

Forside

Bacheloroppgave

Studieprogram: Sosiologi

Opptaksår: 2017

Er oppgaven konfidensiell? NEI: JA:

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål? JA: NEI:

Forfatter

Studentnr.	Kandidatnr.	Navn:
245248	4145	Hilde Gudvangen Berge

Omsorgens manglende anerkjennelse

- **Småbarnsmødres opplevde forventninger om arbeidsdeltakelse**

The lack of recognition of care

- **Mothers of young children`s perceived expectations of work participation**

Veileder: Ingrid Rusnes

Bacheloroppgave i sosiologi

Universitetet i Stavanger

Våren 2021

Omsorgens manglende annerkjennelse

*Småbarnsmødres opplevde forventninger om
arbeidsdeltakelse*

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Institutt for media- og samfunnsfag

Sosiologi

Hilde Gudvangen Berge

Studentnummer: 245248

Kandidatnummer: 4145

Sammendrag

Kvinner har i mange tiår kjempet for bedre rettigheter og økt likestilling (Lønnå, 2003). I dagens familiepolitikk er det nå ønskelig at kvinner skal delta i arbeidslivet, men samtidig bidra til å tilfredsstille familiens behov (Ellingsæter, 2018 a).

I denne oppgaven har jeg jobbet ut fra problemstillingen: «*Hvordan opplever småbarnsmødre samfunnets forventninger om arbeidsdeltakelse?*»

Oppgaven er basert på syv intervju med småbarnsmødre som arbeider i bank eller barnehage. Gjennom intervjuene har jeg blitt kjent med deres erfaringer med kombinasjonen jobb og hjem og de utfordringene de har.

Mine informanter opplever den tildelte permisjonstiden som for kort. De synes det er vanskelig å gå tilbake til jobb etter 7-8 måneders permisjon. Ut fra deres økonomiske handlingsrom og arbeidsvilkår organiserer de omsorg for barna på ulike måter.

Informantene som jobbet i barnehage praktiserte et «ordnet løp» (Stefansen & R. Farstad, 2008) der de benyttet seg av standardløsningen som er tildelt, til tross for de flestes ønske om å forlenge permisjonen. Informantene som jobbet i bank benyttet seg av ulønnet permisjon for å forlenge tiden hjemme. Deres praktisering minner mer om «et skjermet rom» (Stefansen & R. Farstad, 2008) der de føler et behov for å skjerme barna fra barnehagehverdagen før de har utviklet visse grunnleggende egenskaper.

Informantene syntes det er krevende å kombinere fulltidsjobb med familielivet. De opplever det travelt og stressende, spesielt morgen og ettermiddag. De ønsker å jobbe redusert for å kunne få mer tid hjemme og mindre stress når barna er små. Ideelt for de fleste er kortere arbeidsdager. Dette lar seg ikke gjøre i barnehagen. Ønsket om redusert arbeidsmengde er vanskelig å få til for de bankansatte. Arbeidskulturen i banken er preget av en holdning om dedikasjon til arbeidsoppgavene.

Økonomi er en viktig faktor som de fleste opplever som vesentlig for hvilket handlingsrom de har til å redusere stilling. Når vi lever i et samfunn der det er lagt opp til toinntektsfamilier er det vanskelig å leve på bare en lønn (Fraser, 1994).

Fleksitid og hjemmekontor oppleves som et hjelpemiddel for å lette balansen mellom jobb og hjem, men kan også bli en byrde som gjør skillet mellom jobb og hjem vanskeligere.

Forord

Denne bacheloroppgaven er min avsluttende oppgave i sosiologi. Studiene har vekket stor interesse for de ulike faktorene som ligger til grunn for våre valg i livet. Som trebarnsmor har jeg mange erfaringer, men og sett andre mødre sine utfordringer med balanseringen av hverdagens plikter. Det har dermed vært naturlig for meg å velge temaet:

«småbarnsmødres opplevde forventninger om arbeidsdeltakelse».

Det har vært en veldig krevende periode, men samtidig en utrolig spennende og lærerik prosess. Koronasituasjonen har gjort arbeidsforholdene utfordrende, med mye hjemmekontor og barn hjemme i karantener.

Jeg har likt veldig godt å fordype meg i dette emnet. Det har gitt meg en stor mestringsfølelse og innsikt jeg vil ta med meg videre i arbeidslivet. Dette er et samfunnsområde jeg ønsker å følge med på.

Mitt ønske etter denne oppgaven er å jobbe med mennesker i utfordrende situasjoner og arbeidsliv. Jeg er sikker på at min kunnskap etter denne oppgaven vil komme til gode for meg videre i arbeidslivet og livet generelt.

Jeg ønsker å rekke en stor takk til alle de som har bidratt til at denne oppgaven har blitt til. Først og fremst vil jeg takke min tålmodige og samarbeidsvillige veileder Ingrid Rusnes. Hennes gode tilbakemeldinger, tips til god litteratur og støtte har vært helt fantastisk. Jeg vil og takk min svigerinne for at hun deltok som prøveinformant. Dette gjorde intervjuene til en bedre opplevelse for meg. Jeg vil og takke mine syv informanter for at de delte sine erfaringer og viste engasjement for oppgaven. Takk for at dere tok dere tid i en travel hverdag. Til slutt vil jeg takke min ektemann for at du har vært så tålmodig og tatt så stort ansvar for både barna og husarbeid mens jeg har vært opptatt med oppgaven. Takk for ditt enorme engasjement og faglige samtaler som har hjulpet meg videre i arbeidet. Du er min største støttespiller.

Hilde Gudvangen Berge

13.04.2021

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Forord.....	4
Innholdsfortegnelse	5
1.0 Innledning.....	7
2.0 Teori	9
2.1 Begreper:.....	9
2.2 Tidligere forskning	9
2.3 Kontekst - Familiepolitikken og arbeidslivet i Norge	10
2.3.1 Foreldrepermisjon	10
2.3.2 Kontantstøtteordningen	11
2.3.3 Barnehage.....	11
2.3.4 Arbeidsdeltakelse	12
2.3.5 Arbeidsmiljøloven.....	13
2.4 Rolleforventninger – den ideelle arbeidstaker og den ideelle mor	13
2.4.1 Den ideelle arbeidstaker	13
2.4.2 Den ideelle mor	13
2.5 Krysspress – en drakamp mellom hjem og jobb.....	14
2.6 Det mannlige forsørgeridealet styrer arbeidslivet.....	14
2.6.1 «Dobbelt skift»	15
2.6.2 Den universelle omsorgsmodellen	16
2.7 «Et ordnet løp» eller «et skjermet rom»?.....	17
3.0 Metode.....	19
3.1 Kvalitativ metode.....	19
3.2 Problemstilling og forskningsspørsmål	19
3.3 Fenomenologisk forskning	20
3.4 Det kvalitative intervjuet	20
3.5 Utvalg.....	20
3.6 Gjennomføringen av intervjuene	21
3.7 Metodiske og forskningsetiske refleksjoner	23
4.0 Analyse	25
4.1 Ideell mor og ideell arbeidstaker.....	25
4.1.1 Ideell mor	25
4.1.2 Ideell arbeidstaker	25

4.2 Omsorgsstrategi	26
4.2.1 Permisjon.....	26
4.2.2 Arbeidsfordelingen i hjemmet.....	27
4. 3 Utfordringer i hverdagen	28
4.3.1 Tilbake til arbeid	28
4.3.2 Hverdagsstress – motstridende krav.....	29
4.4 Ønsket om å jobbe mindre	31
4.5 Valgfri arbeidstid?	32
4.5.1 Økonomi.....	32
4.5.2 Ønske om kortere arbeidsdager og redusert arbeidsmengde.....	33
5.0 Drøfting og konklusjon.....	34
Referanseliste:	35
VEDLEGG 1	38

1.0 Innledning

Kvinner har i mange år jobbet hardt for å endre det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret. De har kjempet for å bedre sine rettigheter til et mer verdig og selvstendig liv. Mange har kjempet via kvinnebevegelser for økt utdanning, bedre arbeidsmuligheter og et liv uten undertrykkelse (Lønnå, 2003). Dette har ført til flere reformer og store endringer i samfunnet (Ellingsæter, 2018 a). Den sosialdemokratiske politikken i Norge har likestilt foreldreskap som mål, der begge foreldrene skal være både forsørgere og omsorgspersoner (Ellingsæter, 2018 a). Et annet kjennetegn ved dagens politikk er at det offentlige overtar familiens omsorgsoppgaver. Dette forklares som defamilisering (Ellingsæter, 2018 a).

Debatten om familiepolitikken går mye ut på motstridende verdier. Skal det være valgfrihet for foreldre å velge omsorgsorganisering? Eller skal foreldre følge statens tildelte ordninger for å bevare likestilt foreldreskap? De fleste norske partiene ønsker et likestilt foreldreskap, med en aktiv far i hjemmet, og en aktiv mor i arbeidslivet (Ellingsæter, 2018 a). I dagens arbeidsmarked er det få jobber som gir høy nok lønn til å forsørge hele familien, dermed er det behov for at både mødre og fedre mottar lønn. (Fraser, 1994).

Som artikkelen «Hjemneværende anno 2018» beskriver, opplever mødre utfordringer med å kombinere jobb og hjem. Norstat gjennomførte en undersøkelse i 2018 der 2000 kvinner deltok. Hele 23 % svarte at de ønsket gå ned i stilling. Av dem opplevde 57% at det var nødvendig fordi «det er krevende å kombinere jobb og familie (Vignæs, 2018).

I denne oppgaven har jeg valgt å skrive om hvordan småbarnsmødre opplever forventninger til arbeidsdeltakelse, med fokus på tiden etter foreldrepermisjonen og videre. Jeg ønsker å finne ut av om småbarnsmødre opplever dilemmaer med å kombinere jobb og hjem. Samtidig ønsker jeg å undersøke om det finnes faktorer som gjør det vanskelig å jobbe ønsket arbeidstid.

Jeg skal ha et sosiologisk perspektiv på hvordan familiepolitikken påvirker familielivet. Oppgaven omhandler dynamikken mellom familielivet, arbeidslivet og den offentlige familiepolitikken. Min antagelse er at småbarnsmødre opplever kombinasjonen jobb og hjem krevende i småbarnsperioden, og at det er vanskelig å tilfredsstille de ulike kravene. Dermed syns jeg dette er viktig å sette søkelyset på.

For å utforske dette temaet har jeg laget følgende problemstilling:

«Hvordan opplever småbarnsmødre samfunnets forventninger om arbeidsdeltakelse?»

Forskningsspørsmålene jeg vil prøve å besvare er:

1. Hva tenker småbarnsmødre at det vil si å være en god mor og en god arbeidstaker?
2. Opplever småbarnsmødre konflikt mellom sine roller som mor og arbeidstaker i hverdagen?
3. Opplever småbarnsmødre at de har mulighet til å velge sin arbeidsdeltakelse? Eventuelt hva hindrer dem i å velge fritt?

Formålet med oppgaven er å belyse om det finnes utfordringer småbarnsmødre opplever med å finne balanse mellom arbeid og småbarnsliv. Dette kan bidra til å gi arbeidsgivere innsikt i hvilke utfordringer småbarnsmødre opplever i jobbsammenheng, og hvilke tilrettelegginger som kan hjelpe. Det er også nyttig for politikere med innsikt i dilemmaer for småbarnsmødre når de videre skal utvikle familiepolitikken.

I kapittel to skriver jeg om relevant teori og teoretiske begreper som er knyttet til min problemstilling og forskningsspørsmål. Først en presentasjon av idealet for arbeidstaker og mor. Videre skriver jeg om konteksten rundt dette temaet og forklarer begrepet krysspress. Videre forteller jeg om Nancy Frasers syn på arbeidslivet og velferdsstaten. Til slutt forklarer jeg Stefansen og Farstad sine kulturelle modeller for omsorgsorganisering.

I kapittel tre vil jeg presentere min metode og fremgangsmåte. Kapittel fire inneholder analyse av mine funn opp mot teorien, ut fra min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Til slutt vil jeg i kapittel fem komme med en drøfting og konklusjon.

2.0 Teori

I dette kapitlet vil jeg ta for meg relevant teori knyttet til min problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg begynner med en kort begrepsforklaring og litt om tidligere forskning. Videre forklarer jeg den politiske konteksten rundt familiepolitikken og forklarer krysspress. Deretter vil jeg beskrive Nancy Fraser sin teori om arbeidslivet og syn på ideell velferdsstat. Til slutt vil jeg forklare litt om Stefansen og Farstad sine kulturelle modeller for omsorgsarrangement.

2.1 Begreper:

Rolleforventninger: Forventninger til hvordan en skal håndtere oppgaver og plikter, hvilken adferd som er akseptert innen ulike roller på ulike arenaer (Schiefløe, 2011 b).

Handlingsrom: Hvilke muligheter, begrensinger og føringer som påvirker vår adferd (Schiefløe, 2011 a).

Arbeidsdeltakelse: Med arbeidsdeltakelse mener jeg i denne oppgaven småbarnsmødre som er ansatte og mottar lønn.

Androsentrisme: Det maskuline er i sentrum (Fraser, 1994).

2.2 Tidligere forskning

De store sosiale endringene som har funnet sted i Norge fra 1970-tallet har endret familieidealet. Lenge hadde den tradisjonelle forsørgermodellen eksistert. Dette familistiske sporet ønsket mor som hjemmевærende. Det nye idealet som vokste frem ønsket et mer likestilt foreldreskap, der både mor og far skulle være yrkesaktive og delta i omsorgsoppgavene (Ellingsæter, 2018). Denne modellen omtales internasjonalt som forsørger-omsorgs-modell (dual earner/dual carer) (Ellingsæter, 2016). For at det skulle være mulig for begge foreldre å arbeide ble reformer og statlige tiltak utviklet: foreldrepermisjoner, fedrekvote og økende barnehagedekning (Ellingsæter, 2018).

De fleste partiene i Norge ønsker mer likestilling i arbeidslivet, og vil også at far skal være mer deltakende hjemmet. Det er fortsatt en konservativ tankegang hos noen partier som ønsker mor mer hjemme (Ellingsæter, 2018). Det likevel en redusert hybriditet i familiepolitikken, likestilt foreldreskap er det sterkeste idealet (Ellingsæter, 2016).

Foreldre har ulike ønsker for hvordan de vil organisere omsorgen for deres barn, avhengig av hvilken kulturell forståelse de har av hva som er best for barna (Stefansen & R. Farstad, 2008). Ved hjelp av metaforiske modeller kategoriserte Stefansen og Farstad to ulike forståelser av hva foreldrene opplever som ideell omsorgsorganisering. De som ønsker «et ordnet omsorgsløp» og de som ønsker «et skjermet rom» for omsorg. De fant og et tydelig klasseskille mellom de ulike kulturelle forståelsene (Stefansen & R. Farstad, 2008). Dette vil jeg komme tilbake til senere i kapittelet.

Flere undersøkelser viser at småbarnsforeldre ønsker å redusere arbeidstid. Økonomi er en av årsakene til at dette er vanskelig, men andre faktorer spiller og inn (Kitterød R. H., 2007). Deltid er og noe Kjeldstad har sett på. Når kvinner gifter seg og får barn øker sannsynligheten for å jobbe redusert (Kjeldstad, 2006).

Halrynjo og Lyng (2010) viser til studier om eliteutdannede kvinner som endrer karriererealisering når de får barn. Mødre opplever det som viktig og meningsfullt å ha mer tid til barna (Halrynjo & Lyng , 2010). Arbeidsvilkår påvirker kombinerings mellom jobb og hjem. Eirin Pedersens (2014) undersøkelse viser hvilke tilpasninger foreldre gjør etter de får barn. Det er ofte mødre som tilpasser arbeidsvilkårene mest ved å gå ned i stilling eller endre jobb. Kombinasjonen mellom jobb og hjem er vanskeligst for mødre med klokkekontrakter (Pedersen, 2014).

Innstrand belyser betydningen av god balanse mellom arbeid og familieliv. Siden arbeid og familieliv er to betydelige faktorer i våre liv, vil helse og velvære være sterk påvirket i balansen mellom arbeid og hjem (Innstrand, 2010).

Som vi nå har sett bidrar tidligere forskning med å sette viktige dilemmaer rundt småbarnsmødres utfordringer og den politiske utviklingen i fokus.

2.3 Kontekst - Familiepolitikken og arbeidslivet i Norge

For å kunne bedre forstå hvilke rammer informantene mine har for omsorgsorganisering, vil jeg se på dagens familiepolitikk i Norge.

2.3.1 Foreldrepermisjon

Foreldrepenger skal erstatte inntekt når en skal være hjemme med små barn i permisjon. Ordningen består av en mødrekvote, fedrekvote og fellesperiode som en disponerer fritt mellom foreldrene. Mødrekvoten og fedrekvoten er 15 uker hver med 100 %

foreldrepenger, eller 19 uker hver med 80 %. Den totale mengden foreldrepenger blir høyest dersom en velger 100 %, men gir da kortest permisjonstid. Foreldrepengene skal dekke inntekt inntil 6G (seks ganger grunnbeløpet) (Nav, u.d.).

Fellesperioden er 16 uker med 100 % utbetalt eller 18 uker med 80 % utbetalt foreldrepenger. Dersom far skal kunne ta ut disse ukene med permisjon så eksisterer det aktivitetskrav for mor. Dersom mor ønsker lengst mulig permisjon med foreldrepenger og tar hele fellesperioden vil det med 100 % foreldrepenger bli 31 uker og 37 uker med 80 % utbetalt foreldrepenger (Nav, u.d.).

Mødre benytter seg i økende grad av ulønnet permisjon. I 2017 tok hele tre av ti mødre ut ulønnet permisjon etter foreldrepengeperioden. Det er en økning på 66 % siden 2008 (NAV, 2019).

2.3.2 Kontantstøtteordningen

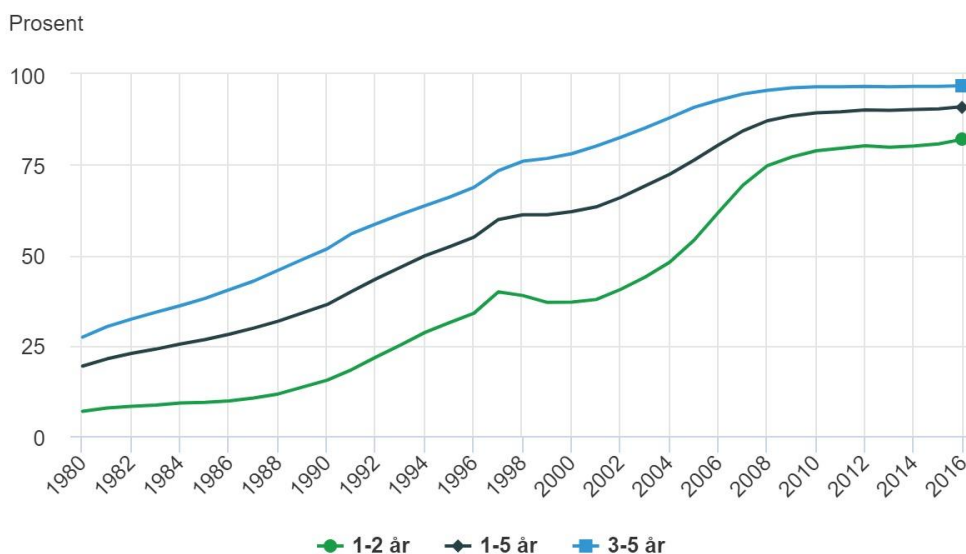
Kontantstøtte er en støtteordning for familier med barn mellom 1 og 2 år som ikke har fulltids plass i offentlig barnehage. Kontantstøtten er nå 7500 kr i måneden. En kan kombinere delvis kontantstøtte med delvis barnehageplass (NAV, 2006). Denne ordningen er ment for å kunne gi foreldre en «reell valgfrihet» til selv å velge omsorgssituasjon til barna. Det var og ment som et likestillingstiltak for å verdsette kvinners ulønnede omsorgsarbeid (Ellingsæter, 2018 b). Som Ellingsæter legger frem, har og mødrelønn vært diskutert som kontantoverføring for småbarnsfamilier, men ønsket om kvinners arbeidsdeltakelse er et av argumentene mot (Ellingsæter, 2018 b).

2.3.3 Barnehage

Barnehager skal bidra til barns utvikling og læring ved hjelp av omsorgsfullt og kvalifisert personell (Kunnskapsdepartementet, u.d.). Retten til barnehageplass sikrer at de fleste barna får barnehageplass til rundt 1-årsalderen. Er barnet født sent på året kan det føre til senere opptak (Kunnskapsdepartementet, 2018). Statistikk viser at i slutten av 2020 gikk nær 93 % av barn i alderen 1-5-år i barnehage i Norge. Andelen 1-åringene var hele 76,6 % og 97,7 % av 5-åringene (Bjørkli, 2021).

Figur 1 (Stabell, 2017) nedenfor viser utviklingen i barnehagedekning i tidsrommet 1980-2016. Den viser en kraftig økning i bruk av barnehage. I 1980 gikk under 10 % av 1-2-åringene i barnehage.

Figur 1. Barnehagedekning



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Det har fra 2015 eksistert makspris for barnehageplass. Denne har økt siste årene og ble endret 1.januar 2021 til 3230 kr per måned. Dette er en nasjonal prisregulering for å hindre at grupper i samfunnet ikke har råd til barnehage. Det finnes ordninger som skal sikre at de familiene som ikke har råd til barnehage likevel ikke skal dette utenfor dette tilbudet (Utdanningsdirektoratet, 2020).

2.3.4 Arbeidsdeltakelse

Kvinnens arbeidsdeltakelse har endret seg mye de siste 50 årene. I første halvdel av 1970-årene var bare 45 % av kvinner i arbeid. Dette gjaldt kvinner mellom 16-74 år (Statistisk sentralbyrå). I 2018 var hele 80 % av mødre mellom 20-54 år i arbeid. Disse hadde barn under 15 år (Sundt, 2019).

«Arbeidstid er den tiden du står til disposisjon for arbeidsgiver» (Finansforbundet, u.d.). Normal arbeidstid for arbeidstakere er 37,5 timer i løpet av uken. Normal arbeidsdag er mellom 08.00-16.00, mandag til fredag. Arbeid ut over dette sees på som overtid og skal kompenseres for. Dersom bedriften benytter seg av fleksitidsordning er det viktig å påpeke at det er arbeidstaker som skal styre denne fleksitiden, ikke arbeidsgiver (Finansforbundet, u.d.).

2.3.5 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven skal ifølge paragraf 1.1 beskytte arbeidstakere og sikre at deres rettigheter bevares. (Arbeidsmiljøloven, 2005). Lovens kapittel 12 viser til småbarnsforeldres rettmessige permisjon når de får barn, lovfestet rett til lønnet ammefri og lønnet fri dersom barna er syke (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Ifølge Arbeidstilsynet har småbarnsforeldre rett til å kunne jobbe redusert uten lønnskompensasjon når barna er under 10 år. Bare med betydelig ulempe for arbeidsplassen og de oppgavene som skal utføres kan arbeidsgiver nekte dette (Arbeidstilsynet, u.d.).

2.4 Rolleforventninger – den ideelle arbeidstaker og den ideelle mor

2.4.1 Den ideelle arbeidstaker

Organisasjoner ønsker ansatte som er stødige, pålitelige og som klarer å tilfredsstille forventningene fra organisasjonen. Arbeidstaker skal følge stillingsbeskrivelsen, standardadferd og prestere etter forventet nivå (Zetterquist et.al.,2015).

I følge Halrynjo og Lyng er idealet i mannsdominerte yrker: dedikasjon, «uerstattelighet» og tilgjengelighet. Det er en holdning om at omsorgsoppgaver kommer i konflikt med arbeidslogikken og dedikasjon til arbeidet. Dette er typisk i eliteprofesjoner (Halrynjo & Lyng , 2010).

I kvinnedominerte yrker er idealet annerledes. Dette er mer omsorgsvennlige yrker som gir større mulighet for reduserte stillinger og tilpasninger etter familiens behov. Dette er ofte yrker i servicebransjen og offentlige stillinger (Halrynjo, 2014). I disse yrkene verdsettes kognitive og sosiale ferdigheter (Birkelund & Petersen, 2017).

2.4.2 Den ideelle mor

Selv om mødre er forventet å være yrkesaktive, skal de samtidig være dedikert til familien. Ifølge Blair-Loy er det forventet at mor skal bruke mye tid og krefter på sine barn for å ivareta barnas omsorgsbehov (Blair-Loy, 2003).

Selv om kvinner har økt sin arbeidsdeltakelse kraftig, er likevel idealet for «good mothering» ikke så mye endret fra det tradisjonelle familiemønsteret. I mange kulturer og kontekster er det en tankegang at små barns utvikling og velvære er avhengig av en tilstedeværende mor. Dette er vanskelig å tilfredsstille med fulltidsjobb der mye tid går til arbeid (Kvande, Brandth, & Halrynjo, 2017).

De siste tiårene har det vokst frem en intensivering av foreldreskapet. Dette har gitt økende krav til foreldre om å bruke stadig mer tid og krefter på barna sine. Dette påvirker spesielt mødre. Det er forventet at mor skal regulere sin arbeidstid for å klare å balansere de ulike kravene fra jobb og hjem (Kvande, Brandth, & Halrynjo, 2017).

2.5 Krysspress – en drakamp mellom hjem og jobb.

Som samfunnsmedlemmer inntar vi ulike roller. Vi oppfører oss ulikt ut fra hvilken rolle vi opptre i til enhver tid. Vi er sosialisert til å forstå hva som er forventet av oss i de ulike rollene. Rolleforventningene er med på å styre vår adferd (Schiefløe, 2011 b).

Noen ganger kan vi oppleve så motstridende forventninger til oss at det blir et press. Ulike normsendere har ulike forventninger til oss (Helland & Aarre, 2006). Det er kanskje forventet av deg som arbeidstaker at du jobber seinvakt eller at du «logger på» om kvelden for å oppfylle arbeidskravene. Samtidig vet du at ved seinvakt kommer barna sent hjem fra barnehagen og blir slitne. Tiden med dem blir knapp før leggetid. Disse dagene vet du at ikke er optimale for barna. Med å måtte «logge på» på kveldstid vil du ikke få unnagjort husarbeid og annet. Ved ulike forventninger fra de ulike normsenderne kan det oppleves som et krysspress, en form for rollekonflikt (Schiefløe, 2011 b). Hvilke bindinger en har til normsenderne, og hvilke handlingsalternativer en har, påvirker hvordan en håndterer dette presset (Schiefløe, 2011 b). Et eksempel kan være den økonomiske muligheten en har til å arbeide redusert slik at en kan være mer hjemme med barna. Fleksitid kan og bidra til at en kan balansere dagene mer etter barna behov.

2.6 Det mannlige forsørgeridealet styrer arbeidslivet

Dagens arbeidsliv er opptatt av å skape likestilling mellom kvinner og menn (Fraser, 1994). Det er og et faktum at den økonomiske utviklingen siste tiår gjør det vanskelig for familier å leve på bare en inntekt. Men hvordan skapes egentlig denne likheten mellom

kjønn i arbeidslivet? Den amerikanske filosofen Nancy Fraser (1994) mener med sitt kritiske syn at arbeidslivet er for androsentrisk og konstruert for det mannlige livsmønsteret, der forsørgerrollen prioriteres over omsorgsrollen (Fraser, 1994). Endringene de siste tiårene har ført til at dette skal gjelde for både menn og kvinner. Kvinner er forventet å skulle passe inn i denne mannlige arbeidskulturen. De skal prøve å bli likere menn og praktisere forsørgerrollen som dem (Fraser, 1994). Fraser mener det ikke er riktig at kvinner med omsorgsansvar skal måtte tilpasse seg arbeidslivet som er konstruert etter mannens livsmønster. Det blir for stort fokus på forsørgerrollen, og medfører til en viss grad at omsorgsoppgavene blir undertrykt (Fraser, 1994). De får i hvert fall ikke stort nok fokus. Fraser mener det ikke bør kreves at kvinner skal være som menn for å passe inn i arbeidslivet. Hun ser det nødvendig å endre synet på dette politisk og legge mer til rette for at kjønn blir mindre vesentlig i arbeidslivet (Fraser, 1994). Fraser er ikke den eneste med et kritisk syn på arbeidslivet. Den kanskje mest kjente innen sosiologen som kritiserte arbeidslivets urettferdighet, var Karl Marx (Schiefløe, 2011 c). Han kritiserte kapitalistene for å undertrykke arbeiderne. Denne typen konfliktteori er nødvendig for å sette fokus på ulikhet, undertrykkelse og konflikter i samfunnet (Schiefløe, 2011 c). Empiriske funn som kan rette oppmerksomhet mot disse skjulte mekanismene er av stor verdi. For å kunne skape endringer i de eksisterende strukturene kreves det kritiske spørsmål (Schiefløe, 2011 c), slik som Fraser gjør i sin teori om arbeidslivets androsentrisme (Fraser, 1994).

Fraser har laget idealtypiske modeller for å vise kjennetegn med ulike familiepolitiske idealer. «Den universelle forsørgermodellen» (Universal Breadwinner model) gjenspeiler mye av dagens norske familiepolitikk. Målet er at både kvinner og menn skal være likestilte med arbeid og oppgaver i hjemmet (Fraser, 1994). «Omsorgsmodellen» (Caregiver Parity model) har likhetstrekk med den tradisjonelle familiepolitikken, der far har forsørgeransvar og mor er ansvarlig for hjemmet (Fraser, 1994). Fraser har også laget en modell hun ser som et ideal for fremtiden. Hun trekker frem det beste fra «den universelle forsørgermodellen» og «omsorgsmodellen». Denne ideelle modellen kaller hun «den universelle omsorgsmodell» (Universal caregiver model) (Fraser, 1994). Den kommer jeg tilbake til.

2.6.1 «Dobbelt skift»

«Den universelle forsørgermodellen» minner mye om familiepolitikken som praktiseres i Norge i dag. Modellen forutsetter at det offentlige skal ta seg av omsorgen for barna mens

foreldrene er på jobb. Likevel er det omsorgsoppgaver i løpet av dagen som det offentlige ikke tar seg av (Fraser, 1994). Tiden på ettermiddag, kvelder og helger må foreldrene organisere selv. Det er og mange oppgaver i hjemmet, som husarbeid, matlaging, handling og annet. Kvinner gjør nok fortsatt en større andel husarbeid og omsorgsarbeid enn menn, selv om kvinner nå er yrkesaktive i tillegg. Som Statistisk sentralbyrå fant i sin siste tidsbruksundersøkelse, gjør fortsatt kvinner mer husarbeid og omsorgsoppgaver enn menn (Kitterød R. H., 2012). Dette mener Fraser fører til et dobbelt skift for kvinner. Hun kritiserer den manglende verdsettingen av kvinners ulønnede arbeid (Fraser, 1994).

2.6.2 Den universelle omsorgsmodellen

Hvordan kunne velferdsstaten og arbeidslivet blitt mer rettferdig og likestilt? Fraser ser «den universelle omsorgsmodellen» som ideell å etterstrebe (Fraser, 1994). Hun påpeker samtidig at dette er vanskelig å få til fordi det ville krevd mye med tanke på økonomi, men og strukturelle og kulturelle endringer. For å få et mer rettferdig og likestilt samfunn er det nødvendig at omsorgsoppgaver og det kvinnelige livsmønsteret blir normen for alle arbeidstakere. Omsorgsoppgavene må bli innlemmet som en viktig faktor i arbeidskulturen for alle arbeidstakere. Det bør ikke være et nullsumspill der det er enten omsorg eller jobb, men mulighet for komplementering. Ut fra et makroperspektiv ser Fraser det nødvendig med en samfunnsstruktur som kobler de ulike forsørger- og omsorgsoppgavene på en måte som skåner familien på en bedre måte enn det dagens struktur gjør. Det bør kunne skapes tilnærminger til familielivet som ikke skaper konflikt, men prøver å tilfredsstille alle (Fraser, 1994).

Fraser mener omsorgsoppgaver og huslige oppgaver må likestilles med forsørgeroppgaver i samfunnet. Omsorg må få høyere sosial verdi (Fraser, 1994). Fraser (1994) mener det også er viktig at de som skal gjøre omsorgsoppgaver sikres økonomisk. Siden samfunnet er slik at det er vanskelig å leve på en inntekt må velferdsstaten kompensere for inntektstapet småbarnsmødre får ved å redusere arbeidstid i en periode. Pensjonsordninger, ansiennitet og muligheter i arbeidslivet må heller ikke innskrenkes selv om foreldre prioriterer omsorgsoppgaver for en periode (Fraser, 1994). Fraser (1994) ser og at fleksitid eller kortere arbeidsuker er tiltak som kan lette balanseringen mellom jobb og hjem. Dette kan redusere stress og utfordringer for småbarnsmødre. Dette ville kunne bidratt til mer verdsetting og legitimering av omsorgsoppgaver (Fraser, 1994).

Til tross for sin amerikanske bakgrunn, påpeker Fraser dilemmaer som er viktige i dagens arbeidsliv og velferdsstat i Norge. Disse er fortsatt aktuelle selv om det er nesten 30 år siden dette ble skrevet. Endringene Fraser (1994) legger frem som ideal for velferdsstaten, kunne gjort hverdagen bedre for småbarnsmødre. Likevel ville disse tiltakene medført stor økonomisk byrde for staten og vært vanskelig å få til (Fraser, 1994).

6-timersdagen kunne bidratt til å gjøre arbeidsdagen lettere for personer med omsorgsoppgaver. På 1970-80-tallet kjempet den nye kvinnebevegelsen for 6-timers arbeidsdag (Kilden kjønnsforskning, 2005). Målet var kortere arbeidsdag samtidig som en fikk en lønn å leve av. I tillegg ville en da få tid til omsorgsoppgaver og andre oppgaver utenom arbeidslivet (Kilden kjønnsforskning, 2005).

2.7 «Et ordnet løp» eller «et skjermet rom»?

Småbarnsforeldre organiserer omsorg for sine barn de første leveårene på ulike måter. De har ulik kulturell forståelse av omsorg og hva som er best for barna (Stefansen & R. Farstad, 2008).

Stefansen og Farstad (2008) fanget opp to ulike idealer for omsorgsorganisering gjennom en stor undersøkelse. De laget to metaforiske modeller: «et ordnet løp» og «et skjermet rom» (Stefansen & R. Farstad, 2008).

«Et ordnet løp» er en modell der foreldrene praktiserer likestilling. De følger et ordnet løp der mor først har permisjon, så tar far over omsorgen for barnet når mor begynner på jobb. Når den lønnede permisjonen er over ser foreldrene det som naturlig med barnehagestart for at barnet skal utvikle seg videre (Stefansen & R. Farstad, 2008). Det er ønskelig at både mor og far er yrkesaktive, og at begge er delaktige i omsorgen for barnet. Dette er en slags seriemodell. Stefansen og Farstad (2008) fant at noen foreldre likevel ikke ønsket at barna skulle ha for lang dag i barnehagen, og ser fleksitid som nyttig for å få til dette. Studien viste at middelklassen benyttet seg mest av denne modellen (Stefansen & R. Farstad, 2008). Dagens familiepolitikk i Norge og Frasers (1994) «universelle forsørgermodell» kan sammenlignes med denne modellen.

«Et skjermet rom» er en modell der foreldre ønsker å beskytte barna mot hverdagsstresset i barnehagen, de setter barnas behov og trygghet i sentrum (Stefansen & R. Farstad, 2008). Barnets behov for roligere dager hjemme er viktigst. Fedrekvoten oppleves ikke like viktig

som i det ordnede løpet. Foreldrene som praktiserer denne modellen, ser det som viktig at barna har utviklet visse grunnferdigheter før de starter i barnehagen. Egenskaper som å snakke og gå er viktig for at barna skal kunne ha det bra i barnehagen. De opplever at barna er for små når de begynner i barnehagen som 1-åringer (Stefansen & R. Farstad, 2008). Det er ofte ønskelig at mor tar ut ulønnet permisjon eller tilpasser arbeidstiden. Stefansen og Farstad (2008) fant i sin studie at arbeiderklassen benyttet seg mest av denne modellen (Stefansen & R. Farstad, 2008).

Valg av omsorgsarrangement handler ikke bare om å finne praktiske løsninger for hvordan organisere omsorgen for barna, men også hva man mener er best for dem. Ulikt økonomisk handlingsrom kan skape barrierer for den omsorgsorganiseringen som oppleves riktig (Stefansen & R. Farstad, 2008). Foreldre som ønsker et ordnet løp og barnehagestart fra 1-årsalderen kan også møte problemer med å få til dette dersom de ikke får barnehageplass. Foreldre som ønsker et skjermet rom for sine barn, kan oppleve det vanskelig å leve på bare en inntekt. Dermed er det ikke helt valgfritt hvilken omsorgsorganisering en velger. Politiske rammer gjennom familiepolitikken legger og føringer for hvilke valgmuligheter foreldre har (Stefansen & R. Farstad, 2008).

Fraser mener sosial ulikhet ikke skal påvirke mulighetene til å utføre foreldrerollen på den måten vi selv opplever som ideell. Hun mener staten bør legge til rette for at vi kan velge den omsorgsmodellen vi selv ønsker (Fraser, 1994). Som vi ser kan dette være vanskelig i praksis, både på mikro og makronivå.

3.0 Metode

I dette kapitlet forklares fremgangsmåten jeg har brukt for å besvare min problemstilling og forskningsspørsmålene. Jeg vil først fortelle litt om metodevalg. Deretter om utvalget og gjennomføring av intervjuene. Til slutt litt om metodisk og etisk refleksjon.

3.1 Kvalitativ metode

Jeg har valgt å bruke kvalitativ metode for å belyse temaet for oppgaven. Ved hjelp av intervjuer har jeg prøvd å få utdypende svar av et lite utvalg informanter. Mitt ønske var å bli kjent med deres erfaringer og opplevelser rundt småbarnstiden. Jeg opplevde det som hensiktsmessig å møte informantene, kunne stille tilleggsspørsmål og få en forståelse av deres erfaringer. Dette er lettest ved bruk av kvalitativ metode.

Metode kan sees på som verktøyet en tar i bruk for å komme fram til best mulig svar på problemstillingen. Det skilles i hovedtrekk mellom kvalitativ og kvantitativ metode (Halvorsen, 2008 b). I kvalitativ metode fokuseres det på å komme nær det fenomenet og de individene en vil undersøke. En fokuserer på et fåtalls studieobjekter i deres naturlige omgivelser. Forskeren ønsker fyldig informasjon for å kunne forstå adferd og opplevelser ut fra informantens virkelighetsforståelse (Halvorsen, 2008 b).

3.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Problemstillingen min er: *«Hvordan opplever småbarnsmødre samfunnets forventninger om arbeidsdeltakelse»?*

Forskningsspørsmålene jeg har prøvd å besvare er:

1. Hva tenker småbarnsmødre at det vil si å være en god mor og en god arbeidstaker?
2. Opplever småbarnsmødre konflikt mellom sine roller som mor og arbeidstaker i hverdagen?
3. Opplever småbarnsmødre at de har mulighet til å velge sin arbeidsdeltakelse? Eventuelt hva hindrer dem å velge fritt?

3.3 Fenomenologisk forskning

Fenomenologisk forskning er en tilnærming der en fokuserer på hvordan flere individer opplever samme fenomen, og hvordan den samlede erfaringen rundt et fenomen er (Ringdal, 2014). En intervjuer et utvalg av informanter og prøver å skape et bilde av opplevelsene. Når datamaterialet analyseres trekkes essensen ut som viktige utsagn og sitat. Målet med fenomenologisk forskning er at leseren skal kunne forstå hvordan fenomenet oppleves for de aktuelle individene eller gruppene (Ringdal, 2014). Jeg vil prøve å oppnå fenomenologisk forståelse ved å finne fellestrekk med hvordan mine informanter opplever kombinasjonen jobb og hjem, og hvordan de opplever eventuelle utfordringer.

3.4 Det kvalitative intervjuet

Det kvalitative intervjuet er en muntlig samtale mellom intervjuer og informant. Ved kvalitative intervju får forskeren nærhet til informanten, en «du» og «jeg» opplevelse (Halvorsen, 2008 b). En kan komme mer i dybden med denne metoden, og stille oppklarende spørsmål. Det er forskjell på hvor strukturerte intervjuene er. Det er vanlig å utforme en intervjuguide som en slags «oppskrift» for samtalen for å påse at alle informantene får noenlunde samme spørsmål (Halvorsen, 2008 b). Dette er for å sikre at de viktigste spørsmålene blir stilt, og for å få svar på det en er ute etter. Det blir da lettere å trekke ut fellestrekk og variasjoner etterpå. Det er og nyttig å være fleksibel, slik at informanten kan fortelle fritt og ha muligheten til å bringe inn relevante elementer som ikke er tatt med av intervjuer. Dette er en metode som kan være nyttig når en undersøker erfaringer og hvordan informanten har opplevd ulike fenomen (Halvorsen, 2008 b).

3.5 Utvalg

Jeg valgte et skjønnsmessig utvalg informanter jeg tenkte kunne være relevante for de spørsmålene jeg ønsket svar på (Halvorsen, 2008 a). Informantene var småbarnsmødre fra bank og barnehage. Mine antagelser var at de ulike arbeidsplassene, med sine ulike arbeidskulturer, fører til ulik praktisering av kombinasjonen jobb og hjem. Jeg intervjuet sju heltidsansatte småbarnsmødre; fire barnehageansatte og tre bankansatte.

Jeg brukte et mellomledd med kontaktpersoner fra hver virksomhet for å komme i kontakt med informantene. Jeg tok kontakt med både barnehage og bank via e-post.

Barnehagelederen var kjent for meg som tidligere arbeidsgiver. Jeg tenkte det kunne gjøre det lettere å få tak i informanter. Ingen av informantene var kjent for meg fra tidligere.

Både barnehagen og banken viste stor interesse for å delta i undersøkelsen. Jeg ba kontaktpersonene i begge virksomhetene sende informasjonsskriv til informantene om hva prosjektet mitt gikk ut på. Jeg fikk kontaktinformasjon til informantene av lederne. Videre kontaktet jeg informantene direkte på e-post eller telefon og avtalte intervju.

Jeg valgte ut småbarnsmødre som har jobbet i samme virksomhet i minst to år, siden de da hadde opparbeidet seg erfaring om hvordan det fungerer å kombinere denne jobben med familielivet. Informantene har alle minst et barn i barnehagealder.

Jeg valgte å gi informantene fiktive navn. Informant 1-4 fra barnehagen kalte jeg Kathrine, Brit, Stine og Kristin. Informant 5-7 fra banken kalte jeg Tina, Emma og Lisa.

Informantene er i alderen 27-42 år. Seks arbeider 100 % og en arbeider 60 % siden hun har 40 % studiepermisjon. Utdanningsnivået er litt ulikt. Det er en fagarbeider som nå holder på med en bachelorgrad, en med to bachelorgrader og en har mastergrad. De resterende har bachelorgrad. De bankansatte har og ulike autorisasjoner som kreves i deres jobb. Noen av informantene ønsker mer utdanning etter hvert. Tre av de barnehageansatte er pedagogiske ledere, mens en er fagarbeider. De bankansatte jobber med ulike saksbehandlingsoppgaver. Informantene er gift eller samboer. De fleste har to barn, noen ett og en av informantene har fire barn. Partnerne til de bankansatte har høyere utdanning og jobber i privat sektor. Partnerne til de barnehageansatte har ulik utdanningsbakgrunn. Fra fullført videregående til høyere utdanning. Alle er i fulltidsjobb. De har ulike type jobber i offentlig eller privat sektor.

3.6 Gjennomføringen av intervjuene

Før intervjuene satt jeg meg inn i familiepolitikken. Jeg gjennomførte et prøveintervju med min svigerinne for å teste ut intervjuets rammer, spørsmålenes relevans og det tekniske.

De fire intervjuene i barnehagen ble gjennomført på et møterom. Et av bankintervjuene ble gjennomført i bankens lokaler. De to andre via Zoom. Det fungerte fint, bortsett fra litt problem med nettforbindingen under det ene intervjuet. Fordelen med intervju på

arbeidsplassen er at informanten er på «hjemmebane» og er i en vante omgivelser (Halvorsen, 2008 b). Fordelen med intervju digitalt er at det er mindre tidkrevende. De bankansatte er vant til å arbeide digitalt, dermed var intervju via Zoom en naturlig kommunikasjonsform for dem.

Intervjuguiden min hadde 24 spørsmål. Den var delt inn i fire deler; innledning, arbeid, hjem og diverse. Jeg hadde flere hovedspørsmål og noen oppfølgingsspørsmål jeg stilte dersom hovedspørsmålene ikke ble besvart tilfredsstillende. De fleste spørsmålene var åpne. For mer informasjon om intervjuguiden, se vedlegg 1.

Intervjuene startet med litt uformell prat. Jeg fortalte litt om meg selv og prosjektet, og forsikret meg om at informantene hadde lest gjennom informasjonsskrivet. Jeg opplevde informantene som avslappet, men noen litt spent på situasjonen. Stemningen løsnet litt etter jeg hadde fortalt litt om meg selv og studien. Litt små kommentarer om lokalene hjalp og på. Jeg var også litt spent før første intervju, men opplevde at jeg raskt ble trygg i intervjuerrollen. Lengden på intervjuene var mellom 27 og 70 minutter. De fleste lå rundt 45 minutter.

Flere av intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass. Konteksten for intervjuet påvirker svarene en får (Halvorsen, 2008 b). Dersom informanten er redd noen utenfor kan høre hva som blir sagt vil det kunne påvirke hvor åpent informanten snakker, men det kan og gi en trygghet at det er på arbeidsplassen istedenfor på intervjuers kontor. Jeg opplevde informantene som bekvemme i situasjonen, og at de satte pris på en liten pause fra arbeidshverdagen.

En må som intervjuer være bevisst på at egne holdninger og tanker rundt temaene kan påvirke informanten. En skal dermed opptre så nøytralt som mulig for ikke å påvirke informantens svar (Halvorsen, 2008 b). Jeg synes det var vanskelig å hele tiden vurdere hvordan jeg ordla meg. Jeg følte det var unaturlig og nesten litt uhøflig.

Underveis i intervjurunden brakte jeg videre noe av informasjon fra de forrige intervjuene. Dette forklarer Aase og Fossåskaret (2014) som kumulativ intervjuing (Aaase & Fossåskaret, 2014). Jeg opplevde fleksitid som en viktig faktor i det første intervjuet. Dermed hadde jeg tilleggsspørsmål om dette dersom det ikke ble tatt opp av de andre informantene selv.

Jeg lot informantene snakke fritt ut ifra spørsmålene jeg stilte. Dette er en metode det er nyttig å bruke når det er snakk om noe som har skjedd eller som tilhører privatlivet for å få utdypende svar (Halvorsen, 2008 b). Informantene fortalte mye i starten av intervjuet, slik at de hadde vært innom en del av de videre temaene. Dette førte til litt repetisjon av temaene.

Etter intervjuene transkriberte jeg dem i programmet Nvivo. Jeg kodet ut fra emnene i problemstillingen og forskningsspørsmålene, og la til emner jeg oppfattet som vesentlige for informantene. Kodingen skapte oversikt og gjorde det enklere å se fellestrekk og forskjeller mellom informantene.

3.7 Metodiske og forskningsetiske refleksjoner

En svakhet med metoden jeg har brukt er at funnene ikke kan generaliseres for hele populasjonen, småbarnsmødre i arbeidslivet, men kan komplementere annen forskning. På grunn av begrenset tid og økonomi til prosjektet valgte jeg et skjønnsmessig utvalg (Halvorsen, 2008 b).

I en intervjusituasjon blir informantene påvirket av intervjuerens personlighet og kommunikasjonsferdigheter (Halvorsen, 2008 b). Jeg opplevde uformell prat, latter, smil og rolig tempo i samtalen som viktige faktorer for å lage behagelig stemning under intervjuene. Informantene er ofte ute etter å gi et godt inntrykk av seg selv (Halvorsen, 2008 b). Det kan påvirke hvor ærlige de klarer å være om utfordringer i hverdagen. Denne intervjueffekten er det viktig å være klar over. Det er viktig å skape en intervjusituasjon der informanten får god tillit til intervjuer (Halvorsen, 2008 b). Som intervjuer må en også være observant informantens kroppsspråk, ansiktsuttrykk og annet som kan gi motstridende svar til det informanten sier (Halvorsen, 2008 b). Noen av informantene i barnehagen fikk med seg at jeg kjente lederen deres. Det kan ha påvirket hvor åpne de har vært med informasjon om hva de tenker om arbeidsgiver.

Under analysearbeidet opplevde jeg at det kunne vært nyttig å ha informasjon om informantenes økonomiske situasjon. Økonomi var en vesentlig faktor for informantenes valg av omsorgsstrategi og mulighet til å ta ut ulønnet permisjon.

Når en skal skrive bacheloroppgave er det viktig å sette inn i forskningsetiske regler for å ivareta personvernet til informantene. Under intervjuene benyttet jeg meg av en ekstern

båndopptaker for å kunne jobbe med datamaterialet etterpå. Jeg har forholdt meg til regelverket fra NSD om hvordan oppbevare personopplysninger. Emneansvarlig ved UiS sørget for at felles meldeskjema ble sendt til NSD og godkjent før jeg gjorde intervjuene. Jeg har oppbevart datamaterialet kryptert i Veracrypt. Ved arbeid i Nvivo var internettet frakoblet slik at ikke uvedkommende får tilgang til datamaterialet. Ved transkriberingen endret jeg informantenes navn slik at de ble anonymisert. Før intervjuene fikk informantene informasjon om at de kan trekke seg fra prosjektet når som helst. Informantene har og godkjent bruk av lydopptak. Når oppgaven er sensurert, vil alt datamateriale bli slettet.

4.0 Analyse

I dette kapittelet vil jeg presentere mine funn og koble dem mot teori. Jeg skal analysere om informantenes erfaringer med kombinasjon av jobb og hjem kan relateres til Nancy Fraser sin teori om arbeidslivet og velferdsstaten (Fraser, 1994). Jeg vil undersøke om informantenes omsorgsarrangement kan kategoriseres i «et ordnet løp» eller «et skjermet rom» (Stefansen & R. Farstad, 2008).

Jeg har delt kapittelet inn i ulike tema: 1) ideelle mor og arbeidstaker, 2) omsorgsstrategi, 3) utfordringer i hverdagen 4) ønsket om å jobbe mindre og 5) valgfri arbeidstid.

4.1 Ideell mor og ideell arbeidstaker

4.1.1 Ideell mor

Informantene beskriver en god mor som en omsorgsperson som er tilstedeværende både fysisk og mentalt, har god tid til omsorg og dekker barnas behov. Dette samsvarer med Blair-Loys definisjon av en god mor (Blair-Loy, 2003). En av de barnehageansatte beskriver mor som en som: «*er til stede, lytter, støtter, prøver å hjelpe barna å ta rett valg*». Flere informanter mener at en som mor skal beskytte barna mot tidlig barnehagestart, som Stefansen og Farstad forklarer som «et skjermet rom» (Stefansen & R. Farstad, 2008). Informantene mener mor skal følge opp barna og: «*legge til rette for kjærlighet, trygghet og kos*». En skal være en god rollemodell og tilrettelegge for at familien har det fint sammen. Det er tydelig at informantene ønsker å dedikere mye tid og krefter til barna sine.

En av informantene synes det er viktig at barna ikke eksponeres mye for skjerm. Hun vil heller at de som foreldre skal være aktive i lek med barna, bygge med klosser, lese bøker og være «på» hele tiden. Dette kan være tidkrevende, og kan gjenspeile intensiveringen i foreldreskapet vi har sett de siste tiårene, og som krever mye tid og tilstedeværelse av foreldre (Kvande, Brandth, & Halrynjo, 2017).

4.1.2 Ideell arbeidstaker

Både de barnehageansatte og bankansatte mener en god arbeidstaker skal gjøre oppgavene som står i arbeidskontrakt eller er avtalt mellom arbeidstaker og leder. En skal være engasjert, initiativrik, positiv og samarbeidsvillig. I tillegg fremholdt de bankansatte

selvstendighet, produktivitet og effektivitet som viktige egenskaper som arbeidstaker. En bør være løsningsorientert og si ja når det trengs. De siste faktorene samsvarer med Halrynjo og Lyng sin beskrivelse av en ideell arbeidstaker i mannsdominerte yrker (Halrynjo & Lyng , 2010). Tina (bank) beskriver en god arbeidstaker som: *«en som gjør jobben i henhold til kravene. Du må jo gjøre det som står i kontrakten. Så må du være positiv, initiativrik, si ja til ting og stå på når det trengs»*.

I min undersøkelse fant jeg to ulike arbeidskulturer for de bankansatte og de barnehageansatte. De barnehageansatte har tydelige skiller mellom arbeidstid og fritid. De har klokkekontrakter (Pedersen, 2014) og er på jobb til fastsatte tider hver dag. Kvelder og helger disponerer de selv.

Det kreves en annen dedikasjon til arbeidet for de bankansatte. De har stor arbeidsmengde, men har og en fleksibel arbeidstid som gir frihet. Dette medfører at de noen ganger må «logge på» om kvelden etter at barna er lagt. De arbeider mer overtid og må til tider jobbe i helger. Informantene er bevisst kravet om ekstraarbeid i perioder. Dette er typisk for mannsdominerte yrker (Halrynjo & Lyng , 2010). En av de bankansatte fortalte at hun opplever at hun *«som kvinne må prestere 120 % der mennene presterer 100 %»*.

Ut fra Frasers syn på arbeidslivet vil den ideelle arbeidstakeren tilpasse arbeidet etter omsorgsoppgavene, altså ha størst dedikasjon til omsorg (Fraser, 1994).

4.2 Omsorgsstrategi

Omsorgsstrategi handler om hvilken omsorgsløsning foreldre velger for sine barn. I denne oppgaven fokuserer jeg på organisering av foreldrepermisjon og fordeling av oppgaver i hjemmet når begge foreldre er i arbeid.

4.2.1 Permisjon

Informantene praktiserte foreldrepermisjonen på to ulike måter. Tre barnehageansatte benyttet seg av den tildelte permisjonstiden med 100 % foreldrepenger for så å begynne på jobb etterpå. Bare en benyttet seg av 80 % foreldrepenger. Ingen av de barnehageansatte tok ulønnet permisjon. Etter den tildelte fedrekvoten ble offentlig omsorg i barnehage tatt i bruk slik at foreldrene kunne komme tilbake til jobb. Dette er en sekvensiell oppdeling av permisjonen som minner om «et ordnet løp» (Stefansen & R. Farstad, 2008). Flere av de barnehageansatte kombinerte ferie med permisjonen for å utsette jobbstart. En far kunne

ikke ha permisjon av helsemessige årsaker. Barnet begynte i barnehagen etter mors permisjon. Han ønsket at konen skulle utvide permisjonen, men hun opplevde dette som ugunstig grunnet hennes innvandrerbakgrunn. Hun mente også barnet hadde behov for språktrening og sosialisering i barnehagen. Hun var eneste informant som tydelig ønsket tidlig barnehagestart.

En av de andre barnehageansatte hadde i utgangspunktet planlagt ulønnet permisjon, men oppfattet datteren som moden for barnehagestart, og takket dermed ja til barnehageplass etter at permisjonen var over. Dette viser at strategien foreldre velger kan endres etter hvert. Før undersøkelsen hadde jeg en antagelse om at barnehageansatte ikke ønsket barnehagestart ved 1-årsalderen. Jeg trodde deres faglige perspektiv kom til å påvirke til senere barnehagestart. Jeg fikk delvis støtte for min antagelse.

De tre bankansatte hadde lengre permisjon enn den tilmålte. De tok ut ulønnet permisjon en periode. Statistikken viser at dette er en økende trend (NAV, 2019). De bankansattes partnere hadde og lengre permisjon. To av dem hadde opparbeidet seg avspasering som gav dem opp til 23 uker pappapermisjon. Dette opplevde de som ønskelig og velfungerende for familiene. For å få til ulønnet permisjon for mor hadde noen satt av penger i forkant. Ønsket om å ha barna hjemme lengre hadde ført til at noen betalte for barnehageplass noen måneder uten å benytte seg av den. De bankansattes barn begynte i barnehagen da de var 13-18 måneder. Noe av denne tiden var også på grunn av manglende barnehageplass, men de ønsket uansett å ha barna lenger hjemme enn det tilmålte. De bankansatte sin organisering minner om «et skjermet rom» (Stefansen & R. Farstad, 2008). Dette overrasket meg. Min antagelse var at deres økonomikunnskap ville påvirke dem til å prioritere økonomiske hensyn fremfor forlenget permisjon og «et skjermet rom» for barna (Stefansen & R. Farstad, 2008).

4.2.2 Arbeidsfordelingen i hjemmet

Informantene praktiserer ulik grad av likestilling hjemme. Det er tydelig at de barnehageansatte gjør mer husarbeid enn partnerne, mens de deler jevnere på omsorg for barna. To av partnerne deres jobber kveldstid, turnus eller fulltid på kvelden. Dette medfører dermed at disse mødre får mer omsorgsansvar. Fraser skriver at i samlivsforhold der mor har større ansvar for huslige oppgaver enn far vil mor få «dobbel skift» (Fraser, 1994). Det blir dermed liten tid til overs til egenpleie, trening og andre interesser.

Hjemme hos de bankansatte er det mer likestilt. De praktiserer en jevnere fordeling av huslige oppgaver og omsorgsoppgaver. Mennene bidrar med matlaging, rydding og vasking av klær. Mer likestilling i arbeidslivet og hjemme er et politisk mål (Ellingsæter, 2018 a). Dette er ifølge Fraser et mål som kan gjøre hverdagen mer rettferdig for mødre, med mindre stress og arbeidsbelastning på dem. Dette er et ideal samfunnet bør etterstrebe, med fokus på det kvinnelige livsmønster (Fraser, 1994).

4. 3 utfordringer i hverdagen

4.3.1 Tilbake til arbeid

De barnehageansatte begynte på jobb etter permisjon når barna var ca. 7-8 måneder, de bankansatte når barna var noen måneder eldre. En av dem begynte på jobb etter den tildelte permisjonen mens partneren hadde pappapermisjon, for så å ta ulønnet permisjon etter det.

De fleste barnehageansatte syntes det var tøft å begynne på jobb etter permisjonen. Det var problematisk fordi de fysisk ikke var «oppå» igjen etter graviditet og permisjonstid. De sov lite på nettene og to var ikke ferdige med amming. Det var vanskelig å kombinere amming og arbeid. *«Ansvarsoppgavene på en barnehageavdeling er ikke forenelig med rettigheten en har til å amme»*. Avdelingen får ikke vikar den tiden en ammer.

En av de barnehageansatte skulle ønske hun kunne hatt ett års permisjon, og far fått permisjon i tillegg. Hun påpeker at mødres psyke og kunne blitt bedre med lengre permisjon. Hun opplever stadig å se utslitte foreldre i barnehagen. Hennes oppfatning er at kravene i småbarnstiden ikke er sunne.

Lisa (bank) hadde permisjon i 9-10 måneder. Hun skulle ønske den tildelte permisjonstiden var lenger. Hun følte seg heldig som hadde muligheten for ulønnet permisjon. *«Jeg personlig kunne aldri tenke meg å begynne på jobb etter 7 måneder. Det var jo derfor jeg var hjemme lenger»*.

De fleste informantene opplevde barna for små til barnehagestart ved 1-års alderen. Alle nevnte noen «grunnferdigheter» de mener er vesentlige at barna har utviklet før de begynner i barnehagen. Å kunne gå og snakke oppleves som nødvendig for å håndtere barnehagehverdagen. Disse ferdighetene oppleves også viktige for de barnehageansatte,

selv om de praktiserte en sekvensiell omsorgsorganisering. De opplever en konflikt mellom hva de ønsker, og deres handlingsrom.

De fleste informantene mener barna er robuste nok for barnehagehverdagen når de er rundt 1.5 år. De opplever det som ideell alder for barnehagestart. Kathrine (barnehage) forteller at:

«Som pedagog synes jeg at barna er for små når de begynner i barnehagen. De skjønner ingenting. 1,5-åringer klarer å uttrykke mye mer. Når et 11 -måneders gammelt barn er i barnehagen er de så utrygge. De er så sårbare. De ansatte i barnehagen har ikke muligheten til å gi den omsorg og trygghet som de trenger. Det står på papiret at en skal være 4 på småbarnsavdeling, men i praksis er vi tre, maks. Ikke det en gang hele dagen. Det er bare to timer tror jeg i løpet av dagen at vi er fire.»

De barnehageansatte ser omsorgsorganisering fra både et faglig og et personlig ståsted. Fra begge ståsteder forklarer de at barna er for små til å begynne i barnehagen ved 1-års alderen. Selv om Kathrine har dette synet, har hun ikke tatt ut ulønnet permisjon for å utsette barnehagestarten. Hun nevnte økonomi som årsak.

Informantene synes det viktig at barna ikke begynner i barnehagen før 1.5- årsalderen. Dette skaper et ideal for dem som mor til å kunne tilrettelegge for senere start. Selv om dette er et ideal vil det ikke kunne være mulig for alle å få til (Stefansen & R. Farstad, 2008).

Mine funn tyder på, i likhet med Farstad og Stefansens funn, at ikke alle har mulighet til å praktisere «et skjermet rom» selv om de ønsker det. Ulike strukturelle barrierer hindrer foreldre i å praktisere den omsorgsorganiseringen de selv ser på som best.

4.3.2 Hverdagsstress – motstridende krav

Flere av informantene opplever morgener og ettermiddager som stressende. De har ulike utgangspunkt per dags dato. De bankansatte nyter nå fordelene med hjemmekontor og fleksitid på grunn av koronapandemien. For dem blir det mindre stress med å rekke jobb, de har fleksitid og kan «logger på» litt senere om morgenen og ta igjen arbeid på kveldstid. For de barnehageansatte er dette tidspresset om morgenen sterkere. De synes også det er vanskelig når de får lite tid etter arbeidsdagen til å være med barna før leggetid. Spesielt vanskelig er dette når de har seinvakt. Da er de kanskje ikke hjemme før kl. 17.00. De har da 1-2 timer med barna før de legger seg. De er pliktige til å jobbe den tiden de er oppsatt

til, dette er et av kravene fra arbeidsgiver. Samtidig har barna behov de skal dekke. De har også ansvar for oppgaver som middagslaging, husarbeid og annet de skal rekke over. Dette skaper en følelse av å ikke strekke til. Kravene fra hjem og jobb skaper et krysspress (Schiefløe, 2011 b). Som Pedersen (2014) fant i sin undersøkelse, er kombinasjonen mellom jobb og hjem vanskeligst for mødre med klokkekontrakter (Pedersen, 2014).

Lisa (bank) fortalte at det var vanskelig når leder (før korona) krevde at de skulle stille på morgenmøte klokken 8 på kontoret. Hun opplevde leder som lite forståelsesfull for småbarnslivets dilemmaer.

«hvis en har en leder som ikke er i samme situasjon og da opplever litt lite forståelse for det. Det er litt vanskelig for da har du dårlig samvittighet hjemme for å ha stresset og når du kommer typisk for sent til det møtet. Fordi om du har stresset deg i hjel for å nå det. Men det skjønner ikke han.»

Hun forteller at leder er en middelaldrende mann, som kanskje ikke var så mye involvert i omsorgsoppgaver da hans barn var små. Dette påpeker Fraser i sin teori om at arbeidslivet er for androsentrisk (Fraser, 1994). Lederen til Lisa viser en holdning om at arbeidet skal prioriteres fremfor en god morgen med barna. Fraser (1994) ønsker et arbeidsliv som prioriterer mer tilrettelegging for ansatte med omsorgsoppgaver (Fraser, 1994). De mannsdominerte yrkene har ikke som ideal å tilrettelegge for omsorg (Halrynjo & Lyng, 2010).

Emma (bank) opplever at det påvirker hennes mentale tilstedeværelse hjemme når hun har det travelt på jobb. Hun klarer da ikke være så mentalt til stede hjemme som hun ønsker. Hun forteller om perioder: *«Der jeg føler at når jeg sitter på gulvet med barna eller lager middag. Jeg har egentlig ikke tid til å være her, jeg burde egentlig bare gått og jobbet.»*

Disse motstridende kravene mellom jobb og hjem blir vanskelig å tilfredsstille (Schiefløe, 2011 b). Det er tydelig at de bankansatte har stor arbeidsmengde og krav om prestasjon. Det er vanskelig å begrense arbeidet til 100 % stilling. Dette er kanskje vanskeligere når de har fleksitid fordi en ikke forholder seg til et konkret tidsrom for jobb. En del av arbeidskulturen er at en skal prioritere jobben høyt. Dette er typisk for de mannsdominerte yrkene (Halrynjo & Lyng, 2010). En av de bankansatte forteller om en periode der en kollega hadde permisjon i 4 måneder og hun måtte overta hans oppgaver. Dette gav så stor

arbeidsmengde at det nesten var uholdbart. Hun forteller at hun tenkte på kundene og arbeidspresset nesten døgnet rundt: *«Da drømte jeg om kundene på natten, jeg tenkte på dem når jeg dusjet, når jeg la meg, hele tiden. Det var helt grusomt.»*

Forsørgerrollen krever mye av informantene, men på ulike måter. Det oppleves vanskelig å kombinere med familielivet, spesielt i krevende jobbperioder. Som Fraser påpeker må det tilrettelegges for fleksibilitet for å bedre forholdene for omsorgspersoner (Fraser, 1994). Det er nok ikke hennes intensjon at en skal måtte jage etter å ta igjen «mistet» arbeid på kveldstid og i helger. Dette ville nok Fraser sett på som lite ønskelig og urettferdig siden dette også skaper stress.

4.4 Ønsket om å jobbe mindre

Nesten alle informantene ønsket å gå ned i stilling. Dette var noe flere hadde tenkt på over tid, men ikke gjort noe med av ulike årsaker. De fleste ønsket å redusere stillingen til 60-80 %. Ideell arbeidsdag for mange var arbeidstid mellom 9 og 14-15.

Tina (bank) opplever travle ettermiddager med barn som deltar i fritidsaktiviteter. Hun ønsker kortere arbeidsdager for å redusere stress etter jobb. Hjemmekontor på grunn av korona gjør organiseringen lettere.

«I en optimal hverdag kunne jeg jobbet fra halv ni til halv tre-tre. Sånn at jeg kunne fått barna av gårde på skole og barnehage. Og så kunne jeg laget middag til de kom hjem, for ettermiddagene er travle. Hvis jeg jobber til fire-kvart over fire og så begynner første aktivitet klokken fem. Hadde det ikke vært fordi jeg sitter på hjemmekontor og kan gå ned og sette på middagen, vi hadde jo aldri fått det til å gå rundt».

Emma (bank) ønsker også redusert stilling. Hun opplever også at fleksitid og hjemmekontor bidrar til frihet, men gjør og at en jobber noe kvelder og helger. Dette påvirker familietiden:

«jeg går egentlig litt kontinuerlig og tenker på, jeg har egentlig litt lyst til å jobbe litt mindre. Ofte jobber jeg jo mer enn 100 % og. Som jeg sa så har jeg jo en fri stilling, veldig selvstendig. Setter veldig pris på det. Men det gjør jo at jeg ganske ofte, i hvert fall i perioder jobber en del mer. Kanskje litt i helger, kanskje litt på

kvelder og litt sånn. Jeg prøver jo å skåne familien litt for det. Men jeg merker jo at det går ut over kapasiteten med dem, hvor tålmodig du er. Selv om du er der fysisk, men ikke i øyeblikket da.»

4.5 Valgfri arbeidstid?

Informantene opplever at arbeidsgiver aksepterer ønsket om å jobbe redusert. Noen hadde fått tilrettelagt for sin familiesituasjon. En barnehageansatt slipper å jobbe seinvakt når mannen arbeider kveld. En bankansatt fikk endret arbeidsoppgaver internt for å jobbe med andre oppgaver da hun fikk sitt andre barn.

Informantene nevnte tre faktorer som gjorde det utfordrende å kunne arbeide redusert stilling: 1) økonomi, 2) korte arbeidsdager og 3) arbeidsmengde.

4.5.1 Økonomi

Nesten alle nevnte økonomi som viktig faktor. Noen er i husbyggingsfase, og dermed avhengige av to fulle inntekter. Andre nevner at det ville vært økonomisk krevende å jobbe redusert for en må ha penger å leve av. En av de barnehageansatte sa: *«vi må jo leve og. Det koster jo å ha unger i barnehagen.»* Pensjon ble også nevnt i forbindelse med økonomi.

Kathrine (barnehage) skulle ønske det var en form for økonomisk støtte for å kunne jobbe ønsket stilling. Dette kunne gjort det mulig å jobbe redusert noen år. Informantene opplever kontantstøtten som for lav, og den gjelder jo heller ikke for de som har barn i barnehagen.

Det er for de fleste ikke aktuelt å gå ned i stilling. Selv om ønsket om og behovet for å jobbe redusert eksisterer, oppleves det ikke som et reelt valg.

Informantene fikk ikke direkte spørsmål angående privat økonomi og lønn. Likevel kom det frem gjennom intervjuene at de bankansatte benyttet ulønnet permisjon, hadde oppsparte midler og betalte for ubrukt barnehageplass. Deres partnere jobbet i privat sektor. Dette tyder på bedre økonomi enn de barnehageansatte. Samtidig kan det være snakk om økonomiske prioriteringer og, men det kan jeg ikke si noe sikkert om.

Uansett vil det være forskjellige økonomiske rammer for småbarnsforeldre når de skal planlegge arbeidsdeltakelse i småbarnsfasen (Stefansen & R. Farstad, 2008). Som Fraser

(1994) poengterer, burde staten kompensere for inntektstapet småbarnsmødre vil få med å prioritere omsorgsoppgavene fremfor lønnsarbeid. Dette kan skape økt likestilling og rettferdighet (Fraser, 1994). Mødre lønn (Ellingsæter, 2018 b) eller andre kontantoverføringer til småbarnsfamilier kunne bidratt til høyere annerkjennelse av de private omsorgsoppgavene (Fraser, 1994). Stefansen og Farstad sin undersøkelse pekte og på økonomi som en utfordring for småbarnsforeldrene som ønsket «et skjermet rom» for sine barn (Stefansen & R. Farstad, 2008).

4.5.2 Ønske om kortere arbeidsdager og redusert arbeidsmengde

De fleste informantene ønsket kortere arbeidsdager. Dette er ikke mulig i barnehagen. Dersom de ønsker redusert stilling må det bli færre arbeidsdager i uken. Det dekker ikke behovet for kortere arbeidsdager og mer tid til barna morgen og ettermiddag. Det oppleves derfor som umulig å få til ønsket løsning for de barnehageansatte.

Ved å arbeide kortere dager ville de fått redusert stress morgen og kveld, som oppleves utfordrende. Med bedre tid og redusert stress hadde småbarnsmødre fått mer tid med barna, og følt seg mer opplagt og tilstedeværende. For å få til dette må arbeidsplassene tilrettelegges. Dette mener Fraser bør tilstrebes (Fraser, 1994).

En av de bankansatte ønsker å jobbe redusert, med færre dager. Hun er redd arbeidsmengden ikke vil bli mindre selv med redusert stilling. Hun ser for seg å måtte jobbe mer de dagene hun er på jobb. Dette ser hun som mer stressende og dermed ikke et alternativ. «*I min jobb er det ikke så lett at noen overtar oppgavene mine, så jeg hadde nok risikert å gjøre det samme på kortere tid. Og da hadde det nok bare økt stresset mitt*». Dette er nok et problem som er mer kjent i banken, som har et mer androsentrisk arbeidsideal. Det er nok lettere å jobbe færre dager i barnehagen. En tar ikke med seg arbeidsoppgavene hjem på samme måte som de bankansatte. Det er et tydeligere skille mellom jobb og hjem for ansatte i barnehage.

De strukturelle barrierene småbarnsmødrene opplever at gjør det vanskelig å jobbe kortere dager og få redusert arbeidsmengde, gjør handlingsrommet deres til å kunne prioritere familielivet innskrenket.

Nå har jeg analysert mine funn og belyst dem mot Frasers teori om arbeidslivet og Stefansen og Farstad sine analytiske kategoriseringer av omsorgsorganisering. Jeg vil i neste kapittel komme med en konklusjon.

5.0 Drøfting og konklusjon

Familiepolitikkenes rammer, privatøkonomi og arbeidskultur påvirker foreldres handlingsrom for hvordan de kan utføre den omsorgsorganiseringen de opplever som ideell (Stefansen & R. Farstad, 2008). Familiepolitikkenes ideal om at mor skal tilbake til jobb, helst i full stilling, etter tildelt permisjon krasjer med morsidealet. Mine funn støtter Fraser sin teori om forsørgerrollens dominans i samfunnet (Fraser, 1994). Informantene gav uttrykk for at kravet om forsørgeransvar går på bekostning av deres muligheter til å være en tilstedeværende mor. De opplevde å måtte bruke så mye tid og kapasitet på jobb at de ikke får vært mor på den måten de selv ønsker. Dette skapte et krysspress som de ikke likte, og helst ønsket seg ut av.

Den familiepolitikken som eksisterer i dag passer for de familiene som har et ønske om «et ordnet løp» (Stefansen & R. Farstad, 2008). De fleste av mine informanter hadde en forståelse av at barnas beste er et «skjernet rom» (Stefansen & R. Farstad, 2008) der barna begynner i barnehagen når de har utviklet visse grunnferdigheter. Dette oppleves ikke forenelig med dagens familiepolitikk, der staten legger opp til barnehagestart før de fleste barna har utviklet disse ferdighetene. De med god økonomi kan benytte seg av ulønnet permisjon for å tilfredsstille dette behovet, men langt fra alle har en økonomisk situasjon som tillater det. Informantenes ønske om en hverdag med mindre stress, spesielt morgen og ettermiddag, samsvarer ikke med fulltidsjobb. De settes dermed i en konflikt med manglende handlingsalternativer. For at mødre skal oppleve en harmonisk hverdag for seg selv og familien, der de kan sette omsorgsoppgavene i første rekke, kreves det at omsorgsoppgavene verdsettes mer og får større sosial verdi i samfunnet. Omsorgsoppgavene må da bli likestilt med forsørgeroppgavene (Fraser, 1994).

For å kunne oppfylle dette må kulturen i arbeidslivet og politiske holdninger endres. Tiltak som 6-timersdag, lønnskompensasjon og fleksitid kan redusere krysspresset mødre opplever. Tiltakene kan bidra til en frihet for foreldre som gjør at de selv kan velge omsorgsorganisering ut fra egen forståelse av hva som er best for barna, og hvordan de individuelt opplever familiens behov. En får da løftet beslutningene om hva som er familiens beste fra det politiske nivået og over til foreldrene. Om det finnes politisk vilje til å gjøre de endringene dette vil kreve, gjenstår å se. Det ville vært interessant å undersøke hvordan småbarnsmødres hverdag hadde blitt ved hjelp av disse tiltakene.

Referanseliste:

- Arbeidsmiljøloven. (2005, 06. 17.). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Hentet 04. 04., 2021 fra Lovdata.no:
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_11?q=redusert%20arbeidstid#KAPITTEL_11
- Arbeidstilsynet. (u.d.). *Redusert arbeidstid*. Hentet 04 04, 2021 fra Arbeidstilsynet.no:
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/redusert-arbeidstid/>
- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2017). Likestilling. Utdanning, politikk og arbeid. I I. Frønes, & L. Kjølsvold, *Det norske samfunn* (1.. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bjørkli, E. S. (2021, 03. 02.). *Flere ett-åringer i barnehage*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå.no:
<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/flere-ett-aringer-i-barnehage>
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions, Career and Family among Women Executives*. Cambridge, Massachusetts and London: Harvard University Press.
- Ellingsæter, A. L. (2016, 09. 13.). Kampen om familiepolitikken- Farvel til hybridregimet? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, ss. 227-256. Hentet 01. 13., 2021 fra https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfs/2016/03/kampen_om_familiepolitikken_farvel_til_hybridregimet
- Ellingsæter, A. L. (2018 a). Innledning: Velferdsstatens familier. I A. L. Ellingsæter, & K. Widerberg, *Velferdsstatens familier, Nye sosiologiske perspektiver* (1.. utg., ss. 13-30). Oslo: Gyldendal.
- Ellingsæter, A. L. (2018 b). Familiepolitikk i klassesamfunnet. I A. L. Ellingsæter, & K. Widerberg, *Velferdsstatens familier* (1.. utg., ss. 99-121). Oslo: Gyldendal.
- Ellingsæter, A. L. (2018, 12. 16.). Familiepolitikkenes kjønnsforståelser- to spor og fire tiår. *Nytt norsk tidsskrift*, ss. 246-255. Hentet 01. 10., 2021 fra https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/nnt/2018/03-04/familiepolitikkenes_kjoennsforstaaelser
- Finansforbundet. (u.d.). *Arbeidstid*. Hentet 04. 20., 2021 fra Finansforbundet.no:
<https://www.finansforbundet.no/rettigheter-paa-jobben/arbeidstid/>
- Fraser, N. (1994, 11. 01.). After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State. *Political theory*(4), ss. 591-618. doi:10.1177/0090591794022004003
- Halrynjo, S. (2014). Arbeidsliv og familieliv, klassesdelt og kjønnsdelt. I L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Halrynjo, S., & Lyng, S. (2010, 07. 01.). Fars forkjørsrett-mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, ss. 249-280. Hentet 04. 07., 2021 fra <https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfs/2010/02/art04>
- Halvorsen, K. (2008 a). Utvalg, registrering og bearbeiding av data. I K. Halvorsen, *Å forske på samfunnet, en innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5.. utg., ss. 153-174). Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Halvorsen, K. (2008 b). Datainnsamling. I K. Halvorsen, *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (5.. utg.). Oslo: Cappelen akademisk forlag.

- Helland, T., & Aarre, T. (2006). *Makt og mennesket, Samfunnskunnskap 8*. N.W. Damm & Søn AS. Hentet 20. 01., 2021 fra https://issuu.com/cdundervisning/docs/m_msamf8_blabok/28
- Innstrand, S. T. (2010, 06. 30.). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 31-39. Hentet 04. 07., 2021 fra <https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/spa/2010/01-02/art10>
- Kilden kjønnsforskning. (2005). *6-timersdagen*. Hentet 04. 20., 2021 fra Kvinnehistorie.no: <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-2447>
- Kitterød, R. H. (2007). Arbeidsønsker i småbarnsfasen. Hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid? *Sosiologisk tidsskrift*. Hentet 02. 07., 2021 fra https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/st/2007/01/arbeidstidsonsker_i_smabarnsfasen_hvordan_tolke_onsker_om_kortere_arbeidsti
- Kitterød, R. H. (2012). *Ikke lenger nedgang i husarbeidet*. Hentet 04. 04., 2021 fra Statistisk sentralbyrå.no: <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/ikke-lenger-nedgang-i-husarbeidet>
- Kjeldstad, R. (2006). Hvorfor deltid. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, ss. 513-542. Hentet 01. 10., 2021 fra https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/tfs/2006/04/hvorfor_deltid
- Kunnskapsdepartementet. (2018, 08. 20.). *Rett til barnehageplass*. Hentet 04. 04., 2021 fra regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/innsikt/Rett-til-barnehageplass/id2344761/>
- Kunnskapsdepartementet. (u.d.). *Barnehager*. Hentet 04. 04., 2021 fra Regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/tema/familie-og-barn/barnehager/id1029/>
- Kvande, E., Brandth, B., & Halrynjo, S. (2017). Integrating work and family, changing institutions and competing logics. I E. Kvande, B. Brandt, & S. Halrynjo, *Work- Family Dynamics. Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. London: Routledge.
- Lønnå, E. (2003). *Den nye kvinnebevegelsen i 1970-årene*. Hentet 01. 30., 2021 fra Kvinnehistorie.no: <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-780>
- NAV. (2006, 08. 15.). *Kontantsstøtte*. Hentet 04. 04., 2021 fra NAV.no: <https://www.nav.no/no/person/familie/barnetrygd-og-kontantstotte/kontantstotte2#chapter-1>
- NAV. (2019, 01. 20.). *Foreldrepenger: Flere mødre tar ulønnet permisjon*. Hentet 04 01, 2021 fra Nav.no: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/familie-statistikk/nyheter/foreldrepenger-flere-tar-ulonnet-permisjon>
- Nav. (u.d.). *All informasjon om foreldrepenger*. Hentet 04. 04., 2021 fra Nav.no: <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger>
- Pedersen, E. (2014, 05. 28.). Jakten på en foreldreskapskontrakt: betydningen av arbeidsvilkår for fruktbarhetsoverveielser. *Sosiologisk tidsskrift*, ss. 178-198. Hentet 04. 04., 2021 fra https://www-idunn-no.ezproxy.uis.no/st/2014/02/jakten_paa_en_foreldreskapskontrakt_betydningen_av_arbeidsv

- Ringdal, K. (2014). Forskningsstrategi, design og datainnsamling. I K. Ringdal, *Enhet og mangfold, samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3.. utg., ss. 109-110). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Schiefloe, P. M. (2011 a). Sosial virkelighet og sosiale fenomen. I P. M. Schiefloe, *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. (2.. utg., s. 118). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schiefloe, P. M. (2011 b). Struktur: mønstre, regelmessigheter og systemer. I P. M. Schiefloe, *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. (2.. utg., ss. 201-239). Bergen: Fagbokforlaget.
- Schiefloe, P. M. (2011 c). Sosiologiens redskaper. I P. M. Schiefloe, *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse* (ss. 79-80). Bergen: Fagbokforlaget.
- Stabell, C. (2017). *Barnehagedekning før og nå*. Hentet 05. 05., 2021 fra Statistisk sentralbyrå.no: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/barnehagedekning-for-og-na>
- Statistisk sentralbyrå. (u.d.). *Fakta om arbeid, befolkningens tilknytning til arbeidsmarkedet. 2020*. Hentet 04. 20., 2021 fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/faktaside/arbeid>
- Statistisk sentralbyrå. (u.d.). *Historisk statistikk 1994, Arbeidskraft*. Hentet 04. 20., 2021 fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/kap09.html>
- Stefansen, K., & R. Farstad, G. (2008, 09. 29.). Småbarnsforeldres omsorgsprosjekter, betydningen av klasse. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, ss. 343-374.
- Sundt, C. (2019, 06. 21.). *Færre barn, flere i heltidsjobb*. Hentet 04. 20., 2021 fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-barn-flere-i-heltidsjobb>
- Utdanningsdirektoratet. (2020, 11. 02). *Moderasjonsordninger foreldrebetaling*. Hentet 04. 20., 2021 fra Udir.no: <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/barnehage/foreldrebetaling/moderasjonsordninger-foreldrebetaling/>
- Vignæs, M. K. (2018, 12. 26.). *Hjemmeværende anno 2018*. Hentet 01. 20., 2021 fra Nrk.no: https://www.nrk.no/norge/xl/hjemmevaerende-anno-2018__-jeg-klarte-ikke-a-dra-fra-datteren-min-1.14296814
- Zetterquist, U. E., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2015). Makt og organisasjoner. I U. Eriksson-Zetterquist, T. Kalling, A. Styhre, & K. woll, *Organisasjonsteori*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Aaase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). Intervjuet som dialog om det verbale og visuelle. I T. H. Aase, & E. Fosseskåret, *Skapte virkeligheter, om produksjon og tolkning av kvalitative data* (2.. utg., ss. 108-110). Oslo: Universitetsforlaget AS.

Intervjuguide

Jeg vil dele dette intervjuet inn i 4 deler. Innledning, arbeid, hjem og diverse. Det er 24 spørsmål til sammen. Jeg stiller litt spørsmål om dine arbeidsforhold, familieforhold og hvordan du opplever at dette fungerer. Jeg er interessert i å bli kjent med dine erfaringer rundt det å kombinere jobb og familie.

Jeg vil som avtalt ta opp intervjuet på bånd. Dette er bare tenkt som hjelp for meg for å kunne jobbe videre etterpå. Jeg følger personvernkrav etter regelverk.

Still gjerne spørsmål dersom noe er uklart eller avbryt dersom du trenger pause. Og hvis det er noen tema eller vinklinger på det vi snakker om som du tenker er relevant, men som vi ikke er innom står du fritt til å introdusere disse temaene. Jeg er interessert i å bli kjent med dine erfaringer rundt det å kombinere jobb og familie.

Innledning

1. Kan du fortelle litt om deg selv? Alder og familieforhold.
 - Hvor mange og alder for dine barn?
2. Er din partner foreldre til ditt/dine barn? Eventuelt barn fra tidligere forhold?
3. Dersom du har partner, kan du fortelle kort om din partners arbeidssituasjon.
 - Fast jobb? Stilling? (8-4 jobb/turnus? Fulltid/deltid? Overtid?).
4. Har du omsorgsansvar for andre enn dine og (eventuelt partners barn?) Foreldre?

Arbeid

1. Kan du fortelle litt om ditt valg av utdanning og jobb?
2. Kan du fortelle litt om jobben din og arbeidsoppgaver?
3. Hvilke arbeidsoppgaver setter du mest pris på?
4. Hvilken stillingsprosent har du? Tidligere og ønsket fremtidig stillingsprosent?

Hjem

1. Hvordan organiserte du/dere det med permisjon og tiden frem til barnet/barna begynte i barnehage?
2. Ble permisjonsordningen og barnehageoppstart for barnet slik dere hadde planlagt det på forhånd eller ble noe endret? Eventuelt hva og hvorfor?
3. Kan du si noe om hvilken arbeidsfordeling dere har hjemme? Husarbeid, hagearbeid, ansvar for barna?
4. Er det noe du skulle ønske var annerledes i NAV sin permisjonsordning for småbarnsforeldre? Eventuelt hva?

Diverse

1. Var begge foreldrene dine i arbeid da du var liten? Hva jobbet de med?
2. Hvordan opplevde du dine foreldre sin organisering av arbeid og omsorg?
3. Hva oppfatter du som en god mor?
 - Hvilke forventninger har du til deg selv som mor?
4. Hva oppfatter du som en god arbeidstaker?
 - Hvilke forventninger har du til deg selv som arbeidstaker?
5. Har du opplevd det vanskelig å kombinere disse rollene? (mor og arbeidstaker).
 - Kan du nevne noen situasjoner der du har opplevd det som vanskelig?

- Noen småbarnsmødre opplever at det er vanskelig å kombinere arbeid og omsorg i småbarn-tiden. Er dette noe du kjenner på?
 - Føler du de to rollene kan balanseres på en god måte? (Hva må eventuelt til)?
6. Opplever du at du fritt kan velge hvor mye du vil jobbe? Eventuelt hva hindrer deg?
 7. Hvis du kunne velge helt fritt, hvor mange timer ville du jobbet i uken da?
 8. Har ditt ambisjonsnivå for jobben din endret seg etter at du fikk barn? På hvilken måte?
 9. Opplever du det som akseptert her i virksomheten å jobbe deltid, forlenge foreldrepermisjonen eller på andre måter ønske seg tilpasninger for mer tid med barna?
 10. Hvordan opplever du forventningen samfunnet har til småbarnsmødres arbeidsdeltakelse?
 11. Dersom en av dine kvinnelige kollegaer hadde spurt deg om råd til hvordan kombinere rollen som mor og ansatt når hun skulle bli mor for første gang. Hva ville du rådet henne til?
 12. Har du noe du tenker vi burde ha vært innom som vi ikke har snakket om, noe som du tenker er relevant for temaet i studien min, eller noe annet du vil si noe mer om?

TUSEN TAKK FOR AT DU DELTOK I DETTE INTERVJUET.