

Hvordan erfarer førstegangsførelde permisjonsordningen fra 01. juli 2018?

Kandidatnummer: 115



Masteroppgave i barnevern

Det psykologiske fakultet, Hemil-senteret

UNIVERSITETET I BERGEN

Våren 2020

Våren 2020

Forord

Min interesse for temaet for denne masteroppgaven begynte med debatten i media rundt den nye permisjonsordningen i 2018. Diskursen rundt ordningens betydning for likestilling og dens innvirkning på familiers hverdag førte til et spennende prosjekt som jeg har lært mye av. Jeg fikk muligheten til å fordype meg i kjønn og foreldreskap og få skrive om et veldig dagsaktuelt tema. Gjennom å lese litteratur om velferdsstat og kjønn har jeg lært å se likestillingsproblematikk på en ny og mer nyansert måte, og dette er noe jeg tar med meg videre.

Det siste året har vært lærerikt, spennende og har utfordret meg hele veien. Det har vært et langt år og et stort prosjekt, men med mye støtte og god hjelp på veien er jeg endelig i mål. Takk til min veileder Ragnhild Hollekim som har gitt gode råd og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Når jeg har mistet motet har du heiet på meg og vært positiv og støttende. Takk for at du har hatt tro på prosjektet hele veien, jeg hadde ikke klart det uten deg.

En takk går også til mine informanter for at dere har delt fortellinger fra deres permisjonstid med meg. Å møte dere har gitt meg en ny forståelse av dette temaet og det har jeg lært mye av. Jeg vil også takke mine klassekamerater for god hjelp i gruppeveiledninger og for moralsk støtte det siste året.

Sammendrag

Den nye foreldrepermisjonsordningen som kom i juli 2018 har vært mye omdiskutert. Noen mener at ordningen ikke passer for alle familier, mens andre har rost ordningen og er positive til like permisjonskvoter. Denne studien undersøker hvordan foreldre som har benyttet seg av ordningen opplever foreldreskap, hvordan barnets behov blir ivaretatt og hvilke praktiske implikasjoner ordningen har for familien. Problemstillingen er *Hvordan erfarer førstegangsforeldre permisjonsordningen fra 01. juli 2018?* Semistrukturerte intervjuer ble benyttet og foreldre fra seks familier deltok. Datamaterialet ble analysert ved hjelp av tematisk analyse. Funnene diskuteres i lys av teorier om velferdsstat og begrepet intensive parenting.

Funnene viser at foreldrene opplever noen forskjeller mellom mors- og farsrollen, men at både mor og far er like viktige for barnet. Morsrollen assosieres oftest med kos, trøst og tålmodighet, mens farsrollen assosieres med fysisk lek og grensesetting. For flere fungerer ammefri dårlig i praksis, og foreldre bekymrer seg for at barnet ikke skal få i seg nok mat når mor må tidligere tilbake på jobb. For mor kan dette være en tung periode, fordi hun forventes å fortsette å amme samtidig som hun jobber. Foreldrene uttrykker bekymring for at overgangen fra mors til fars permisjon er for brå og at dette kan skape usikkerhet hos barnet i en sårbar tid. Ikke alle foreldrene er direkte negative til ordningen, men flere av dem mener at ordningen ikke passer for alle familier og ønsker mer valgfrihet. Videre forskning bør fokusere på hvorvidt ordningen er til barnets beste, samt hvilke konsekvenser ordningen har for likestilling av foreldrene.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	1
2. Teoretiske perspektiver og begreper.....	4
2.1. Velferdsstat.....	4
2.2. Intensive parenting.....	7
3. Forskningsgjennomgang.....	10
4. Metode.....	17
4.1. Vitenskapsteori og kvalitativ metode.....	17
4.1.1. Intervju.....	17
4.2. Datainnsamling.....	19
4.2.1. Intervjuguide.....	19
4.2.2. Utvalg og kriterier.....	20
4.2.3. Rekruttering.....	21
4.2.4. Gjennomføring.....	22
4.3. Analysetilnærming.....	23
4.4. Kvalitetssikring.....	24
4.4.1. Gyldighet og pålitelighet.....	24
4.4.2. Troverdighet.....	25
4.4.3. Overførbarhet.....	25
4.4.4. Refleksivitet.....	26
4.5. Etikk.....	26
5. Presentasjon av funn.....	28
5.1. Familiene.....	28
5.2. Like viktig, men likevel forskjellig.....	30
5.2.1. Mor og far er like viktige.....	30
5.2.2. Det far er best på.....	32
5.2.3. Vanskelig å være far når baby er liten.....	33
5.2.4. Farsrollen blir gøyere og viktigere når barnet blir eldre.....	36
5.2.5. Det mor er best på.....	37

5.2.6. Den første tiden er mors tid.....	39
5.3. De sårbare overgangene.....	41
5.3.1. Bekymringer knyttet til overgangene.....	41
5.3.2. Erfaringer med overgangene.....	43
5.4. Amming og mors jobb.....	44
5.4.1. Ammefri.....	44
5.4.2. Matutvikling og mors jobb.....	47
5.5. Erfaringer med ordningen.....	49
5.5.1. Uker flyttes fra fellesperioden til fedrekvoten.....	49
5.5.2. Foreldre ønsker valgfrihet.....	50
5.5.3. Likestillingseffekt.....	52
5.5.4. Økonomiske konsekvenser.....	54
6. Drøfting.....	57
6.1. Spedbarnstiden – en tid for morskap.....	57
6.2. Å være mor og far i mer likestilt permisjonsordning.....	58
6.3. Mor i kryssilden mellom statlige forventninger: amme eller jobbe?.....	61
6.4. Foreldrepermisjonsordning som likestillingstiltak.....	64
6.5. Tillit og tvang: «Istedenfor å trekke fra mor så kunne de bare lagt til far».....	67
7. Avslutning.....	70
7.1. Oppsummering.....	70
7.2. Implikasjoner for videre forskning.....	72
Litteraturliste.....	73
Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	77
Vedlegg 2: Intervjuguide.....	81
Vedlegg 3: Kvittering fra NSD.....	83

1. Innledning

Foreldrepengeordningen som ble iverksatt 1. juli 2018 innførte den største fedrekvoten som har vært i Norge. I denne ordningen er mødre- og fedrekvoten like store. Endringen kom kjapt og den politiske prosessen var kort. Ordningen har siden vært mye omdiskutert og reaksjoner har kommet fra både brukere av ordningen og av fagfolk fra ulike felt. Den nye permisjonsordningen har vært mye debattert i media og har fått mest kritikk fra de som benytter seg av den. Mye av kritikken bunner i at barnet ikke får mulighet til å amme i tråd med de nasjonale anbefalingene (Helsedirektoratet, 2019) dersom mor må tidligere tilbake i jobb og at ammefri i arbeidsdagen ikke fungerer for alle. Mange beskriver også at mor må opp i løpet av natten for å amme og at hun dermed fungerer dårlig på jobb på dagtid. Ordningen har vært kritisert for å være for standardisert og ikke gi foreldre den valgfriheten de trenger for å finne ut hva som fungerer best for deres livssituasjon. De som støtter ordningen mener den er viktig for å gjøre det lettere for fedre å ta permisjon i lik grad som mødre (Holø & Juva, 2019). Ordningen blir også sett på som et viktig likestillingstiltak for både kvinner og menn. I innstillingen til lovendringen står det at dersom foreldre er likestilt som omsorgspersoner vil det videre føre til likestilling også i arbeidslivet og at tilknytning til far er et viktig behov for barnet (Familie- og kulturkomiteen, 2017-2018).

Bakgrunn for foreldrepermisjon i nordiske land og i Norge

Ifølge Leira har det i Norden vært benyttet to ulike modeller for politikk som angår omsorg for barn. En modell innebærer ordninger som forsterker tradisjonelle kjønnsroller ved å gi økonomisk støtte til hjemmевærende foreldre. Den andre innebærer ordninger som utfordrer og forsøker å endre tradisjonelle kjønnsroller ved å legge til rette for barnehage og mors- og farspermisjon (1998). Kontantstøtten ble innført i Norge i 1998 og har blitt kritisert for å forsterke kjønnsroller (Eydal & Kröger, 2010). Denne ordningen skulle gi familier større valgfrihet (Morgan og Zippel, i Eydal & Kröger, 2010). Men siden menn gjennomsnittlig har høyere lønn, vil de fleste familier være best tjent med at mor er den som er hjemmевærende, og dermed er det ikke et reelt valg for fedre å være hjemme (Leira, 1998). Utvikling av foreldrepermisjonsordninger har vært et viktig verktøy i norsk likestillingspolitikk. Permisjonsordningene har hatt som mål at mødre kunne komme tilbake til arbeidslivet etter de fikk barn og at fedre skulle få ta del i omsorgsarbeidet i hjemmet på lik linje som mødrene (Hamre, 2017). I de nordiske landene har et viktig virkemiddel i denne politikken har vært å

innføre fedrekvoten, altså å reservere en del av permisjonstiden til far som ikke kan overføres til mor (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Et av argumentene for å fokusere på fedrepermisjon i familiepolitikk er at dersom fedre får knytte bånd til barnet sitt tidlig og får erfaring med omsorgsarbeid når barna er små, vil de fortsette med omsorgsarbeid også når de er eldre (Caragata & Miller, 2008).

Introduksjon av fedrekvoten i Norge

På 70- og 80-tallet utvidet nordiske land foreldrepermisjonsordningene sine, og fedres rettigheter til permisjon ble mer akseptert (Eydal & Kröger, 2010). I 1987 ble det mulig for foreldre å dele mesteparten av permisjonstiden mellom seg, men få fedre benyttet seg av denne muligheten (Leira, 1998). Norge innførte fedrekvoten på fire uker i 1993 (Bringedal & Lappegård, 2012b; Fougner, 2012) og var det første nordiske landet med en slik kvote (Eydal & Kröger, 2010). Introduksjonen av en fedrekvote skulle føre til økt likestilling i både arbeidsliv og familieliv. Et av argumentene bak å låse noen uker til far var å redusere forhandling mellom partnere og å styrke fedres posisjon i forhold til eventuelle motvillige arbeidsgivere. Dersom fedrene ikke tar alle ukene sine, faller de bort siden de ikke kan overføres til mor og da blir det lettere for fedre å ta sin del (Leira, 1998). Da fedrekvoten kom ble den totale permisjonstiden samtidig utvidet til totalt 42 uker (Hamre, 2017). Derfor ble introduksjonen av kvoten ikke ansett som en trussel mot mors tid, men ble ganske godt mottatt (Leira, 1998). Fedrekvoten ble senere utvidet til fem uker i 2005, til seks uker i 2006, til 10 uker i 2009, til 12 uker i 2011, til 14 uker i 2013 og så ble den redusert til 10 uker igjen i 2014 (Bringedal & Lappegård, 2012b; Hamre, 2017). Dagens ordning økte mødre- og fedrekvoten til 15 uker, og har 16 uker til fri fordeling mellom foreldrene ved 100% uttak (Folketrygdloven, 1997; NAV, 2019).

Om ordningen:

I forkant av lovendringen var det ganske bred politisk enighet om en tredeling av foreldrepermisjonen og Kristelig Folkeparti var det eneste partiet som stemte imot forslaget (Familie- og kulturkomiteen, 2017-2018). Hovedbegrunnelsen for endringen var at «det er viktig at barn får god tilknytning til begge foreldre fra de er små» (Familie- og kulturkomiteen, 2017-2018, s. 3). Den nye permisjonsordningen introduserte en tredeling av

foreldrepermisjonen. Ved 100 % foreldrepenger har både mor og far 15 uker hver og det er 16 uker som er felles. Ved 80 % foreldrepenger har både mor og far 19 uker hver og det er 16 uker som er felles. Etter fødsel har far eller medmor rett på to uker permisjon, samt at mor har rett på tre uker permisjon før fødsel som ikke inngår i kvoten. Far kan ta ut sin permisjon tidligst fra uke 7, mor må ta ut 6 uker av sin permisjon fra fødsel (Folketrygdloven, 1997). Resten av mødre- og fedrekvotene kan deles opp eller tas sammenhengende. Dersom far tar ut noe av fellesperioden er det et aktivitetskrav til mor den delen av fellesperioden far tar ut. Det vil si at mor må være i arbeid, studere på heltid eller være i annen godkjent aktivitet. Dette kravet stilles ikke til far. (NAV, 2019). Mange har opplevd ordningen som inngripende i familiers liv og har påpekt at det for noen kan være vanskelig at mor må såpass tidlig ut i jobb. Politikernes svar på dette har vært at alle ammende mødre har rett på ammefri, en del av arbeidsmiljøloven som tredde i kraft i 2014. Denne paragrafen gir ammende mødre rett på å kreve den tid hun trenger for å amme i løpet av arbeidsdagen, med rett på en time lønn per arbeidsdag (§ 12-8, Arbeidsmiljøloven, 2005).

Tanken bak ordninger med fedrekvote er at foreldre skal likestilles; mor skal ha lik mulighet til å komme seg tilbake til arbeidslivet og far skal ha lik mulighet til å tilbringe tid med barnet sitt den første tiden (Brandth & Kvande, 2001). Flere studier har vist at det ofte er stor forskjell på mors- og farsrollen den første tiden med en nyfødt. Ofte er det mor som har hovedansvaret for barnet mens far har rollen som støtte og hjelp for mor (Magaraggia, 2013; Sevón, 2012). Fedrene i disse studiene synes ofte den første tiden er vanskelig; de føler seg usikre på farsrollen og føler ikke at de er like viktig for barnet som mor er. På den andre siden føler mor seg overarbeidet og synes det er urettferdig at så mye ansvar legges på henne. Det er som regel et ønske fra begge foreldrene at omsorgsarbeidet skal fordeles likt mellom begge parter, men forventninger til mors- og farsrollene kan være en hindring (Magaraggia, 2013; Sevón, 2012). Studier med arbeidsfordeling som tema viser at mor ofte bruker flere timer i døgnet på omsorgsarbeid enn det far gjør, selv i familier hvor mor jobber mest eller hvor far jobber hjemmefra (Craig, Powell, & Cortis, 2012).

Masteroppgaven vil handle om den nye foreldrepermisjonsordningen fra perspektivet til de som bruker eller har brukt den. Oppgavens problemstilling er: *Hvordan erfarer førstegangsforeldre permisjonsordningen fra 01. juli 2018?* Problemstillingen har tre

underspørsmål: 1) *Hvordan oppleves foreldreskap i den nye ordningen?*, 2) *Hvilke refleksjoner gjør foreldre seg med hensyn til ny permisjonsordning og barns behov?*, og 3) *Hvilke praktiske implikasjoner har ordningen for organisering av familielivet?* Den nye ordningen har en historisk stor fedrekvote og har både fått ros for å være en moderne ordning som tar likestilling på alvor og kritikk for å være for rigid og ikke ta hensyn til at familier er forskjellige. Ordningen er fremdeles ganske ny, derfor finnes det lite forskning på den. Siden ordningen er såpass omdiskutert vil det være interessant å se på hvordan den blir mottatt av de som benytter seg av den og hvordan den fungerer i praksis. Det teoretiske utgangspunktet er teorier om velferdsstat og begrepet intensive parenting, samt empiriske artikler som handler om tidligere foreldrepermisjonsordninger, arbeidsfordeling i hjemmet og opplevelse av mors- og farsrollen.

2. Teoretiske perspektiver og begreper

2.1. Velferdsstat

Familiepolitiske ordninger legger føringer for hvordan permisjonstiden organiseres og vil på denne måten spille en viktig rolle i å forme familiers permisjonstid. Ordningene kan ha innvirkning på hvilke forventninger foreldre har til den første tiden. Familiepolitikk organiserer også barns barndom fra fødselen av, gjennom foreldrepermisjon, kontantstøtte og statlig subsidiert barnehage. Teorier om velferdsstat er derfor nyttige for å forstå hvordan opplevelsen av foreldreskap formes gjennom de ordningene norske familier bruker, og hvordan disse ordningene former synet på barns behov. Forskjellige land har forskjellige typer velferdsstater og for å forstå den norske modellen bør den settes inn i en større kontekst. Ulike teorier om velferdsstater er dermed en god forståelsesramme i denne sammenhengen. Den norske velferdsstaten er del av en større nordisk tradisjon og har mange fellestrekk med andre nordiske velferdsstater, men har også egne særtrekk (Eydal & Kröger, 2010). I de neste avsnittene presenteres anerkjente teorier om velferdsstat, samt en beskrivelse av tradisjonene i de nordiske og i den norske velferdsstaten.

Esping-Andersen bruker et rammeverk for velferdsstat hvor han deler inn land i tre kategorier: liberal, konservativ og sosialdemokratisk (Caragata & Miller, 2008; Engster & Stensöta, 2011; Esping-Andersen, 1990). Liberale velferdsstater vektlegger individuell autonomi og

ansvar (Caragata & Miller, 2008). I disse statene brukes forsikringssystemer og lave universelle ytelser. De skattebaserte ytelsene er beregnet på de fattigste, har strenge vilkår og assosieres ofte med stigma (Christensen & Berg, 2019; Esping-Andersen, 1990). Denne typen stater tilrettelegger for markedet og de fleste innbyggerne vil benytte seg av enten private eller offentlige helseforsikringer de selv betaler for. USA, Canada og Australia er eksempler på liberale velferdsstater (Esping-Andersen, 1990). Konservative velferdsstater har et fokus på sosiale institusjoner som kirken, familien og arbeidsplassen. De legger derfor mindre vekt på individualistiske verdier (Jakobsen, 2011). I disse statene er det vanlig at familien selv tar ansvar for å organisere barneomsorg (Ellingsæter & Leira, 2006). Land som Tyskland, Spania og Italia er eksempler på konservative velferdsstater (Jakobsen, 2011).

Land med sosialdemokratisk modell har en universell velferdsstat som også gjelder for de nye middelklassene. Målet i disse statene er å skape velferdsordninger som fører til høy grad av likestilling, heller enn å dekke de grunnleggende behovene til de som er dårligst stilt. For å klare dette må tilbudene være av like høy standard som tilbudene de rikere bruker. Folk fra alle klasser får dermed tilgang til de samme velferdsordningene, mens trygden tilpasses i forhold til lønn. På denne måten vil alle både skatte og motta velferd (Esping-Andersen, 1990). Denne typen stat blir beskrevet som en blanding av liberalisme og sosialisme, siden det er et fokus på individuelle rettigheter og individualistiske verdier. De nordiske landene regnes som sosialdemokratiske velferdsstater (Jakobsen, 2011).

Flere fagfolk har kritisert Esping-Andersens rammeverk og mener den ikke alltid er dekkende nok (Caragata & Miller, 2008; Engster & Stensöta, 2011). Kritikken bunner i at rammeverket ikke tar høyde for hvordan velferdsordninger påvirker kvinners arbeid og hvilke omsorgsmuligheter som finnes for familiene (Engster & Stensöta, 2011). Lewis mener tidligere forskning på velferdsfeltet kun har fokusert på forholdet mellom lønnet arbeid og velferd, og ikke ser hvordan lønnet arbeid, ulønnet arbeid og velferd spiller sammen (1992). Lewis bruker en modell som fokuserer mer på kjønnsroller i klassifiseringen av ulike typer velferdsstater. Hennes modell bruker begrepene *Strong Breadwinner States*, *Modified Breadwinner States* og *Weak Breadwinner States* (Caragata & Miller, 2008; Lewis, 1992). For folk flest var breadwinner-modellen først og fremst et ideal og ble i realiteten kun praktisert av middelklassefamilier i noen få vestlige land. Idealet om breadwinner-modellen står likevel

sterkere i land som USA og Storbritannia enn i Norden (Lewis, 1992). Historisk har Strong Breadwinner-stater utformet sin politikk for å oppfordre menn til å forsørge sin familie og kvinner til å ta vare på barn. Kvinners mulighet til å delta i arbeidslivet og deres rett til velferd var begrenset, spesielt for gifte kvinner, da holdningen var at gifte kvinner skulle forsørges av sin mann. England og Irland er eksempler på Strong Breadwinner-stater (Caragata & Miller, 2008; Engster & Stensöta, 2011; Lewis, 1992).

Modified Breadwinner-stater har høy universell velferd som skal dekke utgiftene ved å få barn (child provisions) og ser kvinner som både arbeidere og mødre (Caragata & Miller, 2008). Frankrike er et eksempel på en slik stat. Den franske staten gav velferd først og fremst for å dekke utgiftene for barnet, ikke for å støtte foreldrene. Altså var velferdssystemet kjønnsnøytralt med tanke på foreldreskap (Lewis, 1992). Weak Breadwinner-stater har universelle velferdsordninger som gir støtte til foreldre, både kvinner og menn, gifte og ugifte, de som jobber og de som ikke jobber (Caragata & Miller, 2008). Sverige er et godt eksempel på denne typen velferdsstat. På 30- og 40-tallet var kvinnens rolle som mor viktig, men det var også fokus på at kvinner skulle få realisere seg selv, også i arbeidslivet (Lewis, 1992). Denne politikken tok utgangspunkt i gjeldende problematikk i Sverige på denne tiden; lav befolkningsvekst og mangel på arbeidskraft. Altså ble kvinner sett på både som mødre og som arbeidere, fordi staten oppfordret kvinner til å få flere barn, men også til å arbeide igjen etter barna kom i skolealder (Lewis, 1992). Det samme fokuset har også vært viktig i Norge. I norsk likestillingspolitikk har de to hovedmålene vært at kvinner skal delta i arbeidslivet like mye som menn og at menn skal bidra like mye i omsorgsarbeidet hjemme (Sandvik, 2017).

Nordiske land kan altså regnes som sosialdemokratiske og som weak breadwinner-stater (Jakobsen, 2011; Lewis, 1992). Ytelser i disse landene gis til både fedre og mødre i alle sosiale klasser og har som mål å redusere sosioøkonomiske forskjeller og bidra til likestilling av kjønnene (Caragata & Miller, 2008; Sandvik, 2017). Nordiske velferdsstater har siden 70-tallet hatt en tradisjon for både «defamilisation» og «refamilisation» av barneomsorg, ved å øke yrkesaktivitet for kvinner og å øke menns deltakelse i omsorgsarbeidet hjemme. Familiepolitikken har hatt som mål å oppfordre dobbelinntektsfamilier gjennom barnehage og permisjonsordninger for både mor og far. På denne måten ble ansvaret for barneomsorg fordelt på nytt, mellom staten og foreldrene, og mellom mor og far (Leira, 2006). Det som er

spesielt med den norske velferdsstaten er dualismen av ordninger, siden Norge har både kontantstøtte og foreldrepermisjon. Kontantstøtte gjør at foreldre kan få midler fra staten for å være hjemme med småbarn. Denne ordningen ble innført i 1998 og har blitt kritisert for å støtte opp under tradisjonelle kjønnsroller. Samtidig har norske foreldre også rett til foreldrepermisjon. Foreldrepermisjon blir sett på som et likestillingstiltak som dermed støtter begge foreldres rett til arbeid og rett til å ha omsorg for sine barn (Ellingsæter, 2006).

2.2. Intensive parenting

Intensive parenting og intensive mothering, eller intensivt foreldreskap og intensivt morskap på norsk, er idealer for oppdragelse som har blitt mer og mer vanlig de siste tiårene. Begge begrepene brukes om hverandre, men begrepet intensivt morskap brukes ofte fordi disse idealene i større grad er internalisert hos mødre enn hos fedre (Hays, 1998). Sharon Hays beskriver intensive mothering slik:

“The model of intensive mothering tells us that children are innocent and priceless, that their rearing should be carried out primarily by individual mothers and that it should be centred on children’s needs, with methods that are informed by experts, labor-intensive, and costly.” (Hays, 1998, s. 21).

For dette prosjektet er intensive parenting-begrepet nyttig for å forstå hvordan foreldre reflekterer rundt barns behov og hvilke press de møter fra de rundt seg. Intensive parenting kan innvirke på hvilke forventninger foreldre har til hvordan de bør være som foreldre og hva som definerer god barneomsorg. Sharon Hays er en av de første som observerte denne formen for parenting blant mødre hun jobbet med på 90-tallet. Hun så at mødre ikke bare gjorde det mest nødvendige, som å gi barna mat og klær, men at de i tillegg brukte «store mengder tid, energi og materielle ressurser» for å ta vare på og oppdra barna sine. Ifølge intensivt foreldreskap bør barns behov settes først og mødreskap bør være barnesentrert for å sørge for optimal utvikling hos barna (Faircloth, 2014b). Intensive parenting har blitt importert fra USA og Storbritannia og kan se annerledes ut i andre kulturer (Faircloth i Gíslason & Símonardóttir, 2018, s. 464). Nordiske land har fra 70-tallet hatt en tradisjon for likestilling (Leira, 2006). I disse velferdsstatene har det vært et skifte i barneomsorgen fra familie til stat som har ført til en politisk endring av morskap, farskap og barndom (Ellingsæter & Leira, 2006). I Norden har det vært et større fokus på delt foreldreskap de siste tiårene (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Intensive parenting kommer derfor til syne på andre måter i nordiske

land. Blant annet har en studie vist at å følge ekspertråd rundt amming er viktig for norske mødre (Andrews & Knaak, 2013).

Ifølge idealene om intensive parenting/intensivt foreldreskap er barn formbare og sårbare for risiko, og behovene deres bør settes først. Foreldre er ansvarlige for å sørge for sine barns trygghet, og en voksen er alltid ansvarlig for det dersom et barn blir skadet (Faircloth, 2014b). Moderne hjerneforskning har hatt en innvirkning på oppdragsrådene de siste tiårene. Her råder en diskurs om at barns intelligens påvirkes av hvordan de oppdras helt fra småbarnsalder. Ifølge disse rådene vil måten barn oppdras på kunne forme strukturen i hjernen deres, noe som vil kunne påvirke deres intelligens og suksess som voksne. Dette fremstiller barn som psykologisk og kognitivt sårbare og utav stand til å påvirke sine egne liv (Wall, 2010, s. 258). Den samme tendensen kan man også se i Norge, hvor amming lenge har vært ansett som veldig viktig for barns utvikling. Helsedirektoratet begrunner viktigheten av amming blant annet med at det kan være «gunstig for IQ og resultater i utviklingstester for barn» (Kapittel 1, Helsedirektoratet, 2019). Tanken om at foreldre har stor påvirkning for barnets utvikling og hvordan barnet blir som voksen fører til et uoppnåelig ideal som mange foreldre strekker seg etter (Faircloth, 2014b). Det råder en tanke om at antisosial atferd som voksen kan spores tilbake til oppveksten. Dermed har foreldre et moralsk ansvar ikke bare overfor barnet, men også overfor samfunnet (Lee, Bristow, Faircloth, Macvarish, & Furedi, 2014). Derfor er det mange foreldre som legger mye tid og krefter i å organisere sine barns hverdag på en måte som legger til rette for en optimal utvikling. Barn bør ta del i organiserte fritidsaktiviteter, samtidig som viktigheten av fri lek vektlegges (Wall, 2010). Dette synet på barn som mer utsatt for risiko har også ført til et større fokus på å overvåke barn til enhver tid, for eksempel ved at babymonitorer har blitt en del av standardutstyret for småbarnsforeldre (Faircloth, 2014b).

Mødre bekymrer seg mer, bruker mer tid på omsorgsarbeid og har alltid hovedansvaret for barna (Hays, 1998; Lee et al., 2014). Siden ideer rundt intensive parenting i større grad er internalisert hos mødre, er det ofte også de som har hovedansvaret for omsorgen og oppdragelsen av sine barn. Selv i nordiske stater, hvor likestilling av foreldre har vært et viktig mål i flere tiår, finnes det fortsatt en tendens til å assosiere foreldreskap med morskap når barn er små (Gíslason & Símonardóttir, 2018). I dette idealet er en god mor en som bruker

mye tid og ressurser på barna sine og som setter barnas behov før sine egne. Oppdragelsen av barna bør være i tråd med ekspertråd, og mødre blir på denne måten overvåket og dømt, både av andre mødre og av helsepersonell (Andrews & Knaak, 2013; Lee et al., 2014). Amming er en del av omsorgen for spedbarn som er tid- og ressurskrevende og som ikke kan skilles fra kjønn (Maralani & Stabler, 2018). Forventninger om at barn bør ammes lenge kan være et hinder for at kvinner kan komme raskt tilbake til arbeidslivet (Ellingsæter, 2006). Selv om Helsedirektoratet anbefaler fullamming frem til barnet er seks måneder og deretter delamming frem til ett år, er det relativt få som når disse ammemaalene (Ellingsæter, 2006; Lande & Helleve, 2014). Mange mødre opplever likevel at det er en forventning til at de skal nå disse målene og at morsmelkerstatning ikke er et alternativ (Andrews & Knaak, 2013).

Tilknytningsteori har hatt en stor påvirkning på diskursen rundt intensive parenting. Mødre forventes å knytte seg til babyene sine umiddelbart etter fødsel, og å ikke oppnå en sunn tilknytning i løpet av barnets første levemåneder anses som en risikofaktor for barnets fremtidige utvikling og helse (Faircloth, 2014c). Det økende fokuset på viktigheten av involverte fedre, har økt mødrenes ansvarsområde (Sevón, 2012). Siden hovedansvaret for barnet legges på mor, er hun også ansvarlig for at far og barn får en god tilknytning (Fox, 2001; Palladino, 2014).

Der mødre blir sett på som naturlige omsorgspersoner, blir fedre sett på som assistenter til mødrene, som må læres opp i hvordan å ta vare på sine barn. Spesielt de første månedene blir fedre ofte sett på som assistenter til mødrene, som trenger kursing og opplæring i barneomsorg, både fra statlige programmer og fra mødrene selv (Faircloth, 2014a; Gíslason & Símonardóttir, 2018; Magaraggia, 2013; Sevón, 2012). Innenfor denne diskursen er en god far en som søker støtte. En studie av Shirani og kolleger viste at det var mer sannsynlig for fedre enn mødre å stille spørsmål ved ekspertråd og heller stole på eget «folkevett» (2012). Fedre blir ofte sett på som inkompetente og uoppmerksomme i omsorgsarbeidet. De føler seg ikke ansvarlige for barna sine på samme måte som mødre gjør, siden mye av organiseringen, planleggingen og bekymringen for barn gjøres av mødre (Doucet, 2014; Hays, 1998). Fedre blir ofte beskrevet som den forelderen som leker, er streng men rettferdig, og som sjelden har det primære ansvaret for sine barn (Caragata & Miller, 2008, s. 3). Når fedre får aleneansvaret for barn, blir det ofte beskrevet som at de «sitter barnevakt» (Hays, 1998), og mødre blir bekymret for om barnet har det bra alene sammen med far (Magaraggia, 2013).

Forventningen til at fedre skal være forsørgere, er fortsatt gjeldende mange steder, samtidig som at fedre også skal strebe etter å knytte tette emosjonelle bånd til barna sine (Faircloth, 2014a). De siste tiårene har det vært et økende fokus på involverte fedre. Barn som har vokst opp med en involvert far, har større sannsynlighet til å inkorporere dette som en forventning til seg selv eller sin partner når de selv blir foreldre (Caragata & Miller, 2008, s. 4). Dette brukes ofte som et argument for å øke fedrekvoten. Doucet mener at å oppmuntre til økt involvering av fedre er å oppmuntre til at menn får tilgang til det som har vært det «primære domenet hvor kvinner har makt og ansvar» (2014, s. 250).

3. Forskningsgjennomgang

De neste avsnittene er en oppsummering av empiriske forskningsartikler som omhandler kjønn og foreldreskap, intensive parenting, tidligere permisjonsordninger og velferdsstat. Det finnes mye oppdatert forskning på disse temaene. Noen av studiene som presenteres er norske og andre er internasjonale studier fra land som har likhetstrekk med norsk kultur. For å finne relevante artikler søkte jeg hovedsakelig i Oria. Jeg brukte mange forskjellige søkeord på både norsk og engelsk i ulike kombinasjoner. I tillegg til dette har jeg funnet kilder gjennom å se på referanselistene i artiklene. Tidligere norske permisjonsordninger har vært mye forsket på, men ordningene har også endret seg raskt de siste tiårene. Denne forskningen er likevel en nyttig forståelsesramme for dette prosjektet. Studier på kjønn og foreldreskap beskriver opplevelsene foreldre har hatt den første tiden med et spedbarn, som er det jeg også er ute etter i dette prosjektet. Intensive parenting kan komme til uttrykk på ulike måter i ulike kulturer. Derfor har jeg sett på studier som omhandler intensive parenting både i Norge og i andre land for å få en bedre forståelse av fenomenet i ulike kontekster.

Brandt og Kvande (2001)

Brandt og Kvandes studie sammenlignet to ulike former for foreldrepermisjonsordninger, ordningene før og etter fedrekvoten ble introdusert i 1994, med fokus på fleksibilitet og standardisering (2001). De har brukt data fra tre forskjellige forskningsprosjekter og datatypene er både spørreskjema og intervjuer, samt tall som viste hvor mange fedre som har tatt permisjon, hovedsakelig i årene 1987 og 1997. Funnene deres viste at fedre flest tar ut hele sin kvote, men lite av fellesperioden. Selv om dataene viste at de fleste fedre ønsket å

være hjemme med barnet, viste flere til at hva mor ønsket også var viktig for dem. Forfatterne argumenterer at etter at fedrekvoten ble introdusert har det endret forhandlingene mellom foreldrene; der fedrene før måtte forhandle med mødrene om hvor stor del av permisjonen hver av dem skulle ta, er de nå nødt til å ta sin kvote. Dersom de velger bort fedrekvoten mister barnet og familien den delen av permisjonen siden de ukene ikke kan overføres til mor. Dermed er fedrene nødt til å forhandle med staten. Med en standardisert permisjonsordning slipper fedre som ønsker mer tid hjemme med barnet sitt å forhandle med arbeidsgiveren sin. Standardisering og en viss grad av tvang fører altså til at flere fedre benytter seg av foreldrepermisjon og at forhandlingen flyttes fra mor-far og far-arbeidsgiver til far-stat og arbeidsgiver-stat. Rundt en fjerdedel av fedrene som ble spurt, hadde ikke benyttet seg av fedrekvoten. Grunnene de oppgav var at permisjon kan gå utover jobben deres, enten fordi de ikke fikk trygd tilsvarende den vanlige lønnen sin eller fordi både mor og far følte det var viktigst å prioritere jobben. De parene som har delt fellesperioden mest likt, kjennetegnes av at mor arbeider mye, har høy lønn og gjerne en lederstilling. I de parene hvor mor har tatt mesteparten eller alt av fellesperioden har mor ofte jobbet deltid (Brandth & Kvande, 2001)

Stefansen og Farstad (2010)

Stefansen og Farstad undersøkte klasseaspekter ved foreldrepraksiser i den norske velferdsstaten. Målet med studien var å undersøke hvordan universell familiepolitikk blir forstått og kombinert av foreldre i ulike sosiale klasser. 58 familier ble intervjuet til studien, 13 av dem ble klassifisert som arbeiderklasse, 18 som blandet, 9 som lavere middelklasse og 18 som høyere middelklasse. Den første intervjurunden ble gjennomført i 2006, deretter ble noen av familiene intervjuet på nytt når barnet deres var to og et halvt år, og for en tredje gang et år etter det. Forskerne fant eksempler på to ulike omsorgsmodeller: tidy trajectory og sheltered space. Tidy trajectory-modellen har et syn på barn som robuste og tilpasningsdyktige. Barn anses som klar for å begynne i barnehage når de har fylt et år fordi de har et større behov for stimuli enn foreldrene kan tilby dem. Barnehage blir sett på som barnets beste siden barnehagelærerne har en pedagogisk kompetanse som er nødvendig for at barnet skal utvikle seg og lære. Foreldre godtar den pakken som den norske staten tilbyr, med foreldrepermisjon i sammenlagt et år inkludert fire ukers fedrekvote, og deretter barnehage. Sheltered space-modellen ser på barn som mindre robuste og mer sårbare. Barn anses for å være for små for å begynne i barnehage mens de fortsatt ikke kan gå og snakke, og at de ikke får utbytte av barnehagens pedagogiske innhold før de har lært disse grunnleggende

ferdighetene. I denne modellen er også fars deltakelse i permisjonen sett på som viktig, men ikke dersom det går på bekostning av barnets mulighet til å være hjemme lengre. Mødre med denne modellen er villige til å ta ulønnet permisjon, jobbe deltid eller bruke kontantstøtte for at barnet skal være hjemme i et trygt miljø så det får utvikle seg i sitt eget tempo og skjermes fra en stressende hverdag i barnehage. Resultatene viste at tidy trajectory-modellen ble funnet i større grad hos middelklassefamiliene og sheltered space-modellen ble funnet i større grad hos arbeiderklassefamiliene. Noen av familiene hadde også en slags hybrid av de to modellene, med elementer fra begge. Resultatene fra denne studien sammenlignes med lignende forskning fra Storbritannia for å undersøke viktigheten av strukturelle og materielle faktorer (Stefansen & Farstad, 2010).

Ellingsæter og Pedersen (2014)

Ellingsæter og Pedersen (2014) har gjort en studie hvor formålet var å undersøke på hvilke måter tillit til familiepolitikk kan påvirke fruktbarhet. Analysen er basert på 90 semistrukturerte intervjuer med kvinner og menn mellom 25 og 35 år, hvor omtrent halvparten hadde barn og alle var i arbeid. For å undersøke rollen klasse kunne spille var omtrent halvparten arbeiderklasse (her: i arbeid som ikke krevde høyere utdanning enn videregående) og halvparten høyere middelklasse (her: i arbeid som krevde mastergrad). Fokuset i studien var hvilke systemegenskaper familiepolitikk har og i løpet av studien kom betydningen av tillit frem. Mange av informantene mente at familielivet organiseres rundt foreldrepermisjon og barnehage. Dette ble beskrevet som en slags «pakke» som alle foreldre forventes å benytte seg av, heller enn som et valg. Det er såpass stor grad av tillit til familiepolitikk at de fleste informantene som hadde barn ikke hadde gjort seg kjent med ordningene før de visste at de ventet barn (Ellingsæter & Pedersen, 2014).

Shirani et.al. (2012)

Shirani, Henwood og Coltart utførte en studie som undersøkte effekten intensive parenting kan ha på fedre (2012). Informantene var fra Wales og ble intervjuet ved tre anledninger, før og etter de fikk barn. Funnene viste at fedre er beskyttet fra presset til å søke ekspertråd fordi de forventes å ta egne beslutninger. Der mødre lindrer konsekvensene av risiko ved å søke ekspertråd, bruke mye tid og krefter på det daglige omsorgsarbeidet og ved å sammenligne

seg med andre mødre, vil fedres opplevelser av intensive parenting være knyttet til maskuline kjønnsroller. Flere av informantene snakket om at partnerne deres var redde for å bli dømt av andre mødre, mens fedrene selv beskrev konkurranse blant foreldre som noe positivt. De mente at det kunne sørge for gode standarder for barneoppdragelse. De maskuline kjønnsidealene som autonomi og konkurranseinstinkt var altså til hjelp og ikke hindring for fedrene. Flere av fedrene i Shiranis studie opplevde at langsiktig planlegging og økonomi var ansvar som lå til fedrerollen. På denne måten har intensive parenting ført med seg økt risiko også for fedre; foreldre forventes å ta vare på (parent) barna sine uti tjueårene, og dermed også betale for sine barns bokostnader og skolepenger etter at de har flyttet ut og er myndige. Forfatterne peker også på tegn til foreldredeterminisme blant informantene. Fedrene beskriver en langsiktig bekymring for hvordan det kommer til å gå med barna deres dersom de ikke gjør en god nok jobb som foreldre. Bekymringen dreier seg om hvorvidt barna kommer til å bli en veltilpasset voksen, og om de kommer til å gå på college (Shirani et al., 2012).

Wall (2010)

Wall har gjort en studie som undersøker hvilke erfaringer kanadiske småbarnsmødre har med moderne oppdragsråd. De siste tiårene har oppdragsråd fått mer fokus på forskning på hjerneutvikling hos småbarn. Det har utviklet seg en diskurs om at tidlige opplevelser kan forme hjernestrukturen til barn og kan påvirke intelligensen deres i fremtiden. Studien tar utgangspunkt i intensive parenting og diskursen rundt foreldres påvirkning på barns hjerneutvikling. 14 småbarnsmødre ble intervjuet til studien og det ble brukt grounded theory for å analysere datamaterialet. Mødrene ble spurt om hvordan de oppdrar barna sine, hvilke oppdragsråd de hadde hørt og hvordan de forholdt seg til disse. Mødrene i studien utøvde intensive parenting for å fremme god utvikling hos sine barn og investerte mye tid og krefter i dette. Det var viktig for mødrene å bruke kvalitetstid sammen med barna sine, og å legge til rette for både fri lek og organiserte aktiviteter. Mødrene brukte tid på å lese litteratur om barneoppdragelse og videreformidlet dette til sine partnere. De var opptatt av å organisere både arbeidshverdagen og fritiden sin rundt barna og deres behov. Noen av mødrene viste likevel en del motstand til denne intensive parenting-diskursen og mente det var viktig å ta vare på sine egne behov også (Wall, 2010).

Afflerback, Carter, Anthony og Grauerholz (2013)

En studie fra USA tar for seg hvilke symbolske meninger som er knyttet til mating av nyfødte og matrelaterte produkter blant førstegangsmødre. Undersøkelsen tar utgangspunkt i teorier om intensive mothering og risikosamfunn. Utvalget består av 14 mødre, de fleste hvite middelklassekvinner som hadde født for tre til tolv måneder siden. Forskerne brukte semistrukturerte dybdeintervjuer og spurte informantene om hvilke produkter de anså som viktige og ikke viktige for å mate barnet sitt, og hvilke meninger mødrene knyttet til mating av spedbarn. Resultatene viste at mødrene var opptatt av å redusere risiko for barna. Dette kom frem i mødrenes bekymring for at babykosten barna fikk var sunn og ikke inneholdt skadelige ingredienser, samt at de var opptatt av å følge nøye med på barnas reaksjoner for å finne ut hvilken mat de likte og ikke likte. Et av funnene knyttet til intensive mothering var at amming ble ansett som viktig for barnets tilknytning til mor. Noen mødre opplevde å bli utestengt fra barselgrupper og dømt av andre mødre fordi de ikke ammet. Et annet funn var at mødrene var opptatt av å kjøpe produkter som var tilpasset utviklingsstadiene barnet gikk gjennom, for eksempel ved å la barnet bruke en «sippy cup» i overgangen fra flaske til kopp. Disse kjøpevanene var med på å konstruere et bilde av det informantene anså som en god mor (Afflerback et al., 2013).

Andrews og Knaak (2013)

Andrews og Knaak undersøkte praksiser rundt spedbarnsmating og erfaringer fra mødre fra Norge og Canada. Forskerne var interessert i hvordan mødre snakket om og hvordan de opplevde beslutninger de tok rundt mating av barna sine. Studien er basert på intervjuer av 60 mødre fra de to landene. For å analysere datamaterialet brukes Smiths metode som tar utgangspunkt i subjektets fortellinger. Resultatene viste at mødrene var opptatt av å møte ammemaal, at det var et press til å amme, og til å amme riktig, og at det var konkurranse om å være den perfekte mor. Alle mødrene i utvalget så på amming som det åpenbare valget og hadde derfor ammet fra begynnelsen av. For de norske mødrene fremstod amming som det eneste mulige valget, da de aldri ble spurt av helsepersonell hvordan de hadde tenkt å mate barnet sitt. De kanadiske mødrene hadde derimot blitt spurt på sykehuset om de skulle amme eller bruke morsmelkerstatning. Mødrene som ikke lyktes med amming, fikk dårlig samvittighet og følte at de ikke var gode nok som mødre. Mange av informantene både dømt

og ble dømt av andre mødre. De følte seg overvåket av både vanlige folk og helsepersonell (Andrews & Knaak, 2013).

Magaraggia (2013)

I Magaraggia (2013) sin studie har hun brukt narrative intervju for å undersøke hvilken mening nye foreldre legger i «mødreskap» og «fedreskap». Studien utforsker sammenhenger mellom idealer om fedreskap og hegemoniske, eller styrende idealer om maskulinitet. Utvalget er 40 mødre og fedre mellom 20 og 37 år. Alle informantene, med unntak av én mor, var i arbeid, enten heltid eller deltid og alle bodde i en storby i Italia. Magaraggia fant at de fleste fedrene i studien ønsket å ta del i omsorgsarbeidet for barna sine men at maskulinitetsidealer kan være til hindring for dette. I det italienske språket omtales ofte involverte fedre som mer feminine eller androgyne, og dermed fremstilles involverte fedre som en motsetning til maskulinitet. Muligheter til farspermisjon er begrenset i Italia og dette gjør det vanskelig for fedre å tilbringe nok tid sammen med spedbarnet for å lære seg foreldreferdigheter. De fleste av fedrene så på mødrene som naturlig kompetente omsorgspersoner mens de så på seg selv som hjelpere og lærlinger av mødrene. Noen uttrykte at de ikke følte seg 100 % som far, spesielt når barnet var nyfødt. Maskulinitetsidealer er også noe fedre kan «gjemme seg bak», slik at de kan unngå å utfordre usikkerhet de har rundt foreldreskap. Magaraggia mener at det er viktig å utfordre maskulinitetsidealer slik at fedre kan bli mer involverte i omsorgsarbeidet (Magaraggia, 2013).

Sevón (2011)

Sevón (2012) har gjort en narrativstudie om kjønn og foreldreskap i overgangen til mødreskap. Datamaterialet er 28 longitudinelle dybdeintervjuer med syv finske førstegangsmødre. Resultatene viste at informantene hadde et ambivalent forhold til sin identifikasjon med mødreskap og forhandlinger om delt foreldreskap med sine partnere. For 5 av mødrene ble opplevelsen av denne overgangen ikke som forventet. De opplevde at de måtte ta mer ansvar enn sine partnere og at de manglet støtte fra dem. Sevón beskriver overgangen i fire faser: 1) den optimistiske begynnelsen, 2) sprekker i det romantiske parforholdet, 3) relasjonell turbulens som fører til biografisk avbrytelse, og 4) tilpasning og narrativ reorientering. For de fleste informantene var de optimistiske i løpet av graviditeten og la vekt på at både mor og far ønsket likestilte foreldreroller. Etter fødsel endret dette seg for

mange av mødrene og de opplevde at de gikk inn i mer tradisjonelle kjønnsroller i hjemmet. Alle narrativene beskrev fase en, og fem av syv beskrev også de tre siste fasene. To av mødrene hadde en jevnere overgang til mødreskap og opplevde at ansvaret for barnet var delt mellom mor og far. Disse to mødrenes narrativ inneholdt dermed ikke de tre siste fasene.

Craig, Powell og Cortis (2012)

Craig, Powell og Cortis utførte en studie hvor de brukte Australian Time Use Survey for å undersøke forholdet mellom self-employment og mødres og fedres betalte arbeid, tid brukt på omsorgsarbeid og hvilken tid på døgnet de gjorde de forskjellige aktivitetene (2012). Funnene viste at mødre bruker ulik mengde tid på omsorgsarbeid avhengig av arbeidstype, men at det samme ikke gjelder for fedre. Fedre som arbeider mindre eller arbeider hjemmefra bruker like mye tid på omsorgsarbeid som fedre som jobber mer eller jobber utenfor hjemmet. Mødre som jobbet for seg selv brukte mindre tid på betalt arbeid og mer tid på omsorgsarbeid enn andre mødre. Ifølge forfatterne kan disse funnene tolkes som at mødre velger å jobbe hjemmefra fordi det er enklere å kombinere med omsorgsarbeid, noe som er vanskelig med andre typer jobber. De mener at forskjellene mellom fedrene og mødrene i denne studien har sammenheng med kjønnsroller, både i forhold til menn og arbeid, og kvinner og omsorgsarbeid.

«Male self-employment is more likely to involve full-time work hours, while female self-employment is less likely to produce additional hours of work, more likely to be home-based and more likely to facilitate rescheduling that maximizes time available for childcare» (Craig et al., 2012, pp. 730 - 731).

4. Metode

4.1. Vitenskapsteori og kvalitativ metode

Vitenskapsteori handler om hvordan man forstår kunnskap. Innenfor vitenskapsteori tar man ofte utgangspunkt i ulike verdenssyn eller paradigmer. Et paradigme er en måte å se verden på som setter konteksten for enhver studie og påvirker forskerens fremgangsmåte og fortolkning av kunnskap (Creswell & Creswell, 2018; Ponterotto, 2005). Generelt kan man skille mellom de to hovedretningene positivisme og hermeneutikk. Positivismen forsøker å forklare verden, mens hermeneutikk forsøker å forstå den. Disse to retningene er riktignok ikke to separate kategorier, men mer som en skala. Noen fagfelt vil dermed helle mest mot den ene eller den andre siden og andre havner et sted i midten og bærer preg av begge to. Hermeneutikk handler om fortolkning og forståelse og søker å forstå menneskelivet. Dette prosjektet tar utgangspunkt i et sosialkonstruktivistisk paradigme og søker å forstå informantenes opplevelser av temaet. Innenfor sosialkonstruktivismen har man et syn på at kunnskap skapes og gjenskapes i møter mellom mennesker. Kunnskap er relativt og er i stadig forandring (Thomassen, 2006). Det vil si at forskeren er med på å skape kunnskapen som kommer frem, ikke bare oppdager den.

Kvalitativ forskning tar utgangspunkt i menneskelige opplevelser og ønsker å oppnå en dypere forståelse av dem (Creswell & Creswell, 2018; Pope & Mays, 2020). Informantene undersøkes i deres naturlige setting (Pope & Mays, 2020). Kvalitative metoder benyttes når menneskelige fenomener skal undersøkes og slike studier kan dermed plasseres i et hermeneutisk paradigme. I kvalitativ forskning er forskeren instrumentet som tolker datamaterialet. Derfor er det viktig at forskeren er bevisst sin rolle og påvirkning i studien. Vanlige metoder er ulike former for intervju og observasjon (Creswell & Creswell, 2018). Ofte benyttes også flere former for datainnsamling i samme studie, for å få et mer detaljert bilde av fenomenet som undersøkes (Pope & Mays, 2020).

4.1.1. Intervju

Kvalitative intervjuer kan være en til en, i par eller i fokusgrupper. De kan gjøres ansikt til ansikt, over telefonen eller over internett. Intervjuer kan være strukturerte, semistrukturerte

eller dybdeintervjuer. Strukturerte intervjuer har en intervjuguide med konkrete spørsmål som intervjueren ønsker svar på. Semistrukturerte intervjuer har også en intervjuguide, men den er mer veiledende og følges ikke like nøye. På denne måten lar forskeren informantene styre samtalen i større grad. Dybdeintervjuer har noen forhåndsbestemte temaer som informantene blir bedt om å reflektere rundt, men ingen konkrete spørsmål. Intervjuene til dette prosjektet var semistrukturerte. Det vil si at jeg brukte en intervjuguide som utgangspunkt, men at jeg også spurte om andre temaer som informantene tok opp underveis i samtalen. For å sikre at informantene fikk fortalt om det som var viktig for dem, lot jeg samtalen styres mest av informantene og stilte åpne spørsmål for å unngå å lede dem (Creswell & Creswell, 2018; Hinton & Ryan, 2020). Jeg stilte også oppfølgingsspørsmål underveis for å mer utfyllende data. Grunnen til at jeg valgte semistrukturerte intervjuer var at det var konkrete spørsmål jeg ønsket svar på fra alle parene, samtidig som jeg først og fremst var interessert i foreldrenes perspektiv og ønsket å gi dem muligheten til å fortelle det som var viktig for dem.

Til mitt formål ønsket jeg å bruke parintervjuer for å få frem hvordan foreldrene sammen opplevde å være i permisjon. Fem av intervjuene var med par, og et med en mor som stilte alene. En-til-en-intervjuet var derfor noe annerledes enn parintervjuene. I dette intervjuet fokuserte jeg mest på mor og hennes perspektiv på familiens erfaringer. Dermed var det noen spørsmål rettet mot far som falt bort, men jeg var likevel åpen for det hun selv valgte å fortelle om far på eget initiativ. I analysen tok jeg dermed høyde for at dette intervjuet tok utgangspunkt i kun én forelders perspektiv. Dette er viktig å tenke på spesielt når mor forteller om fars opplevelser og følelser. Dyadeintervjuer er intervjuer med par, hvor enten begge i paret intervjues samtidig, hver for seg, eller begge deler. Dette kan være en fordel i studier som omhandler parforhold, for eksempel for å undersøke balansen mellom arbeid og fritid eller for å forske på relasjonen mellom partnere (Denker & Dougherty, 2013). En av fordelene med slike intervjuer er at parets delte konstruksjoner kommer frem (Van Parys et al., 2016) og at informantene kan anerkjenne hverandres syn underveis (Denker & Dougherty, 2013). I andre studier kan det samme være en ulempe, siden man ikke får frem stemmen til hvert enkelt individ, men heller blir presentert et felles narrativ. I intervjusituasjonen vil informantene ha en samtale med intervjueren og med hverandre (Bjørnholt & Farstad, 2014). Forskeren bør derfor være bevisst på hvem som forteller hva. En ulempe med å intervjuer par sammen er at noen spørsmål kun blir besvart av den ene informanten og at jeg dermed ikke alltid får hele versjonen av historien fra begge parter (Bjørnholt & Farstad, 2014; Eisikovits &

Koren, 2010). En annen ulempe med å bruke parintervju er at samtykke kan være problematisk. Den ene parten kan være en pådriver for at paret skal delta, siden deltakelse i parintervju forutsetter at begge parter er med (Forbat & Henderson, 2003; Mellor, Slaymaker, & Cleland, 2013).

Til dette prosjektet valgte jeg å ha ett intervju med hvert par, hvor parene stilte sammen. Til et større prosjekt kunne det vært nyttig å ha enkeltintervjuer i tillegg, for å få et tydeligere bilde sett fra perspektivet til både mor og far. Fra et sosialkonstruktivistisk perspektiv konstrueres mors- og farsrollen i møte med hverandre (Fox, 2001). Derfor er det i dette prosjektet et bevisst valg å intervju foreldrene sammen. Jeg har også som utgangspunkt at foreldre aktivt forhandler rollene seg imellom og at jeg får de rikeste beskrivelsene av disse rollene dersom foreldrene intervjues sammen (Bjørnholt & Farstad, 2014). Det gir også en mulighet for å undersøke dynamikken mellom partene og hvordan de diskuterer de ulike temaene (Bjørnholt & Farstad, 2014; Eisikovits & Koren, 2010). Fordelen med å intervju sammen var at informantene underveis ville minne hverandre på fortellinger og at jeg fikk begges perspektiv på det de fortalte. Et av underspørsmålene for prosjektet handler om barns behov, og derfor ønsket jeg at foreldrene sammen kunne fortelle om hvordan barnet deres har hatt det. Målet var at de skulle fortelle sin historie sammen og på denne måten hente frem minner fra hverandre. Dette gjorde det også lettere å svare på spørsmål knyttet til ordningens praktiske implikasjoner, både siden det gjør det enklere for paret å huske hvordan de løste permisjonstiden sin, og at de kan ha ulike syn på hvordan praktiske implikasjoner påvirket mors og fars hverdag.

4.2. Datainnsamling

4.2.1. Intervjuguide

Intervjuguiden (se vedlegg 2 for intervjuguide) ble utformet med utgangspunkt i problemstillingens tre underspørsmål: 1) *Hvordan oppleves foreldreskap i den nye ordningen?*, 2) *Hvilke refleksjoner gjør foreldre seg med hensyn til barns behov?* og 3) *Hvilke praktiske implikasjoner har ordningen for organisering av familielivet?* De første spørsmålene i intervjuguiden var oppvarmingsspørsmål. Poenget med disse var å kartlegge fakta om familien, som barnets alder og hvordan foreldrene hadde fordelt permisjonstiden. De

første spørsmålene bør være mer overflatiske og enkle å svare på, slik at informantene får tid til å bli komfortable i intervju situasjonen (Creswell & Creswell, 2018). Deretter kom spørsmålene til underspørsmål 1, 2 og 3. Spørsmålene har en åpen formulering for å unngå å lede informantenes svar (Creswell & Creswell, 2018). Den samme intervjuguiden ble brukt i alle intervjuene, men noen endringer i formulering ble gjort etter de første par intervjuene. Dette var fordi noen av spørsmålene var noe vanskelig å forstå og førte til misforståelser. For eksempel endret jeg spørsmålet *Har denne permisjonsordningen betydd noe for det praktiske arbeidet i hjemmet?* til *Hvordan fordeler dere husarbeid nå som dere er i permisjon? Har det endret seg etter at dere fikk barn?* Ved slutten av intervjuet ble foreldrene spurt om hvilke tanker de hadde rundt selve ordningen og til slutt om de hadde noe å legge til som vi ikke hadde snakket om allerede. Gjennom hele intervjuet fulgte jeg informantenes initiativ, for å sørge for at det som var viktigst for dem å fortelle skulle komme frem. For informanten som stilte alene var det noen spørsmål som falt bort. Siden familiens far ikke var med på intervjuet, ble spørsmål som direkte omhandlet farsrollen tatt ut. Moren som stilte fortalte likevel noe om hans opplevelser på eget initiativ der det falt naturlig. Det at fars opplevelser er fortalt via mor må derfor tas høyde for i analysen.

4.2.2. Utvalg og kriterier

Utvalget er foreldrepar bestående av mor og far, hvor mor har født ett barn etter at den nye foreldrepermisjonsordningen ble innført. Det var ønskelig å ha med mødre som selv har født, slik at temaer som tiden etter fødsel og amming kom med. Jeg ønsket foreldrepar bestående av mor og far for å kunne undersøke hvordan mors- og farsrollen formes i møte med hverandre. Foreldre som har adoptert, er alene eller har tvillinger har andre vilkår for permisjon (NAV, 2019), derfor ble de ekskludert. Disse valgene ble tatt på bakgrunn av hva som er en typisk familie i Norge. I utgangspunktet ønsket jeg kun førstegangsforeldre, men valgte å åpne for foreldre med barn fra før også for å skaffe nok informanter til å delta i studien. Tidligere forskning har vist at intensive parenting i størst grad forekommer hos middelklasseforeldre (Lee et al., 2014; Wall, 2010). For dette prosjektet ble det likevel ikke satt noen kriterier til etnisitet, alder eller sosioøkonomiske forhold. Kriteriene resulterte i en informantgruppe med stor variasjon i permisjonsløsninger. Ordningen er fleksibel når det gjelder hvordan en tar ut ukene sine, så noen av foreldrene har tatt ut permisjon gradert kombinert med arbeid, noen har tatt ut ukene sine i flere bolker og flere har utvidet permisjonstiden med ferie eller ulønnet permisjon. Historiene til hver enkelt familie er derfor

unik. For et større prosjekt hadde det vært nyttig å intervju flere par for å kunne se mønstre hos dem som har valgt de samme løsningene. Siden dette utvalget er lite, kan jeg ikke trekke slike slutninger. Utvalget kan likevel belyse utfordringer foreldre står overfor som også andre kan kjenne seg igjen i. Utvalget består av fem foreldrepar og én mor som stilte til intervju alene. Av parene som deltok var fire par førstegangsforeldre og to par hadde et barn fra før. På tidspunktet intervjuene fant sted var fire par fremdeles i permisjon og to par hadde fullført permisjonstiden, og alderen på barna varierte fra åtte til femten og en halv måned. Siden foreldrene enten hadde permisjon fortsatt eller nettopp var ferdig hadde de permisjonstiden friskt i minne. Denne fordelten ville jeg gått glipp av dersom jeg hadde valgt å undersøke en tidligere ordning. Alle parene hadde påbegynt pappapermisjonen. Det positive med dette er at jeg får innblikk i forventninger og erfaringer med permisjonstiden for både mor og far.

4.2.3. Rekruttering

I forkant av rekrutteringen skrev jeg et informasjonsskriv (se vedlegg 1 for informasjonsskriv og samtykkeerklæring). Formålet med informasjonsskrivet var å gi informasjon om oppgaven og om ivaretagelse av personvern ved deltakelse. Skrivet inneholdt oppgavens formål og de tre underspørsmålene, informasjon om hva deltakelse ville innebære for informanter og kontaktinformasjon til meg, veileder og personvernombud. Informasjonsskrivet ble deretter delt ut på de ulike stedene for rekruttering eller sendt over e-post til kontaktpersoner. Det er viktig å være oppmerksom på hvilke informanter en får tak i når en rekrutterer i grupper, organisasjoner eller foreninger. Ifølge Dalen er det «viktig å undersøke hvilke kriterier som er knyttet til medlemskap i en aktuell forening» (2011, s. 48). I mitt tilfelle tok jeg kontakt med møtesteder for foreldre i permisjon, som barselgrupper, trillegrupper, åpne barnehager, babysanggrupper og helsestasjoner. Jeg tok kontakt med trillegrupper, helsestasjon og human-etisk forbunds babysanggruppe. Jeg kontaktet også to Facebook-grupper, hvor den ene var positiv og den andre negativ til den nye ordningen. Rekruttering i Facebook-gruppene foregikk ved at jeg sendte en melding til gruppenes administrator og bad om hjelp til å dele informasjonsskrivet mitt. Vedlagt var en kort tekst som ble lagt ut som innlegg på gruppen sammen med informasjonsskrivet. Den samme teksten ble sendt til begge gruppene og presiserte at både de som er positive, negative og nøytrale til ordningen var like velkomne til å delta. Ved rekruttering til de andre gruppene sendte jeg en e-post til kontaktpersonen eller lederen for de ulike gruppene med en forespørsel om å videreformidle informasjon om prosjektet og informasjonsskrivet ble lagt ved. Det ble også rekruttert gjennom mine bekjente

som tok kontakt med personer som kunne passe til studien. I disse tilfellene sendte den bekjente videre informasjonsskrivet eller personen sa ja til å bli kontaktet av meg. I tillegg til dette brukte jeg snøballmetoden ved å be informanter ta kontakt med venner eller bekjente som kunne være aktuelle kandidater (Cohen & Arieli, 2011). Det ble rekruttert foreldre fra fem familier. Et par ble rekruttert fra en babysanggruppe i en kirke, et par med snøballmetode, et par og en mor gjennom bekjente og et par fra hver av de to facebookgruppene.

Mange av disse gruppene, de fleste av dem babysang og åpen barnehage, holder til i kirker eller er tilknyttet en kristen menighet. Siden jeg fant såpass få møtesteder som var religionsnøytrale, er det godt mulig at de som deltar i de kirkelige ikke går fordi det er tilknyttet en menighet, men fordi det er det eneste tilbudet i deres område. Likevel kan det ekskludere enkelte familier som ikke er komfortable med å gå i babygruppe i en kirke. Derfor sendte jeg forespørslers også til grupper som ikke hadde en tilknytning til kristendom eller som var tilknyttet andre religioner eller livssyn. Facebook-gruppene består av politisk engasjerte medlemmer som enten er for eller imot den nye ordningen. Derfor rekrutterte jeg ett foreldrepar fra hver gruppe. Det er verdt å nevne at gruppen som var negativ til ordningen hadde betydelig større antall medlemmer og også mer aktivitet og flere innlegg enn gruppen som var positiv. Det var også flere som tok kontakt for å delta fra den negative gruppen.

4.2.4. Gjennomføring

Det ble gjennomført seks semistrukturerte intervjuer til prosjektet. Tre av intervjuene ble gjennomført over telefon og tre tok sted i familienes hjem. I det ene intervjuet var parets barn tilstede, hvilket distraherer foreldrene noe. I forkant av intervjuene fikk informantene lese gjennom et informasjonsskriv og samtykkeskjema, som begge informantene i hvert intervju signerte før intervjuets start. De som ble intervjuet over telefon sendte det signerte samtykkeskjemaet over e-post i etterkant. Lengden på intervjuene varierte fra 30 minutter til 1 time og 20 minutter. Intervjuene ble tatt opp på diktafon og det ble også tatt notater underveis, i tilfelle diktafonen skulle svikte (Creswell & Creswell, 2018). I etterkant ble opptakene kryptert og overført til et sikkert skrivebord på UiBs server. Derfra ble opptakene transkribert og anonymisert. For å gjøre informantene anonyme ble mødrene, fedrene og barna gitt kodenavn. Dersom de nevnte andre detaljer som gjorde dem gjenkjennbare, som hvor de jobber eller bor, ble også dette anonymisert. For eksempel ble stedsnavn erstattet med «Sted»

eller «By». Grunnen til at også disse detaljene ble anonymisert er at en rekke opplysninger som kom frem i intervjuet, som yrket til mor og far, barnets alder, og bosted, kombinert med hverandre, potensielt kunne gjort familien gjenkjennbar (Sales og Folkman i Tracy, 2010).

4.3. Analysetilnærming

Tematisk analyse er en grunnleggende metode i kvalitativ forskning. Målet med en tematisk analyse er å «identifisere, analysere og rapportere mønstre i data» (Braun & Clarke, 2006, s. 79). Det er viktig at forskeren anerkjenner hvilke valg en tar i analyseprosessen og hvordan disse valgene kan påvirke funnene. Forskeren avgjør hvilke temaer som presenteres, de fremtrer ikke av seg selv (Braun & Clarke, 2006). Gjennom analyseprosessen var jeg derfor bevisst mine egne tolkninger og forsøkte etter beste evne å legge frem informantenes perspektiv. Fordelene med å bruke tematisk analyse er at metoden er ganske fleksibel og at den kan brukes til mange ulike formål. Det som kan være problematisk er at det finnes få retningslinjer for hvordan tematisk analyse skal gjøres, og dermed er det vanskelig å sikre god kvalitet i forskningen (Braun & Clarke, 2006). Derfor har jeg fokusert på å være åpen om hvordan jeg har gått frem. For å oppnå nyttige resultater la jeg vekt på å systematisere og rapportere hvordan jeg analyserte data. På denne måten kan metodene videreutvikles og forbedres, slik at andre kan ha nytte av dem (Attride-Stirling, 2001).

Å analysere parintervjuer er litt annerledes enn å analysere intervjuer en til en. I parintervjuer må en være bevisst på at data kommer legges frem som et felles narrativ og at paret kan påvirke hverandre i intervjusettingen (Van Parys et al., 2016). På grunn av dette var jeg bevisst på tilfeller hvor den ene informanten forteller om den andres opplevelser. I dette prosjektet ble data kodet først på papir og deretter i programmet Nvivo. I første omgang leste jeg gjennom transkripsjonene og markerte de utsagnene som var av interesse, for å bli kjent med materialet og få et inntrykk av hvilke mønstre som gikk igjen (Braun & Clarke, 2006). Deretter lagde jeg koder i Nvivo, som senere ble satt sammen til overordnede temaer. Kodene ble omorganisert flere ganger underveis etter hvert som jeg fant flere sammenhenger og mønstre. For eksempel hadde jeg først en kode for ‘amming’ og en kode for ‘fast føde’, som senere ble satt inn i en overordnet kode for ‘matutvikling’. Når alt datamaterialet var gjennomgått flere ganger organiserte jeg kodene i hovedtema og undertema og begynte å beskrive funnene i analysedelen av oppgaven.

4.4. Kvalitetssikring

4.4.1. Gyldighet og pålitelighet

For å oppnå gyldighet må forskeren vise til at studien undersøker det den hadde tenkt å undersøke. Dette sikres ved at en bruker metoder som passer studiens formål og er åpen om hvilke metoder en bruker (Creswell & Creswell, 2018). Målet med dette prosjektet var å få innblikk i foreldres opplevelser av den nye permisjonsordningen. Til dette formålet var det derfor viktig å rekruttere foreldre som har brukt ordningen, enten de har hatt positive eller negative opplevelser, eller noe av begge deler. Jeg var tydelig på dette i møte med informanter i rekrutteringsprosessen. De fleste av informantene i utvalget er negative til ordningen, og dermed har jeg ikke fått innblikk i like mange positive opplevelser som negative. Jeg valgte å bruke semistrukturerte intervjuer, slik at informantene fikk mulighet til å styre samtalen. Dette var viktig for at informantene skulle få fortelle det som var viktig for dem, istedenfor at informantene svarte på konkrete spørsmål. På denne måten sikrer jeg at det er informantenes synspunkt som kommer frem. Refleksivitet spiller også en rolle i å sikre gyldighet (Creswell & Creswell, 2018). Gjennom hele prosessen har jeg vært bevisst mine egne forforståelser og hatt et kritisk blikk på tolkningene mine.

Funnene skal være nøyaktige og for å vise dette kan man benytte flere metoder. Pålitelighet oppnås ved å gi rike beskrivelser av studiens kontekst og av utvalget (Creswell & Creswell, 2018). Studiens formål og valg av informanter bør gjøres rede for og begrunnes. Forskeren bør beskrive hvilket forskningsdesign som ble brukt, hvordan data ble innsamlet og hvor lenge datainnsamlingen pågikk. Deretter bør tolkningene diskuteres og funnene presenteres (Thomas & Magilvy, 2011). I dette prosjektet beskrives fremgangsmåtene for datainnsamling og analyse, fra utforming av forskningsspørsmål til drøfting av resultatene. Valg jeg har tatt gjennom hele prosessen blir beskrevet og begrunnet. Jeg har beskrevet hvordan jeg gikk frem for å rekruttere informanter og hvor utvalget jeg endte opp med er rekruttert fra. I analysekapittelet gjør jeg rede for de ulike løsningene foreldrene har valgt for å organisere permisjonstiden sin, slik at leseren har en oversikt å referere til.

4.4.2. Troverdighet

For at en studie skal være troverdig må funnene fremstå som sannsynlige og stemme overens med datamaterialet. Funnene være basert på erfaringer og ideer fra informantene og ikke på forskerens egne meninger (Shenton, 2004). Shenton trekker frem viktigheten av å benytte anerkjente metoder på feltet for sørge for troverdighet (2004). Rike beskrivelser gir leseren et tydelig bilde av hva som har blitt undersøkt og i hvilken setting (Creswell & Creswell, 2018; Shenton, 2004). I utvalget er det stor bredde i foreldrenes yrker og arbeidsform, ulike permisjonsløsninger og selvfølgelig ulike familier. For å sikre troverdighet i dette prosjektet beskrives informantene derfor med en oversikt over de ulike faktorene (fordeling og uttak av permisjonstiden, barnets alder ved mors jobbstart, matutvikling) som kan ha påvirket hvor godt denne ordningen har fungert for den enkelte familie.

4.4.3. Overførbarhet

Overførbarhet handler om hvorvidt funnene fra en studie kan overføres til andre settinger (Tracy, 2010). Funn fra kvalitative studier kan brukes i videre forskning og være nyttig for å forstå lignende settinger (Shenton, 2004). Flere fagfolk mener at ingen studier er universalt overførbare siden konteksten alltid har en påvirkning på funnene (Malterud, 2001; Shenton, 2004). For å sikre overførbarhet må forskeren innhente nok data til å få nok informasjon om temaet, men ikke så mye data at analysen blir overflattisk. Store datamengder er altså ikke nøkkelen til overførbarhet (Malterud, 2001). For at leseren skal kunne vurdere om en studie er overførbar til en annen setting må forskeren beskrive konteksten rundt studien i detalj (Shenton, 2004). Det innebærer å gi en rik beskrivelse av utvalget, slik at leseren kan avgjøre hvilke grupper resultatene kan overføres til (Thomas & Magilvy, 2011). I dette prosjektet beskrives omstendighetene rundt informantenes permisjonstid for å gi leseren et bilde av utgangspunktet for deres fortellinger. Utvalget er relativt lite og informantenes historier er unike, men funnene gir et innblikk i hvordan informantene opplevde å være i permisjon og kan gi indikasjoner på hvordan det er å bruke denne permisjonsordningen. Selv om utvalget er lite, kan likevel erfaringene overføres til andre foreldre som benytter seg av ordningen og brukes i videre forskning på temaer som foreldreskap og kjønn, intensive parenting og foreldrepermisjon.

4.4.4. Refleksivitet

I ethvert forskningsprosjekt er det viktig at forskeren er bevisst sin egen påvirkning på prosjektet. Hvilke forforståelser man har vil alltid kunne påvirke studiens retning (Dalen, 2011). Forskerens bakgrunn, kultur og personlige opplevelser kan påvirke hvordan data tolkes. For å oppnå refleksivitet bør derfor forskeren gjøre rede for eventuelle tidligere erfaringer med studiens tematikk og hvordan disse kan påvirke tolkningene forskeren gjør (Creswell & Creswell, 2018). For å unngå å trekke subjektive slutninger må forskeren gjøre rede for sine forforståelser (Malterud, 2001). Ideen til dette prosjektet kom fra debatten i media rundt den nye permisjonsordningen. Ordningen var mye kritisert, så selv om jeg ikke hadde noen personlig erfaring med den, så hadde jeg likevel et inntrykk av at den var dårlig mottatt av foreldre spesielt, men også av fagfolk. Slik saken ble presentert i media var ordningen ønsket av politikere, men kritisert av ordningens brukere og av jordmødre. Dette er ikke nødvendigvis et representativt bilde av hvordan ordningen faktisk ble mottatt av folk flest, da det er godt mulig at de foreldrene som var fornøyd med den ikke uttalte seg i media. Debatten problematiserte uansett ordningen og det vekket en interesse for å forske på den. Jeg har gått inn i prosjektet med et åpent sinn og med et mål om å finne ut hva foreldre som faktisk bruker ordningen har erfart. Mitt fokus var ikke på det offentlige ordskiftet, men på hvordan det er å bruke ordningen i praksis.

4.5. Etikk

Siden alle kvalitative studier er satt i en unik kontekst, bør forskeren ha et bevisst forhold til etikken gjennom hele prosessen. Derfor har jeg vurdert etiske hensyn kontinuerlig. Dette innebærer blant annet hvorvidt studiens utbytte rettferdiggjør de eventuelle negative konsekvensene det kan medføre for informantene (Tracy, 2010). For noen vil det kanskje oppleves vanskelig å fortelle om negative opplevelser, men i mitt prosjekt ser jeg ikke at deltakelse førte til negative konsekvenser for informantene. For å sikre etiske hensyn er det viktig å respektere informantenes personvern. Før jeg satte i gang med intervjuene sendte jeg derfor inn meldeskjema til NSD og fikk godkjent prosjektet (se vedlegg 3). Informantene ble informert om hvordan deres data ville håndteres gjennom informasjonsskrivet og ved intervjuets begynnelse. Før intervjuet ble det samlet inn informert samtykke fra alle deltakerne. Informert samtykke vil si at de skal være klar over hva de sier ja til, hva deres data skal brukes til og hva studiens formål er. I en intervjusetting er det viktig å være bevisst

maktforholdet mellom forsker og informant (Creswell & Creswell, 2018), og det bør være gjensidig respekt mellom begge parter (Tracy, 2010). I intervjusituasjonen ble informantene oppmuntret til å gi oppriktige svar og jeg presiserte at ingen svar er rett eller feil (Shenton, 2004). Jeg sørget også for å ikke stille for kritiske spørsmål for å unngå at intervjuet ble en påkjenning for informantene (Creswell & Creswell, 2018). Informantene fikk også beskjed om at de kan la være å svare på spørsmål eller avbryte intervjuet, samt at de kan trekke seg i etterkant dersom de ønsker det (Shenton, 2004). Informantene fikk ikke spørsmål om gjenkjennbar informasjon med mindre det var viktig for prosjektet. For eksempel ble de spurt om hvor gammelt barna deres er, men ikke om hvilken barnehage de går i. I oppgaven blir informantenes barn gitt et kodenavn mens foreldrene selv blir omtalt som mor/far til barna. All annen informasjon som kom frem i intervjuene, som arbeidssted eller bosted ble anonymisert. Etikk er også et viktig hensyn når resultatene skal rapporteres. Forskeren bør gjøre sitt beste for at resultatene ikke kan mistolkes eller misbrukes på en måte som kan få negative konsekvenser for informantene (Tracy, 2010). Gjennom hele oppgaven har jeg hatt respekt for foreldrenes opplevelser og unngått å fremstille det de fortalte i et negativt lys, eller som rett eller feil. Oppgaven skal være en refleksjon av deres opplevelser og meninger og ikke av mine meninger.

5. Presentasjon av funn

I funnkapittelet presenteres først en kort oversikt over familiene. Oversikten beskriver hvordan foreldrene har løst permisjonstiden sin, barnets alder ved mors jobbstart og litt om barnets matutvikling. Deretter legges det frem fire hovedtema og undertemaene til disse. Hovedtemaene er *Like viktig, men likevel forskjellig*, *De sårbare overgangene*, *Amming og mors jobb* og *Erfaringer med ordningen*. Disse temaene har mellom to og seks undertemaer hver. Sitater fra informantene legger grunnlaget for funnkapittelet. Jeg har satt sammen de sitatene som danner et mønster og satt opp likheter og forskjeller mot hverandre i hvert tema og undertema. For å skape en god oversikt har jeg gitt barna kodenavn og referert til foreldrene som *mor til Navn* og *far til Navn*.

5.1. Familiene

Synne

Da intervjuet fant sted var Synne var 14 måneder gammel og hennes eldre søster var snart 4 år. Foreldrene har tatt permisjon med 100% lønn med begge barna. De har brukt hele kvotene sine og mor tok alt av fellesperioden, med unntak av noen få dager som far tok. Begge har tatt ut noe av ferien sin mens den andre var i permisjon, for å strekke permisjonstiden litt og for å kunne være hjemme sammen. De har ikke tatt ut noe ulønnet permisjon. Mor var i permisjon sammenhengende fra fødsel, og så tok far sin del etterpå. Mor begynte på jobb igjen når Synne var 7 måneder og 3 uker gammel. Synne spiste fast føde en stund før mor begynte på jobb. Mor har derfor brukt ammefri en del.

Erik

Erik var 8 måneder gammel når intervjuet fant sted. Foreldrene til Erik har tatt permisjon med 80% lønn, og begge har brukt hele kvotene sine. De første 6 ukene hadde mor permisjon, og alle ukene etter det deler de likt mellom seg. De har delt disse ukene i fire bolker, hvor mor begynte i permisjon og så tok far over. Etter denne perioden skal mor i permisjon igjen, og så skal far ha sin andre del. Mor var i permisjon frem til Erik var 4,5 måneder gammel og når intervjuet fant sted var far begynt på sin første del. I overgangen mellom mors og fars permisjon jobbet mor annenhver dag i to uker før hun var tilbake i 100% jobb. De har brukt

all ferie i forbindelse med permisjonen og har ikke tatt noe ulønnet permisjon. Mor har delammet Erik hele tiden og de har ellers brukt morsmelkerstatning. Da mor begynte på jobb hadde de nettopp begynt med fast føde, så da brukte de noe ammefri og også flaske med morsmelkerstatning. Erik skal begynne i barnehage når han er 16 mnd.

Amalie

Amalie var 10 måneder gammel når intervjuet fant sted og da var far nettopp begynt i permisjon. Mor hadde sin permisjon sammenhengende de første 9 månedene og er nå tilbake i jobb. De har brukt alt av kvotene sine og mor har tatt alt av fellesperioden. Mor har utvidet permisjonen sin med 5 uker, og far skal bruke 1 uke. De har ikke tatt ut ulønnet permisjon. En måned før mor begynte på jobb slet de med at Amalie ikke lenger ville ha fast føde, men så snudde det igjen etter to uker. Mor ammer fortsatt om morgenen, men de har ikke hatt behov for å bruke ammefri fordi Amalie spiser fast føde på dagtid. Hun går ikke i barnehage enda, men skal begynne når hun har fylt et år. Amalies mor stilte alene til intervju.

Mats

Mats var 14 måneder gammel når intervjuet fant sted. Foreldrene til Mats ønsker å ha ham hjemme til han er to år, og har derfor prøvd å trekke ut permisjonen så langt de klarer. Dette har de klart fordi mor jobber redusert og kun på nattskift og fordi far har fått en god avtale med sin sjef om gradert uttak. De har tatt permisjon med 80% lønn, hvor de har brukt hele kvotene sine og mor har tatt hele fellesperioden. I tillegg har de begge tatt noe ferie. Mor tok også en måned ferie før fødselen i tillegg til de tre ukene hun har rett på. De har ikke tatt ut ulønnet permisjon. Far har gradert uttak av pappapermisjonen og jobber derfor en eller to dager i uken, som gjør at pappapermen vil vare over et helt år. Dette kombinerer de med at mor jobber 50% og derfor er halvt hjemmeværende. Mor hadde permisjonen sin sammenhengende fra fødselen og når mor begynte på jobb igjen var Mats 10 måneder gammel. Mor har fullammet lenge siden Mats var litt sent i gang med fast føde, ved 7 måneder ammet han fortsatt mye. Når mor begynte på jobb, kuttet de ut amming på natten og Mats har klart seg fint uten amming mens mor har vært på jobb. Mats har ikke begynt i barnehage ennå, men kommer til å begynne når han har fylt to år.

Petter

Petter var 14 måneder gammel når intervjuet fant sted. Foreldrene hans tok ut permisjon med 100% lønn. De har brukt hele kvotene og mor tok alt av fellesperioden. Mor har tatt ut ferie i forbindelse med permisjonen. Far er lærer og har fast ferie i juli. Da var han i permisjon og fikk derfor ikke mulighet til å ta ut de ferieukene. De har ikke tatt ut noe ulønnet permisjon. De har brukt en gradert løsning, hvor mor begynte å jobbe 20% når Petter var 4 måneder gammel og har økt arbeidsmengden gradvis, til 100% når han var 9 måneder gammel, mens far var mer og mer hjemme. Mor har hele tiden hatt mulighet til å jobbe hjemmefra og har derfor kunnet benytte seg av ammefri helt til hun sluttet å amme når Petter ble ett år gammel. Mor og far sier at det er takket være mors arbeidsform at dette har fungert godt for dem. Petter begynte i barnehage når han var ett år og barnehagestart gikk fint.

Thea

Thea var 15,5 måneder gammel når intervjuet fant sted. Foreldrene har brukt hele kvotene sine og mor tok alt av fellesperioden. Far har brukt ferie for å utvide permisjonen sin, samt at mor tok ut tre uker med ulønnet permisjon i tillegg før far begynte på sin del. Mor sier at på hennes jobb har de ikke rett på ferie med lønn, så derfor var det det samme om de kalte det ferie eller ulønnet permisjon. Mor tok ut alt av sin permisjon sammenhengende fra fødsel. Thea var 7 måneder og 3 uker gammel når mor begynte på jobb igjen. Da ammet hun fortsatt mye og ville ikke ta flaske. Hun fikk til fast føde uken før mor begynte på jobb igjen. Siden mor jobber på ulike steder, har det vært vanskelig å bruke ammefri, så det har de ikke brukt så mye. Thea har begynt i barnehage. Foreldrene hennes ønsket at hun skulle fylle et år før hun begynte.

5.2. Like viktig, men likevel forskjellig

5.2.1. Mor og far er like viktige

Generelt beskriver foreldrene rollene sine som ganske like og ikke minst som like viktige. Foreldrene uttrykker at det er bra for barnet å bli kjent med både mor og far og at det er viktig at fedre også får muligheten til å ha permisjon. Både mødrene og fedrene hadde et ønske om å være hjemme i permisjon, og var glad for at de fikk muligheten til det. Det gjelder både de

parene hvor mor har hatt mye lengre permisjon enn far, og de parene som har delt mer likt. De opplever også at både mor og far har en god relasjon til barnet og føler at begge spiller en viktig rolle i barnets liv.

«Men det som er positivt, altså jeg er jo absolutt for det at barnet skal få bygge relasjon med begge de voksne, og at det er lurt å komme inn tidlig, det er jeg absolutt for» (Mor til Amalie).

«Og når vi da på en måte valgte å få barn til slutt så var nok begge veldig innstilt på at begge ville ha mest mulig tid med barnet, samtidig som ingen av oss ønsket at det skulle gå utover noe karriere eller noe jobbmuligheter» (Far til Erik).

«Men så, altså, jeg er jo veldig glad for at vi løfter fram i Norge at fedre har en kjempeviktig rolle da, at de kan gjerne også være hjemme, så sånn, det har vært litt godt og, å vite liksom at fedre og kan gjøre den jobben og, like bra» (Mor til Petter).

Foreldrene mente selv at både mor og far var like viktige omsorgspersoner i barnets liv. Når de ble spurt om de hadde noen ulikheter, kom det frem hos de fleste av foreldreparene at mors- og farsrollen er forskjellige. Forskjellene de nevner er små og synes ikke å ha så stor betydning for familien.

«Ja, det er jo det. Men om den er så tydelig nå, det er jo et annet spørsmål, men. Men det er jo forskjeller» (Far til Petter).

«Vi skal jo begge være omsorgspersoner og begge skal jo være voksne på en måte som hun kan føle seg trygg på og har nærhet til og sånn, men det blir jo automatisk at vi får litt forskjellige roller i livet hennes likevel, alt etter hvordan vi er som personer, tenker jeg. [...] Jeg tror ikke det har så mye å si sånn biologisk sett, det tror jeg heller har mer med våre personligheter å gjøre» (Mor til Amalie).

Når foreldrene til Petter beskriver forskjellene mellom dem, sier de at de har litt stereotypiske roller men at «begge gjør jo begge deler» også. Familien til Erik mener det er særdeles lite forskjell mellom mor og far.

«Så det, det merker jeg at vi som foreldre gjør jo ting litt ulikt» (Mor til Petter).

«Altså, jeg syns liksom at vi ser ham begge to, og vi interagerer med ham begge to på egentlig ganske likt vis, selv om vi er jo to forskjellige mennesker» (Mor til Erik).

«Nå når ungen er lei seg eller gråter, så spiller det ingen rolle om det er mor eller far som kommer for å trøste, det, han har ingen favoritt der, far klarer å trøste like godt som mor. Og det er jo litt av poenget, at det å ha to omsorgspersoner rundt seg som man har full tillit til da» (Far til Erik).

Her kommer det frem et ønske om å være like viktige for barnet. Foreldrerollene er litt ulike, men forskjellene beskrives som mors og fars styrker, og ikke som at den ene er bedre på noe enn den andre. Det dreier seg om at mor og far er gode på forskjellige ting og at de gjør ting litt forskjellig i møte med barnet.

5.2.2. Det far er best på

Far er best på grensesetting, grovmotorikk, lek, spesielt fysisk lek og herjing, og tøys og tull. Selv om familiene er opptatt av at begge foreldrene for det meste har ganske like roller, er dette beskrivelser som går igjen hos flere. Fedrene beskrives som gøyere å leke med og som mer fysiske i leken. Til sammenligning beskriver noen av mødrene seg som den mer forsiktige forelderen og den som roer ned leken når det blir for voldsomt.

«Jeg er kanskje litt mer den som leker og herjer og tøyser» (Far til Petter).

«Jeg er nok den som hele tiden sånn, okei, litt forsiktig nå, nå blir det litt mye her. Mens du passer på at det ikke blir altfor rolig her, sånn at han takler verden der ute» (Mor til Petter).

«Mens du er mye bedre på, hva skal jeg si, mer grensesetting og lek, sånn hoing- og haiing-lek og kaste dem rundt i lufta og sånne ting». (Mor til Thea).

«Grovmotorikk og litt mer sånne ting og pushe dem der. Det er kanskje mine styrker, litt mer ute og sånn». (Far til Thea).

Foreldrene har også noen tanker om hvorfor det er forskjell på mors- og farsrollen. Moren til Amalie mener at mor og far har ulike personligheter og at forskjellene dermed ikke skyldes kjønn. Moren til Mats forklarer forskjellene med at hun er mer hjemme med barnet og derfor må fordele energien sin utover dagen. Videre forteller mor at far leker mer med Mats fordi han stort sett kun ser ham noen timer etter jobb, og dette er far enig i.

«Men mye av det handler jo om at jeg går hjemme med ham om dagen. Og jeg er jo på en måte hele tiden med ham. Så det er på en måte vanskelig da å på en måte være der oppe, mens Far er på en måte der oppe når han kommer hjem fra jobb og så er det bare noen timer der, sant, til Mats skal legge seg. Så da tror jeg det er mer sånn tull og action, det er liksom ikke så naturlig når du er med ham hele dagen og så liksom skulle være skikkelig på og bare tulle og leke [...] For å komme deg gjennom dagen da, så må du holde deg litt sånn, ja, fordele energien da utover alle timene» (Mor til Mats).

Dette kommer også fram når de blir spurt om fordelingen av husarbeidet.

«Pleier å være sånn at når han har hatt Mats alene i to dager så må jeg ta en ordentlig rydding på huset, for da har de to vært alene» (Mor til Mats).

«For vi har hatt det gøy, sant?» (Far til Mats).

Familien til Erik sier at rollene deres er ganske like og at det er viktig for dem. Denne familien skiller seg fra de andre, siden de ikke beskriver de samme rolleforskjellene. Å ha like roller som foreldre ser ut til å være en viktig verdi for dette paret.

«I forhold til lek og moro, i forhold til bleieskift, i forhold til husarbeid, [...] vi har fått det til helt riktig, tror jeg» (Far til Erik).

De samme beskrivelsene av farsrollen går igjen hos de fleste av familiene. Parene legger vekt på at mor og far har ulike styrker og ulike måter å gjøre ting på, altså blir ikke forskjellene beskrevet som svakheter eller mangler. Foreldrene til Erik skiller seg fra resten og mener de gjør alt ganske likt.

5.2.3. Vanskelig å være far når baby er liten

Noen vansker fedrene opplevde i begynnelsen var hjelpeløshet, at de ikke følte seg gode nok og at det var mindre de kunne bidra med. Disse fedrene opplevde at i nyfødtfasen var barnet både mer avhengig av og mer knyttet til mor, og at det ikke var så mye far kunne gjøre. Fedrene beskriver at pappapermisjonen likevel gikk fint og at de følte de hadde mer kontroll når de hadde ansvar for babyen alene. De forteller også at de har funnet seg til rette i farsrollen og føler de betyr like mye for barnet nå som det mor gjør. Faren til Amalie var usikker på sin rolle som far i begynnelsen. Mor beskriver fars erfaringer slik:

«Og de første to, tre månedene tror jeg nok han kjente litt på det at han ikke var god nok, på en måte, men det tror jeg nok det er mange fedre som føler i den oppstarten. Han hadde nok forventet at han skulle ha en større rolle enn det han egentlig fikk da, når hun var født» (Mor til Amalie).

Også i pappapermisjonen var det noen utfordringer. Både mor og far var bekymret for hvordan Amalie kom til å takle at mor begynte på jobb igjen. Far synes det var vanskelig at han måtte være hjemme med henne når hun fortsatt var så liten og fortsatt trengte moren sin. Han ønsket å heller ha permisjon når hun ble litt eldre, men på grunn av den nye ordningen var ikke det mulig. Dette gjorde at far kjente på mye usikkerhet i forkant av permisjonen sin.

«Han synes det har vært utrolig vanskelig og har vært mye stress rundt det og urolighet, og han har hatt mye problemer med, altså, kommer jeg til å takle dette, kommer jeg til å være god nok, og slitt, slitt ut psyken litt faktisk» (Mor til Amalie).

Faren til Mats synes den første tiden som far var litt vanskelig og utfordrende. Dette forteller både mor og far om sammen. Far synes det var vanskelig å forestille seg farsrollen før babyen ble født, men fant seg til rette i sin rolle etter hvert.

«I begynnelsen synes jeg det var vanskelig, ikke vanskelig, men litt utfordrende det er det jo. Egentlig helt fra fødselen, sånn sett. Jeg tror det er litt vanskelig for menn å, altså hele den der farsrollen før han er kommet ut. At det blir en litt sånn rar svevende tanke og så reise hjem når han er født, og så er vi hjemme her i to-tre dager og besøker de bare på besøkstidene på KK, det var veldig spesielt. [...] Men så litt og litt så kommer jo det mer og mer inn og etter hvert nå som, i begynnelsen så var det veldig mye mor, at jeg hadde på en måte ikke så mye jeg kunne gjøre med tanke på, altså, han var jo veldig avhengig av mor, selvfølgelig med amming og alt det der» (Far til Mats).

For dem løsnet det når Mats ble litt eldre og når far begynte i permisjon. Da fikk far oppleve hvordan det var å ta vare på Mats alene og så at han klarte å ha oversikt og kontroll over dagene de har sammen. Dette gjorde at han følte mer personlig ansvar etter at han fikk erfare hvordan det var å ha permisjon. Mor beskriver det samme og sier at det var stor forskjell på ansvarsfordelingen før og etter far hadde begynt på permisjonen sin.

«Og han var på en måte her, men han hadde liksom ikke sånn overblikket eller, han kunne gjøre disse tingene, han kunne gjøre jo alt jeg bad ham om å gjøre da. Men det

endret seg når han begynte i permisjon og hadde ham hele dagene. For da bare kom jeg hjem her og han hadde full kontroll [...], så det skjedde et eller annet der når far da kunne ha ham alene uten meg og han måtte på en måte tenke da, og måtte liksom se hele bildet» (Mor til Mats).

Familien til Erik beskriver den samme usikkerheten hos fedre i andre familier, men har ikke slitt med det selv. De opplever en holdning til at babyer er tryggere sammen med mor og at fedre dermed ikke slipper til i permisjonstida. De er opptatt av at fedre også må få muligheten til å vise at de kan. Foreldrene til Synne forteller at det var ulike forventninger til dem fra jobben når de var i permisjon.

«Han tenker nok også at det er tryggere at mor er hjemme med barnet, og er kanskje litt skeptisk til seg selv, «kommer jeg til å klare det, er det her virkelig det beste», [...] også på en måte tenker han at det er bedre å holde seg unna hvis mor fortsatt har lyst til å ta permisjon» (Far til Erik).

«Det er en veldig fin erfaring og verdifullt det å være hjemme alene med den ungen når ungen er veldig sårbar og knytte den relasjonen med den ungen, og det burde enhver far være pliktig til å gjøre på lik linje som mor er, syns far» (Far til Erik).

«Så for min del endte jeg opp med noe aktivitet på kvelden for å svare på litt mail og holde folk i loopen bare på det som jeg hadde holdt i. Sånn at jeg la ikke helt fra meg pcen, men jeg var online med noen intervaller da». (Far til Synne).

«Og det er litt morsomt, for de forventningene der møter man jo ikke som dame i det hele tatt, spesielt ikke rett etter fødselen og den tiden der, at du skal være tilgjengelig på den måten». (Mor til Synne).

Foreldrene til Synne forteller at siden de fikk barn for andre gang, var de ikke like nervøse som de var første gangen. Erfaringene de hadde fra sin førstefødte gjorde at de slappet mer av når de fikk henne.

«Man er jo mer erfaren så det er jo klart at ting, man har jo lavere puls på at man vet at dette barnet kommer jo til å overleve så lenge du gjør ditt beste, så det er ikke det store problemet som du kanskje greier å gjøre alle tingene på den første, da er du jo redd for alt» (Far til Synne)

Blant de som ble far for første gang, var det en del usikkerhet og bekymringer rundt det å være far i begynnelsen, spesielt i forkant av permisjonen. Noen av de samme bekymringene

gikk igjen hos flere, men ikke alle fedrene opplevde det sånn. Det som kommer frem her er at fedrene opplever at de ikke er like viktige for barnet den første tiden som mødrene er. Noen av fedrene kjente på en usikkerhet som mødrene ikke har opplevd og dette tyder på at den første tiden for fedrene er annerledes enn den er for mødrene. De som har barn fra før hadde ikke disse bekymringene for sitt andre barn, så det kan virke som at dette kun angår førstegangsfedre. Dermed kan det tenkes at fedrene blir mindre usikre når de etter hvert får erfaring med barneomsorg.

5.2.4. Farsrollen blir gøyere og viktigere når barnet blir eldre

Flere av fedrene beskriver at farsrollen blir viktigere og gøyere jo eldre barna blir. I begynnelsen når barna er veldig avhengig av mor opplever noen fedre at det ikke er så mye de kan bidra med. Etter hvert som de blir eldre, ammer mindre og begynner å krype og prate syns fedrene at farsrollen får større betydning. Foreldrene begrunner dette med at barna er avhengige av å amme mye den første tiden og at farsrollen dermed naturlig er av mindre betydning i den perioden.

«...det går ofte dypere hos mor enn det går hos far, så farsrollen blir på en måte, når ungene er små, er mindre, sånn er det bare, og så blir den større og tar mer del i barnets liv når de blir større» (Far til Thea).

«Så litt og litt så kom det mer og mer og da fikk man liksom litt mer, altså en mer definert rolle da, hvis det går an å si. At jeg hadde litt mer å si da, på en måte. Han var mer med meg da, det funket når jeg gjorde ting, ikke bare at man måtte komme med en pupp» (Far til Mats).

«Og det, jo eldre de blir, jo mer ansvar egentlig føler jeg at har gått over på meg, sant, for hver måned så kan jo de på en måte kanskje være litt mer og mer selvstendig fra mor og, sånn at vi får litt mer og mer likere rolle i hans øyne» (Far til Petter).

Fedrene beskriver også at farsrollen har blitt gøyere etter hvert som barna har blitt eldre. Når barna blir eldre opplever fedrene at det er mer de kan gjøre sammen med barna sine og dette er en tid de allerede ser frem til.

«Det med farsrollen, det er noe som blir gøyere etter hvert som de blir eldre. Jeg syns ikke det er så veldig gøy med disse barna som er en måned eller to, jeg syns ikke det var den morsomste perioden, da er det mest mor som har tettest kontakt. Det er mye

gøyere når de begynner å krype og gå og prate litt og kommunisere. Da er det jo mye mer glede i mitt hode da. Så jeg syns jo det er en stigende kurve av glede etter hvert som de blir eldre» (Faren til Synne).

«Jeg bare ser fram til masse, masse tid og turer og sånn når de blir større. Nå er det liksom litt, mest mamma» (Far til Thea).

Faren til Erik forteller at han det var viktig for ham å være en like viktig del av familien som mor var. De ønsket å dele permisjonstiden så likt som mulig fordi begge ville oppleve forskjellige perioder i det første leveåret. Dette tenkte han om farsrollen den første tiden:

«Og det er en erkjennelse fra far at han vet utmerket godt at mor og barn hadde klart seg fint uten far, men da må jo, det jeg tenker da er jo å prøve å gjøre alt jeg kan for at det skal bli enklest mulig tilværelse for mor for å hjelpe henne og også da bli den viktige tredjeparten i familien sånn at vi er tre i familien og det ikke bare er mor og barn og så kommer far hjem fra jobb seint og på en måte har en litt, ikke-tilstedeværelse i starten» (Far til Erik).

Farsrollen beskrives som økende i både betydning og glede for alle fedrene i utvalget. Det som går igjen er at fedrene er mer komfortable i rollen sin, de føler mer og mer ansvar og syns det er gøyere å være far etter hvert som barnet blir mer selvstendig fra mor. Det samme mønsteret går igjen hos flere av fedrene. Denne rolleforskjellen i spedbarnstiden beskrives som noe naturlig og opplagt, og som at «sånn er det bare». At denne forskjellen eksisterer blir altså tatt for gitt.

5.2.5. Det mor er best på

Mor er best på trøst, kos, trygghet, omsorg og tålmodighet. Mors rolle i de fleste av familiene er å være den som er tålmodig i møte med barnet og den som roer ned når leken blir for voldsom. Barna søker til mor for kos og trygghet og har en preferanse for mor når de trenger trøst. Denne beskrivelsen går igjen hos de fleste familiene. Moren til Petter forteller at hun er den som roer ned leken når det blir for voldsomt, og er den mer forsiktige forelder. Moren til Thea beskriver rollen sin slik:

«Jeg føler mer den omsorg og kos og på en måte bare, overbærende kjærlighet og sanne ting. Og mye mer tålmodighet og sånn, det er fra min side» (Mor til Thea).

Noen av barna har en preferanse for å få trøst og kos av mor, spesielt hvis de er lei seg. Foreldrene til Synne forteller at barna også søker trøst hos far, men at de har en preferanse for mor dersom hun er der.

«Det er jo bare hvis de er, de vil jo få trøst og kos av deg også, men hvis jeg er der og de er trøtte og lei seg nok, så går de helst til meg» (Mor til Synne).

Foreldrene forklarer dette ved at barnet har fått en spesiell tilknytning til mor gjennom ammingen og at dette derfor er et naturlig skille man uansett ikke får gjort noe med.

«Men det første, hvert fall det første året så er det biologiske forskjeller, sånn er det bare, det får man ikke gjort noen ting med» (Mor til Thea).

Disse forskjellene beskrives for det meste som små og ubetydelige for familien. Der forskjellene har ført til utfordringer, gjelder det at mye av omsorgsarbeidet har falt på mor. Foreldrene til Mats forteller at i den første tiden var det mor som måtte følge opp Mats, men så «knakk han noen koder», som gjorde at far kunne bidra mer. Dette gjorde at de fikk en jevnere ansvarsfordeling for omsorgsarbeidet. Mor til Amalie opplevde også at hun hadde den viktigste rollen den første tiden.

«Og så plutselig så løsnet noe, og så sovnet han i armene mine istedenfor og så begynte man å bruke det, da. Og det har vi bygget videre på» (Far til Mats).

«Da er det jo mammaen på en måte som er, som er hovedpersonen, hun skal jo henge på deg nesten hele døgnet da» (Mor til Amalie).

Også foreldrene til Erik opplevde at han var tettere knyttet til mor mens han var liten og ammet mye. Dette var noe de bevisst prøvde å jobbe med fordi de ser fordelene av å ha begge foreldrene som like viktige omsorgspersoner for Erik.

«Men dette her er en investering i barnets oppvekst og den relasjonen som jeg får til babyen ved å være hjemme med ham mens han er liten og jo mer, jo bedre, den er jo gull verdt de neste femten åra, og spesielt de neste fem åra, hvor ungen skal i barnehage og kommer til å være masse sjuk og så videre og da at vi er helt fleksible på hvem som er den primære omsorgspersonen som da drar og trøster og henter og drar hjem fra jobb fordi ungen er sjuk og sånne ting, det er jo veldig gull verdt for oss da, som foreldre, at vi er to stykker om den jobben...» (Faren til Erik).

Mor til Amalie opplevde at den første tiden som mor ikke levde opp til forventningene. I hennes krets var det forventninger til hvordan hun skulle føle det den første tiden.

«Jeg har noen venninner og folk i familien sånn som sier at denne her kjempeforelskelsen, eller dette her med at du, plutselig så ser du livet på en helt ny måte, da, når du får barn. Og da føler jeg at det skal være forventninger om at du skal føle det sånn, men det følte ikke jeg. [...] Jeg kjente mer på forventningene rundt hva andre forventet av meg egentlig, og synes det var, synes det var litt vanskelig i starten. For jeg, jeg liksom, ja, følte at jeg følte de feil tingene. At jeg ikke følte nok for eksempel, på en måte. At jeg ikke var kjempeforelska i denne lille ungen og sånt, føler det er litt stigma å snakke om det» (Mor til Amalie).

Mor beskrives som den viktigste personen i barnets liv den første tiden. Også senere, når farsrollen får større betydning, er mor den barnet helst søker trøst og kos hos, og mor har rollen som den rolige, trygge basen hos de fleste familiene. Med unntak av skjev ansvarsfordeling den første tiden hos noen av parene, har dette riktignok ikke medført noen problemer. Mor til Amalie opplevde at det var forventninger til hvordan hun skulle føle det den første tiden, men at det ikke ble sånn som hun hadde tenkt. Dette er et eksempel på noen av de forventningene som stilles til mødre, og hvor vanskelig det kan være for de som ikke innfrir disse. Foreldrene til Erik har vært bevisst forskjellene og prøvd å motarbeide dem og mener morsrollen ikke skiller seg noe særlig fra farsrollen nå.

5.2.6. Den første tiden er mors tid

Foreldrene beskriver den første tiden etter fødselen som først og fremst mors tid. Den første tiden beskrives som en sårbar fase for barnet hvor mors nærvær blir veldig viktig, og morsrollen knyttes til barnets behov for amming. Dette kommer frem på flere måter, både i form av foreldrenes egne meninger og erfaringer, samt det de hører fra de rundt seg. Etter gjeldende permisjonsordning vil mødre kunne være hjemme til barnet er nesten åtte måneder gammelt dersom de tar ut mødrekvoten og hele fellesperioden (NAV, 2019). Flere av foreldreparene mener at det beste for barnet er å være hjemme med mor til barnet er rundt 8-9 måneder fordi barnet er i en sårbar fase de første månedene og trenger moren sin.

«... så tenker jeg at det er veldig verdifullt den tiden med far og barn, men at mor-og-barn-tiden skulle være lang nok først, at du kommer deg forbi alle de der første risikoperiodene rundt syv-åtte måneder, på en måte» (Mor til Synne).

Mødrene til Thea og Synne sier at de helst ville vært hjemme lengre for at barnet kunne kommet seg forbi de sårbare utviklingsfasene rundt søvn og mat før far tok over.

«...når mor er den primære omsorgspersonen til barnet og på en måte gjøre det skiftet da, og så er det også utrolig teit fordi at regjeringen har satt det sånn at i sånn type sju-åttedagersperiode så skal mor tilbake til jobb. Og da går barnet gjennom et utviklingsstadium hvor hele søvnmønsteret, alt endres. Så de sover faktisk mye dårligere da enn alle de åtte månedene som var før og trenger mye mer nærhet akkurat da, og da skal de sende mor tilbake på jobb» (Mor til Thea).

«Jeg er for en fedrekvote i seg selv, hvis det kan virke som et virkemiddel på hva som er normal praksis da, at en far også skal ta permisjon, men ikke at en låses til å være så høy og så langt tilbake i sårbar tid for barnet på en måte» (Mor til Synne).

Foreldrene til Mats sier at han ikke hadde vært klar for å være hjemme bare med far da han var rundt 7 måneder, fordi han fortsatt ammet mye på den tiden. Mor sier at ordningen ikke faller naturlig.

«For eksempel at det at han kan amme lengst mulig, da må vi på en måte, ja, ordningen faller på en måte ikke helt naturlig da, for, jeg synes ikke den er anvendelig» (Mor til Mats).

Foreldrene til Petter synes ordningen har fungert godt for dem, men at det nok hadde vært vanskelig dersom mor ikke hadde hatt mulighet til å ha hjemmekontor, slik at hun var tilgjengelig for amming.

«Så det er jo sånn at du føler at kanskje at den tiden burde mor hatt, egentlig. For det er ikke før de blir litt eldre, og kanskje opp i en åtte, syv-åtte-ni måneder at de kanskje klarer seg litt bedre uten, litt lengre avbrekk fra ammingen da» (Far til Petter).

Foreldrene til Erik har valgt å dele permisjonstiden sin likt mellom mor og far og har fått en del reaksjoner på dette. Mange er overrasket over at far begynner i permisjon så tidlig, og far har møtt flere mødre som sier at de aldri ville gitt fra seg den tiden. Foreldrene beskriver at far har blitt møtt med skryt for at han vil være hjemme med sønnen sin og har blitt fortalt hvor

heldig han er som får være så mye i permisjon. Mor derimot har fått kritikk for at hun var så tidlig tilbake i jobb.

«...det slo meg ikke at vårt valg skulle bli sett på som noe rart noe. [...] Hæ, tilbake i jobb etter fire og en halv måned? Hva slags mor er du, liksom? Mens far, han får jo i andre enden, å, det er så fantastisk med en pappa som tar vare på barnet sitt og det er helt nydelig, ikke sant?» (Mor til Erik).

«Jeg får jo bare skryt og folk syns jeg er heldig som får lov til å være hjemme med ungen nå, og alle de mødrene jeg møter, jeg møter ganske mange mødre i forskjellige settinger, som sier «å, det må du bare nyte, det er den beste tida, den ville jeg aldri gitt avkall på»» (Far til Erik).

Selv om familiene har organisert permisjonstiden sin på forskjellige måter, tenker de fleste at mor burde ha permisjon de første månedene. For noen av familiene har dagens ordning fungert bra, mens for andre har det ført til problemer at mor ikke kunne ha permisjon så lenge familien ønsket. Tanken om at den første tiden er mors tid går igjen både i det informantene selv mener og i det de hører fra andre. Noen av foreldrene begrunner denne tankegangen med at det er det beste for barnet å være sammen med mor den første tiden. Barnets behov blir på denne måten knyttet til morsrollen. Det at mor bør være lengre hjemme med barnet, handler på denne måten om hva barnet trenger, og ikke om hva mor trenger eller ønsker. Dette gir et inntrykk av hvordan morsrollen konstrueres sentrert rundt barnets behov.

5.3. De sårbare overgangene

5.3.1. Bekymringer knyttet til overgangene

Overgangene mellom mors og far permisjon og mellom permisjon og barnehage var noe mange av foreldrene var bekymret for. Bekymringene dreide seg om matutvikling, tilknytning til mor og om at overgangene skulle bli for brå for barnet. Flere av foreldrene beskriver en bekymring for at barnet deres ikke skulle få i seg nok mat og var bekymret for om de kunne klare seg med fast føde en hel arbeidsdag mens mor var på jobb, siden de fortsatt ammet mye. Foreldrene til Mats forteller at han ikke hadde vært klar til å være uten mor dersom hun begynte i jobb igjen da han var syv måneder gammel. De er glade for at de fikk til en løsning hvor mor kunne fortsette å være hjemme mens Mats fortsatt ammet mye.

«Når Mats var på det, på den alderen så spiste han nesten ingenting av fast føde, og jeg ammet ham egentlig hele tiden, og så drakk han ikke av flaske. [...] hvis Mats skulle vært med Far på det tidspunktet, så hadde ikke Far kunnet vært med ham, for jeg måtte vært der» (Mor til Mats)

«... vårt barn var i hvert fall litt for umoden da, til å kunne være alene med far, på grunn av spiseproblemer liksom» (Mor til Mats)

En annen bekymring handlet om tilknytning til mor. Noen av foreldrene var bekymret for hvordan barnet kom til å takle å skilles fra mor på et såpass tidlig tidspunkt. Flere av foreldrene beskriver at selv om barnet hadde en god tilknytning også til far, så var det mor som var den primære omsorgspersonen på det tidspunktet.

«Jeg var jo livredd for at hun skulle bli utrygg og at det skulle liksom bli vanskelig, da. For hun, selv om hun har et godt forhold til faren sin, så var det jo tydelig på en måte at det var jeg som var, jeg var den trygge basen.» (Mor til Amalie)

Dette svarer faren til Thea på spørsmålet om hvordan det er å være barn i denne ordningen:

«Jeg tror det er stressende, rett og slett. Fordi at barnet er ikke klar for å forlate mor» (Far til Thea)

For mange familier blir overgangen fra mors til fars permisjon ganske brå, fordi mange går fra kun å være i permisjon til full jobb. Derfor var mange foreldre bekymret for bråheten rundt det å skifte omsorgsperson på dagen.

«Men det er noe med den her bråheten rundt det, som jeg føler kan skape usikre situasjoner for ungene da» (Mor til Amalie).

«...vi var jo redd for at det skulle bli sånn at, oi, nå har du en primær omsorgsperson og så svosj, plutselig en dag så har du en annen, det hadde vi jo ingen forventning om at han skulle klare [...]... så tenkte vi jo veldig på det at, ja, at overgangen ikke skal bli så brå, han har jo ikke noen mulighet til å forstå hvorfor» (Mor til Erik).

Bekymringene dreide seg altså i hovedsak om matutvikling og tilknytning til mor. For noen av barna kom overgangen midt i en sårbar utviklingsfase. Bråheten rundt det å bytte omsorgsperson var noe alle i utvalget var bekymret for og foreldrene ønsket derfor å gjøre overgangen så gradvis som mulig. En gradvis overgang var en god løsning for noen av foreldrene, men ikke alle i utvalget hadde muligheten til å velge dette.

5.3.2. Erfaringer med overgangene

Selv om overgangsfasene har gått fint for de fleste, var alle foreldrene bevisst på at en brå overgang kan bli vanskelig for barna. I praksis gikk det likevel fint for de fleste. Noen av foreldrene beskriver at overgangen har gått overraskende bra, andre som at det har gått bra til tross for noen utfordringer i tiden rett før mor skulle tilbake på jobb. Faren til Synne beskriver overgangen fra fars til mors permisjon som «uproblematisk» og begge foreldrene er enige om at overgangen ikke har hatt noen påvirkning på Synne. Foreldrene til Petter og foreldrene til Amalie har heller ikke sett at overgangene har hatt noen negativ effekt.

«Jeg tror det er veldig individuelt fra barn til barn, men for han så har egentlig alle overgangene gått egentlig overraskende bra» (Far til Petter).

«Jeg synes det var, jeg var redd for at det skulle være vanskelig for henne, men heldigvis det har jo gått fint, for vår del» (Mor til Amalie).

Flere av foreldrene hadde en gradvis overgang for å gjøre det lettere for barnet. Dette har de løst med hjelp av felles ferie eller gradert uttak av permisjon i fasen hvor de byttet mellom mors og fars permisjon. For noen var det viktig at barnet fikk venne seg til å være mer med far, for andre gjorde dette det enklere å amme. Foreldrene er også bevisst på at ikke alle har muligheten til å velge en sånn løsning og er takknemlige for at de fikk dette til i sin familie.

«Så vi har hatt en sånn overlapp begge gangene med at vi har hatt to uker sammen når vi tar det skiftet mellom mor og far da, på en måte. Øve oss på å være litt lenger fra hverandre og sånn» (Mor til Synne).

«Men altså, selv, det er det med ammingen, det gjør det litt vanskelig. For hadde ikke jeg, men siden jeg har en fleksibel jobb så har det gått greit, for at da har jeg, siden jeg har kunnet jobbe hjemmefra da, så opplever jeg at jeg kunne være tilstede hvis det var noe, samtidig som jeg kunne jobbe» (Mor til Petter).

Thea er det eneste barnet i utvalget som hadde en vanskelig overgang til pappapermisjonen. Far beskriver at han bare ikke var god nok, fordi Thea ikke var klar for å skilles fra mor. Dette gjorde at begynnelsen på pappapermen var vanskelig for både far og barn. De merket tydelig på henne at dette var en vanskelig tid for Thea. Far beskriver videre at det var en vanskelig start på pappapermisjonen for både far og datter.

«For henne kom det veldig brått på. Pappa var rett og slett ikke god nok. Og det på en måte, det er bare fordi at hun ikke er klar for å skilles fra mor. Og da er det en

stressende situasjon, altså ungene blir, ikke bare stressende, men de blir redde, sant, fordi at tryggheten deres er borte. Og du kan ikke bare fjerne tryggheten på en måte, det er jo ikke bra. Så fra barnets perspektiv så tror jeg det er, rett og slett var ganske forferdelig» (Far til Thea).

«Det er på en måte, for hun, og hun trengte min nærhet for å sove og det var så mange ganger, for du hadde henne inne på det rommet der og hun hylgrein i vogna og måtte bare grine seg til søvn. Fordi at han prøvde å vugge og hun ville ikke ta smokk, ville ikke ta flaske, ingenting, hun ville bare ha nærhet til mor liksom og så, ja, får du ikke gjort noen ting» (Mor til Thea).

For de fleste familiene gikk overgangene ganske bra, og for noen gikk det bedre enn forventet. Bekymringene noen av foreldrene hadde på forhånd informerte valget om å ha en gradvis overgang. Dette mener foreldrene hjalp, både i forhold til tilknytningen til mor og i forhold til amming. For familien til Thea ble overgangen dessverre ganske vanskelig, og foreldrene hennes var frustrerte over at de ikke kunne gjøre noe med situasjonen. Familiene har hatt ganske forskjellige løsninger og også forskjellige opplevelser i forbindelse med denne overgangsfasen. For noen ble en gradvis overgang løsningen, men ikke alle hadde det alternativet.

5.4. Amming og mors jobb

5.4.1. Ammefri

Noen av mødrene har brukt ammefri på jobb, mens andre har ikke hatt behov for det av ulike grunner. Av de som har brukt det er det ikke alle det har fungert like godt for. Moren til Petter er den av mødrene som har brukt ammefri mest og hvor dette har fungert veldig bra for familien. Den første tiden ammet hun mens hun hadde hjemmekontor og senere har hun brukt det for å få kortere dager på jobb.

«Jeg har en veldig fleksibel jobb, og det var derfor det var mulig, for da kunne jeg jobbe hjemmefra. Så da satt jeg og jobbet på kontoret her, de første fire månedene, cirka. Og da tok jeg meg fri to ganger, da, i løpet av dagen for å amme, for da var han jo bare fire måneder. Og du må jo amme hele tiden. Så da brukte jeg ammefri da. Og så i mai, da brukte jeg ammefri sånn at jeg kunne ha kortere dager, sånn at jeg kunne amme ham om morgenen før jeg gikk og sånn at jeg kunne komme hjem, og så, brukte

jeg det og, jeg sluttet å amme når han ble ett år. Så, jeg har egentlig brukt det hele tiden, til han, til vi sluttet [...] Så det er en veldig god ordning, det hadde vi ikke klart oss uten» (Mor til Petter).

Moren til Amalie hadde planer om å bruke ammefri og tror det hadde fungert fint siden hun bor såpass nærme jobb. De endte med å ikke bruke det, fordi Amalie har ikke hatt behov for amming i løpet av dagen.

«Vi skulle bruke ammefri, men for oss så løste det seg egentlig litt selv. Altså for jeg ammer fortsatt på morgenen, men så har hun ikke hatt behov, sånn i løpet av dagen. Men tanken var egentlig at jeg skulle hjem å amme sånn i rundt middagstid, tolv-ett-tiden, men rett før jeg skulle begynne på jobb igjen så løsnet det litt seg selv [...] ...vi hadde egentlig lagd en plan på hvordan vi skulle gjøre det, og var så glad at jeg bor såpass nærme jobb som jeg gjør, så da er det litt sånn, skulle ikke være noe problem. Hadde også tenkt at i verste fall så får han komme her til jobben med henne og så, men så ble det ikke aktuelt likevel» (Mor til Amalie).

Moren til Mats fikk tilbud om å bruke ammefri, men har av flere grunner ikke brukt det. De har ikke hatt behov for å bruke det, og det hadde heller ikke fungert optimalt i forhold til mors jobb, siden hun jobber nattskift.

«Jeg fikk spørsmål fra sjefene mine, og de var veldig sånn klar for å tilrettelegge og sånn og sånn. Men siden han, siden jeg begynte på jobb når han var såpass gammel [...] så var han på en måte ganske stor da, når jeg begynte i jobb, han var vel ti måneder? Så da bare sluttet vi nattamming, når jeg begynte på natt. Så det gikk kjempefint. [...] Jeg kunne fått ammefri og så gått en time før fra jobb, det sa de sjefene mine, men da hadde det gått av sovetiden min, for det er da jeg sover, på natt. [...] Men jeg hadde ikke villet det selv da. Dessuten drev ikke jeg og ammet ham klokken halv ti til ti uansett» (Mor til Mats)

Moren til Erik har brukt ammefri en del, men etter hvert som det ble mer og mer travelt på jobb, har det blitt vanskeligere å finne tid til å amme i løpet av arbeidsdagen.

«Jeg jobber jo på et sykehus der det er sånn, det er jo i tariffavtalen at jeg kan ha inntil to timer ammefri hver dag, og i starten, da jeg først gikk ut i permisjon så var det rimelig greit å holde det [...] ...men nå egentlig, spesielt, ja, den siste måneden nå, så har liksom arbeidsoppgavene begynt å hente meg inn, og jeg kjenner mer og mer på

et sånn skvis på jobb, fordi at jeg har mer, mer enn nok å gjøre, og det går ikke opp hvis jeg skal ta ut den ammeferien jeg egentlig har krav på. Og det er jo egentlig litt irriterende og egentlig litt sårt, men sånn er det nå» (Mor til Erik).

Moren til Synne har brukt ammeferie på jobb, men siden hun har en lederstilling og jobber mye jobber hun litt på kveldene også, for å få tid til alt.

«Ja, jeg har jo det, men så har jeg jo egentlig måtte jobbe om kvelden i stedet fordi jeg har en jobb som jeg ikke egentlig klarer å avgrense til å passe med ammeferie, for det er jo på en måte, enten så har du ansvaret for det teamet eller så har du det ikke, så det er, man kan jo si at jeg har brukt fleksibiliteten til det da, men jeg har jobba alle de timene, mest sannsynlig. [...] Jeg hadde egentlig planer om å gå enda tidligere og ha litt bedre ammeferiordning da, men det var ikke så lett å gjennomføre [...] Men første gangen jeg var tilbake i jobb etter barn så var jeg internkonsulent og hadde mye mer sånn, jeg jobber mellom det og det, og det er det jeg får til. Mens nå med lederjobb og mer ansvar så var det vanskeligere å på en måte avgrense seg fra noe» (Mor til Synne)

Under Theas første leveår jobbet mor på forskjellige steder og hadde ofte lang reisevei. Da var det vanskelig å få brukt ammeferie, både for mor å komme hjem og for far å reise frem og tilbake over hele byen.

«Så når du er over hele By så var det veldig vanskelig å på en måte få til, så til slutt så bare gadd jeg ikke» (Far til Thea).

Mor forteller at hun har brukt ammeferie noe, men at det ikke har fungert så godt.

«Ja, det har jeg. Men igjen så er det på en måte, jeg kan ikke reise hjem da, på en måte fordi jeg er liksom over hele By, av og til helt ut på Sted. Altså, det tar meg jo hele ammeferien, hele ammeperioden for å komme meg hjem, og så dit igjen liksom» (Mor til Thea).

Hvor godt ammeferie fungerer i praksis varierer. Selv om arbeidsgivere har forsøkt å legge til rette er det ikke alle typer jobber hvor ammeferie er gjennomførbart. For de som har lang reisevei er det også vanskelig å få brukt ammeferie, mens for de som bor nærme jobb eller kan jobbe hjemme er det lettere. Ammeferie er dermed ikke et godt alternativ for alle.

5.4.2. Matutvikling og mors jobb

Overgangen fra fullamming til fast føde og delamming har bydd på utfordringer for noen av familiene. Foreldrene mener at barnet får for kort tid på seg til å venne seg til fast føde dersom de nasjonale anbefalingene følges.

«Så det er litt sånn der, når de er syv måneder da, de skal jo begynne med fast føde, anbefalingen er jo seks måneder, hvis de fullammes. Og da er det jo veldig lite, det er fire uker da, fra de skal da gå fra fullamming og være med mor til at far skal kunne ta det» (Mor til Mats).

Det er jo ikke alle, det er jo slett ikke alle unger som klarer å spise skive, eller, ja de kan jo få grøt og sånne ting da, men som klarer det så tidlig. Vi begynte jo så vidt med smaksprøver allerede når hun var fire og en halv måned, da fikk hun vondt i magen og alt sånn ting. Men bare fordi vi visste at om ikke så lenge så må mamma ut i jobb og da må du klare å spise noe annen mat. [...] Men det var litt skremmende og, for at hun ville nesten ikke spise noen annen mat, fikk ikke i henne noen ting, før, da hadde jeg tatt ulønna, men uka før jeg gikk ut i jobb, da løsna det» (Mor til Thea).

Flere av foreldrene opplevde også at barnets matutvikling ikke gikk i en rett linje. Barna kunne være godt i gang med fast føde, før det plutselig snudde igjen og de bare ville amme. Det tok lengre enn en måned eller to å gå fra fullamming til at barnet klarte seg med kun fast føde gjennom dagen. Mange av barna ville heller ikke ta flaske, så da gjensto amming som eneste alternativ.

«Og vi hadde jo en opplevelse med nummer en, at selv om vi starta med smaksprøver når hun var fire måneder, så tok det veldig lang tid før hun klarte å få i seg fast føde og tok ikke flaske og sånn i den perioden. Vi opplevde jo egentlig at hun var nesten ni måneder før hun liksom fikk ordentlig dreisen på det da. [...] «Begge to har slutta å bruke flaske etter hvert, sånn at de godtok det når de var små, og så skjedde liksom et eller annet rundt fem-seks måneder hvor de ikke godtok det lenger» (Mor til Synne).

«Hun har jo ikke tatt smokk eller flaske eller noen ting, bare amming» (Mor til Thea).

«Hvis det hadde vært med storesøsteren, hun tok flaske og hun pumpa jeg med og da har det gått helt fint. Hun gikk vi over til morsmelkerstatning etter en periode også og da var det mye mere jevnt. Da stod du opp på natta og da kunne du gi henne mat hele

tiden og det var ikke noe problem. Mens denne gangen, det var helt annerledes» (Mor til Thea).

For noen mødre medførte dette bekymring for å begynne på jobb igjen. Mødrene forteller at barna var såpass tidlig i matutviklingen at det var usikkert om de ville være klar til mor skulle ut i jobb.

«Jeg begynte å telle hvor gammel hun faktisk kom til å være når jeg kom ut i jobb, hvor jeg ble litt sånn sjokka over hvor langt, eller hvor lite utvikla hun eldste var i den perioden når det gjaldt mat, da, at det var, da begynte jeg å få litt sånn angst egentlig, i forhold til å grue meg til å begynne på jobb og lure på hvordan det skulle gå hjemme og alt sånt der. [...] Jeg tror ikke vi tenkte godt nok over at fem uker er utrolig lang tid i forskjell på utvikling hos barn, selv om det er veldig kort tid, i forhold til å være fem uker tidligere tilbake, eller senere tilbake i jobb» (Mor til Synne).

«Plutselig så ville hun ikke ha så mye fast føde lenger, gikk rett over til melk igjen, når vi egentlig var kommet i gang, for vi begynte tidlig med fast føde med henne, for hun, ja, var egentlig klar for det. Men plutselig så snudde det om, og da ble vi litt stresset i forhold til jobbsituasjon og sånt og jeg følte ikke at jeg kunne trappe ned heller i og med at hun var så liten og hadde ønske om å ha det, så da. Ja, det ble egentlig bare mindre måltider fast føde og enda mer amming. [...] Det var en måneds tid før jeg skulle begynne på jobb igjen, denne endringen skjedde da, men så varte det egentlig bare et par uker og så snudde det om igjen» (Mor til Amalie).

Den første tiden tilbake på jobb var også utfordrende for noen av mødrene. De beskriver at det ble veldig travelt å bruke ammefri og å tappe, samt at de fortsatt hadde våkenetter. Kombinert med å være tilbake i jobb for fullt, ble det en travel og slitsom tid for noen av mødrene.

«Da måtte jeg jo opp på natta og tappe på morgenen, jeg måtte tappe på kvelden, hele tiden liksom. Og samtidig gå på jobb på en måte. Så det er jo ikke ideelt» (Mor til Thea).

«Så da gikk jeg på en måte tilbake fra null til hundreogførti prosent og prøvde å ha ammetid i forhold til hun som ikke var veldig god med fast føde ennå, og jobbet om kvelden og var våken om natten og bare, jeg husker ikke så veldig mye av mai og juni da, egentlig. Bare masse vondt i hodet og trøtt». (Mor til Synne)

Moren til Erik har ikke fullammet på grunn av dårlig melkeproduksjon og har opplevd å bli dømt av andre for dette.

«Og det syns jeg er litt rart at det ikke kommer fram, for det virker som at det eneste riktige er å fullamme og gjør man ikke det så gjør man noe feil på en måte» (Far til Erik).

«Så det ligger en slags forventning om fullamming og hvordan alternativet ikke er allment akseptert, det kom som en stor overraskelse for meg i hvert fall» (Far til Erik).

«Så det var liksom sånn jeg hadde sagt til meg selv også, at jeg skulle tviholde på det fram til han var seks måneder. Og det fikk vi jo til» (Mor til Erik).

For noen av mødrene var overgangen fra permisjon til jobb utfordrende. Flere reagerer på at det er for kort tid for barnet å venne seg til fast føde. Samtidig er det travelt å gå fra permisjon til full jobb når de fremdeles ammer, pumper og har våkenetter. I disse sitatene kommer det frem at foreldrene syns det er viktig å amme, og at det er frustrerende når de opplever at de ikke får mulighet til dette. Foreldrene til Erik gir et innblikk i hvordan det er for mødre som ikke ammer, hvilket understreker hvor høyt amming verdsettes av både foreldre og utenforstående.

5.5. Erfaringer med ordningen

5.5.1. Uker flyttes fra fellesperioden til fedrekvoten

Da permisjonsordningen ble endret ble uker flyttet fra fellesperioden og til fedrekvoten og det ble ikke lagt til flere uker til den totale permisjonstiden. Noen av foreldrene beskriver denne endringen som at regjeringen har tatt uker fra mor og gitt dem til far.

«Jeg klarer ikke å se på en måte det positive med denne ordningen fordi at de kunne gjort det annerledes, for istedenfor å trekke fra mor så kunne de bare lagt til far, sant» (Far til Thea).

«Men jeg tenker nok at pappaen burde hatt mer permisjon, men at man kanskje ikke kunne tatt det fra mammaen og bare økt hele ordningen» (Mor til Mats).

Amalies mor mener at ukene som er lagt til fars kvoten er tatt fra mors permisjonstid og at det er synd at det går utover mors relasjon til barnet.

«Så jeg synes det er voldsomt fint å oppfordre far til å ha lang permisjon, men jeg synes det er dumt at det skal gå på bekostning av mor sin relasjon til ungen» (Mor til Amalie).

Far til Erik beskriver at det er vanlig i mange familier at fedre ikke tar ut mer enn sin kvote fordi mor «legger beslag på» hele fellesperioden.

«Så jeg er veldig for den ordningen som er nå, i forhold til en begrenset periode for far, tvert imot, hvis det skulle vært noe, så skulle det vært enda mer plikt for far, rett og slett fordi jeg tror ikke far i mange tilfeller får lov til å ta noe mer enn de femten ukene, fordi mor, hun legger beslag på resten. Det er mine erfaringer fra alle de jeg har snakket med, da. Føler vi er veldig unntak i det» (Far til Erik).

Fellesperioden blir altså sett på som mors uker, både av noen av foreldrene og også som en holdning foreldrene observerer hos andre. Noen av informantene snakker om mors permisjonstid og fellesperiode om hverandre. Dette tyder på at fellesperioden blir sett på som en forlengelse av mødrekvoten.

5.5.2. Foreldre ønsker valgfrihet

En av tingene foreldrene misliker med ordningen er at den gir lite valgfrihet. Siden fellesperioden er like stor som kvotene oppleves det som at ordningen legger tydelige føringer for hvordan permisjonstiden skal fordeles mellom foreldre. Flere sier at det oppleves som tvang når kvotene er såpass store og det er færre uker de selv kan velge hvordan de skal fordele seg imellom. Noen av foreldrene mener de ikke får tilliten til å bestemme hva som er best for sitt barn og sin familie.

«... det er for lite valgmuligheter for familiene og frarøve de det, det går ikke, du kan ikke tvinge folk ut i permisjon. Da blir det bare mer frustrasjon da, i befolkningen» (Far til Thea).

«Men det oppleves mye bedre i hvert fall om man kan velge det, enn når man blir tvunget til det» (Mor til Petter).

Foreldrene til Mats forsøkte å få overført fars kvote til mor, siden far på den tiden var student. Da de fikk beskjed fra NAV at det ikke var mulig, opplevdes det som at de ble stilt et ultimatum; enten tar far de ukene, eller så faller de bort.

«... eller så faller de vekk, og da tenker jeg, da bruker liksom NAV det som et forhandlingskort, dere kan droppe å ta dem, men da får ikke dere dem» (Mor til Mats).

«Litt sånn der ultimatum i det» (Far til Mats).

Det oppleves som at foreldre ikke får tillit til å velge det beste for sin familie. Flere mener at ordningen ikke passer for alle fordi familier er forskjellige.

«At man ikke får tilliten da, til at man kan styre det selv på en måte. Og så er det noen høyere i systemet som forteller deg på en måte hva som er det beste for din familie» (Mor til Mats).

«Og da synes jeg det er så teit at de på en måte trumper igjennom en ordning for alle foreldre når barna er så forskjellig da» (Mor til Thea).

«Men det, det å tvinge noen til å gjøre det på en sånn måte, det opplever jeg gir veldig lite rom, folk er i så utrolig ulike situasjoner» (Mor til Petter).

Moren til Amalie var også frustrert over at kvotene er såpass store. Hun mener det ikke er alle familier ordningen passer for og da er det urettferdig at ukene som hører til fars kvote faller bort dersom han ikke tar dem ut.

«... men jeg synes det er veldig dumt at de har frarøvet familier til å på en måte få bestemme litt selv, altså selv om vi har jo fortsatt den fellesperioden, men [...] når en så stor del skal gå til far, så, og du mister den hvis ikke, det synes jeg egentlig er ganske feil, for det passer ikke for alle familier» (Mor til Amalie)

Foreldrene til Erik mener derimot at ordningen er fleksibel nok som den er. På spørsmålet om ordningen ivaretar barnets beste svarer mor:

«Ja, jeg synes det er såpass høy grad av fleksibilitet innenfor ordningen at det er mulig» (Mor til Erik).

Denne ordningen oppleves som rigid og begrensende for valgfriheten for de fleste av foreldrene. De opplever at de ikke får tilliten til å velge hva som er best for sin familie og at de er tvunget til å ta ukene i fedrekvoten sånn at de ikke mister noe av permisjonstiden. Foreldrene til Erik mener derimot at ordningen er fleksibel nok som den er.

5.5.3. Likestillingseffekt

Flere av foreldrene tar opp problematikk rundt likestillingseffekten av ordningen. Flere tenker at ordningen kan være urettferdig både for mødre og for fedre. Noen av foreldrene mener at ordningen kan føre til at mødre tar ulønnet permisjon. To av foreldrene forteller om venner og bekjente hvor nettopp dette har skjedd.

«Og da var det flere jeg kjenner som måtte da sykemelde seg for å være hjemme med barna for å amme de og sånn, for at de skulle få i seg mat. Og så måtte pappaen likevel i jobb og så var mammaen sykemeldt hjemme» (Mor til Mats)

«Vi har, svigerinnen vår, de hadde termin i juni, og så ble hun født litt over termin, datteren deres da. Så de måtte jo plutselig forholde seg til ny ordning. Så det førte jo til at mor måtte ta veldig mye ulønnet permisjon, noe som egentlig gjør at hun taper på det på lang sikt, fordi at hun tjener opp mindre pensjonspoeng, hun ja, får lavere lønn, mindre mulighet til å avansere i karrieren, altså sånne ting da. Så hvis det på en måte er snakk om likestilling da, så kan det fort føre andre veien, at mor blir tvunget til å være ulønnet» (Mor til Petter)

Mor til Synne mener det er rart at foreldrepermisjonen skal brukes til å fremme likestilling, og mener permisjonen heller burde handle om barnet. Far til Synne mener at barnets behov burde være i fokus, og at likestilling bør komme i andre rekke, men at ordningen ikke treffer på noen av de punktene.

«Nei, i forhold til å bruke foreldrepermisjonen til likestilling, så syns jeg jo det er litt rart i utgangspunktet, jeg skulle jo tro at det største fokuset bør være å optimere starten til et barn og ikke bruke den som verktøy til noe helt annet» (Mor til Synne).

«Jeg sliter litt med likestillingseffekten i det her i det hele tatt også da. I forhold til, for vi har jo innført det her for å fremme likestilling og hvis effektene nå er, rett og slett fordi det ikke passer småbarnsfamiliers behov, hvis effekten er at det øker ulønna permisjon, så fører jo det til en negativ likestillingseffekt fordi at totallønnen til kvinner går ned i løpet av livet» (Mor til Synne).

«At man prøver å tenke på hvem er det som skal ha noe igjen for dette? Jo, det er barna og eventuelt en likestillingseffekt økonomisk og ingen av de to mener jeg den ordninga treffer på» (Far til Synne).

Faren til Thea er enig i dette, og reagerer på at barnet tilsynelatende er fullstendig glemt i denne ordningen.

«Nå har de ikke diskutert barnet i det hele tatt, barnet er ute av den diskusjonen, det har det vært for lenge siden. Men barnet skulle jo vært i sentrum i den diskusjonen. Og dermed ut ifra barnet skulle de få lage den perfekte ordning, men det har de jo ikke gjort. Og da syns jeg det blir helt feil. For du kan lage hvilken som helst ordning, men så lenge barnet ikke er i sentrum, da er det ikke barnets beste» (Far til Thea).

Et av problemene mange foreldre tar opp handler nettopp om fedres rett til permisjon. Flere av parene reagerer på at far ikke har selvstendig opptjeningsrett og at han ikke har rett på lønn for de to ukene med omsorgspermisjon etter fødsel. Når foreldrene til Erik blir spurt om de ville endret noe med den nåværende ordningen svarer de at de ønsker selvstendig opptjeningsrett til far.

«Med tanke på denne permisjonsordningen som er nå, så syns jeg det er hårreisende at far ikke har selvstendig opptjeningsrett til permisjon, at han er avhengig av hva mor gjør, det syns jeg er, det er dårlig gjort overfor far, og det er dårlig gjort overfor barnet. Barnet bør jo også få mulighet til å bli kjent med faren sin når han er liten» (Mor til Erik).

«Hvis far har jobba i tjue år og betalt skatt og så videre, mens mor på det tidspunktet dessverre ikke er i arbeid eller studie, så har han plutselig ikke rett til å være hjemme i permisjon med ungen sin. Han har bidratt like mye som alle andre fedre, så hvorfor skal han ikke få lov til det? Det er helt absurd. Det er den delen av ordningen som virkelig burde endres på» (Far til Erik).

Faren til Mats fikk ikke lønn når han var i omsorgspermisjon etter fødselen. Paret syns det er rart at far får dekket permisjonstiden sin ellers, men at det er opp til arbeidsgiver om han får lønn de to ukene rett etter fødsel.

«Men det kan vi jo nevne med permisjonsordningen da, hvis vi skulle gjort noen endringer da, er det med at far kunne fått lønn da, de to ukene for å få oss som egentlig allerede var liksom, å, vi går liksom inn i litt trang økonomi nå, så var det litt vanskelig da å få halv lønning en måned, det blir sånn dårlig start på hele opplegget når vi plutselig får en halv lønning for far. [...] Men det er der jeg tenker han burde,

jeg tenker man burde fått penger da, fra NAV de ukene på samme måte som resten av permisjonen, jeg kan ikke skjønne hvorfor arbeidsgiver skal dekke de to ukene etter fødsel» (Mor til Mats)

Et tema flere av foreldrene tar opp, er kjønnsroller i arbeidslivet. De påpeker at menn gjennomsnittlig har høyere lønn enn kvinner, og at det er mindre sosialt akseptert for menn å ta mer permisjon enn sin egen kvote. Det beskrives som vanlig at mor tar hele fellesperioden og at far enten ikke slipper til i permisjon hjemme, eller ikke slipper fra jobb. Dermed vil både familiens økonomi og holdningene på fars arbeidsplass kunne påvirke hvordan familien løser permisjonstiden sin.

«Jeg tror at ofte så er det jo, så er det jo dessverre sånn at det er far som har den høyeste lønna og den, i gåseøyne, viktigste jobben, og da er det jo lett for familien å prioritere det. [...] For det er jo økonomiske aspekter til dette også, som i mange tilfeller styrer mye» (Mor til Erik).

Foreldrene til Thea er derimot uenig i argumentet om at fedre ikke slipper til i permisjonstiden.

«At mødrene på en måte overkjører fedrene, at de ikke får lov en gang til å ta ut mer av fellesperioden fordi at mor bare tar alt sammen og bare bestemmer alt. Og jeg bare synes det er så utrolig, altså, ja, alle sammen er ikke tøffelhelter, rundt omkring» (Mor til Thea).

Hvordan barns behov og likestilling av foreldre vektlegges i denne ordningen, er noe de fleste av foreldrene er opptatt av. De mener at foreldrepermisjon bør ha barnet i fokus og at en eventuell likestillingseffekt bør komme i andre rekke. Slik ordningen er i dag mener mange av foreldrene den ikke har likestillingseffekten som var tiltenkt, men at den heller kan ha motsatt effekt for både kvinner og menn.

5.5.4. Økonomiske konsekvenser

Effekten foreldrepermisjon har på familiens økonomi er et tema flere av foreldrene tar opp. Siden mange er unge når de får barn kan det fort bli vanskelig å måtte ta valg basert på hva de har råd til. For foreldrene til Mats, som ble uplanlagt gravide mens far var student, ble det en omveltning i livene deres. For dem var den viktig å kunne ha Mats hjemme lengre enn et år, og det var ikke så enkelt å få til med den gjeldende ordningen.

«Det vi har på en måte måtte ofre, det er jo økonomien vår, på en måte, i det, sant. Når vi har på en måte har valgt som vi har gjort, så er det pengene vi, vi begynte med lite penger, da. Så da har det akkurat gått rundt og sånt, men man skulle jo gjerne heller, ja, det er jo litt dumt at med en gang vi får et barn, og så automatisk kommer vi liksom i den tøffeste økonomiske perioden av livet du noen gang har hatt på en måte. Du er ikke vant til å, ja, måtte telle på pengene og sjekke kontoutskrifter flere ganger i uken og sånt. Det er jo der vi på en måte føler at det rammer oss da, fordi at vi da har satt Mats og det å være hjemme såpass lenge med han da, at vi på en måte har satt det høyt, da det på en måte har kostet oss pengene [...] Jeg føler jo nesten man blir tvunget mellom å velge om man vil ha hundre prosent av lønnen sin eller om man vil være lengst mulig hjemme med barnet sitt». (Mor til Mats).

«Og så, når det da kommer imellom at, åja, det er enten barns beste for å være hjemme lengst mulig hvis man har mulighet til det, eller å ha den lønnen man, altså. Det jo skjevt da. Du kan jo ikke si at det skal være til barnets beste». (Far til Mats).

Mor til Petter forteller at hun kunne tenke seg å være hjemme en lengre periode, men at det er vanskelig å skulle kunne ta ut ulønnet permisjon på grunn av effekten det ville hatt på økonomien deres.

«For man får ofte barn i, relativt tidlig i livet, selv før man har hatt mulighet til å spare seg opp stor økonomi. [...] ideelt sett så kunne jeg gjerne vært hjemme med ham et halvt år til eller et år til, men det går veldig ut over økonomien, så det at det er sånn man er på det stadiet i livet, det har jeg tenkt på flere ganger, der man gjerne skulle tatt ut ulønnet permisjon, fordi at det er veldig fint å være hjemme og skulle gjerne hatt mer tid hjemme, men samtidig så, så trenger vi inntekten nå når vi er så unge. For å liksom kunne bygge oss opp kapital og betale ned, vi har jo både høye studielån og høyt boliglån, så, for at liksom vi skal ha en god livsstil også, så er det litt vanskelig å ta ut ulønnet syns jeg» (Mor til Petter).

Faren til Erik forteller at det hadde lønnet seg for dem å velge 100%-løsningen og så ta noen uker ulønnet permisjon, men at det ville ført med seg risiko. Foreldrene til Synne ble overrasket over hvor vanlig det var å ta ulønnet permisjon.

«Men vi har jo ikke tatt ulønna permisjon fordi vi valgte 80%-løsningen. Hadde vi valgt 100%-løsningen, som de aller fleste gjør, så hadde vi måtte ta noen måneder med ulønna permisjon. Økonomisk sett så hadde det vært enda gunstigere enn det vi

har valgt, men da har du en liten periode, hvor du, sånn som vi har forstått det, at du faller litt utenom folketrygdordningen og sånne ting. Du tar en litt liten risiko hvis du skulle bli langvarig syk eller et eller annet sånn da, akkurat da» (Far til Erik).

«Kanskje mest ingen, ingen ulønna permisjon ble satt, og det du kjente mest nå i permisjonen, i alle fall at du opplevde at det var noe som var ganske vanlig» (Far til Synne).

«Ja, spesielt nå denne gangen så var det veldig mange som skulle ta ulønna permisjon og det har jeg egentlig aldri sett på som en naturlig mulighet, men, så langt ute at jeg egentlig kanskje burde tenkt på det» (Mor til Synne).

Familien til Thea tok denne risikoen og endte med å tape penger på det.

«Jeg tok jo ut tre uker med ulønna, og hvis du går to uker ulønna så mister du sykepenger, så når jeg ble syk så fikk ikke vi penger. Og det husker jeg, da tapte vi, det var sånn to-tre tusen på det. Og det er ganske masse for oss som ikke har skyhøy lønn ifra før av» (Mor til Thea).

Foreldrene til Synne sier at de kunne vurdert å ta ulønnet permisjon hvis de fikk et barn til, men at det ikke er alle som har råd til å ta et sånt valg.

«Jeg tror ikke jeg hadde orka å tenke tanken på en til hvis jeg visste at jeg måtte tilbake om syv måneder en gang til. Nå tenker jeg jo intuitivt at hvis det hadde skjedd en gang til, så ville jeg lagt pengene på bordet og fryst lånet for å kunne være lenger hjemme, på en måte» (Mor til Synne).

«Jo, men tenk hvis du er usikker på om du har råd til det? Så tenker du at jeg skal i hvert fall ikke ha et tredje barn, hvis det er, dette er travelt og jeg har i hvert fall ikke råd til å ta to måneder ulønnet permisjon» (Far til Synne).

For noen familier kan permisjonsvalg ha stor innvirkning på økonomien. Ikke alle familier har mulighet til å velge det de selv synes er best, fordi de ikke har råd. For de som velger å ta ulønnet permisjon kan det føre til at de taper penger i en allerede økonomisk sårbar tid. Dersom foreldre ønsker å ha barnet lenger hjemme, eller ønsker at mor skal ha lengre permisjon må de altså være villige til å ofre økonomisk.

6. Drøfting

I drøftingskapitlet vil jeg diskutere funnene i lys av teorier, begreper og relevant forskning. I denne delen besvares problemstillingen og de tre underspørsmålene gjennom de fem drøftingstemaene: *Spedbarnstiden – en tid for morskap, Å være mor og far i mer likestilt permisjonsordning, Mor i kryssilden mellom statlige forventninger: amme eller jobbe?, Foreldrepermisjonsordning som likestillingstiltak og Tillit og tvang: «Istedenfor å trekke fra mor så kunne de bare lagt til far».*

6.1. Spedbarnstiden – en tid for morskap

De fleste foreldrene er enige med hverandre om at mor er den viktigste omsorgspersonen for barnet den første tiden. Dette samsvarer med forskning på morsrollen, hvor mor anses som viktigere enn far i spedbarnsperioden, mens farsrollen blir større og viktigere med tiden (Magaraggia, 2013; Perälä-Littunen, 2007; Sevón, 2012). I nordisk kontekst fremmes delt foreldreskap som en viktig verdi (Gíslason & Símonardóttir, 2018), men dette hensynet virker ikke like relevant når barna er små. Spedbarnsperioden blir ofte sett på som en tid for morskap som er adskilt fra foreldreskap (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Foreldrene i dette utvalget beskriver også den første tiden som naturlig tilhørende mor. De fleste av mødrene i utvalget har tatt alt av fellesperioden og mange snakker om fellesperioden som en slags forlengelse av mødrekvoten. At mor tar hele fellesperioden virker dermed som en opplagt inndeling.

Når foreldrene snakker om barns behov er det to tema som går igjen, amming og trygghet/tilknytning. Begge disse behovene knyttes til morsrollen i flere av informantenes utsagn. Alle mødrene i utvalget har ammet, også når mor begynte på jobb igjen og gjennom første leveår. I likhet med tidligere studier var det en tendens hos mødrene i dette utvalget til å se på amming som det åpenbare valget for mating av barnet sitt (Andrews & Knaak, 2013). Flere forteller at barnet deres ikke har tatt flaske, derfor blir amming eneste mulighet for mating. Dette kommer frem blant annet hos moren til Thea som forteller at hun var nødt til å ta ulønnet permisjon for at datteren skulle få i seg mat. Moren til Erik hadde problemer med ammingen. Dette paret fortalte om hvor mye andre rundt dem overvåket og dømte mor fordi hun ikke fullammet, og at hun sluttet i barselgruppen på grunn av dette. Dette er et eksempel på de sterke kulturelle normene for fullamming som eksisterer i nordiske land (Andrews &

Knaak, 2013; Gíslason & Símonardóttir, 2018). Amming kan ikke skilles fra kjønn, så når amming pekes ut som et viktig behov for barnet blir viktigheten av mor tydeliggjort (Maralani & Stabler, 2018). På denne måten fremstilles mors nærvær først og fremst som nødvendig for barnets fysiske behov.

Flere uttrykker bekymring for at barnet deres skal bli utrygg ved bytte av omsorgsperson. I tråd med intensive parenting fremstiller foreldrene i utvalget barn som ganske sårbare (Hays, 1998; Lee et al., 2014). Mor omtales som den trygge basen når barnet er i en sårbar fase, som overgang til fast føde og overgang til fars permisjon. De fleste av dem bekymret seg for hvordan barnet ville reagere når mor skulle tilbake på jobb. Bekymringene dreier seg for det meste om mat og om utrygghet ved overgangen til fars permisjon. I informantenes beskrivelser kommer det også frem sammenhenger mellom amming og tilknytning. Alle foreldrene mener at barnet har en god tilknytning til far, men at tilknytningen til mor er annerledes. Mange opplevde at barnet har en tettere, eller en spesiell tilknytning til mor gjennom ammingen (Afflerback et al., 2013; Brandth & Kvande, 2003), og denne tilknytningen beskrives som naturlig, eller som at «sånn er det bare». Noen mener også at tilknytningen til mor er tettere, eller går dypere. De fleste mener at denne tilknytningen er naturlig og uunngåelig. Tilknytningen til far blir på denne måten noe annet. Derfor er det vanskelig for barnet å skulle omstille seg til å tilbringe dagene sammen med far, spesielt hvis overgangen er brå. Tilknytningen til far beskrives altså som noe som foreldrene må jobbe med og at barnet må venne seg til å være sammen med far, i kontrast til tilknytningen til mor som beskrives som mer «naturlig» og kommer av seg selv. Flere studier viser til at menn ofte ikke føler seg helt som fedre den første tiden og syns det er lite de kan bidra med (Brandth & Kvande, 2003; Magaraggia, 2013). Ofte blir fedre omtalt som at de trenger opplæring for å få gode foreldreferdigheter, og at en god far er en som søker støtte (Faircloth, 2014a). Fedrene i dette utvalget beskriver det samme. For flere var den første tiden vanskelig og preget av usikkerhet, og de trengte erfaring med barneomsorg for å bli komfortable i farsrollen.

6.2. Å være mor og far i mer likestilt permisjonsordning

Foreldrene beskriver rollene sine som stort sett ganske like, men med noen små forskjeller. De legger vekt på at de ønsker at både mor og far skal være like viktige for barnet og at begge foreldrene må få like mye mulighet til å ta del i barnets liv. I de nordiske landene har delt

foreldreskap og likestilling mellom foreldre lenge vært en viktig verdi (Ellingsæter & Leira, 2006; Gíslason & Símonardóttir, 2018). Den samme holdningen gjenspeiles i foreldrenes tanker om foreldrerollene. De legger likevel ikke skjul på at det finnes forskjeller mellom dem, og fra det de forteller virker det som at de er noe kjønntypiske i sine roller.

Mødrene beskrives som omsorgspersoner, som tålmodige og som en trygg base for barna. Trygghet og kos er de to begrepene som gikk mest igjen. Ofte vurderes mødre som både mer fysisk kjærlige og som bedre i stand til å skape et tett emosjonelt bånd med barnet (Doucet, 2014). De fleste foreldrene ser en sammenheng mellom denne delen av morsrollen og amming. Foreldrene beskriver forholdet mellom mor og barn som et spesielt bånd som oppstår naturlig på grunn av ammingen, og mors rolle blir ofte sett på som viktigere enn fars rolle den første tiden (Brandth & Kvande, 2003). Amming er på denne måten ikke bare et fysisk behov barnet har, men et behov for trygghet og tilknytning (Afflerback et al., 2013; Andrews & Knaak, 2013). Fedrene beskrives som den som leker og tøyser, og den som setter grenser. Fedre utøver ofte omsorg gjennom lek, og har en mer leken væremåte sammen med barna. Lek er en viktig del av det som definerer farsrollen (Doucet, 2014). De fleste fedrene i mitt utvalg beskrev seg selv som gode på lek, og dette støttet også mødrene opp under. Faren til Thea er også opptatt av å gå turer og å være ute sammen med barna sine, spesielt etter hvert som de blir eldre. Tidligere studier har utpekt kontakt med naturen og fysisk lek som fedres styrker (Brandth & Kvande, 2003; Doucet, 2014). Blant fedrene i mitt utvalg fremstilles lek, fysisk lek og uteaktiviteter som fedrenes domene. Foreldrene mener at både mor og far har viktige roller i barnets liv, og fedres og mødres styrker blir sett på som utfyllende.

Alle parene sier at det er forskjeller mellom mors- og farsrollen, men hvordan de forklarer forskjellene varierer fra par til par. Noen (Amalie, Thea) mener det har med fysisk kjønn å gjøre; mor ammer og har derfor en viktig rolle som den som mater barnet, derfor er mor en kilde til trygghet som far ikke har mulighet til å være, uansett hvor mye han prøver. Dette kan skyldes en tanke om at foreldrerollene har naturlige forskjeller som ikke er sosialt konstruerte (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Noen (Erik) mener at forskjellene er der på grunn av fysiske forskjeller, men at det er mulig å bevisst jobbe med å eliminere disse forskjellene, og at dette har de fått til. Det kommer frem flere ganger at dette paret ser på kjønnsroller som sosialt konstruerte og er opptatt av å utjevne disse forskjellene så mye som mulig.

Noen (Amalie) mener det har med personlighet å gjøre; mor er tilfeldigvis en person som trøster, far er tilfeldigvis en person som leker. Selv når atferd følger kjønntypiske mønstre, kan foreldre ha en tendens til å begrunne forskjellene med personlighet (Doucet, 2014). Et par (Mats) mener at det har med energi å gjøre; mor er hjemme med barnet hele dagen og har derfor ikke energi til å leke med og å aktivisere barnet like mye som far, som er på jobb de fleste dager og kun treffer barnet noen timer på ettermiddagen. Foreldrene til Petter er bevisst på at rollene deres er noe stereotypiske, men at sønnen er like knyttet til begge to uansett. De beskriver det samme mønsteret med mor som en som trøster og gir omsorg og far som en som leker. Her er det tilknytningen som er i fokus, og paret mener de gir like god omsorg selv om de gjør det på litt ulike måter. Også her fremstilles forskjellene som ulike styrker og ikke som rett og feil. Blant norske foreldre er likestilling en viktig holdning, men i praksis har mange en mer tradisjonell ansvarsfordeling (Schou, 2019). Siden likestilling av kjønnene er en såpass viktig verdi i Norge kan det tenkes at mange foreldre ikke ønsker å identifisere seg med tradisjonelle kjønnsroller, og derfor gir forskjellene i sitt forhold en alternativ forklaring.

Tidligere forskning har funnet at mor ofte har hovedansvaret for barnet, planlegger og har oversikt over hva barnet trenger (Hays, 1998). Denne rolleforskjellen kom ikke frem for de fleste i dette utvalget. Unntaket er foreldrene til Mats, hvor far følte han ikke hadde oversikten før han selv var i permisjon og var alene med sønnen sin hele dagen. Dette paret fortalte også at det var viktig for dem at begge foreldrene tok ansvar og hadde oversikt, og sånn opplever de at de har det nå. På denne måten kan erfaringene fra fars permisjon føre til at far utvikler foreldreferdigheter og lettere kan sette seg inn i hva barnet trenger i løpet av dagen (Kvande & Moen, 2019). Faren til Erik forteller at han syns det var veldig verdifullt å få være med barnet sitt på et så tidlig tidspunkt, når han fortsatt var ganske liten og sårbar. Han mener at det burde alle fedre få mulighet til, og være pliktig til på lik linje som mor. Siden kvotene nå er større vil fedre også ha permisjon tidligere enn før, som kan føre til at en eventuell forskjell i ansvarsfordeling blir endret på et tidligere tidspunkt. Dagens ordning har et aktivitetskrav til mor når far tar ut noe av fellesperioden. Det vil si at mor må være i arbeid, utdanning eller annen godkjent aktivitet mens far er i permisjon (NAV, 2019). Dersom mødre ikke slipper fedre til i omsorgsarbeidet kan det være til hindring for at fedre utvikler sine foreldreferdigheter (Magaraggia, 2013; Schou, 2019). Når fedre derimot er alene med barnet, vil dette ha mindre effekt (Barry, Smith, Deutsch, & Perry-Jenkins, 2011). På denne måten vil den nye ordningen føre til at fedre får mulighet til å utvikle sine foreldreferdigheter på et

tidlig tidspunkt, som kan påvirke hvordan farsrollen defineres. Blant nordiske foreldre er det en holdning til at foreldreansvar bør deles likt mellom mor og far (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Utvalget til dette prosjektet er begrenset og det er mange forskjeller fra par til par. Likevel er det interessant å se at selv om parene er veldig forskjellige, kommer det frem hos alle at likestilling er en viktig verdi for dem. Fra det informantene forteller praktiserer de en del rolleforskjeller, men de er bevisst sine forskjeller og reflekterer over dem.

6.3. Mor i kryssilden mellom statlige forventninger: amme eller jobbe?

Mange mødre er opptatt av å nå ammemålene som anbefales. I de norske anbefalingene står det at spedbarn om mulig bør fullammes til de er seks måneder, for så å bli introdusert for fast føde, og deretter er anbefalingen at de delammes frem til de fyller ett år (Helsedirektoratet, 2019). I Norge er ammetall relativt høye gjennom hele første leveår, mens kun 17% fullammer ved 5,5, måneder (Lande & Helleve, 2014). Det er altså få mødre som lever opp til de nasjonale anbefalingene. Flere av mødrene i dette utvalget uttrykte at de ønsket å følge anbefalingene. Flere av mødrene refererte til anbefalingene når de fortalte om at de ønsket å amme lenge. Mor til Mats mener at hun ikke hadde klart å fortsette med ammingen dersom hun hadde gått tilbake til full jobb når Mats var rundt syv måneder. Mor til Erik, som kjente mye på et ammepress, sier at hun skulle «tviholde» på det å amme de første seks månedene. Det å følge ekspertråd er et av kjennetegnene til intensive parenting og i nordisk kontekst kan dette vise seg gjennom et ønske om å oppnå de konkrete ammemålene som anbefales av ekspertene (Andrews & Knaak, 2013). Dersom disse anbefalingene ikke følges, risikerer mødre å bli dømt av både eksperter og av folk rundt dem (Gíslason & Símonardóttir, 2018). For mødre som ikke oppnår forventningene kan det skape mer press til å ta lengre permisjon for å fortsatt være en «god mor» (Lammi-Taskula, 2006, s. 93-94).

Med gjeldende ordning kan mødre være hjemme i 7 mnd og tre uker dersom hun tar ut mødrekvoten og hele fellesperioden. Det vil si at barn som ammes frem til seks måneder har mindre enn to måneder på seg til å gå fra amming til å klare seg på fast føde mesteparten av dagen mens mor er på jobb. Tanken på at barnets matutvikling må følge de rammene ordningen gir førte til bekymring for mange av foreldrene. Flere mener dette tyder på at ordningen ikke har barnet i fokus. I disse utsagnene kommer det frem et syn på at oppdragelse skal være barnesentrert og at barnet skal få utvikle seg i sitt eget tempo, uten påvirkning fra

familiepolitiske ordninger (Lee et al., 2014). Mange av foreldrene i utvalget reagerer på denne delen av ordningen. For noen oppleves det som at ordningen ikke legger til rette for at de som kan amme i tråd med anbefalingene får mulighet til dette. Da foreldrene snakket om barns behov var bekymring for at barnet fikk i seg mat noe som gikk igjen. Noen var bekymret fordi de ikke fikk mulighet til å amme, selv om både mor og barn trivdes med dette, og noen var bekymret for at barnet ikke ville klare å spise fast føde innen mor begynte på jobb igjen.

Tiden hvor mor begynner på jobb igjen beskrives av flere informanter som en sårbar tid for barnet. Spesielt mener de denne sårbarheten omhandler barnets matutvikling. For noen av familiene i utvalget hadde tilvenning til fast føde bare så vidt begynt når mor begynte på jobb. Noen forteller også at de begynte ekstra tidlig med fast føde, for at barnet skulle være forberedt på mindre amming rundt 7-8-måneders alder. Ifølge de nasjonale anbefalingene bør barn introduseres for fast føde rundt 6-måneders alder, eller så tidlig som 4 måneder dersom barnet viser interesse for annen mat eller har et større matbehov (Helsedirektoratet, 2019). En rapport fra Helsedirektoratet viser at 42 % ble introdusert for fast føde ved 4 eller 4,5 måneders alder (Lande & Helleve, 2014). Mange av foreldrene i dette utvalget beskriver også at matutviklingen ikke gikk i en rett linje, men at barnet hadde perioder hvor det ikke ville spise selv om det gikk fint en stund. Selv om denne overgangen gikk fint for de fleste av barna, var tiden preget av mye bekymring for de fleste av foreldrene. Moren til Amalie og moren til Synne forteller at barna deres fikk til å spise fast føde rett før far skulle ta over. Overgangen fra mors til fars permisjon traff altså på et sårbart tidspunkt i barnas utvikling. Moren til Thea sier at søvnmønsteret endres i 7-8 måneders alder, og at tilknytningen til mor er særlig viktig i denne tiden. Det kommer altså frem at når barnet er i en sårbar alder, trenger barnet nærhet til mor. Mor fremstilles som en kilde til trygghet for barnet og dermed som viktig for barnets primære behov (Faircloth, 2014c). I tillegg opplever mange av foreldrene at mor bør være tilstede til de er sikre på at barnet mestrer å spise fast føde, i tilfelle behovet for mer amming skulle melde seg.

Disse forventningene kan sette mødre i en vanskelig posisjon, hvor de både forventes å være aktive i yrkeslivet (Ellingsæter & Leira, 2006) samtidig som de forventes å amme i tråd med anbefalingene (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Målet om at kvinner skal raskt tilbake i arbeid har flere grunner. For at en sosialdemokratisk velferdsstat skal fungere er det viktig at

alle i yrkesaktiv alder er i arbeid så mye som mulig. Derfor vil slike velferdsstater legge til rette for dobbelinntekstfamilier (Leira, 2006). En annen grunn er at kvinner skal likestilles med menn i arbeidslivet. Ifølge innstillingen til lovforslaget er det viktig at mødre kommer raskt tilbake til jobb for å unngå at hun henger etter i lønnsutvikling. Samtidig vil det sørge for at det ikke er mindre attraktivt for arbeidsgivere å ansette kvinner enn menn dersom begge kjønnene vil ha like lang permisjon uansett (Familie- og kulturkomiteen, 2017-2018). Tanken er at en kortere morspermisjon vil føre til at kvinner likestilles med menn i arbeidslivet.

Flere problemstillinger kommer frem når det gjelder ammefri. Mødrene i utvalget har forskjellige yrker og derfor også forskjellige arbeidsformer. Lederansvar, nattarbeid og avstand til arbeidsplassen er utfordringene foreldrene beskriver. De som ammefri har fungert for har fleksible jobber, hvor de kan velge å jobbe hjemmefra eller har kort reisevei. Mor til Petter opplevde overgangen fra permisjon til jobb som positiv. Hun forteller at ved å jobbe hjemmekontor kunne hun være tilstede når Petter trengte henne samtidig som hun fikk jobbe. Siden hun har en fleksibel jobb hadde hun mulighet til å begynne gradvis og jobbe hjemmefra slik at hun enkelt kunne bruke ammefri når barnet trengte det. Lederansvar virker til å gjøre ammefri vanskeligere å få til i praksis, siden det er vanskelig å avgrense arbeidet for å få tid til å amme. Mor til Synne og mor til Erik opplevde at de ikke fikk tid til ammefri etter en stund, fordi de hadde for mye å gjøre på jobb. Mor til Synne forteller at det er vanskelig å avgrense seg i en lederstilling. Avstand til arbeidsplassen er et annet problem. Mødre som har lang reisevei vil ha kort tid til selve ammingen dersom de må reise hjem for å amme. Eventuelt må far bruke tid på å reise til mors arbeidsplass dersom hun kan amme der. Mor til Thea sier at hele ammefriperioden går med til reising frem og tilbake, mens mor til Amalie sier at hun fint kunne brukt det fordi hun bor veldig nært arbeidsstedet sitt. Mor til Mats har ikke hatt behov for å bruke ammefri, siden han var ti måneder gammel når hun begynte på jobb igjen. For henne hadde ammefri fungert dårlig siden hun jobber hvilende nattskift. Derfor tenker hun at det ikke hadde vært mulig for henne å begynne på jobb når Mats var syv måneder, siden han da hadde et mye større behov for amming. Amming kan på denne måten gjøre det vanskeligere for mødre å komme raskt tilbake til jobb (Schou, 2019).

Det er her altså et skille mellom de av parene hvor mor har ammet samtidig som hun fysisk skal være tilstede i en fulltidsstilling, og de som ikke har ammet like mye eller har kunnet

tilpasse arbeidsdagen etter barnets behov for amming. Arbeidsmiljøloven §12-8 skal sikre at alle mødre har rett på en time ammefri i løpet av arbeidsdagen sin (Arbeidsmiljøloven, 2005). De av mødrene i utvalget som har brukt ammefri har hatt ulike opplevelser av dette, og det er ikke alle det har fungert like godt for. Flere av foreldrene forteller at de begynte tidlig med fast føde, for at barnet skulle klare seg uten amming innen mor skulle tilbake til jobb. Dette tyder på at ordningen, i hvert fall hos noen familier, vil kunne påvirke hvor lenge barn ammes. Noen av foreldrene uttrykte bekymring og frustrasjon over at de ikke var i stand til å amme i tråd med anbefalingene fordi at mors jobb ikke kan tilrettelegge for ammefri på en god nok måte. For de fleste har det vært vanskelig å kombinere amming med arbeid, og det har i flere tilfeller ført til økt belastning for mødrene. Dette er et eksempel på de mange forventningene som settes til kvinner, hvor de både skal være tilstede for barnet sitt den første tiden og strebe etter å nå ammemål (Andrews & Knaak, 2013), samtidig som de også forventes å komme raskt tilbake til arbeidslivet (Ellingsæter, 2006). Utvalget til dette prosjektet er lite, og det er derfor vanskelig å si noe om hvor vanlig slike situasjoner er, og hvor mange familier dette gjelder. Selv om utvalget kun har fortellinger fra seks familier, kommer det likevel frem flere utfordringer med ammefri i ulike typer arbeid. Utvalget illustrerer hvor ulikt en ordning kan påvirke familier i ulike livssituasjoner. Situasjonen til foreldre kan variere mye, avhengig av hvor mye mor ammer, når hun begynner på jobb og i hvor stor stilling, om barnet tar flaske, og hvor aktuelt det er for mor å bruke ammefri på arbeidsplassen sin.

6.4. Foreldrepermisjonsordning som likestillingstiltak

Endringen i permisjonsordningen har som mål å øke likestilling av foreldre. Innstillingen til lovforslaget begrunner endringene i ordningen med at større kvoter vil bidra til at barn får en trygg tilknytning til begge foreldrene i første leveår, samt at foreldre likestilles som omsorgspersoner. Ifølge innstillingen starter likestilling i hjemmet, og det argumenteres for at foreldre som er likestilte omsorgspersoner også blir likestilte i arbeidslivet (Familie- og kulturkomiteen, 2017-2018). Generelt har foreldrene i utvalget en positiv innstilling til fedrekvoten og er opptatt av at far er en like viktig omsorgsperson som mor. De fleste foreldre i Norge er positive til fedrekvoten, selv om det er noe uenighet om hvor stor kvoten bør være (Bringedal & Lappégard, 2012b). I Hays forskning, som for det meste tar utgangspunkt i amerikanske mødre, er det et tydeligere skille mellom mors og fars rolle, hvor mor har hovedansvaret og også gjør det meste av omsorgsarbeidet for barna (Hays, 1998). Blant

nordiske foreldre har delt foreldreskap lenge vært en viktig verdi. Siden idealet om delt foreldreskap står sterkt, kommer intensive parenting frem på andre måter i disse landene (Gíslason & Símonardóttir, 2018). Det er et større fokus på at også far skal være involvert (Sevón, 2012). Foreldrene i utvalget ser derimot ikke behovet for at permisjonsordningen skal brukes som et verktøy for likestilling, men mener heller at den kan ha motsatt effekt.

Når kvotene i permisjonsordningen endres, har det innvirkning på hvordan foreldre fordeler permisjonen. Forskning på tidligere permisjonsordninger har vist at fedre tar ut mer permisjon i takt med at fedrekvoten øker, selv om det fremdeles er mange som ikke tar ut mer enn kvoten sin (Hamre, 2017; Kitterød & Halrynjo, 2017). Da fedrekvoten før første gang ble redusert i 2014, var det en nedgang i hvor mye permisjon fedre tok (Kitterød & Halrynjo, 2017). Endringer i kvotene påvirker altså hvor mye permisjon fedrene tar ut. Kanskje den viktigste grunnen til dette er at ukene ikke kan overføres til mor, så dersom far ikke tar dem ut mister familien dem. I mange familier er det vanlig at far tar ut hele kvoten sin, men at mor tar mer av fellesperioden enn far (Bringedal & Lappegård, 2012a). Det samme er også tilfelle for de fleste av fedrene i dette utvalget. Fortsatt tar mange fedre kun kvoten sin, mens det er et syn på fellesperioden som forbeholdt mor (Bringedal & Lappegård, 2012a; Østbakken, Halrynjo, & Kitterød, 2018). Å øke fedrekvoten vil dermed føre til at fedre får lengre permisjonstid, og også at de tar permisjon tidligere i barnets liv. Dette kan føre til at farsrollen i større grad likestilles med morsrollen, selv om fordeling av fellesperioden ikke endrer seg betydelig. Et annet spørsmål er ordningens påvirkning på hvordan mødre tar ut sin permisjon.

Et argument flere av foreldrene tar opp er at ordningen kan føre til at mødre tar ut ulønnet permisjon og dermed taper på dette økonomisk. Andelen kvinner som tar ulønnet permisjon har økt de siste ti årene, mens andelen menn som gjør det samme er uforandret. Det å ta ut ulønnet permisjon gjør at man mister retten til sykepenger, og dermed kan det føre til en stor økonomisk belastning hvis mor skulle bli langvarig syk i denne tiden (Schou, 2019). Moren til Thea tok ulønnet permisjon og moren til Mats valgte å fortsette i halv stilling for barnets skyld. Foreldre til Synne og foreldrene til Petter har ikke tatt ut ulønnet permisjon selv, men opplevde at det var mange rundt dem som valgte å gjøre det. En grunn til at ordningen kan føre til at flere mødre tar ulønnet permisjon, er at mange fremdeles ammer når mødrekvoten og fellesperioden er overstått, når barnet er litt under åtte måneder gammelt. Ved syv

måneders alder er det 67% av barn som fremdeles ammes (Lande & Helleve, 2014). Dermed blir det mødre som eventuelt må ta ulønnet permisjon for å kunne fortsette å amme, dersom de ikke klarer å kombinere amming med jobb. I Schous studie svarte mange mødre at «amming av barnet gjorde det vanskelig å være i jobb» var en viktig faktor når de fordelte permisjonstiden mellom mor og far (2019, s. 32).

Noen av foreldrene har valgt å ta økonomisk risiko for å gjøre det de anser som det beste for barnet sitt. Flere av foreldrene er villige til å ofre økonomisk for å sikre at barnet får være lengre hjemme og ønsker ikke å følge den «pakken» som staten gir. For de fleste innebærer dette å bruke alle ferieukene sine for å kunne være hjemme med barnet et helt år. For de som ønsker å være enda lengre hjemme, enten det er for å få mer tid sammen med barnet, for å kunne fortsette å amme eller for å utsette barnehagestart, blir det nødvendig å jobbe i redusert stilling eller ta ulønnet permisjon for å forlenge permisjonstiden. For de fleste vil det være mer økonomisk lønnsomt å kombinere 100% med ulønnet permisjon (Schou, 2019).

Foreldrene til Erik fortalte at selv om det ville vært mer lønnsomt for dem å kombinere 100% uttak med ulønnet permisjon, ønsket de ikke å ta den økonomiske risikoen det innebar. De fleste av foreldrene i utvalget synes den totale permisjonstiden var nok, mens noen mente det viktig at de hadde permisjon lengre.

Foreldrene til Mats var opptatt av at han skulle være hjemme til han var to år gammel, og valgte en løsning som førte til en trang økonomi for familien for å få det til. Foreldrene til Thea tapte penger da mor ble syk og ikke hadde rett på sykepenger siden hun hadde ulønnet permisjon. Dette valget har hatt økonomiske konsekvenser for familien, men de så på det som et nødvendig valg siden alternativet hadde vært at Thea ikke hadde fått i seg mat. I begge disse tilfellene var det mor som reduserte arbeid for barnets skyld. Deltidsarbeid er fortsatt vanligere for kvinner enn for menn (Sandvik, 2017), og å ta ulønnet permisjon i forbindelse med foreldrepermisjon er også langt vanligere for mødre enn for fedre (Bringedal & Lappegård, 2012a). Det er også flere som tar ulønnet permisjon dersom de har valgt 100% lønnsuttak enn 80% lønnsuttak (Schou, 2019). Dette kan tyde på at det er mødre som oftest tar risikoen og eventuelt ender opp med å tape økonomisk slik at barnet kan være hjemme lenger. Dersom familier opplever at mor ikke får være så lenge hjemme som hun eller barnet har behov for, kan det dermed føre til at hun tar ulønnet permisjon for å forlenge permisjonstiden.

Dermed vil lønns skillet mellom kjønnene øke og ordningen vil ha en negativ virkning på likestilling.

For de fleste oppleves det naturlig at barnet begynner i barnehage etter foreldrepermisjonen er over og barnet er ett år gammelt, mens tidligere barnehagestart ikke er ønskelig (Ellingsæter & Pedersen, 2014). Alle foreldrene i utvalget synes det var viktig at barnet deres hadde fylt ett år før barnehagestart. For de som velger 100% lønnsuttak varer permisjonstiden til barnet er 46 uker gammelt (NAV, 2019), så da må foreldrene ta ut ferie eller ulønnet permisjon for at det skal gå. De fleste foreldrene var villige til å gjøre dette for å utvide permisjonstiden sin, for at barnet ikke skulle begynne for tidlig i barnehagen. De fleste mente at ett år var gammelt nok, mens foreldrene til Mats ønsker å ha ham hjemme til han er to. Disse foreldrene har en tanke om at det beste for barnet er å være hjemme lengre enn ett år og at det ikke er bra for dem å begynne i barnehage før de har blitt litt større. Det samme fant Stefansen og Farstad i sin studie, hvor noen av foreldrene var mer opptatt av at barna kunne være hjemme lengre enn at far skulle ha permisjon (2010). I mange familier er det far som har høyest lønn. Dersom en av foreldrene må ta ulønnet permisjon for at barnet skal være lenge nok hjemme er det dermed mest lønnsomt for familier flest at mor er hjemme (Schou, 2019).

6.5. Tillit og tvang: «Istedenfor å trekke fra mor så kunne de bare lagt til far» (Far til Thea)

Alle foreldrene i utvalget er positive til fedrekvoten. De sier at fedrekvote er viktig og rett, og at fedre gjerne kan være lenge hjemme. Flere mener at det kan bidra til en holdning om at far er like viktig og en like god omsorgsperson som mor. Tidligere forskning har funnet at de fleste i Norge er positive til fedrekvote, både blant mødre og fedre (Bringedal & Lappegård, 2012b; Schou, 2019; Østbakken et al., 2018). Selv om mange opplever det som opplagt at fedre tar ut hele sin kvote, kan det være vanskeligere for fedre å ta ut noe av fellesperioden, siden det ofte blir sett på som at de tar tid fra mor (Lammi-Taskula, 2006; Østbakken et al., 2018). Når foreldrene i utvalget snakker om fellesperioden, blir den ofte beskrevet som mors tid. Dette kommer frem for eksempel hos far til Thea, som mener at ordningen har tatt tid fra mor for å gi til far. Dette kan tyde på at mange av foreldrene ser på fellesperioden som en naturlig del av mors permisjon. En annen studie fant det samme, hvor mødrekvoten og

fellesperioden ofte blir omtalt som del av «mammapermisjonen» eller «mors makskvote» (Østbakken et al., 2018). Noen av foreldrene omtalte fellesperioden på den samme måten. En grunn til dette kan være at det er ganske vanlig at mor tar alt eller mesteparten av fellesperioden. Dette er også tilfellet for de fleste av familiene i utvalget. I de fleste av familiene tok mor alt av fellesperioden. Å ta ulønnet permisjon er også vanligere for mødre enn for fedre (Schou, 2019).

Da fedrekvoten først ble introdusert ble den ganske godt mottatt siden kvoten utvidet den totale permisjonstiden (Hamre, 2017). Dermed ble fedrekvoten sett på som en rettighet fedre fikk og ikke som en trussel mot mors tid sammen med barnet (Leira, 1998). I en sosialdemokratisk velferdsstat blir velferd sett på som goder alle skal ha tilgang på, og ikke som nødhjelp til vanskeligstilte. Dette gjør også at velferd forventes å ha en høy standard (Esping-Andersen, 1990). Når disse godene innskrenkes, er det dermed naturlig at det kan få negative reaksjoner fra befolkningen. Det noen av informantene reagerer på er at denne gangen ble uker tatt fra fellesperioden for å øke fedrekvoten. Kritikken rettes altså ikke mot fedrekvoten i seg selv, men i at fellesperioden har blitt kortere. Noen av foreldrene i utvalget beskriver dette som at de har tatt tid fra mor for å gi til far. Selv om den totale permisjonstiden er uendret, oppleves endringen altså som en begrensning av mødres rettigheter. For mødre er permisjonstiden ikke bare tid sammen med barnet, men også tid til å komme seg etter graviditet og fødsel. På denne måten bli mors permisjon sett på som en belønning for belastningen hun har vært gjennom (Brandth & Kvande, 2003). I tillegg er det mange forventninger til hva en god mor skal være. Mødre forventes å amme, helst i tråd med nasjonale anbefalinger, samt at mor regnes som den viktigste personen for barnets tilknytning og følelse av trygghet (Gíslason & Símonardóttir, 2018). I intensive mothering-idealet skal barneoppdragelse være sentrert rundt barnets behov, og mor skal ledes av barnets uttrykk. Amming er tidskrevende og forutsetter at mor må være tilgjengelig for barnet når barnet trenger det. En innskrenking i fellesperioden kan dermed tolkes som en hindring for mødres oppnåelse av intensive mothering-idealet.

En stor fellesperiode gir foreldre større valgfrihet og de fleste av foreldrene sier at valgfrihet for familiene er viktig for dem. Dette tyder på at foreldrene ønsker fleksible permisjonsordninger, og at de ikke ser behovet for ordninger som regulerer atferd i retning av

mer likestilte foreldreroller (Brandth & Kvande, 2001). Noen av foreldrene opplever dette som at de ikke får tillit til å velge det beste for familien sin, men at de heller blir tvunget til å dele permisjonstiden på den måten staten ønsker. Familiene i dette utvalget har hatt ulike opplevelser med ordningen, og for noen har den fungert bedre enn for andre. Likevel påpeker flere av foreldrene at barn og familier er forskjellige og at ordningen er for rigid for å kunne passe for alle. Denne ordningen kan beskrives som en moderne ordning som har som mål å regulere atferd i form av å normalisere foreldrepermisjon for fedre (Brandth & Kvande, 2001). Tanken bak kvoteordninger er å bruke forsiktig tvang for å endre kjønnsroller hos foreldrene (Leira, 2006). Flere av foreldrene i utvalget ønsker å ha fedrekvote, men mener at i denne ordningen har utvidelsen av fedrekvoten gått på bekostning av barnets behov. Dette synet kommer frem blant annet hos foreldrene til Mats, som mener at NAV bruker farskvoten som et ultimatum, hvor far blir tvunget til å ta sine uker, ellers mister familien dem. Dersom familien mister de ukene, er det barnet det går utover, siden barnet da mister tid sammen med familien og må tidligere i barnehage. Dette viser et syn på barn som sårbare og mor som den viktigste omsorgspersonen (Hays, 1998). Dersom foreldre syns at barns behov ikke blir ivaretatt, samtidig som at etablerte foreldreroller blir utfordret, kan det oppleves som at likestilling av foreldre prioriteres over barns behov. Foreldrene til Erik mener derimot at det er bra at far har fått større kvote og at ordningen gir nok fleksibilitet som den er. De er det eneste paret i utvalget som kunne tenke seg enda større kvoter og mindre fellesperiode. Dette paret er tydelige på at de ønsker mer likestilling av foreldrerollene og dermed kan det tenkes at deres oppfatning av foreldreroller ikke utfordres i like stor grad som et par med mer tradisjonell ansvarsfordeling.

Det å låse disse ukene for foreldrene kan problematiseres på flere måter. Det man vet er at i de fleste familier vil mor ha lengre permisjon enn far og ta mesteparten eller alt av fellesperioden (Hamre, 2017). Dette kan ha flere grunner. En grunn kan være at far har en «viktigere» jobb, eller at han tjener mer og det derfor er gunstig for familien at han er i jobb (Lammi-Taskula, 2006). Gjennomsnittlig tjener menn mer enn kvinner, samt at det er flere kvinner enn menn som jobber deltid (Askvik, 2020). En annen grunn kan være at mor opplever en forventning til at hun bør ha lang permisjon for å bli vurdert som en god mor (Lammi-Taskula, 2006). I dette utvalget er det et par eksempler på dette. Mor til Erik fikk negative reaksjoner på at hun var tidlig tilbake på jobb, mens far fikk skryt for at han hadde lengre permisjon enn fedre flest. Mor til Synne la merke til at det var mange rundt henne som tok ulønnet permisjon når den

nye ordningen kom. Ofte blir mødre kritisert for å ha kortere permisjon enn normen, mens fedre får skryt av de rundt dem hvis de har lengre permisjon enn andre fedre (Gíslason & Símonardóttir, 2018). En tredje grunn kan være at det rett og slett er upraktisk eller kanskje umulig for mor å ha kortere permisjon hvis hun samtidig skal amme. Selv om mødre har rett på ammefri i løpet av arbeidsdagen, kan dette være problematisk å få til i enkelte yrker. Mange mødre påvirkes av intensive mothering-idealer som skaper forventninger til å amme i tråd med eksperters anbefalinger, samt at barnet behov skal prioriteres over alt annet (Afflerback et al., 2013; Andrews & Knaak, 2013; Hays, 1998; Lee et al., 2014). Det er altså flere faktorer som kan innvirke på permisjonsvalg og som gjør det vanskelig å dele permisjonen likt mellom mor og far.

7. Avslutning

7.1. Oppsummering

Problemstillingen for denne oppgaven er *Hvordan erfarer førstegangsforeldre permisjonsordningen fra 01. juli 2018?* Problemstillingen har tre underspørsmål: 1) *Hvordan oppleves foreldreskap i den nye ordningen?*, 2) *Hvilke refleksjoner gjør foreldre seg med hensyn til ny permisjonsordning og barns behov?*, 3) *Hvilke praktiske implikasjoner har ordningen for organisering av familielivet?*. For å besvare disse spørsmålene ble seks foreldrepar intervjuet og deres fortellinger gir et bilde av hvordan det oppleves å bruke denne ordningen. Når det gjelder opplevelsen av foreldreskap, forteller informantene at de verdsetter både mors og fars rolle i barnets liv og ønsker å dele på foreldreansvaret så likt som mulig. Foreldrerollene beskrives som like viktige, men ulike for de fleste parene. Morsrollen knyttes til barnets behov for amming og tilknytning, og på denne måten blir mor den viktigste omsorgspersonen den første tiden. Farsrollen blir viktigere med tiden etter hvert som barnet blir større. Alle informantene ønsker å ha fedrekvote og synes det er positivt at fars rolle blir synliggjort. Fedrene er glad for at de får ha permisjon og får mulighet til å knytte bånd med barnet på et tidlig tidspunkt. Det er likevel flere av foreldrene som mener at det beste for barnet er å være sammen med mor den første tiden og at fedrepermisjonen derfor bør begynne noe senere enn den gjør i denne ordningen.

Det andre spørsmålet dreide seg om ivaretagelse av barnets behov. De fleste av foreldrene har uttrykt bekymring for barnets behov i permisjonstiden. De to behovene som vektlegges er amming og tilknytning. Noen av foreldrene syntes at barnet deres ikke var klar for å gå over til fast føde innen mor begynte på jobb igjen, og noen opplevde at barnet mestret fast føde i siste liten. Overgangen fra mors til fars permisjon var også noe mange bekymret seg for. Bekymringene dreide seg om at overgangen ville bli for brå siden de fleste mødre gikk fra heltidspermisjon til heltidsjobb på dagen. Amming og tilknytning spilte også inn i foreldrenes bekymring for denne overgangen, da noen opplevde at barnet fortsatt trengte mor når far skulle ta over. Det tredje spørsmålet handler om praktiske implikasjoner av ordningen. I de fleste familiene i dette utvalget har foreldrene tatt hele kvotene sine og mor har tatt hele fellesperioden. De fleste har også tatt ut ferie og/eller ulønnet permisjon for å forlenge permisjonstiden sin. Med utgangspunkt i utvalget har ordningen tilsynelatende ført til at fedre tar mer permisjon enn tidligere, men den har ikke endret på fordelingen av fellesperioden. Utvalget for dette prosjektet er derimot lite og viser kun eksempler på hvordan foreldre fordeler ukene seg imellom. Amming er en viktig faktor når foreldre fordeler permisjonstiden og for noen oppleves det nærmest umulig at far skal ha permisjon mens barnet fremdeles ammer mye. Mange av foreldrene opplever at det er vanskelig å nå ammemaalene som anbefales når mor skal tidligere tilbake på jobb. Ammefriordningen har fungert for noen, mens for andre har det vært vanskelig å gjennomføre i praksis. Mors arbeidsform er til hindring for amming for flere av mødrene i utvalget.

Funnene viser at alle foreldrene er positive til fedrekvoten og ønsker at far skal være en like viktig omsorgsperson for barnet første leveår. Samtidig medfører permisjonsordningen en rekke utfordringer knyttet til barnets matutvikling og mors bruk av ammefri for flere av familiene i utvalget. Ordningen kan ha en positiv effekt på likestilling ved at far likestilles med mor som omsorgsperson, men kan også ha negative effekter for mor i form av økte forventninger knyttet til amming og arbeid. For noen familier kan dette føre til at mor tar ulønnet permisjon eller sykemelder seg for å kunne være lengre hjemme med barnet. Denne oppgaven viser at situasjonen for familier varierer mye og at permisjonsordningen ikke er en ordning som passer for alle. Ordningen er fremdeles ganske ny og informantene er blant de første foreldrene til å bruke den. For noen av foreldrene kom endringen etter at mødrene ble gravide, som gjorde at de plutselig måtte omstille seg til en ny ordning kort tid før fødselen. Derfor kan det tenkes at foreldre som kommer etter er mer forberedt på vilkårene for

foreldrepermisjon, samt at de kanskje i mindre grad sammenligner denne ordningen med tidligere ordninger.

7.2. Implikasjoner til videre forskning

Utvalget til dette prosjektet består av foreldrepar fra seks familier som har brukt den nye foreldrepermisjonsordningen. Fortellingene deres er forskjellige og viser at familier er i mange ulike livssituasjoner når de får barn. Siden utvalget er lite er kan ikke informantene anses som representative for alle foreldre, men denne studien kan likevel bidra til forståelse for hvordan det kan oppleves å bruke denne ordningen. De fleste av informantene i utvalget var generelt negative til den nye ordningen. Det er vanskelig å si hvor mange foreldre i Norge som er positive eller negative til ordningen, siden det foreløpig ikke finnes mye forskning på den. Derfor kan det tenkes at denne studien ikke har fanget opp et balansert bilde av hvor mange som har hatt negative og positive erfaringer. Likevel vil studien kunne belyse de utfordringene noen foreldre står overfor og hvilke faktorer som avgjør hvor godt ordningen møter familiers behov. Videre forskning bør undersøke hvor godt ordningen treffer barns behov, spesielt knyttet til amming og hvorvidt det er mulig for mødre å nå ammemaalene i denne ordningen. Et annet viktig spørsmål er hvordan ammefri fungerer i praksis i ulike yrker og hvor mange kvinner som faktisk får ammeferien de trenger og har krav på. Et av ordningens overordnede mål er å likestille kvinner og menn som omsorgspersoner og i arbeidslivet. Derfor bør det forskes på om ordningen har tiltenkt effekt, eller om den kan føre til at kjønnsforskjellene forblir uendret eller øker som følge av endringen.

Referanseliste

- Afflerback, S., Carter, S. K., Anthony, A. K., & Grauerholz, L. (2013). Infant-feeding consumerism in the age of intensive mothering and risk society. *Journal of Consumer Culture*, 13(3), 387-405. doi:10.1177/1469540513485271
- Andrews, T., & Knaak, S. (2013). Medicalized mothering: experiences with breastfeeding in Canada and Norway. *The Sociological Review*, 61(1), 88-110. doi:10.1111/1467-954X.12006
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*. (LOV-2005-06-17-62). Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Askvik, T. (2020). Saktere nedgang i lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Retrieved from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/saktere-nedgang-i-lonnforskjellene-mellom-kvinner-og-menn>
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405. doi:10.1177/146879410100100307
- Barry, A. A., Smith, J. Z., Deutsch, F. M., & Perry-Jenkins, M. (2011). Fathers' Involvement in Child Care and Perceptions of Parenting Skill Over the Transition to Parenthood. *Journal of Family Issues*, 32(11), 1500-1521. doi:10.1177/0192513X11406229
- Bjørnholt, M., & Farstad, G. R. (2014). 'Am I rambling?' on the advantages of interviewing couples together. *Qualitative Research*, 14(1), 3-19. doi:10.1177/1468794112459671
- Brandth, B., & Kvande, E. (2001). Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment & Society*, 15(2), 251-267. doi:10.1177/09500170122118940
- Brandth, B., & Kvande, E. (2003). Father presence in childcare. In A.-M. Jensen & L. Mckee (Eds.), *Children and the Changing Family : Between transformation and negatiation* (pp. 61-75): Taylor & Francis Group.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Bringedal, K. H., & Lappegård, T. (2012a). Likere deling av foreldrepermisjonen. *Samfunnsspeilet*, 1, 13-18.
- Bringedal, K. H., & Lappegård, T. (2012b). Småbarnsforeldre sier ja til fedrekvote. *Samfunnsspeilet*, 26(1), 19-23.
- Caragata, L., & Miller, W. (2008). What Supports Engaged Fathering? Employment and family supports. Guelph: University of Guelph.
- Christensen, J., & Berg, O. T. (2019). Velferdsstat. *Store Norske Leksikon*.
- Cohen, N., & Arieli, T. (2011). Field research in conflict environments: Methodological challenges and snowball sampling. *Journal of Peace Research*, 48(4), 423-435. doi:10.1177/0022343311405698
- Craig, L., Powell, A., & Cortis, N. (2012). Self-employment, work-family time and the gender division of labour. *Work, Employment & Society*, 26(5), 716-734. doi:10.1177/0950017012451642
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design : qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5 ed.). California: Sage.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Denker, K. J., & Dougherty, D. (2013). Corporate Colonization of Couples' Work-Life Negotiations: Rationalization, Emotion Management and Silencing Conflict. *Journal of Family Communication*, 13(3), 242-262. doi:10.1080/15267431.2013.796946
- Doucet, A. (2014). *Do Men Mother?: Fathering, Care, and Domestic Responsibility*: University Of Toronto Press - M.U.A.

- Eisikovits, Z., & Koren, C. (2010). Approaches to and Outcomes of Dyadic Interview Analysis. *Qualitative Health Research*, 20(12), 1642-1655. doi:10.1177/1049732310376520
- Ellingsæter, A. L. (2006). The Norwegian childcare regime and its paradoxes. In A. L. Ellingsæter & A. Leira (Eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia : Gender relations in welfare states* (pp. 121-144): Policy Press.
- Ellingsæter, A. L., & Leira, A. (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia : Gender relations in welfare states*. Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.pva.uib.no/lib/bergen-ebooks/reader.action?docID=419298&query=>
- Ellingsæter, A. L., & Pedersen, E. (2014). Påvirker tillit til familiepolitikken fruktbarheten? *Tidsskrift for velferdsforskning*, 17(3), 2-13.
- Engster, D., & Stensöta, H. O. (2011). Do Family Policy Regimes Matter for Children's Well-Being? *Social Politics*, 18(1), 82-124. doi:10.1093/sp/jxr006
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, England: Polity Press.
- Eydal, G. B., & Kröger, T. (2010). Nordic family policies: constructing contexts for social work with families. In H. Forsberg & T. Kröger (Eds.), *Social work and child welfare politics : Through Nordic lenses* (pp. 11-28). Bristol, UK: Policy Press.
- Faircloth, C. (2014a). Intensive Fatherhood? The (Un)involved Dad. In E. Lee, J. Bristow, C. Faircloth & J. Macvarish (Eds.), *Parenting Culture Studies* (pp. 184-199). Basingstoke: Palgrave Macmillan UK.
- Faircloth, C. (2014b). Intensive Parenting and the Expansion of Parenting. In E. Lee, J. Bristow, C. Faircloth & J. Macvarish (Eds.), *Parenting Culture Studies* (pp. 25-50). Basingstoke: Palgrave Macmillan UK.
- Faircloth, C. (2014c). The Problem of 'Attachment': The 'Detached' Parent. In E. Lee, J. Bristow, C. Faircloth & J. Macvarish (Eds.), *Parenting culture studies* (pp. 147-164). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Familie- og kulturkomiteen. (2017-2018). *Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om endringer i folketrygdloven og kontantstøtteloven (Innfasing av tredeling av foreldrepenger m.v.) (Innst. 340 L (2017-2018))*. Retrieved from <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2017-2018/inns-201718-340/?all=true>
- Folketrygdloven. (1997). *Lov om folketrygd*. (LOV-1997-02-28-19). Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Forbat, L., & Henderson, J. (2003). "Stuck in the Middle with You": The Ethics and Process of Qualitative Research with Two People in an Intimate Relationship. *Qualitative Health Research*, 13(10), 1453-1462. doi:10.1177/1049732303255836
- Fougner, E. (2012). Fedre tar ut hele fedrekvoten - også etter at den ble utvidet til ti uker. *Arbeid og velferd*, 2012(2), 71-77.
- Fox, B. (2001). The Formative Years: How Parenthood Creates Gender*. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 38(4), 373-390. doi:10.1111/j.1755-618X.2001.tb00978.x
- Gíslason, I. V., & Símonardóttir, S. (2018). Mothering and Gender Equality in Iceland: Irreconcilable Opposites? *Social Policy & Society*, 17(3), 457-466. doi:10.1017/S1474746417000525
- Hamre, K. (2017). Fedrekvoten - mer populær enn noen gang ; fedrekvotens historiske utvikling. *Samfunnsspeilet*(1), 10-10.
- Hays, S. (1998). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.

- Helsedirektoratet. (2019). Nasjonal faglig retningslinje for spedbarnsernæring. Retrieved from <https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/spedbarnsernaering>
- Hinton, L., & Ryan, S. (2020). Interviews. In C. Pope & N. Mays (Eds.), *Qualitative Research in Health Care* (pp. 43-55). Newark, UK: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Holø, R. M., & Juva, E. S. (2019, 14. februar). Foreldre fortviler over ny permisjonsordning, NRK. Retrieved from <https://www.nrk.no/ho/foreldre-fortviler-over-ny-permisjonsordning-1.14417650>
- Jakobsen, T. (2011). Welfare Attitudes and Social Expenditure: Do Regimes Shape Public Opinion? *An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 101(3), 323-340. doi:10.1007/s11205-010-9666-8
- Kitterød, R. H., & Halrynjo, S. (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 58(03), 311-333. doi:10.18261
- Kvande, E., & Moen, L. V. (2019). Å bli uerstattelig i omsorgen og erstattelig på jobb. *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 3(05), 340-352. doi:10.18261/issn.2535-2512-2019-05-03
- Lammi-Taskula, J. (2006). Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? In A. L. Ellingsæter & A. Leira (Eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia : Gender relations in welfare states* (pp. 79-99): Policy Press.
- Lande, B., & Helleve, A. (2014). *Amming og spedbarns kosthold. Landsomfattende undersøkelse 2013*. (IS-2239). Retrieved from https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/aming-og-spedbarns-kosthold-landsomfattende-undersokelse-2013/Amming%20og%20spedbarns%20kosthold%20-%20landsomfattende%20undersokelse%202013.pdf/_/attachment/inline/008eea77-7b4f-4f7b-a6bb-7013b8817af1:da769ba163df13ab13b3d5afc64510c87b32c0f7/Amming%20og%20spedbarns%20kosthold%20-%20landsomfattende%20undersokelse%202013.pdf
- Lee, E., Bristow, J., Faircloth, C., Macvarish, J., & Furedi, F. (2014). *Parenting culture studies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Leira, A. (1998). Caring as social right: Cash for child care and daddy leave. *Social Politics*, 5(3), 362-378. doi:10.1093/sp/5.3.362
- Leira, A. (2006). Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000s. In A. L. Ellingsæter & A. Leira (Eds.), *Politicising parenthood in Scandinavia : Gender relations in welfare states* (pp. 27-51): Policy Press.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173. doi:10.1177/095892879200200301
- Magaraggia, S. (2013). Tensions between fatherhood and the social construction of masculinity in Italy. *Current Sociology*, 61(1), 76. doi:10.1177/0011392112464231
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488. doi:10.1016/S0140-6736(01)05627-6
- Maralani, V., & Stabler, S. (2018). Intensive Parenting: Fertility and Breastfeeding Duration in the United States. *Demography*, 55(5), 1681-1704. doi:10.1007/s13524-018-0710-7
- Mellor, R. M., Slaymaker, E., & Cleland, J. (2013). Recognizing and Overcoming Challenges of Couple Interview Research. *Qualitative Health Research*, 23(10), 1399-1407. doi:10.1177/1049732313506963
- NAV. (2019). Om foreldrepenger. Retrieved 09.06.19, from <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger>
- Palladino, H. (2014). The Cultural Contradictions of Fatherhood. In L. R. Ennis (Ed.), *Intensive Mothering : The Cultural Contradictions of Modern Motherhood* (pp. 280-298). Bradford, ON: Demeter Press.

- Perälä-Littunen, S. (2007). Gender Equality or Primacy of the Mother? Ambivalent Descriptions of Good Parents. *Journal of Marriage and Family*, 69(2), 341-351. doi:10.1111/j.1741-3737.2007.00369.x
- Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative Research in Counseling Psychology: A Primer on Research Paradigms and Philosophy of Science. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 126-136. doi:10.1037/0022-0167.52.2.126
- Pope, C., & Mays, N. (2020). *Qualitative Research in Health Care*. Newark, UK: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sandvik, O. (2017). Hvordan deler småbarnsforeldre på arbeidet - hjemme og ute? Retrieved 10.05.2020, from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvordan-deler-smabarnsforeldre-pa-arbeidet-hjemme-og-ute--325443>
- Schou, L. (2019). *Fornuft og følelser - En studie av mors og fars uttak av foreldrepenger*. NAV-rapport 2019: 2. Retrieved from <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/relatert-informasjon/fornuft-og-folelser-en-studie-av-mors-og-fars-uttak-av-foreldrepenger>
- Sevón, E. (2012). 'My life has changed, but his life hasn't': Making sense of the gendering of parenthood during the transition to motherhood. *Feminism & Psychology*, 22(1), 60-80. doi:10.1177/0959353511415076
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75. Retrieved from doi:10.3233/EFI-2004-22201
- Shirani, F., Henwood, K., & Coltart, C. (2012). Meeting the Challenges of Intensive Parenting Culture: Gender, Risk Management and the Moral Parent. *Sociology*, 46(1), 25-40. doi:10.1177/0038038511416169
- Stefansen, K., & Farstad, G. R. (2010). Classed parental practices in a modern welfare state: Caring for the under threes in Norway. *Critical Social Policy*, 30(1), 120-141. doi:10.1177/0261018309350811
- Thomas, E., & Magilvy, J. K. (2011). Qualitative rigor or research validity in qualitative research. *Journal for specialists in pediatric nursing : JSPN*, 16(2), 151. doi:10.1111/j.1744-6155.2011.00283.x
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851. doi:10.1177/1077800410383121
- Van Parys, H., Provoost, V., Wyverkens, E., De Sutter, P., Pennings, G., & Buysse, A. (2016). Family Communication About the Donor Conception: A Multi-Perspective Qualitative Study With Lesbian Parents and Their Children. *Qualitative Health Research*, 26(14), 1998-2008. doi:10.1177/1049732315606684
- Wall, G. (2010). Mothers' experiences with intensive parenting and brain development discourse. *Women's Studies International Forum*, 33(3), 253-263. doi:10.1016/j.wsif.2010.02.019
- Østbakken, K. M., Halrynjo, S., & Kitterød, R. H. (2018). *Foreldrepermisjon og likestilling : Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme*. (15). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Retrieved from <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2572935>

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvordan erfarer førstegangsforeldre permisjonsordningen fra 01. juli 2018?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke erfaringer førstegangsforeldre gjør seg når de benytter seg av den nye foreldrepermisjonsordningen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Kort om prosjektet

Mitt navn er Anna Kristense Lund og jeg er student på masterprogrammet i barnevern på Universitetet i Bergen. Mitt masterprosjekt vil handle om den nye foreldrepermisjonsordningen fra perspektivet til foreldre som har benyttet seg av den. Gjennom dette prosjektet ønsker jeg å høre fra dere som bruker eller har brukt ordningen, for å få et innblikk i deres opplevelser av den. Problemstillingen er: *Hvordan erfarer førstegangsforeldre permisjonsordningen fra 01. juli 2018?* I tillegg undersøker jeg tre underspørsmål: 1) Hvilke praktiske implikasjoner har ordningen for organisering av familielivet?, 2) Hvilke refleksjoner gjør foreldre seg med hensyn til ny permisjonsordning og barns behov?, 3) Hvilken betydning har den nye ordningen hatt for opplevelsen av å være mor og far?. Jeg bruker kvalitativ metode og for å undersøke temaet vil jeg gjøre intervjuer med 5-6 foreldrepar.

Ansvar for prosjektet

Universitetet i Bergen er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet. I samarbeid med meg er veileder Ragnhild Hollekim ved Hemil-senteret, Universitetet i Bergen, ansvarlig for forskningsprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Siden denne ordningen fremdeles er ganske ny finnes det foreløpig lite informasjon om hvordan den fungerer i praksis. Derfor er jeg interessert i å høre om dine opplevelser, tanker og refleksjoner rundt ordningen. Ved å delta i studien sørger du for at vi får viktig kunnskap om dette temaet. Du som er førstegangsforelder og har benyttet deg av den nye foreldrepermisjonsordningen er en god kandidat til prosjektet. Likevel kan foreldre som har benyttet seg av ny ordning, men har barn fra før også være aktuelle. Med bakgrunn i prosjektets problemstilling er heterofile foreldrepar hvor mor har født ett barn passende informanter. Informanter rekrutteres ved henvendelser til møtesteder for nybakte foreldre, som barselgrupper og babysang og ved snøballmetoden (foreldre rekrutterer hverandre).

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du deltar i prosjektet innebærer det at du stiller til et intervju sammen med partneren din. Intervjuet vil ta omtrent 30 til 45 minutter og dere vil bli spurt om refleksjoner rundt permisjonsordningens praktiske implikasjoner, barns behov og opplevelsen av foreldreskap. Hvor intervjuet finner sted avtaler vi etter hva som passer for dere. Siden ett av temaene er barns behov betyr det at du vil fortelle om barnet ditt, men ingen sensitiv informasjon vil bli etterspurt. Intervjuet vil tas opp på lydopptaker og det blir tatt notater underveis.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dette kan gjøres verbalt eller skriftlig.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er jeg og veileder i prosjektet som vil ha tilgang til datamaterialet. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Opptak og transkripsjon vil oppbevares innelåst. Du vil ikke kunne gjenkjennes i masteroppgaven og

ingen sensitiv informasjon vil bli etterspurt. Datamaterialet som blir samlet inn vil bli behandlet og lagret på en sikker måte på Universitet i Bergen sin forskningsserver.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31.12.2020. Universitetet i Bergen vil imidlertid oppbevare datamateriell anonymisert fram mot 31.12.2025, og dette kan bli brukt til fremtidig forskning. Etter dette vil all datamateriell tilknyttet dette prosjektet slettes permanent.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Bergen ved førsteamanuensis Ragnhild Hollekim. E-post: ragnhild.hollekim@uib.no. Telefonnr: 41470997.
- Student Anna Kristense Lund. E-post: Anna.K.Lund@student.uib.no. Telefonnr: 90635601.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.
- UiBs personvernombud: Janecke Helene Veim. E-post: janecke.veim@uib.no
Telefon: 55 58 20 29

Med vennlig hilsen

Ragnhild Hollekim

Prosjektansvarlig

(Forsker/veileder)

Anna Kristense Lund

Student, masterprogram i Barnevern

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Hvordan erfarer førstegangsførelde permisjonsordningen fra 01. juli 2018?*»

- *Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, desember 2020*
- *Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta.*

(Signert av prosjektdeltaker + dato) / Send signert samtykkeskjema på e-post til Anna Kristense Lund

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide

Introduksjonsspørsmål

Hvor gammelt er barnet (barna) deres?

Hvor lenge har du/dere vært i permisjon?

Har begge hatt/begynt på deres del av permisjonen?

Fortell om diskusjonen dere hadde i forkant av permisjonstiden. Hvilke forventinger hadde dere?

Tema 1: Praktiske aspekter

Var dere kjent med gjeldende permisjonsordning før du ble gravid? Ble du gravid før endringene i permisjonsordningen ble innført?

Fortell om hvordan dere organiserer permisjonstiden.

Har dere benyttet dere av hele mødre- og fedrekvoten?

Har en av dere eller begge utvidet permisjonstiden med ferie og/eller ubetalt permisjon?

- Hvis ja, fortell om hvorfor dere valgte å gjøre det.

Hvordan har dere fordelt fellesperioden?

Hva har permisjonsordningen betydd for det praktiske arbeidet i hjemmet? / Hvordan fordeler dere husarbeid nå som dere er i permisjon? Har det endret seg etter at dere fikk barn?

Har dere benyttet dere av ammefri på mors jobb? Har dere tenkt å bruke det når mor begynner på jobb igjen?

- Hvorfor/hvorfor ikke?

Tema 2: Barnets behov

Beskriv hvordan det er å være barn i den nye foreldrepengeordningen.

- Hva er bra?
- Hva kan være utfordrende?

Ivaretar denne ordningen barns behov/er ordningen til barnets beste? Har dere merket det på barnet deres?

Tema 3: Opplevelse av foreldreskap

Hvordan opplevde dere å bli mor og far (igjen)? Forventninger fra andre? Venner, familie, helsestasjon?

- (Var det noe som var annerledes enn med tidligere ordning?)

Hvordan opplever du morsrollen/farsrollen? Opplever dere at det er forskjell på rollene deres?

- Var noe annerledes denne gangen?

Fortell om det å være forelder og arbeidstaker. Fortell om når du sa til arbeidsgiver at du skulle i permisjon. Hvordan gikk den samtalen? Forhandlinger? Gikk det greit å løse det i praksis?

Har permisjonsordningen hatt betydning for hvordan morsrollen/farsrollen har blitt?

- Er det annerledes denne gangen?

Avslutning

Er det noe du/dere ville endret med foreldrepermisjonsordningen?

Hvordan ville foreldrepermisjonsordningen se ut hvis dere fikk bestemme?

Har dere noe å legge til?

Vedlegg 3: Kvittering fra NSD

NSD Personvern

05.07.2019 08:57

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 159292 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 05.07.2019. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

Dersom du benytter en databehandler i prosjektet må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: [55 58 21 17](tel:55582117) (tast 1)