så det merker jeg litt sånn fra samfunnet. For da er du litt stygg, sant? Så det er jo noen som mener noe om det, men det bryr jeg meg faktisk ikke noe om. Jeg kjenner bare jeg blir lei av å forsvare hvorfor jeg gjør det jeg gjør. Det føler jeg av og til at jeg må, da. At folk ikke slutter å spør, da. For de får ikke det svaret de vil ha, og spesielt ’har ikke du dårlig samvittighet?’ og nei, jeg har ikke det.”

Det er en individualitet over mødrenes valg og bakenforliggende verdier, og mer snakk om hvordan ”alle andre” gjør det i samfunnet. Om forventninger og forventningspress fra flere hold. Hvis en da ser på Velferdsstaten og at den er legitimert gjennom verdien Samfunn som holder det kollektive over det individuelle, så blir det et motsetningsforhold her. Mens Velferdsstaten setter kollektivt først og det større gode er viktigere enn de individuelle behov og lyster, er menneskene selv først og fremst opptatt av sine individuelle behov og lyster. Dette korrelerer med Hjelmtveit og forventningskrisen i den norske velferdsstaten hvor menneskene ønsker seg mer offentlig velferd med likebehandling og forutsigbarhet, men på samme tid tjenester som er tilpasset individuelle behov (Hjelmtveit, 2010).

Mødrenes oppfatning av den norske kulturen som karrierefokusert og konkurranseorientert kan legitimeres gjennom verdiene Marked og Berømmelse. Men deres egne verdier kan delvis legitimeres gjennom Tradisjon. Jeg savner en verdi hos Boltanski og Thévenot som omhandler omsorg og familie som noe mer enn tradisjon, mer som en viktig nok verdi til å stå for seg selv. For eksempel Familie. Men det er kanskje kjernen i det mødrene omtaler som ønsket om å få anerkjennelse for viktigheten i omsorgsarbeidet en gjør, som i holdningsendringen Sümer etterlyser eller Frasers omtale om den sosiale reproduksjonen – at det ikke er gitt sin egen verdi i den ytre, synlige verden. Stalsberg hevder at det kapitalistiske samfunn tar for gitt det omsorgsarbeidet mødre gjør, arbeidet som er selve fundamentet i det kapitalistiske samfunnet (Stalsberg, 2017). Det motsatte av å ta for gitt er å anerkjenne eller verdsette noe. Å verdsette omsorgsarbeidet ville kanskje gitt mindre forventningspress til mødre og til og med forhindret forventningskrisene som oppstår. Siden det ikke er en Familie-verdi i Boltanski og Thévenots handlingsmodell, kan en argumentere for at Grønn er en verdi som legitimerer det ulønnede omsorgsarbeidet. Den har fremtidige generasjoner som et hovedelement, og derfor barna våre og viktigheten av å sikre deres

fremtid. Sosiologene selv nevner barn som eksempel i Inspirerende, og det kan også legitimeres i denne verdien, som i visjoner for hvordan en ønsker at verden eller samfunnet skal bli.

Verdiene danner et legitimitetsgrunnlag for valgene mødrene i studien foretar seg. Dette legitimitetsgrunnlaget er kanskje viktigst for mødrene selv, i form av å skape mening i det de gjør. Men selv om en handler etter sine verdier, er ikke det ensbetydende med at det ikke er stress i hverdagen og vanskelig å strekke til. Å strekke til på jobb og hjemme krever tilstedeværelse og at en engasjerer seg. Å ha ansvaret for hjem og familie er ifølge forskningen fortsatt først og fremst hos mor, i Hochschilds tredje skift.

Det tredje skiftet – en hverdag i balanse?

For mange av mødrene i studien som var hjemmeværende, var det naturlig at de tok mesteparten av husarbeidet og ansvaret. Noen hadde også fordelt husarbeidet til at hun tok seg av det som var innendørs, mens mannen hadde uteområdet og bilen som ansvar. Hannas mann var den eneste i studien som gjorde mer husarbeid enn kona, men han var også den eneste av fedrene som jobbet turnus og hadde formiddager hjemme av og til. Hanna:

”Jeg ser jo de venninnene mine som har en mann som aldri har vasket gulvet på femten år, da kan de ikke skylde på dem, de må jo si at de skal vaske gulvet da! Jeg forstår ikke sånn, jeg.”

I min fortolkning av empirien var Hanna også den som tilsynelatende hadde mest balanse – selv om hun jobbet fullt i en lederstilling. Hun hadde heller ikke dårlig samvittighet, et tema flere av mødrene tok opp som noe vanskelig. Kan dette ha en sammenheng med Hochschilds tredje skift? Ifølge forskningen (Hochschild, 2012; Smeby og Brandt, 2013) er det mødrene som har mest ansvar i det tredje skiftet. Og det er også mindre stress hos mødre i familier hvor fedre tar mer av det emosjonelle og moralske ansvaret. Jeg vil derfor si meg enig med Smeby og Brandt og argumentere for at ved å fordele dette ansvaret mellom mødre og fedre, avlastes mødre og stresset reduseres. Men først må da ansvaret synliggjøres – fordi dette er noe som ikke er lett å se. Bea forteller om mye stress i hverdagen:

”Jeg synes jo at det begynner å gå mer og mer opp når ungene blir større, men samtidig så tenker jo jeg at jeg har hovedansvaret for alt. (...) Jeg opplever jo helt klart at jeg

må gjøre alle de samme tingene hjemme som jeg gjorde da jeg gikk hjemme på full tid selv om jeg går på jobb full tid. Så ja. Det blir jo forventet ganske mye begge plasser. Det er jo et slags drømmescenario at... nå er jeg jo ikke en som skal klage på det da, jeg har jo en mann som lager middag hver dag... men at jeg hadde en mann som så type klesvask... organisering... så at det tar faktisk litt tid å svare på om ungen skal være med på den kampen eller den treningen eller på SFO den dagen og den ferien, alt den der organiseringen. Det hadde vært veldig greit å være to om – eller kanskje egentlig sluppet i det hele tatt!”

Bea setter ord på organiseringen av familien og organiseringen av hjemme-jobb-skole-skolefritidsordning-hverdagen i praksis, med andre ord; det tredje skiftet. Clara forteller om lignende problematikk ved at mannen jobber mye, at henting og levering i barnehagen og husarbeid skaper stress. Mødrene som jobber i offentlig sektor, derimot, tar dette tilsynelatende mye mer med ro. De forteller om mennene som jobber mye, og at husarbeidet får være som det er. Anne: ”Du må tåle rot, da. Det må du! (ler)”. Er det slik at arbeidskultur og/eller arbeidsverdier overføres til hjemmelivet når Clara og Bea forteller om arbeidslivet i privat næringsliv og hjemmeliv? Det er en sammenheng i denne studien mellom å være yrkesaktiv i privat sektor og forventninger til seg selv og sine roller i forhold til å være ansatt i offentlig sektor. Det synliggjøres blant annet i Hannas fortelling om sin tidligere arbeidsgiver i privat sektor i forhold til nå i offentlig sektor. Hun forteller:

”...det var mer problem da jeg jobbet privat. I entreprenørfirma. Der fikk jeg legge litt til rette, og det var bare fordi jeg var dame, det er jeg sikker på. Jeg vet at menn ikke fikk det på samme måte. Men der var det jo at jeg skulle være på jobb kl sju. Men innimellom fikk jeg komme litt senere. Og da var det hele tiden Hans som måtte komme for sent, for han jobbet turnus. Så det syntes jeg var vanskelig. Da de ikke la... men de la til rette mer for meg enn for menn, det vet jeg. Sånn som jeg hørte, men ja. Hvis datteren min ble syk, for eksempel, så måtte jeg få sykemelding. Og hun var skikkelig syk, også. Og det var ikke ’hvordan går det nå?’, det var ’når er du tilbake på jobb?’. Det var et helt annet... ikke at du får masse spørsmål om ungen din på jobb her heller, jobb er jobb, men de legger mer til rette. Mer frihet, litt mer moderne måte. (...) Hadde du hatt en sjef som satt... igjen i den forrige jobben min, han satt jo der ved pulten sin hver dag når jeg gikk hjem, så jeg fikk dårlig samvittighet. Her er veldig frihet under ansvar, og det er aldri ’hvor har du vært?’ eller ’hva har du gjort?’.”

Hannas fortelling et viktig eksempel på hvordan organisasjonskulturen og -strukturen på arbeidsplassen virker inn på arbeidstaker og dens familie. Strukturelt gjennom hvordan organisasjonen er bygget opp og kulturelt i form av hvordan menneskene på arbeidsplassen forholder seg til strukturen og ledelsen, og de reglene som gjelder. Hanna viser at frihet under ansvar, slik hun beskriver i sin nåværende stilling i offentlig sektor, reduserer stress for både henne og da også hennes familie. Uten at hun jobber mindre – tvert imot. Men en mer helhetlig ledelse som ser hele mennesket, med et liv utenfor yrkeslivet også, indikerer en balansefremmende ledelse fra arbeidsgivers side. Virkningen av det gir en yrkesutøver som gjør en bedre jobb – et dugelig menneske som gjør en dugelig jobb, som Nancy Fraser kaller det.

Alle mødrene i studien hadde menn som jobbet fullt eller mer. Selv om noen av fedrene hadde gradert foreldrepermisjon med én dag hjemme i uka, var det mødrene som tok det meste av ansvaret i husarbeid og organisering. Mennene hadde gjerne oppussingsprosjekter de drev med. Den tradisjonelle kjønnsdelingen med mannen som forsørger og kvinnen som hjemskaper lever i så måte fortsatt. Og hvis en tolker empirien ut ifra hvor mye hver av dem snakker om stress, utilstrekkelighet og liten tid, er dette nyansert alt etter hvor mye mødrene jobber. Mødrene som jobber 80-100% forteller om prioriteringer og det å ta vare på seg selv, ved at de for eksempel legger seg tidlig og velger å bruke fritiden på familie fremfor å reise bort med venner. De som jobber mindre eller er i permisjon, har dette stresset tilsynelatende i mye mindre grad. Men er det slik at en må jobbe deltid for å få balanse mellom jobb og hjem, og fulltidsjobb er ensbetydende med stress og utilstrekkelighet? Kan en løse jobb-hjem-forsoningen uten å redusere stillingen? Jeg vil argumentere for at det er på to hold stressnivået hos mødre kan reduseres, uten at en må jobbe deltid. Det ene er fra arbeidsgiver. Ved som leder å samarbeide med arbeidstaker, kan en i stor grad få til gode løsninger som er gode for den enkelte, som da også mest sannsynlig vil gagne arbeidsplassen. Hanna er et godt eksempel på det, Gabriella også, som har minstebarnet på sin avdeling hvor hun jobber. I et eksistensialistisk perspektiv får da subjektet sin essens gjennom valgene det tar i sitt yrkesliv så vel som omsorgsliv. Og i et verdiperspektiv samordner en verdiene mellom arbeidsplass og arbeidstaker og legitimerer disse for å forhindre verdikonflikt. Det andre holdet er gjennom mannen og ansvaret i omsorgen og organiseringen for familien. Ved at fedre tar større del av dette ansvaret, lettes ansvaret for mødre. Velferdsstaten har ordninger for å gjøre dette for eksempel via fedrekvoten i foreldrepermisjonen, men i privatlivet trengs det i tillegg hos mange en økt deltakelse i det

usynlige organiseringsansvaret. Også her kan arbeidslivet påvirke i hvordan en samarbeider og tilrettelegger for fedres omsorgsarbeid. Men mødre må også slippe fedrene til – som er et aktuelt område for videre forskning i hvorvidt mødre holder på hjemskaperrollen som tvang eller ønske. Aarseth er inne på dette i sin forskning (Aarseth, 2010; Aarseth, 2014). Igjen er Hanna et godt eksempel; på fedres rolle i familien. Ved å øke verdiene på disse to holdene, hos arbeidsgivere og fedre, for viktigheten av omsorgsarbeidet, vil det etter min mening gi en gevinst på at mødre får en styrket rolle i yrkeslivet, uten at det skal gå på bekostning av omsorgsarbeidet. Det igjen gagnar barna, som vil få bedre grunnlag til å bli selvstendige, autonome mennesker, som kan bidra til velferdsstaten når de er eldre. I så måte kan en også argumentere for et langsiktig, bærekraftig perspektiv hvor verdien Grønn kan bli viktig i forhold til omsorgsarbeidet og samfunnets holdninger til dette.

5.4. Hypotetiske scenarier

Å ta sine valg basert på verdier er som vi har sett ikke alltid en selvfølge. Ytre påvirkninger har sine innvirkninger på valgene vi tar, det være seg strukturene som er gitt eller forventninger som påvirker oss. Jeg var interessert i å fange opp mødrenes meninger innenfor valg dersom en skulle velge uten disse påvirkningene, og spurte dem om hva de ville gjort i noen hypotetiske scenarier.

Det første hypotetiske scenarioet dreide seg om valget en tar om å komme tidlig ut i jobb eller ikke. Noen kvinner velger bort foreldrepermisjonen for å komme raskest mulig tilbake i arbeid. Jeg ville vite hvor aktuelt dette var i utvalget mitt og spurte:

Hypotetisk scenario 1: Hvis alt lå til rette for at du kunne gå tilbake til jobb to uker etter fødselen, ville du gjort det?

Samtlige åtte svarte ”Nei”.

Det andre hypotetiske scenarioet var ikke like enstemmig. Jeg ønsket å se nærmere på det økonomiske aspektet i valget om hvor lenge en ble hjemme under eller etter foreldrepermisjon, eventuelt når barna var eldre. Mange nevnte økonomi som en faktor for å jobbe, en trenger lønnen. Jeg spurte derfor:

Hypotetisk scenario II: Hvis ikke økonomiske spørsmål som pensjonspoeng eller karriereutsikter hadde noen betydning for lengden på permisjon, ville du ha vært hjemme lenger? Evt hvor lenge?

Noen av mødrene jeg snakket med, var allerede i den situasjonen at de var i utvidet foreldrepermisjon, ulønnet, med kontantstøtte. Clara fortalte at hun søkte om å få barnehageplass til yngstejenta i januar da hun var akkurat fylt ett år, men var lettet over å ikke ha fått plass. Da hadde hun en god unnskyldning til å være hjemme til august. Hun var hjemme i lengre foreldrepermisjon med begge. Anne var også i utvidet permisjon, samt Dina sparte penger til den ordinære permisjonen gikk ut og hun skulle ha ulønnet permisjon. Hadde økonomi ikke vært et spørsmål, ville hun helst ha vært hjemme til minsten var tre år. Ella bekymret seg ikke for økonomien – hun og mannen hadde for lengst valgt hus ut ifra at de skulle klare seg på hans lønn, så hun kunne være hjemme på ubestemt tid. Men hun ville tilbake til studier for å ha noe som var hennes å jobbe med. Frida svarte nei på spørsmålet, men gikk tilbake i jobb i deltid førti prosent, slik at minstemann ikke trengte å begynne i barnehage. De ordnet seg med hjelp fra besteforeldre den ene dagen i uka de trengte barnepass, den andre dagen hun jobbet, var mannens permisjonsdag. Bea og Hanna ville ikke hatt lengre permisjon om det var økonomisk mulig.

Det tredje hypotetiske scenarioet handlet om den kvinnelige hjemskaper og å være hjemmeværende på heltid. Jeg ville undersøke om det var et ønske hos mødrene. Så derfor spurte jeg:

Hypotetisk scenario III: Ville du vært hjemmeværende mor hvis ikke økonomi var et spørsmål?

Her svarte fire stykker ”Nei”; Bea, Clara, Frida og Hanna. Anne ville vært litt, men stilte spørsmål til om minstemann hadde fått nok stimuli i form av lek med jevnaldrende hvis hun hadde hatt ham hjemme lenger enn til toårsalderen, slik som nå. Alle sa at de trengte og ville jobbe litt, de ville ikke klart å ikke jobbe over lang tid. Men mens barna var små, sånn frem til 3-4-årsalderen kunne vært godt å få være hjemme med dem eller jobbet halv stilling. Ella var den som var ”mest” hjemmeværende, et veldig bevisst valg. Men hun trengte å gjøre noe annet i tillegg, hun også, og studerte på universitetet.

Disse hypotetiske scenarioene viser at mødrene setter pris på å være hjemme med barna mens de er små, og noen ville gjerne vært lenger. Men viktigheten av å være yrkesaktiv og å ha en jobb å gå til, kommer også tydelig frem.

5.5. Mødrene om endring

Avslutningsvis i intervjuene spurte jeg mødrene om et var noe de skulle ønske var annerledes, og hva det skulle vært. Jeg spurte også om det ville ha endret dem til å ta andre valg. Flere av dem ønsket en holdningsendring. Ella:

”Jeg tenker at en kunne heller hyllet dem som velger å være hjemme enn at det blir sett ned på og [som] at det ikke er så bra. For disse [barna] skal jo også bli samfunnsborgere en dag, hvordan skal det bli hvis de ikke har hatt en mor og en far tilstede og de skal vokse opp i institusjoner? Ens verdi i samfunnet skal ikke bare være bestemt ut ifra hvor mye en tjener og hvor lenge en jobber, tenker jeg. Det skulle vært annerledes.”

Clara ønsket at hun jobbet nærmere, som ville gitt henne et mindre stressende liv. Dina ville hatt hjemmekontor og jobbet med noe kreativt. Hanna ønsket en samfunnsendring hvor fedre får komme mer inn på banen i omsorgsarbeidet, med mer likedelt foreldrepermisjon og likestilling når det gjelder å få permisjon ut ifra egen inntekt og arbeidsmengde. Og ”damer må faktisk slippe menn mer til. Det ser jeg. Så får de heller kle på dem som et tivoli av og til, det går fint! (ler)”.

Fridas ønsker om endring er også på samfunnsnivå; hun savner mer forskning og mediefokus på effektene av å levere barn tidlig i barnehagen. Hun skulle gjerne sett at politikerne ”tenkte annerledes”, i forhold til at de ønsker at flest mulig skal tidligst mulig ut i jobb uten å vite de sosiale konsekvensene for det. Det ville ikke endret henne til å ta andre valg, for hun har vært bevisst sine valg, men hun er bekymret for den langsiktige utviklingen i samfunnet når barn må i barnehage når de er knapt ett år. Frida:

”Om det å begynne i barnehage. Det virker som det er flere ungdommer som sliter mer psykisk nå enn for en del år siden. Og det tenker jeg at som lærer og mor, jeg har lest det som har stått i avisen og forskning om det om barnehagestart og sånn, at jeg tenker at det kan være en sammenheng at veldig mange ettåringer begynner i barnehage og hva gjør det stresshormonet på lang sikt – det er det jo ingenting forskning på. Og jeg tenker at det...når det ble sånn at ettåringene begynte i barnehage, så kalte de det et sosialt eksperiment og jeg lurer på om det er det vi ser litt nå. Og ikke bare det, men hvis begge foreldrene er på jobb til fire og kommer hjem og skal ha middag, og fritidsaktiviteter, hvor mye tid får de da med foreldrene. (...) Det kan være forskjellige

meninger om det, for all del, men det merker jeg jo på jobb og blant venner som jobber fullt og må sende ungene tidlig i barnehage at det er veldig... det er noe en nesten ikke kan si, for det er jo veldig sårt. De fleste vil jo det beste for ungene sine. Da er det en ting som er vanskelig å diskutere og snakke om, så vi gjør kanskje ikke det så mye. Det synes jeg er et veldig viktig poeng. Politikerne også, og i skolen. Kommer med...de slokker ilden på en måte, men tar ikke årsaken, på en måte. Det har jeg tenkt mye på. Politikere vil at flest mulig skal jobbe fullt, for å få mest mulig skatteinntekter, men de tenker ikke på hvilke konsekvenser det får, for det blir ikke så mye forsket på og det er...ja. Det er et veldig stort tidsperspektiv. Fra en begynner i barnehage som ettåring til en er femten-seksten år. Det virker ikke alltid som om politikerne tenker så langsiktig. Det skulle jeg ønske det var litt mer fokus på.”

Frida setter ord på en bekymring noen av de andre mødrene problematiserer også. Det kan se ut som en verdikonflikt i forhold til samfunnets verdier, eller en motstand til de kulturelle begrensningene som legges på valgfriheten. Anne fortalte at hun hadde ikke tenkt på muligheten i å utvide permisjonen et år ekstra hvis ikke hun hadde hørt det fra noen andre. Økonomisk sett var det ikke mye å tape, i regnestykket på kontantstøtte i forhold til å jobbe deltid og betale barnehageregning og skolefritidsordning. Hun forteller også hvor viktig det ble for minstemann at han fikk være hjemme ett år til, med tanke på utvikling og sosialisering sammen med moren i åpen barnehage som en forberedelse til vanlig barnehage. Frida etterlyser den allmenne bevisstheten på samfunnsnivå, hvor politikere og først og fremst media er kanaler for hva som formidles. Hvis omsorgsarbeidet ikke har en så sterk verdi i samfunnsmessig kulturell kontekst som yrkesarbeidet, oppstår et spenningsfelt mellom lønnet arbeid og omsorgsarbeid. En verdikonflikt blir ikke reell, fordi samfunnsøkonomiske verdier allerede da er overordnet omsorgsarbeidet og blir slik den rådende diskurs. Jeg vil argumentere for at ved å gi omsorgsarbeidet verdi og anerkjennelse, vil en kunne komme nærmere en harmonisk dualisme, fordi samfunnet trenger begge deler – og de fleste mennesker trenger begge deler. Og strukturene ligger til rette med velferdsordninger som refamiliserende tiltak. For å kunne ta valg, kreves bevissthet og opplevelsen av seg selv i forhold til det opplevde (Kierkegaard/Nordentoft, 1972). Å oppleve seg selv i forhold til det opplevde som kulturen en lever i, med relasjoner mennesker eller subjekter imellom. En nyansert fremstilling av samfunnsverdier med viktighet av både yrkesarbeid og omsorgsarbeid ville tatt bort brodden i spenningsforholdet mellom disse verdiene, og først og fremst da kan subjektene ta valg som gir dem essens og identitet i sin eksistens. Det har

empirien i denne undersøkelsen vist, at det trenger ikke være noe enten-eller, jobb eller hjem. For å realisere seg selv, trenger mødre begge deler. Men de trenger ikke stresset av å bli dratt imellom to parter i et uforenlig spenningsfelt hvor en må velge mellom egne eller andres verdier.

6. Konklusjon

I denne studien har jeg forsøkt å belyse den subjektive siden av balansen eller forsoningen mellom jobb og hjem for småbarnsmødre. Jeg ønsket å utforske problematikken i forhold til mødre og tiden til jobb og omsorgsarbeid. Hovedsakelig ville jeg undersøke mødres valg og hvordan de opplevde sine valg og verdier i denne sammenheng. Ved å utføre kvalitative intervjuer på åtte småbarnsmødre, kom det også frem andre begrep som ble sentrale i studien, og spesielt forventninger var viktig for mødrene. Samlet sett ble begrepene valg, verdier og forventninger hovedbegreper i studien.

Først vil jeg gjennomgå funnene i forhold til problemstilling og forskningsspørsmål, deretter reflekterer jeg over videre forskning. Til slutt vil jeg oppsummere funnene for prosjektet og min forståelse av disse i forhold til det teoretiske grunnlaget. Her vil jeg også presentere mitt forslag til en revidert tabell av Kategorier av verdier.

6.1. Problemstilling

I problemstillingen spurte jeg: ”Hvordan opplever mødre sine valg og verdier i forhold til balansen mellom hjem og yrkesliv?”. Resultatet ble at mødrene i stor grad opplevde valgfrihet i form av strukturelle føringer på makropolitisk nivå, som velferdsgoder og incentiver. De kunne for eksempel velge forlenget ulønnet permisjon etter ordinær foreldrepermisjon, og få kontantstøtte, eller om de ville jobbe deltid eller fulltid. Mødrenes fokus rettet seg mye mer mot bakgrunnen for valgene sine og forventninger fra ytre hold i forbindelse med valgene de tok. De fortalte om stress, det å ikke strekke til og dårlig samvittighet. Det var et ønske om å få anerkjennelse for valgene sine, uavhengig av om de ønsket anerkjennelse for at de valgte å jobbe fullt som arbeidstaker eller om de ønsket å være hjemskaper og ha omsorgsarbeidet som fulltidsjobb for en periode. Dette subjektive ønsket om anerkjennelse indikerer hvor stor grad en identifiserer seg med valgene sine. I forhold til problematiseringen av balansen mellom hjem og yrkesliv var følelsen av stress og å ikke strekke til forbundet med disse forventningene utenfra om hva en burde gjøre, og dette resulterte i dårlig samvittighet. At mødrene kjente på dette, uavhengig av hvor på skalaen de befant seg i forbindelse med

prioritering av jobb og hjem, viser kompleksiteten i dette. Dette valgte jeg å beskrive som en forventningskrise; Når forventningene om at en skal være en god mor, hjemskaper og yrkeskvinne på én gang skaper et spenningsfelt.

Når en tar valg som handler om hvordan en vil leve livet sitt, kan en se på dette ut ifra et eksistensielt perspektiv. Det ble derfor viktig å utforske eksistensialistisk filosofi for å finne mulige forklaringer på betydningen av å ta valg. Jeg kom frem til at det handler om den subjektive sannhet og at valgene en tar gir identitet eller essens i ens eksistens. Derfor, å få anerkjennelse for valgene mødrene tok, handlet om å få anerkjennelse for verdiene sine og seg selv som individ i samfunnet. En verdikonflikt ville i så måte gi uro og stress. Ved å bruke Boltanski og Thévenots kategorier av verdier som legitimitetsgrunnlag, argumenterte jeg for at ved å erkjenne hvilke verdier en la til grunn for sine handlinger, og derav valg, ville en kunne unngå konflikter. Dette tok jeg så videre til å peke på to hold som kunne redusere stress og fremme balansen mellom jobb og hjem: arbeidsgiver og mann/barnefar. Fra arbeidsgivers hold argumenterte jeg for et individuelt samarbeid med arbeidstaker for å anerkjenne og legitimere verdier hos begge parter, både mor og arbeidsgiver. Dette vil jeg hevde kan bidra til bedre prestasjoner fra arbeidstaker og økt trivsel. Fra barnefars hold, argumenterte jeg for at ansvarfordelingen i det som kan betegnes som det tredje skiftet, oftest tilfaller mødre og gir økt stress. Dette trenger en jevnere fordeling. Ved å synliggjøre ansvaret, kan det bedre fordeles mellom mødre og fedre, og slik redusere stress hos mor. I tillegg gir dette fedre en sterkere posisjon i omsorgsrollen.

6.2. Forskningsspørsmål

Forskingsspørsmål I: ”Er valgene en tar basert på kulturelle påvirkninger eller egne verdier?”. Det som mødrene reflekterte mest over, var at valgene deres var basert på deres egne verdier. Likevel kan en hevde at en lever i en kontekst, en kultur, hvor det er vanskelig å ikke være påvirket av tidsånden og relasjonene til andre mennesker i den. En opplever seg selv i denne konteksten. Det ble derfor et vanskelig spørsmål å finne svar på. Det som kan sies, er at mødrenes egne oppfatning av sine verdier, var at disse var gjennomtenkte og bevisste verdier som ga dem mening. Og siden dette var en fenomenologisk studie, var jeg opptatt av å finne deres meninger og opplevelse av fenomenet jobb-hjem-balanse. Det mødrene også reflekterte over, var alle andre og hva som var allment ”gyldig” i forhold til det norske samfunnet. Her utspilte det seg derimot en dualitet i hva ”alle andre” gjorde. Det var på den ene siden allment akseptert å levere barna tidlig i barnehage, altså ved rundt 10-

månedersalderen, for å være yrkesaktiv igjen. På den andre siden ble det også reflektert over at dette ble ikke akseptert, at en nærmest var en dårlig mor hvis en ikke ble hjemmeværende eller i hvert fall reduserte stillingen sin litt – slik Hanna forklarte det. Dette synliggjør at det er ikke bare i jobb-hjem-situasjonen at det er et spenningsfelt, men at det også i forventninger og verdier oppstår konflikter; det er verken anerkjent å være hjemskaper eller karrierekvinne. I så måte, som svar på forskningsspørsmålet, vil jeg argumentere for at mødre tok valg basert på egne verdier. Fordi de svarte at valgene de tok var resultat av bevisste handlinger. Men en kan ikke utelukke at de er farget av kulturen og tidsånden alle er en del av.

På forskningsspørsmål II; ”Er det konflikt mellom verdiene en har som arbeidstaker og som mor?” var det varierte refleksjoner fra mødre. Det største skillet var mellom privat næringsliv og offentlig sektor, og forskjeller i verdiene her. Dette gjaldt for Bea og Clara, som jobbet i privat næringsliv, og for Hanna, som kunne sammenligne sektorene basert på tidligere erfaring i privat næringsliv. De resterende som jobbet i offentlig sektor, fortalte om like verdier i forbindelse med både leder og kollegaer på arbeidsplassen og ingen verdikonflikt. Dette ble også synlig i forhold til stress og dårlig samvittighet i forhold til balansen mellom jobb og hjem, stresset var større i privat sektor. Ønsket om forståelse og anerkjennelse var også større her.

I et bærekraftig perspektiv stilte jeg spørsmålet om samfunnet vi lever i et er et bærekraftig samfunn for familieliv og nye generasjoner. Ser en på tallene, er fruktbarhetsraten lavere enn før, og norske kvinner får barn senere i livet. Det indikerer større vekt på karriereverdier enn på familieverdier; flere venter med å få barn til de er ferdig utdannede og etablerte i jobben. Flere av mødre reflekterte over makropolitiske og samfunnsøkonomiske styringer de var bekymret for. Spesielt når det gjaldt tidlig institusjonalisering av barn i barnehage. Dette koblet jeg til Nancy Fraser og hennes teorier om sosial reproduksjon, hvor det ulønnede omsorgsarbeidet ikke er anerkjent, selv om det er fundamentet kapitalistiske samfunn bygger på. Jeg så det også i forhold til Boltanski og Thévenots kategorier av verdi, hvor jeg etterlyste en kategori som kunne romme disse verdiene. Verdien Grønn ble det som legitimerte dette best, fordi det er et bærekraftig perspektiv med tanke på fremtidige generasjoner. Som et svar på forskningsspørsmålet, vil jeg hevde at på et subjektivt nivå, vil mer bevissthet rundt egen eksistens og valg gi grobunn for en bærekraftig fremtid. Et samfunn av besteborgere vil ikke være det. På et makronivå vil jeg argumentere for et mer nyansert bilde, hvor en tar utgangspunkt i at samfunnet består av individer, og ikke besteborgere. Det vil si at en må se på flere aspekter når det kommer til hvor viktig det er at alle er i full jobb i forbindelse med forskning på små barn i barnehage, for eksempel. Og en holdningsendring i

forhold til viktigheten av omsorgsarbeidet, både i et samfunnsperspektiv og for hver enkelt, og se på hva som er viktig for individene i samfunnet. Jeg vil hevde at dagens politikk tar utgangspunkt i et samfunn av besteborgere, mens i realiteten har de aller fleste en mening bak valgene sine og i livet de lever. Ved å fremme dette, vil det være mulig å dempe forventningskrisen som oppstår og heller ha tro på at de fleste velger det som er best for seg og for samfunnet, slik Sartre påstår. Utvalget mitt viser flere nyanser i hvilke muligheter mødre har i å velge. Disse mulighetene gjelder både et her-og-nå-perspektiv hvor det å være en ressurs for velferdsstaten i form av å utøve lønnet arbeid, men også i et langtidsperspektiv å få barn og oppdra dem til å bli selvstendige mennesker som bærer velferdsstaten videre for fremtidige generasjoner.

6.3. Videre forskning

Jeg er klar over at en studie som denne fungerer best som en innledende studie for å vise aktualiteten for videre forskning. Å gjøre en undersøkelse som dette i et større omfang, med flere informanter, ville vært veldig spennende. Denne studien har vist presset mødre utsettes for, i størst grad av forventinger fra omverdenen, og hvor mye stress det kan gi. For eksempel i form av dårlig samvittighet over at en ikke er bra nok. Media og blogger viser mødre som fremstår som tilstrekkelige på alle områder, og minner en på alt en må gjøre og ikke gjøre. Å forske videre på denne forventningskrisen er også et aktuelt forskningstema. Å innlemme menn i studien ville gitt et mer nyansert bilde av ansvarsfordelingen. Kanskje det ville tatt menn mer inn på banen i denne tematikken også. Det fremstår som et behov for mer forskning på dette området. Flere av mødrene jeg snakket med, var takknemlige for at dette temaet ble tatt opp og i så måte ga dem en verdi ved å høre på hva de mener. Det indikerer et kunnskapshull på hva mødre ønsker selv, som også Sümer hevdet.

I denne studien ble det tidlig klart for meg at ved å velge en utvelgelsesmetode som jeg gjorde, utelukket informanter som gjerne ikke har reflektert over tematikken. Jeg har også kommet i kontakt med mange i ettertid som så plakaten, men ikke helt våget å ta steget med å delta. I en utvidet forskning på dette temaet, kunne utvelgelsesmetoden vært enda mer basert på å fange opp disse menneskene. Ved å aktivt ta initiativ til å delta i undersøkelsen, sier dette også noe om utvalget. Og det var også synlig i resultatet, mødrene var reflekterte over tematikken og hadde mange meninger om dette. Det kunne også vært interessant å forsket mer på forskjellige familiekonstellasjoner, og ikke kun se på kjernefamilier. I hvor stor grad har aleneforsørgere mulighet til å velge, for eksempel? De har andre betingelser når det

gjelder tidsbruk og økonomi, og andre velferdsgoder, som hadde gitt grunnlag for et aktuelt forskningstema.

6.4. En harmonisk dualisme? - En oppsummering

Det største funnet i denne studien ble i hvor stor grad forventninger var viktig for mødrene. Mødrene fortalte om at det ikke ble anerkjent at de valgte å være hjemme lenger med barna – eller at de valgte å jobbe fullt. Som et resultat kan argumenterte jeg for at det er en forventningskrise for mødrene i det å prestere som mor, hjemskaper og karrierекvinne. Det at det var et så sentralt begrep i alle informantene sine historier, viser at dette er et viktig tema. Det handler om både strukturelle forutsetninger og individuelle livsvalg, og dette viser at en ikke kan ha en universalistisk velferdsordning.

Et annet funn var betydningen av deltid. To, snart tre, av mødrene jobbet fulltid, mens de resterende valgte redusert stilling for å få mer tid hjemme. Jeg argumenterte for at ved å redusere stress hos mødre, kunne det vært lettere å jobbe fulltid dersom de ønsket det, eller lettere oppnå en balanse mellom jobb og hjem. Ved å ha individuelt samarbeid med arbeidsgiver og ved en jevnere fordeling av husholdningsansvaret, ville mødre få mindre stress i hverdagen. Jeg brukte Hochschilds tredje skift som en måte å forklare ansvaret som ligger i å organisere hjemmet, og blant annet Smeby og Brandts forskning på ansvarsfordelingen mellom mødre og fedre; og virkningen av fedres deltakelse. I et likestillingsperspektiv er versjonen av at mor jobber deltid og tar seg av hjemmet mens far jobber fullt, beskrevet som en ”husmorfamilie light”. Studien min bekrefter at dette er fortsatt et gjeldende fenomen; 6 (5) av 8 av mødrene valgte å redusere stillingen sin for familiens del. Samtlige hadde jobbet fulltid før de fikk barn; det viser et skille på endringen som skjer når en får barn. Det indikerer at selv om fedre tar sin del av foreldrepermisjonen, så er dette tidsavgrenset, mens mødre gjør mer varige endringer i jobbsituasjonen. Dette indikerer et kunnskapshull i forhold til videre forskning; tidsperspektivet i endringene foreldre gjør i yrkeslivet når de får barn.

I forhold til forventninger og forventningskrise, er dette noe som påvirker valgene en tar, eller konsekvenser av valgene en har tatt. Jeg brukte eksistensialisme til å få beskrevet best mulig hvor viktig dette var for mødrene; at valg handler om hvordan en ønsker å leve livet sitt. Forventningene rundt dette virker da inn på mødrenes innerste – deres identitet i seg selv og familieidentiteten de representerer. Valgene tar en basert på verdiene sine. Ved å bruke Boltanski og Thévenots handlingsmodell av kategorier av verdi, argumenterte jeg for en synliggjøring og anerkjennelse av verdiene som subjektene har – og de verdiene som

samfunnet og velferdsstaten bygger på, som en handlingsmodell for individuell tilpasning og å forhindre en forventningskrise. Å synliggjøre verdiene kan gi større grobunn for holdningsendringer og derav gi anerkjennelse for verdiene og valgene til mødre. Det kan også motvirke eller forebygge verdikonflikter, som er en kilde til forventningskrise og stress. Jeg argumenterte for en ny verdi i modellen til Boltanski og Thévenot; Familie. Dette er fordi jeg savnet en kategori som ga verdi til omsorgsarbeidet i hjemmet, og jeg mener at det er viktig nok til å stå som en egen kategori. Jeg argumenterte også for at eventuelt kunne Grønn være en kategori av verdien for omsorgsarbeidet i familien, siden den handler om bærekraft og å legge til rette for fremtidige generasjoner – altså barna. Men oftest opptrer verdikategoriene i fellesskap, og en kan derfor bruke begge kategoriene – grønn og familie – til å legitimere omsorgsarbeidet. Da dekker det over både viktigheten av å ta vare på barna for sin egen og familiens del, men også i et samfunnsperspektiv hvor en tar inn verdien av den sosiale reproduksjon og å skape mennesker som kan bidra til å opprettholde velferdsstaten. Tabellen (tabell II) viser en oppsummering hvor jeg har tatt med resultater fra analysen, hvor mine tilføringer er skrevet med grønn skrift.

Kategori:	Verdi:
Marked (Market)	<p>Kapital – penger og overlevelse. Kortsiktig tidsperspektiv, et her-og-nå-perspektiv. Viktige personer er kjøpere og selgere, de har verdi når de er rike. De ser muligheter i markedet, er uberørt av personlige forbindelser og har følelser under kontroll.</p> <p>Ikke-intervensjonistisk (Sümers hovedgrupper)</p> <p>Tidlig barnehagestart og sosialisering som verdi for å frigjøre arbeidskraft.</p> <p>Hybridledelse.</p>
Industriell (Industrial)	<p>Effektivitet. Langsiktig planlegging som tidsperspektiv. I denne verden er verdi basert på effektivitet og kan måles på en skala for profesjonelle evner (ibid.: 372). Den er knyttet til produksjon og langsiktig planlegging og investeringer. Viktige personer er ekspertene.</p> <p>Menneskelig kapital – investering i fremtidig arbeidskraft.</p> <p>Kollektive foran individuelle løsninger, for eksempel i skolen.</p>
Samfunn (Civic)	<p>Rettferdighet, likhet. Sivil fred er avhengig av en overordnet som</p>

	<p>holder fred, over individuelle behov eller lyster for å sikre et større gode (ibid.: 371). Det kollektive over det individuelle. Motstrider de personlige avhengighetene som en baserer Tradisjon-verdi på og andres anerkjennelse eller meninger en trenger i Berømmelse. Arbeidskraften er regulert i sosiale lover som baserer seg på forsøket på å implementere sosial likhet (ibid.: 371).</p> <p>Velferdsstaten.</p> <p>En universalistisk velferdspolitik.</p>
Tradisjon (Domestic)	<p>Respekt, autoritet, tradisjon – definert ut fra fortiden. Den politiske koblingen mellom menneskene er basert på slektskap, ”face-to-face”-relasjoner og respekt for tradisjon. Hierarkiet står sentralt og menneskets verdi blir definert ut ifra dens posisjon i dette (Boltanski og Thévenot, 1999.: 370).</p> <p>Familistisk (Sümers hovedgrupper).</p> <p>Et tradisjonelt syn på likestillingspolitikk; far som forsørger og mor som hjemskaper. Kanskje også ”husmorfamilie light” kan være her. Eventuelt som en kombinasjon av Tradisjon og Familieverdiene.</p>
Inspirerende (Inspired)	<p>Visjon – definert ut ifra fremtiden, å realisere noe som skal bli. Innovasjon kan plasseres her. Ifølge Boltanski og Thévenot er denne verdien helt uavhengig av ytre påvirkninger, fordi det kommer innenfra. Kunstnere og barn nevnes som eksempel. (Boltanski og Thévenot, 1999.: 370).</p> <p>Et moderne syn på likestillingspolitikk, defamilisering. En likestilt familie med to yrkesdeltakere og to hjemskapere.</p>
Berømmelse (Opinion/Fame)	<p>Berømmelse, popularitet. Organisatoriske avgjørelser blir tatt ut ifra hvor populært det er. Man handler for å bli populær, og de som lykkes best, er de som blir/er mest populære. Det umiddelbare som tidsperspektiv. Menneskets verdi blir definert ut ifra hvor mange tilhengere det har, ut ifra hvor suksessfulle de er i andres øyne. Som artister, skuespillere, journalister.</p> <p>Anerkjennelse for subjektive valg.</p>
Grønn (Green)	<p>Miljø. Hvordan en kan oppnå mål for fremtidige generasjoner,</p>

	<p>for eksempel bærekraftig utvikling. Tidsperspektiv er knyttet til fremtidige generasjoner.</p> <p>Sosial reproduksjon.</p>
Familie	<p>Omsorg, Privatliv. Tidsperspektiv her og nå. Individ foran kollektiv.</p> <p>Familieliv og familieverdier.</p> <p>Menneskets verdi er unik og individuell. Eksistensialisme – mennesket skaper mennesket.</p> <p>Det tredje skiftet.</p> <p>Refamilisering.</p>

Tabell II: Revidert Kategorier av verdi. Grønn skrift er egne tilføringer.

Jeg er klar over at det ikke er en tradisjonell løsning å bruke en eksistensialistisk, fenomenologisk tilnærming i forskning på likestilling. Men med denne studien mener jeg at jeg har bekreftet eksistensgrunnlaget som er der; det handler om individene – om identitet. Det handler om hvordan mennesker ønsker å leve livene sine, og i fenomenologisk forstand handler det om den subjektive forståelsen og opplevelsen av fenomener, av samfunnet en lever i. Det er dette som skaper samfunnet. Derfor er en eksistensialistisk fenomenologisk tilnærming etter min mening svært relevant. I et kapitalistisk samfunn med forventningskriser og -press, er det viktig å synliggjøre individenes plass i og ønsker for samfunnet, og å anerkjenne disse. Ved å belyse dette, kan en få et samfunn som er legitimert ut fra verdiene til menneskene som lever i det, og ikke fra hvordan en tror det skal være. Jeg vil hevde at i et samfunnsøkonomisk perspektiv er det kun gevinster å hente på et samfunn av bevisste mennesker fremfor et samfunn av besteborgere. I et eksistensialistisk perspektiv er det å få barn og å realisere seg selv gjennom arbeid, en stor del av det å ta valg som gir essens i livet en lever. Et samfunn som rommer plass til begge deler, som en harmonisk dualisme, vil da resultere i et blomstrende samfunn.

Referanser

Boltanski, L. & Thévenot, L. (1999). The Sociology of Critical Capacity. *European Journal of Social Theory*, 2 (3), s. 329-344.

Grey, C. (2014). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations*. London: Sage publications.

Hall, G. M. (red.) (2013). *How to write a paper*. London: Wiley-Blackwell.

Hochschild, A. R. (2003). *The Second Shift*. New York: Penguin books.

Kierkegaard, S. (2013). *Enten – Eller. Første del*. Oslo: Forlaget Oktober. (Første gang utgitt i København, 1843.)

Kierkegaard, S. (2013). *Enten – Eller. Andre del*. Oslo: Forlaget Oktober. (Første gang utgitt i København, 1843.)

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Madsbu, J. P. (2011). Hvordan etablere vitenskapelig kunnskap om samfunnet? I Madsbu, J. P., Pedersen, M. (red.). *I verdens rikeste land: samfunnsvitenskapelige innganger til norsk samtid*. Vallset: Oplandske bokforl.

Nordentoft, K. (1972). *Kierkegaards psykologi*. København: G. E. C. Gad.

Pollitt, C. (2009). Pathologies of the Neo-Liberal State: From Bureaucracy to Fragmentocracy? *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, 25, s. 160-182.

Sartre, J. P. (1966). *Væren og intet*. Oslo: Pax forlag. (Første gang utgitt i Paris, 1943)

Sartre, J. P. (1963). *Eksistensialisme er humanisme* (5.utg.) . Oslo: J. W. Cappelens forlag.
(Første gang utgitt i Paris, 1946)

Stamsö, M. A. (red.) (2010). *Velferdsstaten i endring – Norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Sümer, S. (2009). *European Gender regimers and policies – comparative perspectives*. Surrey: Ashgate.

Vaags, R. H., Hägg, H. F., Straum, O.K. (2007). *Filosofiens historie*. Bergen: Fagbokforlaget.

Aarseth, H. (2011). *Moderne familieliv – den likestilte familiens motivasjonsformer*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Aase, T. H. og Fossåskaret, E. (2015). *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.

Artikler på nett:

Bergstrøm, I. I. (01.06.2015). Mener feminismen spiller på lag med nyliberalismen. Hentet fra:

<http://kjonnsforskning.no/nb/2015/06/mener-feminismen-spiller-pa-lag-med-nyliberalismen>

Finch, Janet (2007). Displaying families. Hentet fra:

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038038507072284>

Halrynjo, S. Og Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørersrett – mors vikeplikt? Hentet fra:

<https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfs/2010/02/art04>

Haugan, B. og Mosveen, E. (6.april 2018). Erna ber nordmenn får flere barn. Hentet fra:

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/p6bGmX/erna-ber-nordmenn-faa-flere-barn>

Heggen, J. og Halsø, M. (2017, 31.mars). Siv Jensen: Fleire må i arbeid og fleire må jobbe meir. Hentet fra:

https://www.nrk.no/norge/siv-jensen_-_fleire-ma-i-arbeid-og-fleire-ma-jobbe-meir-1.13453714

Leder – VG mener: vi må verne om velferdsstaten (2017). Hentet fra:

<https://www.vg.no/nyheter/meninger/solberg-regjeringen/vi-maa-verne-om-velferdsstaten/a/23964540/>

Lien, R. A. (2017). Samfunnet undertrykker det moderlige. Hentet fra:

<https://forskning.no/meninger/kronikk/2017/11/samfunnet-undertrykker-det-moderlige>

NOU 2014: 12 hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2014-12/id2076730/sec4>

Schøne, P. (2015). Kvinner, barn og valg av sektor: Har offentlig sektor fortsatt en tiltrekning? Hentet fra:

https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/spa/2015/04/kvinner_barn_og_valg_av_sektor_har_offentlig_sektor_forts

Smeby, K. W. & Brandt, B. (2013). Mellom hjem og barnehage: likestilling i det tredje skiftet. Hentet fra:

https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfk/2013/03-04/mellom_hjem_og_barnehage_likestilling_i_det_tredje_skiftet

Stalsberg, L. (04.05.2017). Å verdsette ulønnet arbeid er også et likestillingsprosjekt. Hentet fra:

<http://kjonnsforskning.no/nb/2017/05/lofte-frem-verdien-av-ulonnet-arbeid-er-ogsaa-et-likestillingsprosjekt>

Wattis, L., Standing, K. & Yerkes M. A. (2013) Mothers and work–life balance: exploring the contradictions and complexities involved in work–family negotiation, *Community, Work & Family*, 16:1, 1-19. Routledge. DOI: [10.1080/13668803.2012.722008](https://doi.org/10.1080/13668803.2012.722008)
<http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2012.722008>

Aarseth, H. (2010). Husarbeid i limbo? Emosjonelle investeringer i den husmorløse familien. Hentet fra:

<https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfk/2010/04/art08>

Aarseth (2014). Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomplementære familiekultur. Hentet fra:

https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfk/2014/03-04/finanskapitalismens_kjoennsromantikk_naeringslivselitens_kjoe

Statistikk og tall:

Arbeidstilsynet, hentet ned 27.05.18. Hentet fra:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/reduisert-arbeidstid/>

Falnes-Dalheim, A. (2018). Rekordlav fruktbarhet. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/rekordlav-fruktbarhet>

OECD, statistikk hentet ned 27.05.18. Hentet fra:

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

Sandvik, O. (2017). Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet – hjemme og ute? Hentet ned 20.05.18. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325443>

SSB.no (2013). Deltidsarbeid – blir forskjellene utjevnet? Hentet fra:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/deltidsarbeid-blir-forskjellene-utjevnet>

Tall foreldrepermisjon, hentet ned den 27.05.18. Hentet fra:

<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Relatert+informasjon/beregning-av-foreldrepenger>

Vedlegg

Vedlegg I: Plakat for informantsøk



Universitetet
i Stavanger

Balansen mellom arbeid og hjem – en mors valg?

Har du lyst til å være med i en undersøkelse?

Jeg heter Torill Sandanger og jobber for tiden med en masteroppgave i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger. Målet med studien er å vite mer om valgene en tar som mor når det gjelder arbeidsliv og hjemmeliv, og hvorfor en har tatt disse valgene. Jeg ønsker derfor å intervju småbarnsmødre. Hvis du er interessert, kan du uforpliktende skrive til meg på torill.sandanger@lyse.net eller ringe 928 429 75. Jeg kommer til deg, og

intervjuet tar ca 30-60 min. Alle som deltar i undersøkelsen vil bli anonymisert og få fiktivt navn. Intervjuene blir tatt opp på bånd.

Kriterier for å delta er:

- Du er kvinne i en tradisjonell kjernefamilie med mann og felles barn mellom 0-10 år.
- Du er eller har vært ansatt i full jobb eller tilnærmet full jobb. Fortrinnsvis høyere utdanning, men ikke et krav.

Vedlegg II: Intervjuguide

Innledning: Prat med informanten og si litt om hva jeg studerer og ønsker å finne ut. Jeg holder på med en studie om mødre og deres forhold til arbeidsliv og familieliv, og ønsker å få frem mødrenes perspektiv på denne debatten. Hvilke verdier ligger til grunn for valgene de tar for å balansere familieliv med arbeidsliv?

1. Zoome inn

- Kan du fortelle litt om deg selv og familien din? Hva jobber mannen din med?
- Kan du fortelle om arbeidslivet ditt?
- Hvilke tanker/erfaringer har du når det gjelder å skape balanse mellom arbeidsliv og familieliv?

2. Nøkkelspørsmål

Det er stor debatt i hvorvidt man skal dele foreldrepermisjonen likt mellom kvinner og menn. Dette for å gjøre mennenes forsprang i arbeidslivet mindre og gi kvinner mer mulighet til å opprettholde karrieren sin etter hun har fått barn. Forskning viser også at etter permisjonen er slutt, ligger fortsatt hovedansvaret hjemme ofte hos mor. Dette gir en arbeidsutøvende kvinne

to arenaer som krever tilstedeværelse og engasjement. Jeg er interessert i hvilke refleksjoner mødre gjør seg om dette, hvilke verdier som ligger bak valgene de tar.

Balanse

- Hvordan opplever du balansen mellom din rolle som arbeidstaker og din rolle som mor?
- (oppfølging) er det utfordringer knyttet til dette? Kan du beskrive hvilke?

Verdier (spør om hun har noen assosiasjoner til begrepet)

- Hva er viktig for deg?
- Hvordan opplever du forventningene fra arbeidsplassen din? Hvilken kultur har dere for hvor mye oppmerksomhet en gir til arbeidet i forhold til familien?
- Når vi tar et valg, ligger det gjerne noen kjerneverdier til grunn. Er det et samsvar mellom verdiene i arbeidskulturen og dine egne verdier?
- Hvordan opplever du forventningene til deg fra dine omgivelser (familie, venner)?
- Blir du påvirket av forventningene fra arbeidsplassen din og andre i din omgangskrets?

Hypotetiske scenarioer

- Hvis alt lå til rette for at du kunne gå tilbake til jobb to uker etter fødselen. Ville du gjort det?
- Hvis ikke pensjonspoeng eller karriereutsikter i jobben din hadde noen betydning for lengden på permisjon, ville du ha vært hjemme lenger? Evt Hvor lenge da?
- Ville du vært hjemmeværende mor hvis økonomi ikke var et spørsmål?

3. Zoome ut

Valg

- Hvis du skulle ønske noe var annerledes, hva skulle det vært?
- Ville dette endret deg til å ta andre valg? I tilfelle, hvilke?

