

Der arbeidslivet møter familielivet.

*En kvalitativ studie om hvordan en bedrifts fleksible ordninger
fungerer for mødre og fedre i det grenseløse arbeidslivet.*

Gry Cecilie Høiland



Masteroppgave

Sosiologisk Institutt

UNIVERSITETET I BERGEN

Høsten 2008

Til Mamma.

*Du heiet på meg da jeg startet,
men du fikk ikke se at jeg kom i mål.*

Jeg savner deg hver dag!

Sammendrag

Denne studien tar for seg hvordan en bedrifts fleksible, familiepolitiske ordninger fungerer for mødre og fedre i et det nye arbeidslivet. Mer spesifikt er dette en kvalitativ analyse av hvorvidt bedriftens fleksible ordninger hjelper arbeidstakerne å unngå tids- og belastningskonflikter mellom arbeids- og familiearenaene (Holt og Thaulow 1995). Da jeg startet dette prosjektet, hadde jeg ingen klar problemstilling og heller ingen konkrete teoretiske perspektiver eller begreper jeg ønsket å bruke i analysen. Min innfallsvinkel ble å ha en teoriåpenhet og en kontinuerlig dialog med empirien fra intervjuene, og dette førte til at analysen ble til en prosess som løp gjennom hele mitt arbeid med oppgaven (Christensen 1998, Glaser 1978, Glaser og Strauss 1967).

Jeg tok utgangspunkt i det vi i vår kultur gjerne vil betegne som ”vellykkede” mennesker med grei økonomi, friske barn, høyere utdanning og fast ansettelse i en profilert familievennlig bedrift, og med spennende og utfordrende arbeidsoppgaver. Bedriften tilbyr hjemmekontor med pc og mobiltelefon; mulighet for å jobbe deltid; og fleksitid med mulighet for avspasering. Tilsynelatende ligger alt til rette for at informantene skulle oppleve en god balanse mellom familie- og arbeidslivet. Jeg finner imidlertid at nettopp fleksibiliteten har sin pris, selv om den har ord på seg for å være attraktiv og familievennlig i det nye arbeidslivet.

Ved å analysere informantenes arbeidsvilkår og idealene som representeres i de formelle og uformelle arbeidskontraktene, og ved å analysere de ulike familiepraksisene og idealene til foreldrerollen som informantene gir uttrykk for, finner jeg at de fleksible ordningene oppleves som familievennlige av noen informanter, mens ordningene oppleves belastende av andre. Jeg valgte å dele informantene inn i tre grupper som skiller dem i forhold til deres handlingsrom i familie- og arbeidsliv, og i forhold til deres idealer på de to arenaene. I analysekapitlene viser jeg hvordan ”hovedforsørgeren”, ”dobbeltarbeideren” og den ”senmoderne” arbeidstakeren har ulike arbeidsvilkår, arbeidsideal og familieideal, og hvordan overensstemmelsen mellom disse har stor betydning for hvor familievennlige bedriftens ulike familiepolitiske ordninger oppleves av den enkelte.

Antall ord i hovedteksten: 32 792.

Forord

En lang prosess er over!

Jeg ønsker å rette en inderlig takk til min kjære veileder Kari Wærness, som har vært en klippe gjennom disse tre stormfulle årene det har tatt meg å komme i mål med oppgaven. Din personlige varme og åpenhet, din fleksibilitet og forståelse, og ikke minst din utømmelige kilde av faglig innsikt, har vært til avgjørende støtte for meg!

Jeg vil også takke alle informantene og personalavdelingen ved Bedriften for dyrebar tid, viktig innsikt og mye tålmodighet. Uten dere, hadde denne oppgaven ikke vært mulig.

Tusen takk til Pappa og Rebecca for verdifull rettleasing og støtte, og hjertelig takk til Bestemor og Beste for barnepass når det sto på som verst. Og så må jeg selvfølgelig takke min kjære Rafael og mine to deilige barn, Adrian og Linnea, for inspirasjonen, tålmodigheten og tiden dere ga meg til å endelig fullføre ”boka”.

Stavanger, 30.10.2008

Innhold

SAMMENDRAG	3
FORORD	4
INNHold	5
1. INNLEDNING	9
1.1 DET "NYE" ARBEIDSLIVET OG DET "NYE" FAMILIELIVET	10
1.2 NYERE PERSPEKTIV PÅ BALANSEN MELLOM ARBEIDSTID OG FAMILIETID.	12
1.2.1 <i>Forførende arbeid og høyt utdannede arbeidstakere.</i>	12
1.2.2 <i>Grenseløse oppgaver og grådige organisasjoner.</i>	13
1.3 PROBLEMSTILLING	15
1.3.1 <i>Familievennlighet, belastningskonflikter og tidskonflikter.</i>	16
1.3.2 <i>Problemstillingen</i>	17
1.4 OPPGAVENS GANG.	18
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER OG BEGREPER.....	19
2.1 ARBEIDSVILKÅR: ARBEIDSTID OG ARBEIDSKONTRAKTER.....	19
2.1.1 <i>Lønnskontrakten</i>	19
2.1.2 <i>Steds- og tidsdimensjonen i arbeidskontrakten og ulike tidskulturer.</i>	20
2.1.3 <i>Uformelle arbeidskontrakter</i>	23
2.2 ARBEIDS- OG FAMILIELIVETS NORMER I ENDRING.	24
2.2.1 <i>Den "nye" arbeidstakeren: individualisering og selvrealisering</i>	24
2.2.2 <i>Familiemodeller og foreldreroller i endring.</i>	25
3. FORSKNINGSPROESSEN	28
3.1 VALG AV METODE OG DATAGRUNNLAGET.	28

3.2	UTVELGELSE AV INFORMANTER.....	29
3.3	INTERVJUPROESSEN.....	31
3.4	TRANSKRIBERING AV INTERVJUENE.....	34
3.5	ANALYSEN SOM EN PROSESS.....	34
3.5.1	<i>Analysen i intervju-, transkriberings-, og rapporteringsprosessen.....</i>	<i>35</i>
3.5.2	<i>Begrepsdannelse og kategorisering.....</i>	<i>36</i>
3.6	METODISKE REFLEKSJONER.....	37
3.6.1	<i>Min rolle som forsker.....</i>	<i>37</i>
3.6.2	<i>Troverdighet, gyldighet og generaliserbarhet.....</i>	<i>38</i>
4.	PRESENTASJON AV BEDRIFTEN OG INFORMANTENE.....	41
4.1	BEDRIFTEN I UNDERSØKELSEN: FLEKS AS.....	41
4.2	FLEKSIBLE ARBEIDSORDNINGER I FLEKS AS.....	41
4.2.1	<i>Arbeidstid, fleksitid og redusert arbeidstid.....</i>	<i>43</i>
4.2.2	<i>Fjernarbeid, hjemmekontor og mobiltelefon.....</i>	<i>44</i>
4.3	AVLØNNINGSORDNINGER.....	45
4.4	PRESENTASJON AV INFORMANTENE.....	46
4.5	EN KORT PRESENTASJON AV DE KONSTRUERTE PROFILENE.....	47
5.	ARBEIDSLIVETS RAMMER: ARBEIDSKONTRAKTER OG ROLLEFORVENTNINGER.	49
5.1	"HOVEDFORSØRGERENS" ARBEIDSLIV OG ARBEIDSTAKERIDEALER.....	49
5.2	"DOBBELTARBEIDERENS" ARBEIDSLIV OG ARBEIDSTAKERIDEALER.....	53
5.3	DEN "SENMODERNE" ARBEIDSTAKERS ARBEIDSLIV OG ARBEIDSTAKERIDEALER.....	56
5.4	SAMMENDRAG: DE TRE PROFILENE I ARBEIDSLIVETS RAMMER.....	60

6.	FAMILIELIVETS RAMMER OG ROLLEFORVENTNINGER.....	62
6.1	”HOVEDFORSØRGERENS” FAMILIELIV OG FAMILIEIDEALER.	63
6.2	”DOBBELTARBEIDERENS” FAMILIELIV OG FAMILIEIDEALER.....	66
6.3	DEN ”SENMODERNE ARBEIDSTAKERENS” FAMILIELIV OG FAMILIEIDEALER.	69
6.4	SAMMENDRAG: DE TRE PROFILENE OG ET KJØNNET FAMILIELIV.....	73
7.	FAMILIEVENNLIGE FLEKSIBLE ORDNINGER?	75
7.1	DELTID BLIR MERTID.....	75
7.2	DET GRENSELØSE ARBEIDSLIVET: HJEMMEKONTOR, MOBILTELEFON OG FLEKSIBEL ARBEIDSTID.	78
7.2.1	”Hovedforsørgeren”: Klar grense mellom familie- og arbeidsliv.	79
7.2.2	”Dobbeltarbeideren”: ”Jeg kan slite meg ut fordi jeg er litt for tilgjengelig.”	80
7.2.3	Den ”senmoderne”: ”Jeg jobber veldig mye, men jeg jobber rundt familien.”	82
7.3	HVOR FAMILIEVENNLIGE ER DE FLEKSIBLE ORDNINGENE FOR DE ULIKE PROFILENE?	86
8.	AVSLUTNING: FLEKSIBILITET OG IDEALER.....	90
8.1	FLEKSIBILITET OG FAMILIEVENNLIGHET I ARBEIDSLIVET.	90
8.1.1	<i>Fleksitid, avspasering og fleksibel arbeidstid til fordel for noen.....</i>	<i>91</i>
8.1.2	<i>Hjemmekontor som familievennlig?.....</i>	<i>92</i>
8.1.3	<i>Mobiltelefon og hjemme-pc – virkemidler for kontroll.</i>	<i>93</i>
8.1.4	<i>Redusert lønn, men ikke reduserte arbeidsoppgaver.</i>	<i>93</i>
8.1.5	<i>Fleksibilitetens pris.</i>	<i>94</i>
8.2	IDEALER OG ROLLEFORVENTNINGER I ENDRING I FAMILIE- OG ARBEIDSLIV.	94
8.2.1	<i>Kvinneidealer i endring.</i>	<i>95</i>
8.2.2	<i>Mannsidealer i endring.....</i>	<i>97</i>
8.2.3	<i>Det fleksible arbeidslivet – et kjønnnet arbeidsliv.</i>	<i>98</i>

LITTERATURLISTE	101
KILDER FRA INTERNETT.....	107
APPENDIKS A	108
APPENDIKS B.....	110
APPENDIKS C	114

1. INNLEDNING

Hva skal til for at yrkesaktive foreldre kan oppnå en god balanse mellom familie- og arbeidsliv? Er det mulig å både strekke til i en spennende og utfordrende jobbsituasjon, og samtidig ha et bekvemt familieliv som er godt for både barn og foreldre i dagens samfunn? Vi hører stadig i mediedebatten om småbarnsfamiliens tidsklemmeproblematikk, og om arbeidslivets harde krav. I overgangen fra industrisamfunnet til kunnskapssamfunnet har det skjedd viktige endringer i arbeidslivet. Sammen med den springende utviklingen på teknologifronten har arbeidsvilkårene i en del av arbeidsmarkedet blitt endret, med fleksibilitet som et av de store slagordene (Kvande og Rasmussen 2007, Rasmussen 2005). Begrepet ”det nye arbeidslivet” har i løpet av det siste tiåret vært omdiskutert, men det er nå vanlig at det blir brukt om en spesifikk type arbeidsorganisasjoner og en spesifikk type arbeid, ”nemlig forretningsmessig tjenesteytende virksomhet med høye krav til kompetanse” (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007:169). Dessuten har den markante inntreden av kvinner og mødre i arbeidslivet og på universitetene medført viktige endringer også i familielivet (Syltevik og Wærness 2004, Frønes og Brusdal 2000, Knudsen og Wærness 1996). I dette prosjektet tar jeg utgangspunkt i en gruppe arbeidstakere som er i mindretall i den norske arbeidsstokken. De jobber i en arbeidsorganisasjon som kan regnes for å være del av ”det nye arbeidslivet”. Som en konsekvens av kvinnenenes økende deltakelse i arbeidsmarkedet har de fleste opplevd endringer i familielivet i forhold til hvordan de selv vokste opp. Informantene mine har høyere utdanning, de har en fleksibel arbeidssituasjon der de jobber med spennende og selvstendige arbeidsoppgaver i en bedrift som profilerer seg som familievennlig. De har friske barn, god tilgang til barnehage og skolefritidsordning, gode transportmuligheter til arbeidsplassen, en sunn økonomi, og tilfredsstillende familieforhold. De er med andre ord det vi i vår kultur vil kalle privilegerte og vellykkede. Tilsynelatende ligger alt til rette for at de skulle klare å balansere kravene mellom familie- og arbeidsliv på en god måte. Jeg finner imidlertid ut at nettopp fleksibiliteten, som verdsettes så høyt i ”det nye arbeidslivet” og har ord på seg for å være attraktiv og familievennlig, har sin pris.

1.1 Det ”nye” arbeidslivet og det ”nye” familielivet.

Forskningslitteraturen omtaler et skifte fra industrisamfunnets tradisjonelle og byråkratiske arbeidsorganisasjoner, til det postindustrielle informasjons- og kunnskapssamfunnets konkurranseutsatte og fleksible arbeidsorganisasjoner (Ellingsæter og Solheim 2002). Den industrielle kapitalismens tradisjonelle arbeidsorganisasjoner er kjent for sine byråkratiske og lite omstillingsdyktige organisasjonsstrukturer og rigide arbeidstidsorganiseringer. Samtidens senmoderne kunnskaps- og informasjonssamfunn og dets globalisering og kontinuerlige endringskrav, har bidratt til økt fokus på arbeidsorganisasjonenes fleksibilitet, lærings- og omstillingsevne. Nyere organisasjonslitteratur retter søkelyset mot organisasjonsstrukturer som skal imøtekomme det ”nye” markedet, og arbeidsorganisasjoner i mange av næringslivets sektorer har gjennomgått omfattende omstruktureringer (Thompson og McHugh 2002, Levin og Klev 2002). Kunnskap og kompetanse har, i enkelte sektorer, gått fra å være en produksjonsfaktor til å bli verdiskapningen i seg selv. Arbeidstakerens kompetanse og kunnskap er blitt viktig kapital for virksomheten, og den enkelte medarbeideren kan i noen tilfeller bli uunnværlig (Solheim 2001:438). Når arbeidstakeren i disse stillingene selv besitter nøkkelen til produktet, påvirkes lønnsarbeidets tidsorganisering, og bidrar kanskje også til endringer i maktrelasjonene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Ellingsæter 2002). Dette ”nye” arbeidslivets¹ organisering og effektiviseringen av arbeidet gir økt fleksibilitet, delegert prosess- og resultatansvar, og utviklingsmuligheter for høyt utdannede arbeidstakere. Og det er nettopp denne fleksibiliteten og ansvaret for egen arbeidssituasjon som sies å være attraktivt og familievennlig for dem som er privilegerte nok til å ansettes med slike arbeidskontrakter (Ellingsæter 2002).

I familielivet har det også skjedd viktige endringer² de siste tiårene. Frønes og Brusdal (2000) henviser til ”den stille kjønnsrevolusjon”: at kvinner i stor grad har tatt plass i kunnskapssamfunnet gjennom økende satsing på utdanning, og at dette har ført til kvinnens sterke inntreden i yrkeslivet. En av de viktigste konsekvensene for familien er skiftet fra en

¹ For enkelthetskyld utelater jeg heretter anførselstegn når jeg omtaler det nye arbeidslivet.

² Siden dette prosjektet fokuserer på familier bestående av heterofile ektefeller med egne barn, er det ikke relevant å omtale endringer i familieformasjoner som blant annet er et resultat av et økt antall skillsmisser og seriemonogami.

tradisjonell familiemodell, der far var forsørger og mor var omsørger (Johansen 2007), til en sterk økning i toinntektsfamilier, der både mor og far, i ulik grad, har inntektsgivende arbeid. Blant toinntektsfamiliene finner vi for det første en "halvannenforsørger-modell" der far jobber fullt og er hovedforsørger, mens mor jobber deltid og er hovedomsørger (Syltevik og Wærness 2004, Kitterød 2007); og for det andre en karrierefamiliemodell der både far og mor jobber fullt, og derved deler på forsørger- og (i ulik grad) omsørgerrollene. Økningen av toinntektsfamilier har følgelig også ført til at en betydelig del av barneomsorgen er flyttet ut av familien, til institusjoner som barnehager og skolefritidsordninger. Som et resultat av fremveksten av ulike familiemodeller, er idealer og normer rundt både farsrollen, morsrollen og foreldrenes likestilling, i endring (Syltevik 2000, Syltevik og Wærness 2004, Ellingsæter 2005a).

Ellingsæter (2004:134) viser til strukturelle endringer de siste tiårene som gjør at "den mest aktive delen av yrkesløpet faller sammen med de årene av livet hvor familien krever mest". Arbeidsbelastningen blir stor når en både skal "gjøre" karriere og familie samtidig. Arbeidslivslitteratur omtaler dagens høyt utdannede arbeidstakere som målbevisste og ambisiøse på arbeidsfronten, men at også tiden sammen med familien og barna regnes som viktig (Colbjørnsen 2003, Filstad, Hildebrandt og Rishøj 2005, Kvande og Rasmussen 2007). Forskere finner tydelige tendenser til lengre arbeidsdager blant høyt utdannede småbarnsforeldre i Norge, noe som uunngåelig medfører en tidskonflikt mellom arbeids- og familielivet (Rasmussen 2002:399). Fleksibiliteten som de teknologiske mulighetene og den individualiserte ansvarsgivningen i arbeidslivet tildeler, skulle gi foreldre en god mulighet til å balansere arbeids- og familielivet slik de selv ønsker. I hvilken grad er dette realiteten, og for hvem?

1.2 Nyere perspektiv på balansen mellom arbeidstid og familietid.³

Parallelt med endringene i arbeids- og familieinstitusjonene de siste tiårene, har problemstillinger om balansen mellom arbeids- og familielivet blitt viet en økende interesse innen samfunnsforskningen. Viktige tema er kjønnsdimensjoner og likestilling i familie- og arbeidslivet (Ellingsæter 2002, Kvande og Rasmussen 2007, Rasmussen 2002), de norske velferdsordningenes virkning på likestillingen i arbeidslivet og familielivet (Brandth og Kvande 1996, Ellingsæter og Leira 2004, Bungum og Kvande 2005), og tidsbruk og tidskulturer som en viktig dimensjon i forståelsen av konflikten mellom arbeids- og familielivet (Ellingsæter 2002, Epstein, Seron, Oglensky og Saute 1999, Hochschild 1997, Kvande og Rasmussen 2007). Et viktig funn er at høyt utdannede foreldre i det nye arbeidslivet har en tendens til å jobbe mye, enda de gir uttrykk for at de ønsker å jobbe mindre for å ha mer tid til familien (Ellingsæter 2005, Kitterød 1998, 2002, 2005,). Det har blitt tatt i bruk ulike perspektiver for å forklare denne tendensen. Det finnes både forklaringer som fokuserer på egenskaper ved arbeidstakeren, og forklaringer hvor det fokuseres på strukturelle rammer på arbeidsplassen. Jeg skal gi et innblikk i begge disse perspektivene.

1.2.1 Forførende arbeid og høyt utdannede arbeidstakere.

En innfallsvinkel til hvorfor arbeidet ofte vinner over familietid blant høyt utdannede småbarnsforeldre i fleksible yrker, tar utgangspunkt i at foreldrene velger å prioritere tid på jobb over tid med familien. Fleksible bedrifter med typiske trekk av det nye arbeidslivet er avhengig av høyt utdannet og spesialisert arbeidskraft. Disse arbeidstakerne har ofte gjennomgått en lang identitetsskapende utdanning og ”yrkessosialisering” (Sørensen 1999:66). Det å holde seg på høyden faglig blir for de fleste sett på som deres personlige interesse og valg og således en del av selvrealiseringsprosjektet til den enkelte (Rasmussen

³ I dette avsnittet har jeg bearbeidet deler av mitt essay: ”Småbarnforeldres tidsbruk mellom arbeid og familie, belyst fra aktør- og strukturperspektiv.” som jeg skrev i forbindelse med kurset SOS 309 *Endringer i arbeidslivets organisering* ved UiB våren 2005.

2002). Når arbeidsorganisasjonene gir de ansatte lærings- og utviklingsmuligheter, oppleves det som attraktivt. Å samtidig få mulighet til å delta i organisasjonens utvikling, kan for mange føles som forførende. Selv om disse arbeidstakerne tilsynelatende gis mulighet til å bruke mer tid med familien gjennom tiltak som fleksible arbeidstider og hjemmekontor, sies det at de har vanskelig for å legge vekk arbeidet. Sørensen (1999) introduserer begrepet ”honningfella” for å betegne en situasjon hvor arbeidslysten er så stor at det blir vanskelig å sette grenser for hvor mye tid en skal bruke på arbeidsoppgavene. Sørensen (2003) sier videre at siden arbeidsgiveren ikke setter noen grenser, men tvert imot oppmuntrer til at man arbeider så mye man kan klare, er det enda vanskeligere for medarbeideren selv å begrense seg. Arbeidet blir så forførende at arbeidstakeren ser på jobben som en del av sin egen selvrealisering, som arenaen hvor hun/han virkelig får utfolde og utvikle seg. Skillet mellom jobb og fritid blir uklart og grenseløst, og arbeidet vinner over tid med familien.

I boka *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, viser Hochschild (1997) blant annet hvordan stresset hjemme i familien (som er en følge av at begge foreldrene jobber fulltid) og det forførende arbeidet på jobben, gjør at foreldrene ønsker og velger å prioritere tid til arbeidet over tid til familien. På arbeidsplassen har de sine venner og, i motsetning til hjemme hvor deres ytelser blir tatt for gitt, føler de at deres egenskaper blir satt pris på. Slik får hjemmet karakter som arbeidsplass, og arbeidsplassen får karakter som hjem. Grensene mellom hva som er arbeid og hva som er fritid, viskes ut eller byttes om. Selv om dette er en studie som er utført i USA, hvor arbeidsvilkår og kultur er vesentlig ulik fra de fleste virksomheter i Norge, er denne, sammen med arbeidets selvrealiserende karakter, en aktuell forklaring i den norske litteraturen på foreldres tidsprioriteringer mellom jobb og familie.

1.2.2 Grenseløse oppgaver og grådige organisasjoner.

Richard Sennetts bok, *”The corrosion of character”* (1998), skildrer blant annet hvordan samtidens fleksible arbeidsliv har en negativ innvirkning på arbeidstakerens tid med familien. Sennett argumenterer for at oppgjøret med rutinearbeidet og samtidens økende fleksibilitet ikke har gitt reell frihet, men i stedet en situasjon der jobbens varighet blir usikker, der en konstant må være tilgjengelig og alltid forberedt på å bryte med fortiden. For å forbli en

attraktiv arbeidskraft, må en kontinuerlig holde seg faglig oppdatert, og arbeidsoppgavene blir så tidskrevende at de ikke er mulige å kombinere med et fullgodt familieliv. Selv om også Sennetts arbeid er basert på amerikanske tilstander, og har blitt kritisert for å bare fokusere på det negative ved det nye arbeidslivet (Filstad et al 2005), belyser hans bidrag likevel en viktig side ved fleksibiliteten også i Norge. Arbeidsorganisasjonene i det nye arbeidslivet blir ofte betegnet som grådige organisasjoner (Coser 1974, Rasmussen 2002, Sørensen 1999, 2003). Arbeidsorganisering i fleksible tidsregimer gir nye muligheter for arbeidstakeren samtidig som kravene til arbeidstakeren øker og arbeidsoppgavene lett blir altoppslukende. Særlig de ”beste” og mest attraktive jobbene ser ut til å være de mest tidskrevende” (Rasmussen 2002:399). En konsekvens av det Ellingsæter (2002) kaller høy tidssuverenitet, der arbeidsgiver belønner selve arbeidsresultatet og ikke nødvendigvis tiden som er brukt, er at ansvaret for hvor mye tid som skal legges i arbeidet, hviler på arbeidstakeren. Når det er arbeidstakeren selv som har ansvaret for arbeidsprosessen, samtidig som han står ansvarlig for det endelige resultatet av innsatsen, blir følgen lett at arbeidsoppgavene blir grådige, grenseløse og tidskrevende.

Rasmussen (2002) argumenterer for at kjønnede maktstrukturer i økende grad i dette senmoderne, likestilte samfunnet, skjules bak individenes personlig valg. Sammen med resultatansvaret for arbeidsoppgavene, får arbeidstakeren ansvar for tidsbruken i arbeidet. Faglig oppdatering, tid til rekreasjon og tid til omsorg for familien blir den enkeltes personlige ansvar. Når ”*den kjønnede understrukturen* i samfunnet som er basert på et *skille mellom produksjon og reproduksjon* og en underordning av reproduksjon” blir usynliggjort som strukturell makt, fremstår de kjønnede mønstrene i det nye arbeidslivet som kvinners og menns private valg (2002:393 forfatterens egen utheving).

Bungum, Brandth og Kvande (2001) viser at ulike arbeidsvilkår i bedriftene legger viktige premisser for muligheten foreldre har til å balansere arbeids- og familieliv. Deres casestudie, som undersøker kontantstøttens konsekvenser på ulike arbeidsplasser, konkluderer med at foreldre i grenseløse og forførende arbeidsorganisasjoner har spesielt begrenset mulighet til benytte kontantstøtten for å jobbe mindre og få mer tid med barna. Flexibiliteten og ansvaret til å utføre prosjekter innen en viss tidsfrist, men uten klare rammer for når og hvordan, medfører at ”deltid blir mertid”; at de som jobber deltid faktisk gjør en heltids innsats, men for en redusert lønn (Lauritzen 2001). I følge Bungum m. fl. vil denne gruppen foreldre derfor ikke kunne ”bruke” kontantstøtten til å få mer tid med barna, ettersom

arbeidsoppgavene legger sterke begrensninger på å redusere den faktiske arbeidstiden. Paradoksalt er det dermed foreldre i arbeidsorganisasjoner i fleksible tidsregimer, som opplever den sterkeste tidsklemma; at de verken strekker til i forhold til jobb eller familie (Bungum m. fl. 2001).

For småbarnsforeldre som har grenseløse oppgaver og jobber i grådige organisasjoner, er behovet, i følge Bungum og Kvande (2005, 2005a), først og fremst grenser og reguleringer som gir dem legitimitet til å være sammen med barna, ikke fleksible ordninger som fører til at jobben må prioriteres først. Ordninger, slik som kontantstøtte og tidskonto, som har til formål å være så fleksible at de lett skal kunne kombineres med yrkesaktivitet, blir sjelden brukt til å få mindre tid fra jobben. Velferdsordninger som er lite elastiske, som fødselspermisjon og fedre kvote, blir hyppig brukt til å korte ned på arbeidstiden. Bungum og Kvande mener at dette er fordi tidskulturer og normer på arbeidsplassen gjør det vanskelig å ta i bruk ordninger som ikke er ”påtvunget”. Derimot blir ordninger som en må bruke for ikke å miste, til normative rettigheter, og derfor mye lettere for foreldre å rettferdiggjøre overfor sjefen.

Forskning om de norske familiepolitiske velferdsordningenes virkning på arbeids- og familieliv, gir oss viktige innblikk i hvordan arbeidsvilkår påvirker foreldres mulighet til å balansere tid på arbeid med tid med familien. Dette prosjektet tar ikke utgangspunkt i velferdstiltakene, men i arbeidsorganisatoriske tiltak som, ved siden av effektivitetseffekten, har til hensikt å gjøre det lettere å kombinere arbeidslivet med privatlivet for arbeidstakerne i bedriften.

1.3 Problemstilling

Målet med prosjektet var i utgangspunktet å undersøke hvordan det å kombinere arbeids- og familieliv fungerer for foreldre i fleksible stillinger. Problemstillingen jeg til slutt endte opp med har vokst frem i løpet av analyseprosessen (jf. metodekapittelet). Jeg starter med å diskutere noen sentrale begreper som er viktige for problemstillingen, og deretter utdyper jeg selve problemstillingen.

1.3.1 Familievennlighet, belastningskonflikter og tidskonflikter.

Jeg tar utgangspunkt i at begrepet *familievennlig* defineres ut fra familiens gjeldende behov. Det er en vanlig tankegang at bedriftens behov for tid og arbeidskraft kommer i konflikt med familiens behov for tid og omsorg. To viktige former for konflikter mellom arbeids- og familielivet er belastningskonflikter og tidskonflikter (Holt og Thaulow 1995).

Belastningskonflikter oppstår når arbeidslivet "smitter" over på familielivet. Når arbeidstaker har resultatansvar for jobben hun gjør, kan det være vanskelig å legge arbeidsrollen fra seg når hun går hjem, og grensene mellom de to arenaene flyter inn i hverandre. Belastningskonflikter kan i verste fall føre til utbrenthet (Vinsrygg 2003). Familievennlighet kan her forstås som muligheten til å legge fra seg arbeidsrelatert stress og arbeidsoppgaver generelt, og i stedet være emosjonelt og mentalt tilstede i familielivet.

Tidskonflikter oppstår fordi tiden arbeidstaker bruker i arbeidslivet utelukker samtidig tid med familien (Holt og Thaulow 1995). *Mer tid* med familien er dermed en vanlig tanke bak familievennlighet. Siden inntektsgivende arbeid er en nødvendighet for de fleste, er likevel en mer aktuell definisjon av familievennlighet i arbeidslivet, den muligheten bedriften gir sine arbeidstakere til å rent praktisk og tidsmessig kunne kombinere familie- og arbeidslivet. Høy grad av tidssuverenitet, det å kunne bestemme over sin egen tidsbruk (Ellingsæter 2002), bør gjøre det mulig for arbeidstakeren å ta familievennlige valg i en hektisk hverdag. For å betegnes som familievennlig, må arbeidstiden kunne justeres til å passe de tidsmessige kravene som andre samfunnsinstitusjoner pålegger familieinstitusjonen; slik som barnehagens og skolefritidsordningens åpningstider, skolens ferier og åpningstider, og fritidsaktiviteters møtetidspunkter (Holt og Thaulow 1995). Samtidig er familiens indre liv en tidskrevende arena, der det må settes av tid både til husarbeid, omsorgsarbeid og det generelle overblikket som behøves for å få familielivet til å gå rundt.

En bedrift kan dermed omtales som *familievennlig* om den tilbyr sine ansatte ulike personalordninger som gir dem muligheten til å unngå tidskonflikter og belastningskonflikter i familielivet.

1.3.2 Problemstillingen

Min oppgave er ikke å avgjøre om bedriften er en familievennlig bedrift, men heller å avgjøre om personalordningene, som blant annet er opprettet i familievennlighetens navn, oppleves som familievennlige av dem de er rettet mot. Personalordningene jeg undersøker er i hovedsak basert på fleksibilitet. Jeg benytter derfor begrepet *fleksible ordninger* om de ordningene som bedriften i utgangspunktet regner som familievennlige. *Spørsmålet blir derfor om disse fleksible ordningene hjelper informantene å unngå tids- og belastningskonflikter i møtet mellom familie- og arbeidslivet, og hvorfor ordningene oppleves som familievennlige av noen informanter, mens de samme ordningene oppleves belastende av andre?*

For å svare på dette vil jeg belyse følgende:

1. Jeg fant at en god måte å få et innblikk i eventuelle *tidskonflikter* mellom arbeids- og familielivet, var å analysere graden av tidssuverenitet (Ellingsæter 2002) som eksisterer i ulike arbeidskontraktene. Jeg utforsker dermed hvordan informantenes arbeidskontrakter regulerer arbeidstakerens tidssuverenitet. Under analyseprosessen avdekket jeg at omfanget av retten arbeidsgiver har over arbeidstakers tid, varierer mellom ulike grupper ansatte, og at nettopp omfanget av arbeidsgivers disposisjon over den ansattes tid, betyr mye for om de ulike fleksible ordningene fungerer som familievennlige. Jeg fant at arbeidsgivers rett til å disponere arbeidstakers tid reguleres av den formelle arbeidskontrakten, for eksempel av avlønningsordningen som arbeidstakeren lønnes under, men også av implisitte krav og forventninger som formes av uformelle eller implisitte kontrakter (Ellingsæter 2002, Rousseau 1995). Derfor ble det viktig å klargjøre hvordan både formelle og uformelle arbeidskontrakter virker strukturerende på ulike arbeidstakeres disposisjon av egen tid, og derved muligheten til å planlegge arbeidstiden selv. For å forstå forholdet mellom arbeidstakeren og bedriften, har jeg derfor funnet det fruktbart å ta utgangspunkt i arbeidskontrakter som eksisterer mellom partene. Fokuset er på de sosiale og uformelle aspektene i arbeidskontrakten, som inkluderer idealer, rolleforventninger og normer om tilgjengelighet og tidsbruk, men også deler av den formelle arbeidskontrakten, spesielt avlønningsordningen og konkrete arbeidstidsbestemmelser.

2. Det er ikke mulig å få et objektivt innblikk i *belastningskonflikter* mellom arbeids- og familielivet ut fra informantintervjuene. Min innfallsvinkel er å utforske informantenes

opplevelse av belastningskonflikter der familie- og arbeidsliv glir inn i hverandre. For å forklare hvorfor noen av informantene opplever den gjensidige fleksibiliteten og den konstante tilgjengeligheten som familievennlig, mens andre opplever den som belastende, belyser jeg deres egne idealer og de rolleforventningene de møter i arbeids- og familielivet.

1.4 Oppgavens gang.

I kapittel 2 gir jeg en kort oversikt over teoretiske begreper som jeg bruker til å forklare mine empiriske funn. I kapittel 3 presenterer jeg de metodiske valgene jeg har foretatt i arbeidet med oppgaven og diskuterer eventuelle implikasjoner dette kan ha på resultatet. I kapittel 4 presenterer jeg bedriften som undersøkelsen tar utgangspunkt i, og de fleksible ordningene som bedriften har opprettet med tanke på å gi den enkelte arbeidstaker mer rom til å balansere arbeidet med privatlivet. Jeg gir videre en kort presentasjon av informantene og tre konstruerte informantprofiler som legger grunnlaget for analysen i resten av oppgaven. I kapittel 5 presenterer jeg arbeidslandskapene til de tre profilbildene, og analyserer hvordan formelle og uformelle arbeidskontrakter og rolleforventninger utgjør rammevilkårene som informantene retter seg etter. I kapittel 6 gir jeg et innblikk i familielivet til de tre profilbildene, og analyserer noen idealer og rolleforventninger som eksisterer i informantgruppene. I kapittel 7 analyserer jeg hvordan de strukturelle rammene på arbeidsplassen og i familielivet påvirker informantens opplevelse av bedriftens fleksible ordninger, og hvordan disse fungerer for de tre profilene. I avslutningskapittelet diskuterer jeg funnene i oppgaven.

2. TEORETISKE PERSPEKTIVER OG BEGREPER.

I dette kapitlet presenterer jeg kort de teoretiske perspektivene og begrepene som jeg bruker videre til å forklare mine empiriske funn. Dette er teoretiske begreper og perspektiver som jeg har kommet til å reflektere over som et resultat av, og en del av, analyseprosessen, noe jeg skal diskutere nærmere i neste kapittel. Jeg har allerede omtalt begrepene tidskonflikter og belastningskonflikter (Holt og Thaulow 1995) i begrepsavklaringen før problemstillingen, så disse utelater jeg her.

2.1 Arbeidsvilkår: arbeidstid og arbeidskontrakter.

Arbeidskontrakter regulerer arbeidslivets møte med familielivet. I det følgende trekker jeg ut noen teoretiske aspekter ved arbeidskontrakten som fremstår som viktige for å forklare mine empiriske funn. For det første skal jeg belyse hvordan lønnsdimensjonen av arbeidskontrakten kan virke strukturerende i arbeidstakerens tidsbruk i bedriften. For det andre vil jeg presentere ulike typer uformelle kontrakter som eksisterer i arbeidsorganisasjonen (Colbjørnsen 2003, Ellingsæter 2002, Håpnæs og Rasmussen 2007, Rousseau 1995). For det tredje gir jeg et innblikk i arbeidskontraktens steds- og tidsdimensjon (Ellingsæter 2002, Epstein et. al. 1999). Her belyser jeg også hvordan ulike tidskulturer kan påvirke arbeidstakers mulighet for tid med familien.

2.1.1 Lønnskontrakten

En viktig del av den formelle arbeidskontrakten er hvilken avlønningsordning arbeidstakeren avlønnes etter. Det finnes ulike avlønningsmodeller i arbeidslivet, men i dette prosjektet er det først og fremst hvordan avlønningsmetoden regulerer arbeidstakers arbeidstid som er av interesse.

I norsk lov er det Arbeidsmiljøloven § 10 som legger rammer for hvordan arbeidsgiver kan disponere over arbeidstiden til arbeidstakerne. Loven gjelder de fleste arbeidstakere, og en vanlig avlønningsmetode for disse er fast lønn med overtidsbetaling som et tillegg, og med

klare regler for hvor mye overtidsarbeid som er tillat. Overtidstimene føres da som timeregnskap og avlønnes, eller avspaseres deretter. Timeregnskapet blir dermed regulerende og grensesettende i forhold til hvor mange timer som brukes i jobben. Videre får timeregnskapet dokumenterende effekt på overtidsarbeid, og en legitimerende effekt på bruken av avspasering (Håpnes og Rasmussen 2007).

Men ikke alle arbeidstakere kommer under Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. ”Arbeidstaker i ledende stilling” og ”arbeidstakere i særlig uavhengig stilling” innen virksomheten er unntatt Arbeidsmiljølovens § 10 (AML § 10-12, 1. og 2. ledd). I følge NOU 1999-34, er det arbeidstakere som i stor grad kontrollerer arbeidstiden selv, som blir betegnet for å besitte ”særlig selvstendig arbeid”. Det er arbeidets art, og ikke hvilken tittel arbeidstaker har, som avgjør om arbeidstakeren er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (NOU 1999-34:8.3.2). Denne gruppen arbeidstakere er ofte lønnet med fast lønn inkludert overtid. Den faste lønnen er da forhøyet for å inkludere utvidet arbeidstid. Blant denne gruppen arbeidstakere blir det ikke nødvendig å føre timeregnskap, siden de ikke har et fastsatt antall timer som de er betalt for, og siden det uansett er forventet at disse jobber utover normal arbeidstid. Den grensesettende og regulerende funksjonen som timeregistrering har for arbeid utover normal arbeidstid, er altså manglende for denne gruppen arbeidstakere. Blant disse arbeidstakerne er det derfor ikke noen klar norm for bruk av fleksitid og avspasering.

2.1.2 Steds- og tidsdimensjonen i arbeidskontrakten og ulike tidskulturer.⁴

Ved siden av arbeidskontraktens mer formelle og basale utforming, slik som lønnsdimensjonen, er sted- og tidsdimensjonene i arbeidskontrakten viktige elementer som har stor innflytelse på hvordan arbeidstakere får til å kombinere arbeids- og familieliv på en tilfredsstillende måte. Ellingsæter (2002) antyder at rådende diskurs i det moderne arbeidsliv definerer fleksibilitet som attraktivt for arbeidstakeren. Men arbeidstidsfleksibilitet har to sider: arbeidsgiverstyrt fleksibilitet og arbeidstakerstyrt fleksibilitet (Nicolaisen 2001).

⁴ I dette avsnittet har jeg brukt og bearbeidet deler av mitt essay: ”Småbarnforeldres tidsbruk mellom arbeid og familie, belyst fra aktør- og strukturperspektiv.” som jeg skrev i forbindelse med kurset SOS 309 *Endringer i arbeidslivets organisering* ved UiB våren 2005.

Arbeidstidsfleksibilitet som er arbeidsgiverstyrt er først og fremst til fordel for virksomheten, som får mulighet til å variere arbeidsinnsatsen etter bedriftens behov, men gir arbeidstakeren lite forutsigbarhet eller mulighet til å tilpasse familielivet med arbeidslivet. Arbeidstakerstyrt fleksibilitet gir på den annen side arbeidstakeren mulighet til å planlegge arbeidstiden slik at den passer inn med familiens daglige behov og gjøremål. Ulike tidskulturer og normer får ulike effekter på arbeidstakers mulighet for tid utenfor arbeidet (Ellingsæter 2002). Arbeidskontrakten utgjør en viktig ramme for arbeidstakerens tidsbruk, og for å belyse arbeidstidens maktrelasjon i det nye arbeidslivet, viser Ellingsæter til en viktig dimensjon av arbeidskontrakten – arbeidsgivers krav på tid og arbeidstakers egentid (Ellingsæter 2002:80). Hun skisserer en skala med *tidssuverenitet* (arbeidstakers makt over egen arbeidstid og resulterende tidsfleksibilitet) på den ene siden, og *tidsdisiplin* (arbeidsgivers makt over arbeidstakers arbeidstid) på den andre siden (Ellingsæter 2002:80). Som en følge av den teknologiske utviklingen som har gjort det mulig å utføre arbeidsoppgaver uavhengig av sted, kan vi i dag også finne ulike grader av stedsfleksibilitet i arbeidskontrakten (Epstein et. al. 1999). Muligheten for å jobbe med arbeidsoppgaver fra datamaskinen på hjemmekontoret, henger ofte tett sammen med hvor på tidsdimensjonsskalaen arbeidskontrakten befinner seg.

Arbeidstakere som har en høyere grad av *tidssuverenitet*, har ofte ledere som bedømmer sine medarbeidere etter resultat, og ikke etter når eller hvor arbeidet utføres. Her antas det at ordninger som fleksitid, hjemmekontor og avspaseringsmuligheter kommer til sin rett. Disse bedriftene legger stor vekt på fleksibilitet og individualisering av resultatansvar, og en kan derfor få inntrykk av at arbeidstakerstyrt fleksibilitet er dominerende. Men enda festtalene skryter av medarbeidernes økte frihet og fleksibilitet, ligger likevel ikke makten til å styre sitt eget arbeidstempo for mange hos arbeidstakeren selv, men ”i tidsfrister og krav fra kunder og klienter” (Ellingsæter 2002:95). Som Rasmussen observerte i et av sine studier: ”Når ansvaret for resultatene og tidsfristene var delegert til den enkelte ansatte, kunne firmaet være fleksibelt så lenge de ansatte tok ansvar for å planlegge arbeidet, og være ferdig i tide, uansett hvor mye tid utover ’normalarbeidsdagen’ det krevde” (2002:408). Vi ser her at graden av *tidssuverenitet* i alle tilfeller vil være begrenset fordi arbeidsgiver bare kan være fleksibel så langt det gagnar bedriften.

Arbeidstakere som har en høyere grad av *tidsdisiplin*, har gjerne ledere som bedømmer sine medarbeideres dyktighet og ambisjonsnivå etter den tiden de faktisk tilbringer på jobben.

Det er arbeidsgiver som råder over arbeidstakerens arbeidstid, og i de mest ekstreme tilfeller er tidsfleksibilitet i virkeligheten ikke et tema, da det gjelder å være tilstede så mye som mulig. Dette fenomenet kommer frem både i Epsteins (1999) studie av deltidsarbeidende kvinner i et advokatfirma, og i Hochschilds (1997) allerede omtalte monografi. For å bli ansett som motiverte, karrierebevisste arbeidstakere med mulighet for å få karrieremuligheter og spennende prosjekter, føler mange medarbeidere at de må sette bedriften først, og jobbe lange dager og mye overtid. Ellingsæter (2002:81) viser at det i tidskulturen, både i arbeidsorganisasjonene og i vestens kultur generelt, finnes et tidshierarki hvor lønnsarbeidstidens hegemoniske posisjon rangerer over blant annet familietid. Produksjon blir favorisert over reproduksjon, og all energi medarbeiderne legger i familien, vurderes som å gå på bekostning av bedriften. Småbarnsforeldre er gjerne i begynnelsen av karrieren sin og føler på sterke rolleforventninger til tidsfordelingen mellom arbeid og familie for å bli betraktet som å være ”seriøse” arbeidstakere. I følge Epstein (et. al 1999) påvirkes disse forventningene av tidskulturen i bedriften. Arbeidstakere i ”grenseløse kunnskapsorganisasjoner” som ønsker å arbeide mindre, står i fare for å ikke bli sett på som seriøse arbeidstakere da det er en vanlig tankegang at troverdighet og anseelse opparbeides gjennom å investere tid på jobben (Epstein et. al. 1999).

Epsteins studie er basert på amerikansk empiri, som antakeligvis ikke er like treffende for norske forhold, særlig med tanke på velferdsstaten og rettighetene som medfølger. Fleksitid med avspaseringsmuligheter vil nok være en mulighet også i norske bedrifter som befinner seg nærmere tidsdisiplin enn tidssuverenitet på tidsdimensjonskalaen. Tidssuverenitet og tidsdisiplin er teoretiske kategorier på en skala som ikke kan betegnes som noe enten-eller i arbeidslivet. Mest sannsynlig ligger de fleste bedrifter i det nye arbeidslivet i Norge, jevnt fordelt i midten av skalaen. Men sammen med forståelsen av lønnsdimensjonen og de uformelle dimensjonene av arbeidskontraktene, kan tidssuverenitet bistå i forståelsen av hvordan steds- og tidsdimensjonene på arbeidskontrakten setter grenser for småbarnforeldrenes frihet til å velge tid sammen med familien.

2.1.3 Uformelle arbeidskontrakter.

Både de mer konkrete sidene ved arbeidskontrakter, slik som lønns-, sted- og tidsdimensjonene, og de mer uformelle elementene, slik som tidskulturer og normative forventninger, er viktige i forhold til hvordan og hvorvidt bedriftens tiltenkte familievennlige ordninger brukes. De forpliktelsene som arbeidstakeren har til arbeidsgiver utover det som står nedtegnet i den eksplisitte, formelle arbeidskontrakten, og de rolleforventningene som arbeidstakeren opplever i arbeidslivet, reguleres av implisitte og uformelle arbeidskontrakter mellom partene (Ellingsæter 2002). Rousseau (1995) skildrer ulike typer uformelle kontrakter som finnes i organisasjonslivet. I denne sammenheng er spesielt to typer relevante: psykologiske og normative arbeidskontrakter. Rousseau mener at psykologiske kontrakter baseres på et bytteforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Dette innebærer tilliten som partene legger i løfter som de har inngått, for eksempel avtaler mellom en arbeidstaker og en leder: ”jeg vet hva du forventer av meg, og du vet hva jeg forventer av deg” (1995:9 *fritt oversatt*). Disse forventningene er ikke nødvendigvis diskutert direkte, men kan være nedtegnet fra tidligere praksis og tradisjoner i bedriften.

De normative kontraktene er felles psykologiske kontrakter som eksisterer blant en gruppe mennesker, for eksempel arbeidskollegaer og ledere i en arbeidsorganisasjon (Rousseau 1995). Normative kontrakter eksisterer der arbeidsorganisasjonen har flere medlemmer som identifiserer seg med hverandre, og disse antar at de alle er del av den samme kontrakten (Rousseau 1995). For eksempel kan normative kontrakter oppstå der det er allment godtatt å komme og gå som det passer en, fordi ”alle andre” gjør det, selv om den formelle kontrakten binder arbeidstakerne til å være på jobb i kjernetiden. Samtidig kan normative kontrakter om viktigheten med å være tilgjengelig til møter hele dagen være tydelig, selv om en i følge de skrevne reglene kun er bundet til arbeidsstedet innenfor kjernetiden.

Colbjørnsen (2003:161) forklarer begrepet sosial kontrakt som ”skrevne og uskrevne forventninger til hva som er rimelige og rettferdige bidrag mellom de involverte parter”. Han sier videre at sosiale kontrakter regulerer psykologiske og sosiale ytelser i arbeidslivet, i tillegg til økonomiske forhold (2003:161). De uformelle kontraktene er spillereglene i bedriften, nedtegnet fra de normative kontraktene som finnes der. Og det er spillereglene som til syvende og sist avgjør om de ”familievennlige” ordningene faktisk er familievennlige (Håpnes og Rasmussen 2007).

2.2 Arbeids- og familielivets normer i endring.

I det følgende skal jeg kort belyse noen aktuelle endringer i arbeids- og familielivets normer og idealer. Idealene endrer seg i utakt med hverdagspraksisen, og de er et viktig element i å forme normene og rolleforventningene som styrer arbeidstakende foreldres tanker rundt valgene de gjør i arbeids- og familielivet.

2.2.1 Den "nye" arbeidstakeren: individualisering og selvrealisering.

Spillereglene i en bedrift formidler idealene som danner grunnlaget for rolleforventningene i bedriften. Som vi har vært inne på tidligere, har det nye arbeidslivet ført med seg store endringer for arbeidstakerne i disse fleksible stillingene. Idealet om den "gode arbeidstaker" har endret seg fra den lydige, føyelige og lojale arbeider med forutsigbare og regulerte arbeidsoppgaver, til den selvstendige, pådrivende og ikke minst fleksible, senmoderne arbeidstakeren med høy grad av tidssuverenitet, og med individualiserte, identitetsskapende, grenseløse, fleksible og grådige arbeidsoppgaver (Ellingsæter 2002, Rasmussen 2002, Sørensen 1999). En del sosiologer mener at den økende individualiseringen er blant samtidens viktigste utviklingstrekk (Colbjørnsen 2002:78, Giddens 1991). Den kraftige forankringen i tradisjon og i rigide institusjoner og strukturer som tidligere la føring på individenes livsløp, er i følge Giddens (1991) blitt erstattet av en streben etter selvrealisering gjennom utviklingen av individuelle ressurser og ferdigheter. Giddens forklarer hvordan individets "frihet" fra faste rammer medvirker til at det i dag er individet som selv må ta ansvar for å forme sine livsløp. Selvrealisering og "vurderinger ut fra hva som bidrar til å oppfylle egne behov" (Colbjørnsen 2002:79) blir en viktig del av individets valg av relasjoner og prosjekter. En vanlig karakteristikk av den nye generasjonen arbeidstakere som det ofte snakkes om i debatten om "det nye arbeidslivet", er nettopp denne vektleggingen av selvrealisering og tilfredsstillelse av egne behov, både karrieremessig og med hensyn til familien (Sørensen 1999, Rasmussen 2002). Dette signalementet bygger under dagens ideal for "den gode senmoderne arbeidstaker" som selvstendig, pådrivende, fleksibel, selvrealiserende, tilgjengelig og karrierebyggende. Det er dette idealet som legger grunnlaget for mange av rolleforventningene og spillereglene mange arbeidstakere i dag møter i arbeidslivet.

2.2.2 Familiemodeller og foreldreroller i endring.

Det er ikke bare idealer til arbeidstakere i det nye arbeidslivet som er i endring. Jeg nevnte innledningsvis at det har skjedd store strukturelle endringer i familielivet de siste tiårene som en følge av mødres økende deltakelse i arbeidsmarkedet. Resultatet er at familiens reproduksjons arena kommer i direkte konflikt med arbeidslivets produksjonsarena (Holter 2007). Disse endringene har også ført med seg viktige normative endringer for både mødre og fedre i familien. Da den *tradisjonelle familiemodellen* var dominerende på 1950-tallet og opp mot 1970-tallet, var far forsørgeren og mor omsørgeren i familien (Johansen 2007, Syltevik og Wærness 2004, Knudsen og Wærness 1996). Samtidig var identiteten som husmor den viktigste for gifte kvinner; og omsorgen for barna, ektemannen og hjemmet var de viktigste normative forpliktelsene (Syltevik og Wærness 2004:101-102). Likeledes var forsørgerrollen den viktigste normative forpliktelse for den gifte mannen (Gillis 1996, Brandth og Kvande 2003). I løpet av en generasjon har den mest praktiserte familiemodellen i Norge endret seg fra den tradisjonelle husmor- og eneforsørgerfamilien på 1950-tallet, til en toinntekts-familiemodell, der mor og far deler på forsørgerrollen, og til dels også på omsørgerrollen. Dette har ført til en gradvis, men likevel rask normendring fra den tradisjonelle familiemodellens plass som rådende familieideal med den "gode husmor" og den "gode forsørger", til et ideal om en likestilt familiemodell der foreldreskapet er jevnbyrdig både med hensyn til omsorg og forsørgelse, med tilhørende diskurser om "den nærværende far" og "karierekvinnen" (Brandth og Kvande 2003, Syltevik og Wærness 2004, Knudsen og Wærness 1996).

Men selv om *idealet* er en likestilt familie, er det en realitet at idealer endrer seg raskere enn hverdagspraksiser i familiene. Kitterød (2005) viser i sin rapport "Han jobber, hun jobber, de jobber" at gjennomsnittlig arbeidstid blant par av foreldre med barn i alderen 0-6 år var 19,5 timer for mor, og 39 timer for far i 2002 (2005:17). Hun fant videre at kun 21 % av parene hadde to fulle jobber (2005:21), mens 37 % av mødrene og 9 % av fedrene jobbet deltid (2005:16).

Blant dagens toinntektsfamilier eksisterer altså ulike familiepraksiser. En vanlig familiemodell er som nevnt "*halvannen-inntekts*" familien (Syltevik og Wærness 2004 referert i Johansen 2007), der både far og mor jobber; men der mor jobber deltid, mens far er hovedforsørger. Her faller hovedtyngden av arbeidsoppgavene i hjemmet på kvinnen som

har redusert stilling, og dermed bruker mest tid hjemme, mens den tyngste forsørgelsesbyrden faller på mannen. Videre finnes en "karrierefamiliemodell" der begge foreldrene har heltidsstillinger og dermed deler likt på forsørgelsen (om vi ser bort fra eventuelle lønnsforskjeller). Vi skal se at denne familiepraksisen videre kan deles i to, der den ene er en "*senmoderne*" karrierefamiliemodell som ligger nærmest det diskursive idealet om en likestilt familie, der både forsørgerrollen og omsørgerrollen er likestilt (Brandt og Kvande 2003, Syltevik 2000, Syltevik og Wærness 2004). En annen karrierefamiliemodell velger jeg å kalle en "*tradisjonell*" karrierefamiliemodell, hvor vi skal se at forsørgerrollen er delt likt mellom ektefellene, mens hjemmearbeidet fremdeles er tradisjonelt fordelt, og faller for det meste på kvinnen.

I vår tid er idealene for "den gode mor" og "den gode far" nært knyttet til hva som regnes som "det beste for barnet" (Johansen 2007, Ellingsæter 2005a). I tråd med at behovet for familieeksternt barnetilsyn har økt i takt med fremveksten av toinntekts-familiepraksisen, har barnehagens omtale blitt oppgradert fra å være en barnetilsynsplass til å bli et viktig pedagogisk tilbud for barna (Ellingsæter 2004). Samtidig har idealet om hva som er det beste for barnet endret seg. Den "gode barndom" har gått fra å være en "hjemme-med-mor barndom" (Bungum 2005 referert i Johansen 2007:201), til å bli en barndom med barnehagen som viktig ingrediens i hverdagen (Johansen 2007). Debatten rundt full barnehagedekning og kontantstøtte gir ett innblikk i rådende idealer om hva som er "det beste for barnet". Debatten handler ikke lenger om barnehagen er det beste for barnet, men *hvor gammelt* barnet bør være når det starter i barnehagen (Drugli 2008, Mathiesen 2008). På den ene siden fremholdes det at barnehagen er det beste for barnet uansett alder, mens det på den andre siden hevdes at barnet har det best hjemme med nære omsorgspersoner de tre første årene i livet. Foruten å representere ulike utviklingspsykologiske ståsteder, representerer disse to synspunktene ulike kjønnskulturelle idealer for hvordan familien organiserer forsørgelse og barnetilsyn⁵.

I sin artikkel *The modernization of family and motherhood*, hevder Pfau-Effinger (1999) at ulikheter i mødres arbeidsorientering er forbundet med kulturelle idealer om kjønn, familie

⁵ Bungum skildrer konflikten om "barnas beste" i kontantstøttedebatten og skiller mellom en modernitetsmodell og en familiemodell. Modernitetsmodellen omfavner "barnas deltakelse utenfor familien, også i tidlig alder," fordi det gir barnet rettigheter og anerkjennelse. Familiemodellen tar for gitt "hva som er *best omsorg* for barn: at det småbarn trenger er ro, fred, og en nær omsorgsperson" (Bungum 2005:143-144).

og det å være ”mor” (og ”far”). Hun påpeker at et samfunn oftest har ett sett av verdier som dominerer, men at konkurrerende kulturelle verdsett ofte er tilstedet (Pfau-Effinger 1999:66). De motstridende argumentene over representerer nettopp konkurrerende normer for hva som er det beste for barnet, og dermed for hva som forventes av mors- og farsrollen (Knudsen og Wærness 1996). Det tradisjonelle morsidealet var den omsorgsfulle og tilstedeværende, hjemmearbeidende mor med mye tid til barna. I dag er det et klart skille mellom dette tradisjonelle morsidealet, og morsrollen i den senmoderne karrierefamiliediskursen, med barnehagen som det beste for barnet, og mor som fullt ut yrkesaktiv og klemt til randen i tidsklemmen (Ravn og Sørensen 2007). Nyere forskning fremhever at kvinnens rolle som yrkesaktiv er et positivt supplement til morsrollen, i det at det frembringer mer ”vellykkede” barn hvis mor også har en sterk tilknytning til arbeidslivet (Bungum 2008). Som en konsekvens av at morsrollens idealer er i endring, har også farsidealet endret seg de siste par tiårene (Brandth og Kvande 2003 og 1996, Knudsen og Wærness 1996). En farsrolle som skal passe inn i det likestilte familieidealet, må nødvendigvis omskapes fra å være en hovedforsørgende, ”fraværende” far, til å bli en medforsørgende og deltakende, ”nærværende” far (Brandth og Kvande 2003). Således får både mor og far en viktig rolle som omsørger i barnets liv. Men det er viktig å understreke at det enda eksisterer viktige skillelinjer i idealene om hva og hvem som er det beste for de minste barna. Dette kommer ikke minst tydelig frem i den pågående mediedebatten om utvidelse av fedrekvoten, og lik deling av fødselspermisjonsordningen.

Jeg har nå gjennomgått noen teoretiske perspektiver og begreper om ulike typer arbeidskontrakter og tidsnormer som er en viktig del av arbeidsvilkårene og det arbeidslandskapet som arbeidstakere må forholde seg til. Og jeg har presentert et fundament for å forstå idealer og rolleforventninger som beveger seg i familie- og arbeidsarenaene. De to neste kapitlene går med til å diskutere forskningsprosessen og å presentere bedriften og informantene som danner grunnlaget for empirien i oppgaven. Deretter vier jeg resten av oppgaven til å vise hvordan arbeidsvilkårene som er nedtegnet i de ulike typer arbeidskontrakter, og hvordan idealene som kommer til uttrykk i ulike rolleforventninger, legger rammer for hvordan bedriftens fleksible ordninger fungerer for de tre informantgruppene.

3. FORSKNINGSPROSESSEN

I dette kapittelet skal jeg belyse de metodiske valgene og dilemmaene jeg har vært gjennom i arbeidet med oppgaven. Jeg starter med å forklare hvorfor jeg valgte halvstrukturerte intervju som forskningsmetode, videre diskuterer jeg hvorfor jeg valgte den spesifikke bedriften, hvordan jeg bestemte meg for informantkriterier, og hvordan jeg tok kontakt med informantene. Videre gir jeg en presentasjon av hvem informantene er, og et innblikk i intervju- og transkriberingsprosessen. Deretter diskuterer jeg analyseprosessen, og til slutt drøfter jeg metodens troverdighet og gyldighet, inkludert min egen rolle som forsker.

3.1 Valg av metode og datagrunnlaget.

Mitt mål med undersøkelsen har vært å få et innblikk i en profilert familievennlig bedrift gjennom et selektivt utvalg av bedriftens høyt utdannede arbeidstakere i selvstendige stillinger. Dette er således en casestudie av en bedrift med en familievennlig profil. Mer spesifikt ønsket jeg å undersøke arbeidstakernes egne opplevelser og syn på det å kombinere lønnsarbeid og familieliv i denne spesifikke bedriften. Kvalitativ forskningsmetode egner seg nettopp best når man ønsker å undersøke meningsinnhold og beskaffenheten av et sosialt fenomen, uten at man er så opptatt av fenomenets utbredelse og målbarhet (Fossåskaret 1997).

For å ikke overskride masteroppgavens tiltenkte omfang, anså jeg videre det kvalitative intervjuet som den mest velegnede metoden for datainnsamling. Siden jeg skulle utforske informantenes subjektive holdninger og opplevelse rundt arbeids- og familieliv problematikken, valgte jeg derfor å benytte det kvalitative, halvstrukturerte intervjuet. Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er nettopp å forstå informantenes livsverden, både den aktuelle, hvordan personen føler, tenker og handler i den, men også den historiske livsverden, som personen har utviklet seg i og fra. Denne typen intervju er dermed spesielt velegnet til å belyse både den individuelle, personlige utviklingen, og konteksten som er den mer allmenne bakgrunnen for utviklingen (Fog 1994). Ved å bruke en halvstrukturert intervjuform, hadde jeg dessuten muligheten til å styre intervjuet inn på de

spesifikke temaer som jeg var interessert i å utforske, samtidig som det var en åpenhet til informantens refleksjoner rundt temaene (Kvale 1996:124).

Min tilgang til bedriften kom via en næringslivsmesse der jeg presenterte min prosjektide til personalkoordinatoren ved et relativt stort konsern. Det endte med at jeg fikk sommerjobb på personalavdelingen, for å få innblikk i bedriften. Min oppgave var å utrede deres velferdsgoder, og slik fikk jeg innblikk i deres familieorienterte ordninger i bedriften. Videre fikk jeg tilgang til bedriftens webbaserte internsider, inkludert deres personalprosedyrer, rettigheter og særavtaler. Jeg fikk dessuten med meg et foredrag av bedriftens administrerende direktør på en personalkonferanse om bedriftens familievennlige profil. Dette, sammen med informantintervjuene, utgjør mitt datagrunnlag til oppgaven.

3.2 Utvelgelse av informanter.

Jeg startet med å ta utgangspunkt i en større bedrift som profilerer seg for å være et familievennlig og fremtidsrettet selskap med et godt arbeidsmiljø. Her ble jeg møtt med interesse og åpne armer for mitt prosjekt. Jeg ble tilbudt sommerjobb i personalavdelingen. Dette ga meg mulighet til å få et innblikk i bedriften, og en adgang til feltet som har vært av stor verdi for meg i løpet av mitt arbeid med oppgaven. Som jeg vil diskutere i analyseavsnittet, hadde jeg ingen klar problemstilling til prosjektet ved oppgavestart, og det ble derfor ekstra viktig å tenke nøye gjennom hvilke kriterier jeg skulle stille til mine informanter.

I utgangspunktet var jeg interessert i å fokusere på en bedrift som tilhører det fleksible arbeidslivet og dens høyt utdannede mødre og fedre som er opptatt av det å kombinere familie og arbeid. Jeg var også åpen for å intervjuere deres ektefeller/partnere. Etter samtale med min veileder, bestemte jeg meg for å kutte ut eventuelle ektefeller/partnere, for å ikke sprengte rammene for en masteroppgave. Jeg valgte å bruke informanter som alle hadde minst ett barn i alderen 6-12 år, fordi disse har lang erfaring med å tilpasse arbeidet med barn og familie. Disse har videre erfart å ha barn i ulike aldre (baby, småbarnsalder, skolealder), og har måttet innrette seg i de ulike livsfasene (fødselspermisjoner,

dagmamma/barnehage, SFO, yrkestilpassing osv). Jeg bestemte meg for å satse på informanter i tretti og førtiårene, fordi jeg så for meg at det kunne være en fordel å begrense generasjonsforskjeller ved å avgrense alderen. Dessuten er det foreldre i denne aldersgruppen som mest sannsynlig har barn i alderen 6-12 år. Fordi jeg også var interessert i å utforske eventuelle kjønnsforskjeller mellom informantene, som foreldre og som ansatte i bedriften, valgte jeg å intervjuer både kvinner og menn.

Det er spesielt 'det nye arbeidslivets' effekt på familielivet som har fanget min interesse i mitt utdanningsløp. Jeg ønsket derfor først og fremst å finne informanter som arbeidet i fleksible stillinger som kan betegnes som 'det nye arbeidslivet'. Jeg valgte således informanter med høyere, selvstendige stillinger, slik som ulike typer rådgivere, konsulenter og ledere på mellomledernivå. Jeg vurderte også om jeg skulle velge informanter fra ulike bedrifter, men jeg bestemte meg for å fokusere kun på en bedrift, fordi jeg ønsker at arbeidssituasjon og vilkår skulle være så like som mulig.

For å ha et mer oversiktlig sammenlikningsgrunnlag, ønsket jeg en så homogen informantgruppe som mulig i forhold til arbeidsvilkår, alder og barnas alder. Informantkriteriene mine ble dermed menn og kvinner ansatt i bedriften i relativt selvstendige stillinger, i alderen tretti og førtiårene med barn i alderen 6-12 år.

Selve utvelgelsen gjorde jeg ut fra en liste jeg fikk fra min personalkontakt i konsernet. Dette var en liste over alle de ansatte i bedriften, inkludert navn, alder og stillingsbetegnelse. Siden det ikke fantes noen oversikt i bedriften over ansatte som hadde barn, fikk jeg hjelp av personalkontakten til å peke ut relevante personer. Ved hjelp av denne oppdaterte listen, og ved å bruke organisasjonskartet tilgjengelig på konsernets internveiviser, valgte jeg ut 50-60 navn som jeg etappevis sendte ut informasjonsskriv med invitasjon til å delta (se vedlegg) via e-post. Siden jeg ikke hadde tilgjengelig opplysninger om barnas spesifikke alder, etterlyste jeg i invitasjonen kvinner og menn som hadde minst ett barn i alderen 6-12 år. I løpet av tre uker hadde jeg intervjuavtaler med tolv informanter fordelt på til sammen fire uker.

Det er et viktig moment at alle informantene har blitt med i undersøkelsen via selvseleksjon. Selv om det var jeg som inviterte, var invitasjonen åpen, og sannsynligvis var det bare de som var spesielt interessert i temaet, som takket ja, og som så seg villig til å ofre opptil to timer av sin allerede travle hverdag. Alle informantene er svært reflekterte med hensyn til

det å kombinere familie- og arbeidsliv. Jeg regner ikke dette som et problem, fordi det var nettopp ansatte som ønsket å reflektere over tematikken og som var interessert i temaet, jeg ønsket å intervju.

Videre er det viktig å understreke at mine empiriske funn ikke er basert på par-data, og at de ulike familiemodellene jeg kartlegger i profilanalysen baseres på kun den ene ektefellens opplevelse av familielivet. Om de empiriske funnene hadde vært annerledes hvis jeg hadde tatt utgangspunkt i parene, skal jeg ikke spekulere i. Og jeg skal heller ikke spekulere i de ulike familiemodellenes objektive eksistens. Det er den *enkelte informantens opplevelse* av familielivet og arbeidslivet jeg er opptatt av i dette prosjektet, og det er min tolkning av denne *opplevelsen* som danner grunnlaget for bildet jeg tegner.

Dessuten vil jeg poengtere at materialet som jeg sitter igjen med er preget av at hele prosjektet kom via arbeidsplassen. Hadde jeg fått fatt i informantene via for eksempel barnehagen eller skolen, hadde kanskje fokuset til informantene vært annerledes?

3.3 Intervjuprosessen

Informantene fikk alle et invitasjonsbrev til å delta i undersøkelsen. Informantene fikk selv mulighet til å bestemme når og hvor intervjuet skulle finne sted. Mesteparten av intervjuene fant sted på ulike møterom i konsernets lokaler. De fleste møterommene var svært gunstige for intervjusituasjonen: lyse og fine, lydtette og uten forstyrrelser, med mulighet til å trekke for gardinene. Ett møterom viste seg å være som et glasshus med gjennomsiktige gardiner midt i personalavdelingens lokaler, og var av den grunn ikke godt nok til å opprettholde anonymitetskravet. Vi brukte i dette tilfellet et ledig kontor i nærheten. Videre benyttet vi informantens kontor i en annen anledning, etter informantens eget ønske.

I alle intervjutilfellene ble jeg møtt med respekt og interesse for prosjektet. Dette gjorde at jeg som fersk intervjuer ble mindre nervøs, og at jeg følte at prosjektet faktisk var spennende for informantene også. Som nybegynner i intervjuernes verden ble dette et viktig utgangspunkt for at intervjusituasjonen skulle flyte godt fra starten av.

I følge Kvale (1996) er de første minuttene av intervjuet avgjørende for at informanten skal føle seg komfortabel nok til å snakke åpent om sine private opplevelser og følelser til en fremmed intervjuer. Det er derfor viktig å starte med å definere situasjonen for informanten (Kvale 1996:128). Jeg startet hvert intervju med å introdusere meg selv og prosjektet, og informere om informantens rettigheter, om deres anonymitet i oppgaveteksten, og om min taushetsplikt som forsker. Dette hadde de allerede fått beskjed om i invitasjonsbrevet. Videre understreket jeg at de når som helst kunne avbryte intervjuet, eller la være å svare på spørsmål, uten nærmere forklaring. Jeg spurte også om det fremdeles var greit at jeg brukte diktafon til å ta opp intervjuet, slik de også allerede hadde blitt forspeilet i invitasjonsbrevet. Dette var aldri noe problem. Jeg avsluttet introduksjonen ved å forhøre meg om det var noe informanten ønsket å spørre om, før vi startet.

Siden jeg skulle bruke en halvstrukturert intervjuetype, hadde jeg på forhånd konstruert en intervjuguide som besto av de ulike temaene jeg ønsket å undersøke, sammen med forslag til spørsmål og utdyppinger (se appendiks B). Samtidig som det halvstrukturerte intervjuet legger en ramme over temaene som skal utforskes, gir det også en åpenhet i forhold til temarekkefølge og type spørsmål. Etter introduksjonen begynte jeg med et åpningsspørsmål som var enkelt for alle å svare på. Deretter tok jeg utgangspunkt i svaret, og fortsatte intervjuet slik det falt seg naturlig. I løpet av de første intervjuene refererte jeg mye til intervjuguiden, men etter hvert som erfaringen økte, klarte jeg å løsrive meg mer fra denne. Da jeg var kommet fram til de siste intervjuene, ble intervjuguiden nesten overflødig.

En viktig del av intervjuprosessen er at den som blir intervjuet fortolker spørsmålene, og intervjueren fortolker informantens utsagn. Slik blir intervjuet til en hermeneutisk sirkel. Kunnskapen blir konstruert i møtet mellom intervjuer og den intervjuede (Kvale 1996). Jeg hadde i forkant av intervjuene reflektert en del over dette og måten jeg stilte spørsmålene på. Jeg var opptatt av å ikke stille ledende spørsmål så langt det var mulig, og ville unngå å legge for mange begreper inn i informantens munn. Videre lyttet jeg nøye til informantens utsagn. Jeg prøvde å gi informanten tid til å svare, og var forsiktig med å ikke avbryte. Jeg oppdaget i flere tilfeller at det var fordelaktig å la informanten utdype sine utsagn, og slik var muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål av stor nytte. Videre benyttet jeg også intervjuet til å stille verifiseringsspørsmål, for å få tilbakemelding på om jeg hadde oppfattet informanten korrekt.

I mitt første prøveintervju, fikk jeg en tilbakemelding etter intervjuet at det til tider opplevdes som litt vanskelig å vite om det vedkommende snakket om var det jeg faktisk var ute etter. Som en følge av denne tilbakemeldingen, var jeg i ettertid nøye med å gi kommentarer under intervjuet som: ”interessant!”, ”aha” og så videre, for at informantene skulle føle at de faktisk svarte på det jeg lurte på, og at det var relevant for oppgaven.

De fleste intervjuer varte i en til to timer. Etter å ha kommet gjennom alle temaene i intervjuguiden, og når jeg følte at jeg hadde fått et klart bilde av informanten, avsluttet jeg intervjuet. I følge Kvale (1996) er det også viktig å avslutte intervjuet med en debrifing. Siden informanten har vært åpen om personlig erfaringer og følelser, kan hun føle behov for å få mer opplysninger om hvordan informasjonen skal brukes. Jeg avsluttet derfor med å snakke litt om oppgavens videre gang, hvordan jeg skulle bruke intervjuet og planlagt prosjektslutt. Videre understreket jeg at det bare er jeg som skal høre intervjuopptaket, og at det skal slettes så snart jeg er ferdig med oppgaven. Jeg ga også uttrykk for hvor stor hjelp det hadde vært for meg å få lov til å intervju informanten, og jeg spurte om det var noe mer de lurte på. Reaksjonen på slutten av intervjuene var alle positive. Noen var raskere til å gå da intervjuet var slutt, fordi de hadde det travelt og måtte tilbake til arbeidsoppgavene. Andre tok seg litt bedre tid, og jeg fikk blant annet flere kommentarer om at de syntes det var befriende å kunne snakke om temaet i dybden, å få mulighet til å ”tømme seg”, og å bli lyttet til.

Etter at informanten var gått, skrev jeg ned mine første inntrykk av hva jeg hadde lært i intervjuet, og hvordan samspillet mellom informanten og meg som intervjuer hadde vært. Disse notatene skulle vise seg å være til god nytte, samtidig som de ga meg noe håndfast å forholde meg til før neste intervju. Jeg fullførte alle intervjuene i løpet av fire uker, og hadde ingen problemer med kanselleringer foruten et intervju som måtte flyttes på grunn av uforutsette møter, og et annet hvor jeg hadde mistet stemmen(!)

3.4 Transkribering av intervjuene.

Etter at jeg hadde avsluttet alle intervjuene, startet jeg transkriberingsprosessen. Jeg spilte av lydopptakene, mens jeg skrev ned det som ble sagt ord for ord. Jeg valgte å utelate ”eh”, ”hmmm” og korte pauser, der jeg anså det som irrelevant. Enda det var en del dialektforskjeller mellom informantene, valgt jeg å skrive ned alle utsagnene i bokmål. Utover det, er informantenes setningsstruktur og -konstruksjon identisk, så langt det er mulig, med de opprinnelige utsagnene. For å beskytte informantenes anonymitet, endret jeg på navn, og annen informasjon som kunne være avslørende for informanten underveis. Etter at jeg var ferdig med transkriberingsprosessen, satte jeg igjen med et intervjumateriale på 268 sider (enkel linjeavstand). Transkriberingsprosessen tok lengre tid enn jeg hadde planlagt, og ble en viktig del av analyseprosessen.

3.5 Analysen som en prosess.

Heller enn å ta utgangspunkt i en tydelig problemstilling som kunne gi utgangspunkt for bestemte hypoteser, valgte jeg å starte med en teoriåpenhet til prosjektet (Christensen 1998, Glaser 1978, Glaser og Strauss 1967). Jeg startet med noen generelle spørsmål til temaet jeg hadde valgt, men siden jeg ikke kjente feltet og informantene ved prosjektets begynnelse ønsket jeg, som Christensen (1998), å la feltet og informantene ”selv” vise hva som ville være relevant å fokusere på. Selv om forskeren er en del av konstruksjonen av data som blir til under intervjuene, tillater fraværet av en klar problemstilling forskeren å være åpen og sensitiv til empirien (Christensen 1998). Ved å ha en åpen dialog med empirien underveis: i selve intervjuprosessen, videre i transkriberingen av intervjuene, i den tradisjonelle analysedelen, og til slutt i rapporteringen, blir analysen til en prosess som springer gjennom hele prosjektet, og ikke bare en selvstendig fase i det totale forskingsprosjektet. Siden både intervjuprosessen og transkriberingsprosessen er en viktig del av analysearbeidet, skal jeg omtale disse litt mer i dybden i dette avsnittet.

3.5.1 Analysen i intervju-, transkriberings-, og rapporteringsprosessen.

Det ble altså ikke noe klart skille mellom intervjufasen og analysefasen. Etter hvert intervju skrev jeg ned mine refleksjoner. Allerede på dette trinnet, begynte jeg å danne bilder og tanker rundt aktuelle begreper og kategorier fra empirien. Etter hvert som jeg fullførte flere intervjuer, begynte ulike mønstre å ta form, og intervju spørsmålene ble mer og mer påvirket av mine refleksjoner. En viktig del av intervju prosessen ble derfor å bekrefte og avkrefte min økende forståelse for stoffet, og min forståelse av det informanten sa. Etter at jeg hadde kommet gjennom det meste av intervjuavtalene, merket jeg at omfanget av nye dimensjoner som intervjuene tilføyte mine fortolkninger, minket betraktelig. Jeg begynte å nærme meg et meningspunkt som kan tolkes som en indikasjon på at empiriinnsamlingen kan avsluttes (Christensen 1998, Glaser og Strauss 1967).

Jeg valgte å gjennomføre alle intervjuene før jeg startet transkriberingsprosessen. Dette var mest praktisk i forhold til intervjuavtalene. Samtidig tror jeg det var en fordel at jeg ikke hadde gjort meg helt ferdig med hvert intervju, i det at jeg fikk en større åpenhet til data i hver intervjusituasjon, og i det at jeg beholdt nysgjerrigheten gjennom alle intervjuene. For å holde orden på mine inntrykk, noterte jeg omfattende refleksjoner og fortolkninger etter hvert intervju, samtidig som jeg laget en fremstilling av både informantens hverdag og livslinje. Livslinjen ble en oversikt over den enkelte informants karriereløp, og en oversikt over barnetilsyn og stillingstilpasning for begge foreldrene, år for år. Jeg fikk på denne måten også mulighet til å tenke gjennom fortolkninger før neste intervju.

Enda transkribering er et noe monotont og langtrukket arbeid, ga den meg en god oversikt over data. Mens jeg lyttet, ble temaene og mønstrene som jeg hadde begynt å ane under intervjuene, enda tydeligere (noe jeg kommer grundigere tilbake til i avsnittet under). Slik ble transkriberingen av intervjuene også en viktig del av analyseprosessen.

Men analyseprosessen ender heller ikke her. Arbeidet med å forme funnene til en rapport ble også til en viktig del av analysearbeidet. Utformingen av den konkrete problemstillingen var en lang (og til tider frustrerende) prosess som jeg ikke så meg ferdig før det meste av analysekapitlene var skrevet. Og det var mens jeg jobbet med utformingen av analysekapitlene at jeg fikk klarhet i hvilke teoretiske begreper som var mest fruktbare til å forklare og forstå de empiriske funnene. Således ble både intervjuene, transkriberingen og den endelige utformingen av rapporten avgjørende elementer i min analyseprosess.

3.5.2 Begrepsdannelse og kategorisering.

Under transkriberingen laget jeg overskrifter for hvert nye tema i intervjuet. Hovedsakelig var dette de overordnede temaene som korresponderte med intervjuguiden. Slik fikk jeg en god oversikt og mulighet til å sammenlikne informantenes svar på temaene på tvers av intervjuene. Etter endt transkribering skrev jeg korte notater per tema, og satte sammen korresponderende tema fra de ulike intervjuene. Jeg fikk da oversikten over hvordan de ulike informantene opplevde spesifikke tema i forhold til andre informanter. Da jeg kategoriserte hovedtemaene og sammenliknet hvordan informantene svarte på disse, oppdaget jeg blant de ti informantene, tre tydelig forskjellige måter å oppleve balansen mellom arbeid og familie på. Og da jeg så nærmere på disse tre gruppene av informanter som representerte forskjellene, avdekket jeg flere sammenfallende elementer innad i gruppene, og andre ulike elementer mellom gruppene. Jeg fant det dermed formålstjenelig å konstruere tre samleprofiler hvor alle de ti informantene ble plassert i forhold til sin opplevelse av arbeids- og familielivet. Profilene tydeliggjør de viktigste likhetene og ulikhetene som eksisterer blant informantene på de mest sentrale temaene i undersøkelsen; spesielt deres forhold til arbeidssituasjonen i bedriften, familiens yrkestilpasning og arbeidsfordeling, og i forhold til deres idealer og rolleforventninger på de to arenaene. Alle informantene har blitt plassert inn i en av disse tre samleprofilene (appendiks C).

Jeg vil påpeke at det selvsagt er individuelle forskjeller mellom de ulike informantene som nødvendigvis ikke kommer til uttrykk når jeg plasserer dem i informantprofiler. Bruken av de konstruerte profilene har vært fordelsaktig for å forenkle datamaterialet til best mulig å belyse spørsmålene i oppgaven, og ved å beholde anonymiteten til informantene. Det var nettopp samvariasjonene blant informantgruppene som etter hvert begynte å utkrystallisere seg til problemstillingen og hypotesene som jeg til slutt endte opp med. Dette understreker fordelene med å starte en kvalitativ undersøkelse uten en for klar problemstilling (Christensen 1998).

3.6 Metodiske refleksjoner.

Hvordan har min rolle som forsker, mitt undersøkelsesopplegg og min fortolkning av data bidratt til et troverdig og gyldig forskningsprosjekt?

3.6.1 Min rolle som forsker.⁶

Hvordan ble jeg oppfattet av informantene, og hadde det noen innflytelse på svarene de ga meg? Jeg har noen fellestrekk med informantene. Jeg har høyere utdanning, jeg er småbarnsmor, jeg har jobbet litt i bedriften og jeg er interessert i det å balansere familielivet med arbeidslivet på en best mulig måte. Jeg tenker at jeg ble sett på som en mastergradstudent som var interessert i arbeidsplassen deres og hvordan de opplevde den som familievennlig. Jeg fikk dessuten inntrykk av at enkelte av informantene oppfattet meg som en kanal for å få gjennom synspunkter, frustrasjoner og eventuelle forslag til forbedring. Dette er kanskje en konsekvens av at jeg nylig hadde hatt sommerjobb på personalavdelingen i bedriften, og at det i den sammenheng hadde blitt skrevet noen ord på internavisen om meg og velferdsundersøkelsen som jeg hadde utarbeidet. Videre opplevde jeg at det var en fordel å selv være mor, fordi informantene nok følte at jeg lettere kunne relatere til hva de sa. Samtidig kunne dette også være litt problematisk, i det at de kunne ta for gitt at jeg vet en del, og at de derfor ikke formidler alt som hadde vært ønskelig? Altså en taus kunnskap som en tror alle småbarnsforeldre har, men som kanskje ikke er så felles likevel? Jeg mener at dette ikke var problematisk, siden jeg var nøye med å gjenta min forståelse for det de sa, der det var den minste tvil.

Hadde min forforståelse av feltet innvirkning på de endelige funnene i undersøkelsen? Siden ”data alltid skapes gjennom en fortolkende prosess” (Fossåskaret 1997:35), er forskerens forutforståelse ”en forutsetning for innsikt” (Paulgaard 1997:73). Det å forske i egen kultur, med egne kategorier og egen forståelse av den kulturelle meningen som knyttes til kategoriene (Wadel 1991:59), gir forskeren en ”taus empiri” som får betydning for teoriutviklingen (Christensen 1998:82) og er derfor både en nødvendighet, men også en

⁶ I dette avsnittet har jeg brukt og bearbeidet deler av mitt essay; ”Essay om mobilbruk” som jeg skrev i forbindelse med kurset SOS 304 ”Kvalitativ metode” ved UiB høsten 2004.

viktig utfordring. I følge Bourdieu (1992, referert i Jerdal 1998:25), kreves det at forskeren har en ”epistemologisk årvåkenhet”, samtidig som han/hun kontinuerlig bryter mellom ”hverdagsforståelsen og konstruksjonen av den sosiologiske kunnskapen [som] forskningsprosessen dreier seg om”. Samfunnsforskeren Cato Wadel kaller dette å være ”sosiolog på seg selv” (Wadel 1991:59). Det er i denne sammenhengen interessant å reflektere over min egen forståelse av og erfaring med det å balansere familie og arbeidsliv.

I hele min seksårige karriere som mor, har jeg samtidig vært student. Fleksibiliteten som student, har gjort at jeg har hatt mulighet til å være hjemme med mine barn de første tre årene av deres liv. Jeg har prioritert å være deres hovedomsorgsperson denne tiden, fordi jeg ser og tror at mine barn har godt av rolige forhold og egne foreldre som omsorgspersoner når de er så små. For å få kabalen til å gå opp, har jeg jobbet med studiene på kveldstid, og jeg har vært dagmamma på dagtid. Slik har de samtidig fått den sosiale stimuli som jeg også mener er viktig for dem, før de har begynt/begynner i en nøye utvalgt barnehage når tiden har vært/er inne for det.

Jeg har altså gått litt mot strømmen i forhold til hva som er vanlig blant mange småbarnsforeldre med høyere utdanning i dag. Jeg har ikke fått føle på kroppen hvordan det er å springe fra sene møter for å rekke barnehagen før den stenger, men jeg har absolutt fått oppleve hvordan grenseløse arbeidsoppgaver og en ”grådig” familieinstitusjon innvirker på hverandre, og hvor vanskelig det til tider kan være å sette grenser. Jeg har dessuten vært bevisst på å ikke overføre mine meninger om hva som er best for (mine) barn over på datainnsamlingen og analyseprosessen. I stedet har jeg strebet etter å være ydmyk for at alle løser sine familiekabaler på den måten som er best for den individuelle familie. Jeg mener således at min egen erfaring og forforståelse av problemfeltet ikke har hatt noen avgjørende effekt på resultatet, men heller at det er en berikelse at jeg har gjort de erfaringene som jeg har gjort, for å forstå data bedre fra ulike vinkler.

3.6.2 Troverdighet, gyldighet og generaliserbarhet.

Å analysere forskingsprosjektets troverdighet skal gi svar på om selve forskningsprosessen og datautviklingen er gjennomført på en pålitelig måte. Har forskningsopplegget vært velegnet til å unngå vilkårlig subjektivitet (Kvale 1996)? I følge Kvale (1996), er selve

intervjuet en scene hvor kunnskap er konstruert gjennom samspillet mellom rollen til den som intervjuer og til den som blir intervjuet. I intervjuprosessen, merket jeg at jeg hadde en stor innflytelse på hva som ble sagt. I tråd med det som Giddens (1993) kaller dobbel hermeneutikk, er det ikke bare informantene som tolker sin virkelighet og skaper empirien som legges frem for forskeren. Det er også intervjueren som tolker og stiller spørsmål intuitivt underveis. Klarte jeg selv å basere funnene mine på informantenes opplevelse av temaene, eller ble de farget av min egen subjektivitet til stoffet? Jeg har så langt i dette kapittelet redegjort for forskningsprosessen og mine refleksjoner rundt den. Blant annet tok jeg i bruk Silvermans (2004) ulike tiltak for å styrke intervjudataenes troverdighet. Et av dem er bruk av prøveinformanter. Da jeg intervjuet prøveinformantene, fikk jeg muligheten til å teste ulike formuleringer av intervju spørsmålene. Slik kunne jeg justere intervjuguiden før selve datainnsamlingen. Min erfaring med prøveintervjuene gjorde at jeg ble ekstra bevisst den makten ledende spørsmål kan ha, og jeg hadde dette i bakhodet gjennom hele den videre intervjuprosessen. Videre blir, i følge Silverman (2004), undersøkelsens troverdighet styrket ved bruk av diktafon i stedet for selektiv notatskriving. Diktafonen ga meg muligheten til å konsentrere meg om informanten under intervjuet i stedet for å notere. Intervjuopptakene ble dessuten utmerket rådata for den videre analyseprosessen. I følge Kvale (1996:163-5) er det en fordel om det er intervjueren selv som står for hele transkriberingsprosessen siden transkripter ikke er eksakte kopier av intervjuets originale virkelighet, men i stedet kunstige og fortolkede konstruksjoner fra muntlig til skriftlig kommunikasjonsmodus. Til slutt styrkes undersøkelsens troverdighet, i følge Silverman (2004:230), ytterligere ved bruk av intervjustiter som en sentral del av den endelige forskningsrapporten.

Der troverdighet handler om hvordan datamaterialet ble utviklet, uttrykker gyldigheten og bekreftbarheten selve tolkningen av data (Thagaard 2003). Hvor gyldig er min tolkning av datamaterialet? Er det problematisk at jeg har gjort analyser av familielivet uten paradata, men bare basert på et innblikk i virkelighetsoppfattelsen til kun den ene av ektefellene i familien? Har konstrueringen av de tre samleprofilene vært en fruktbar måte å komme frem til funnene i undersøkelsen? Har de bidratt til å svare på problemstillingen min på en måte som representerer en god tolkning av det som informantene opplever i møtet mellom familie- og arbeidsliv? Dette er spørsmål som jeg har reflektert over under hele analyseprosessen, og jeg mener så langt det er mulig at mine fortolkninger representerer empirien på en god måte, og at funnene representerer nettopp det jeg er ute etter, nemlig å få

et innblikk i *informantenes opplevelse* av sitt eget familie- og arbeidsliv og balansen mellom disse.

Generalisering av kvalitative forskningsresultater har ikke vært vanlig, blant annet på grunn av metodens påståtte ”subjektive” karakter (Blaikie 2000). I følge Thagaard (2003) gir *fortolkningen* av funnene i kvalitativ metode likevel et grunnlag for relevans til andre studier. Kvale (1996) skiller mellom statistisk og analytisk generaliserbarhet. Statistisk generaliserbarhet er naturlig nok ikke mulig i mitt tilfelle, men ved å vurdere likheter og forskjeller i funnene fra en studie, kan en, i følge Kvale (1996), overveie om det er mulig å bruke i andre studier. For å kunne generalisere ut fra dette prosjektet, er det i tilfelle viktig å huske at dette er en casestudie av en bestemt bedrift, av en spesiell gruppe mennesker, i en gitt situasjon. For eksempel er det særegne med disse informantene at de alle er såkalt ”vellykkede,” både i familielivet og i arbeidslivet. Om min fortolking av funnene i dette prosjektet skal gi relevans til andre studier, kan de derfor ikke generaliseres til hele populasjonen av foreldre og arbeidstakere, men funnene kan likevel ha en verdi med hensyn til å sammenlikne forskjellige populasjoner, eller berike funn om liknende populasjoner.

4. PRESENTASJON AV BEDRIFTEN OG INFORMANTENE.

4.1 Bedriften i undersøkelsen: Fleks AS.

Jeg har valgt å kalle casebedriften Fleks AS. Fleks AS er eid av kommunene i regionen, og organisert som et konsern med flere datterselskap lokalisert på forskjellige steder i området. Informantene i undersøkelsen har arbeidsplassen sin i bedriftens hovedlokale. Denne arbeidsplassen ligger sentralt og i et område med god infrastruktur og gode parkeringsmuligheter. Fleks AS kan sees på som en relativt trygg og stabil arbeidsplass, med sterk lokal forankring. Fordi lønnsnivået ikke er på konkurransedyktig nivå i forhold til resten av det aktuelle markedet, har bedriften måttet satse på å profilere seg med andre goder, blant annet med et økt fokus på familievennlighet. Fleks AS profilerer seg dermed som fremtidsrettet og familievennlig. Jeg skal i det følgende gi en oversikt over ordninger som gir de ansatte en fleksibel arbeidssituasjon, og som blant annet er tiltenkt å komme de ansattes familieliv til gode. Deretter gir jeg en kort innføring i de ulike avlønningssystemene bedriften benytter. Til slutt gir jeg en generell presentasjon av informantene i prosjektet, og av de tre informantgruppene jeg har konstruert.

4.2 Fleksible arbeidsordninger i Fleks AS.

Fleks AS har tatt i bruk ulike fleksible ordninger som har som formål å komme både den ansatte, og bedriften selv, til gode. Bedriften fremstiller seg selv som familievennlig, og dette synet kommer også frem i undersøkelsen:

”... så har jeg absolutt en oppfatning om at toppledelsen... eller konsernledelsen i Fleks AS, har fokus på det å kunne ta spesielle familiehensyn, og at de skal se den ansattes, ikke arbeidssituasjon bare,

men livssituasjon, altså se vidt og bredt på det. Det har vært fremme, det har blitt sagt på ulike ledersamlinger.”

”Vi har jo fleksitid, og det er jo veldig bra. Nå prøver jeg å begynne forholdsvis tidlig, sånn i halv-åttetiden, prøver jeg. Og så går jeg hjem klokken tre. Og vi legger jo opp dagene selv, stor sett, med møter, kundemøter og det som måtte føre med det. Så jeg har en ganske fleksibel arbeidssituasjon. Har hjemmekontor, så jeg kan... fullføre ting... hjemme på kvelden, hvis det skulle være nødvendig, uten å måtte gå tilbake her. Ja, så sånn er det veldig godt tilrettelagt.”

Fleksitid, planlegging av egen arbeidsdag og arbeidsoppgaver, og hjemmekontor, er ordninger som vi skal se at samtlige av informantene benytter. Dessuten hevder de fleste også at det nettopp er bedriftens familievennlige og fleksible profil som gjør arbeidsplassen attraktiv. En av informantene forteller om sin erfaring fra en arbeidsplass som opplevdes mindre familievennlig:

”Det var nok ikke så enkelt [å kombinere familie- og arbeidsliv på den andre bedriften], fordi vi hadde ingen avspasering... og en sjef som hadde en kone som gikk hjemme med ungene, så han visste jo ikke hva det var å være hjemme med ungene når de var syke. Så det var nok... så det er lettere å ha barn her enn det var på [den andre arbeidsplassen], det er det.”

Den andre bedriften hadde ikke det samme omfanget av fleksible ordninger som vi finner i Fleks AS, og samtidig opplevde informanten ikke mye forståelse for å ta familiehensyn. Vi forstår at informantens overordnede har en annen holdning og forståelse for forpliktelser utenfor arbeidslivet.

I resten av avsnittet skal jeg gjennomgå de ulike fleksible ordningene som er tilgjengelige for ansatte i Fleks AS.

4.2.1 Arbeidstid, fleksitid og redusert arbeidstid.

Vanlig arbeidstid i liknende bedrifter er 40 timers arbeidsuke. Den ordinære arbeidstiden i Fleks AS er 7 ½ time per dag, altså 2 ½ time kortere per uke enn det som er vanlig. Daglig normalarbeidstid er fra kl 0730 til kl 1500, men fleksitid er en mulighet for de fleste arbeidstakerne.

I følge Fleks AS internveiviser, er fleksitid en ordning hvor heltidsansatte kan velge den daglige arbeidstiden innen fastlagte rammer. Deltidsansatte gis formelt ikke anledning til å arbeide fleksitid, men dette gjelder ikke for informantene i undersøkelsen. Bedriftens kjernetid er fra kl. 09.00 til kl. 14.00. Da skal alle være til stede på arbeidsplassen, om de ikke avspaserer, har ferie, permisjon eller annet godkjent fravær. Avspasering i kjernetiden må godkjennes av overordnet. Avspasering utenom kjernetiden kan den ansatte selv styre. Avspaseringen kan tas som hele dager, eller som deler av dagen. Fleks AS gir vanligvis ikke anledning til å avspasere dersom dette medfører innleie av ekstrahjelp, men siden mine informanter har selvstendige stillinger, påvirker ikke dette dem. Bruk av fleksitid må uansett tilpasses arbeidssituasjonen. Ordningen skal praktiseres slik at det ikke går ut over arbeidet. For arbeid som er avhengig av flere personer, må innarbeiding og avspasering samordnes.

Fleksitidsordningen brukes i kombinasjon med fleksitidssaldo. De ansatte som blir avlønnet med vanlig fast lønn, bruker normalt elektronisk registreringsverktøy til å registrere timer. Avregningsperioden er en kalendermåned, og positiv eller negativ tidssaldo kan overføres til neste periode på den såkalte fleksitidssaldoen. Positiv tidssaldo utover 75 timer blir strøket. Negativ tidssaldo utover 10 timer trekkes i lønnsavregningen. Overtidsreglene endres ikke som følge av fleksitidsordningen. Normalarbeidstid på 7,5 timer må gjennomføres før det oppstår rett til overtidsbetaling, også for deltidsarbeidende. Det gis ikke ekstra betaling for kveldsarbeid når dette oppstår som følge av anledningen til å flekse.

Fleksitid er i følge internveiviseren til Fleks AS, en ”regulering av arbeidstiden basert på fleksibilitet i fra så vel den enkelte ansatte som i fra bedriften.” Videre heter det at fleksitid er et personalpolitisk ”virkemiddel hvor ansatte gis mulighet for å regulere arbeidsdagen i samsvar med private og andre forpliktelser.” Det understrekes at tradisjonen i Fleks AS alltid har vært ”å opprettholde et høyt servicenivå, løpende så vel som i særlige situasjoner. Fleksitidsordning vil kunne bidra til å utvikle disse tradisjoner videre” (Internveiviseren).

Det er interessant å merke seg at det ikke står noe om og eventuelt hvordan fleksitidsordningen med fleksitidssaldo kan kombineres for dem uten fast lønn og fast arbeidstid, som jeg kommer tilbake til i avsnitt 4.3.

Retten til *reduisert* arbeidstid finnes i Arbeidsmiljøloven (§ 10-2 (4)), og er like aktuell for ansatte i Fleks AS som i andre bedrifter. Foreldre som har barn under 10 år (alle informantene i undersøkelsen), har rett til redusert arbeidstid, uten begrunnelse, så fremt det ikke medfører en vesentlig ulempe for virksomheten.

4.2.2 Fjernarbeid, hjemmekontor og mobiltelefon.

Alle informantene i undersøkelsen har hjemmekontor, og benytter det i ulik grad. Fjernarbeid defineres på internveiviseren som arbeid som utføres utenfor normalt kontorarbeidssted, vanligvis på den ansattes hjemsted, med tilknytning til bedriftens datanett. Ordningen er opprettet for å dekke det behovet som mange av Fleks AS sine ansatte har for en fleksibel jobbsituasjon. Fleks AS ønsker ”å legge til rette for fleksible arbeidsformer. Herunder muligheten for fjernarbeid når den ansatte og bedriften i fellesskap finner det formålstjenlig” (Internveiviseren). Alle informantene har dessuten også fått utlevert betalt mobiltelefon fra bedriften. Det finnes likevel ingen formelle, nedskrevne retningslinjer⁷ om bruken av denne, eller om eventuelle krav om tilgjengelighet. Mobilansvarlig i Fleks AS sier at kun ansatte som det forventes skal være tilgjengelig etter arbeidstid, får innvilget mobiltelefon fra bedriften. Det å besitte en mobiltelefon fra bedriften, tilsier altså en forventning fra arbeidsgiver om å være tilgjengelig for oppringing utover arbeidstid. Ut fra intervjuene, ser vi videre at det eksisterer tydelige uskrevne regler om hva som er forventet i forhold til tilgjengelighet og mobilbruk. Disse normene varierer mellom avdelingene og fra leder til leder.

Både konsernledelsen og informantene i undersøkelsen poengterer at muligheten for *fleksibilitet* er kjernen i bedriftens familievennlighet. De fleksible ordningene gir

⁷ Etter datainnsamlingen er det kommet en ny lov om beskatning av mobilbruk i bedrifter. Siden dette ikke var et aktuelt tema under intervjuene, utelater jeg denne problematikken fra oppgaven.

informantene muligheten til å forskyve arbeidet både tids- og stedsmessig. Tidsforskyvning er et resultat av bruk av redusert stilling og fleksitid, og avspaseringsmulighetene som fleksitiden gir, og fleksibel arbeidstid for dem uten fast arbeidstid. Stedsforskyvning er en mulighet som resultat av bruken av hjemme-pc på hjemmekontor og tilgangen til mobiltelefon.

4.3 Avlønningsordninger

I løpet av datainnsamlingen kom det frem at Fleks AS opererer med tre forskjellige avlønningsmetoder. For det første opererer bedriften med provisjonsbasert lønn, med en grunnlønn i bunnen. Denne avlønningsmetoden er først og fremst for selgere. Blant noen selgere er grunnlønnen inkludert overtid (høyere grunnlønn), mens hos andre selgere er overtid ikke inkludert.

For det andre opererer bedriften med vanlig, fast lønn og overtidsbetaling som et tillegg, der det er behov for det. Dette er den lønnsordningen flesteparten av de ansatte i bedriften har, og denne lønnsordningen er bestemt ut fra Arbeidsmiljølovens § 10.

Den siste typen lønnsordning er fast lønn med overtid inkludert. Den faste lønnen er forhøyet for å inkludere utvidet arbeidstid. Som jeg var inne på i kapittel 2 gjelder denne avlønningsmetoden ”arbeidstaker i ledende stilling” og ”arbeidstakere i særlig uavhengig stilling” innen virksomheten (AML § 10-12, 1. og 2. ledd), som er unntatt Arbeidsmiljølovens (§ 10) arbeidstidsbestemmelser. Muligheten til å kombinere utvidet arbeidstid med fleksitidssaldo og avspasering er ikke problematisert i noe av datamaterialet som jeg har tatt utgangspunkt i for å få oversikt over bedriftens fleksible ordninger. Vi skal se at det råder en del usikkerhet blant informantene dette gjelder.

4.4 Presentasjon av informantene.

I stedet for å presentere informantene individuelt, har jeg her valgt å gi en generell presentasjon av informantene. Dette er for å i varetta informantenes anonymitet, og det er i tråd med den nevnte grupperingen av informantene i tre konstruerte profilbilder. En kort presentasjonen av de konstruerte profilene følger også.

Informantene består av seks kvinner og seks menn i bedriften, hvorav en kvinne og en mann er prøveinformanter. Jeg valgte å utelate prøveinformantene fra analysen for ikke å ende opp med for mye data. Men selv om jeg har utelatt disse to intervjuene fra analysen, har de begge gitt meg en dypere forståelse for temaområdet, og en mulighet til å justere intervjuguiden og intervjuteknikken min.

De endelige informantene er altså fem kvinner og fem menn som jobber i Fleks AS. Deres alder varierer på intervjudispunktet fra begynnelsen av trettiårene til slutten av førtiårene. De fleste er i slutten av trettiårene eller i begynnelsen av førtiårene. Alle er gift, med unntak av en som er separert. Alle disse har egne barn med den nåværende ektefellen. Bare en informant har vært gift før, og har stebarn i tillegg til egne barn som informanten har sammen med sin nåværende ektefelle.

Et av kriteriene var at informantene skulle ha minst ett barn in alderen 6-12 år. De fleste informantene har også barn i andre aldersgrupper. Flertallet av informantene har 3-5 åringer i tillegg til dem mellom 6-12 år, mens noen av informantene har 13-16 åringer. En av informantene er steforelder til voksne barn, i tillegg til sine egne. Kun en av informantene har bare barn i alderen 6-12 år. Antallet barn er overraskende høyt blant informantene; en har fire barn, seks har tre barn, og tre har to barn. Alle har bare funksjonsfriske barn som heller ikke har vært mye syke.

Halvparten av informantene kommer fra familier der en av ektefellene jobber deltid, og halvparten kommer fra familier der begge jobber heltid. Foruten en av ektefellene som jobber innenfor et serviceyrke, og derfor har arbeidsdag to helgedager i måneden og langdager til utpå kvelden, er det ingen blant verken informantene eller deres ektefeller som jobber helg eller rutinemessig på kveldstid (utenom på hjemmekontoret). De fleste informantene er på kontoret 7 ½ -8 timer daglig, alle har tilgang på hjemmekontor, og alle har fleksibel arbeidstid innen for gitte rammer.

Informantene hevder alle at de har en grei økonomi, og flertallet av informantene bor 5-15 minutters kjøretid fra arbeidsstedet. Alle informantene har bil i familien. Noen av familiene har to biler. De fleste kjører til jobb, men for noen er det mest gunstig å bruke kollektivtransport. Togstasjon og busstopp er like ved bedriften, og det er gratis parkering til alle ansatte. Videre er det noen som sykler til jobben (både blant informantene selv og blant deres ektefeller). De fleste informantene bor slik at barnehage og skole ligger i umiddelbar nærhet til hjemmet.

Fire av informantene har lederansvar på ulike nivå, fra avdelingsledere, til prosjekt- og teamledere. Resten har selvstendige stillinger som konsulenter, koordinatore og rådgivere på ulike områder som økonomi, salg, marked og teknologisk utvikling. Informantene har høyere utdanning på 2-6 år, de fleste rundt 4 år. Flertallet av informantene har vært i Fleks AS siden 1990-tallet, inkludert hele småbarnsperioden. Noen er relativt nye, og har flere selskaper på CV-en sin. De fleste informantene har på intervjuetidspunktet heltidsstilling i bedriften. Likevel er det flere av informantene som har prøvd å jobbe redusert.

Informantene gir inntrykk av å ha et liv som er relativt problemfritt. Alle barna er funksjonsfriske, det har vært lite sykdom, det å få barnehageplass har ikke vært noe stort problem. Barnehager, skole og skolefritidsordning er i informantenes nærmiljø, de fleste informantene bor i kort avstand fra jobben med lite rushtrafikk, det er gode parkeringsmuligheter, og bedriften oppleves som en trygg og stabil arbeidsplass.

4.5 En kort presentasjon av de konstruerte profilene.

Som jeg har diskutert i metodekapittelet, valgte jeg å kategorisere de ti informantene i tre profilbilder. Ved konstrueringen av disse profilbildene analyserte jeg hvordan informantene forholder seg i forhold til hverandre på noen sentrale tema. Temaene omfatter de strukturelle rammene de møter på arbeidsplassen og i familielivet; ulike idealer og rolleforventninger i de to arenaene; hvordan dette påvirker deres mulighet til å balansere arbeids- og familieliv; og hvordan de forholder seg til utfallet av ordningene.

Jeg har valgt å kalle de tre konstruerte profilene for ”*hovedforsørgeren*”, ”*dobbeltarbeideren*” og den ”*senmoderne*” *arbeidstakeren* (appendiks C). ”Hovedforsørgeren” er mann, og hans familiesituasjon kan betegnes som det Ellingsæter (1999, referert i Kitterød 2007) kaller et ”tosporet foreldreskap” der det er kvinnen som tar hovedansvaret for å avpasse sin yrkestilknytning til familielivet. Mer spesifikt er det her snakk om en ”halvannen-inntekts familiemodell”, der kvinnen jobber deltid og tar hovedansvar for husarbeid og barn, mens mannens yrkestilpasning i liten grad blir påvirket av familieførøkelsen (Syltevik og Wærness 2004 referert i Johansen 2007). ”Hovedforsørgeren” kan dessuten karakteriseres som en tradisjonell arbeider i den forstand at hans arbeidsoppgaver er mer avgrenset både i sted og tid, samtidig som arbeidsoppgavene er forholdsvis enkle å legge fra seg ved arbeidslutten.

”Dobbeltarbeideren” er kvinne, og også hennes familiesituasjon er tilsvarende et ”tosporet foreldreskap” i det at det er hun som tar hovedansvaret for barn og husarbeid. Men der kvinnen i det ”tosporete foreldreskapet” har tilpasset yrkessituasjonen til familiesituasjonen ved å jobbe deltid, har ”dobbeltarbeideren” problemer med å få til dette i kraft av stillingstypen hun besitter. Hun blir derfor en dobbeltarbeidende kvinne, som både har full jobb og hovedansvar i familien.

Den ”senmoderne” arbeidstakeren representerer en ny generasjon arbeidstakere som har andre idealer å forholde seg til både med henhold til arbeids- og familielivet. Den ”senmoderne” arbeidstakeren viser til et mer likestilt familieliv, samtidig som arbeidssituasjonen tilsier konstant tilgjengelighet og fleksibilitet i forhold til både tid og sted. I utvalget mitt finnes ”senmoderne” arbeidstakere både blant menn og kvinner. For enkelthets skyld, og for å understreke at det både er menn og kvinner i denne kategorien, skifter jeg mellom å bruke benevnelsen ”han” og ”hun” om den ”senmoderne” arbeidstaker i de følgende kapitlene. Der det finnes viktige kjønnsforskjeller blant de ”senmoderne” arbeidstakerne, blir ulikhetene diskutert.

I de to neste kapitlene skal jeg presentere de ulike profilene i henhold til handlingsrommet og forventningene de møter i arbeidslivet og i familielivet.

5. Arbeidslivets rammer: arbeidskontrakter og rolleforventninger.

Informantenes arbeidssituasjon og hvordan de forholder seg til denne, legger et viktig grunnlag for funnene i denne undersøkelsen. Arbeidsoppgavenes utforming, og arbeidskontraktens formelle og uformelle vilkår (arbeidstid og -sted, avlønningsmetode og overordnedes forventninger til informanten), utgjør viktige elementer i informantens arbeidssituasjon. Som vi skal se i kapittel 7 er også informantenes egne forventninger og hvordan de selv orienterer seg i dette landskapet, en viktig del av hele bildet. I dette kapitlet fokuserer jeg på selve arbeidslandskapet til de tre profilbildene. De sentrale spørsmålene omhandler grad av tidssuverenitet, formelle og uformelle arbeidskontrakter og dermed rammene og rolleforventningene i bedriften som informantene må forholde seg til: Hvor autonome er arbeidsoppgavene? Hvor styrt er informanten av frister fra kunder, fra overordnede og fra medarbeidere? Hvor høy grad av ansvar har informanten for sluttresultat og eventuelt for underordnede? Hvordan bruker informanten hjemmekontor- og fleksitidsordningen, og er det mulig å jobbe i redusert stilling? Hva slags forventninger opplever informanten i forhold til å være tilgjengelig på mobiltelefon etter arbeidstid fra arbeidskollegaer og overordnede? Hva er informantens fremtidsutsikter i bedriften? I det følgende skal vi altså se hvordan arbeidslivet arter seg for de ulike profilene.

5.1 "Hovedforsørgerens" arbeidsliv og arbeidstakeridealer

"Hovedforsørgeren" har vært ansatt i Fleks AS i nærmere 20 år. Han har en høyere, selvstendig stilling i bedriften, uten lederansvar. Han jobber ikke direkte opp mot kunder, og arbeidstempoet er tålelig. Arbeidsoppgavene han utfører er autonome; han legger selv opp dagene. "Hovedforsørgeren" er personlig ansvarlig for sluttresultatene av innsatsen sin, og det er ikke noen andre som tar over arbeidsoppgavene hans ved fravær:

I: "Hvis du må ta en dag fri pga syke barn, eller du må gå tidligere, må du da si ifra, eller har du plikt til å avklare?"

R: "Jeg ringer og gir beskjed, men jeg ringer ikke og spør, jeg ringer og gir beskjed. I alle fall hvis jeg selv har lagt opp at det passer sånn, så trenger ikke jeg spørre noen. Det trenger jeg ikke. Nei. Og hvis jeg tar fri en fredag, så er det heller ikke snakk om å spørre om det er greit. Hvis jeg har lagt opp til at det er greit, og at det passer til mine gjøremål, så er det bare til å gi beskjed om at 'jeg tar fri på fredag.'

Han vet at overordnede forventer at han tar ansvar for sine egne arbeidsoppgaver, og at han viser seg tilliten verdig ved å selv være fleksibel når det til tider er nødvendig. Det er dessuten noen periodiske frister som kollegaer og overordnede forventer skal overholdes. Det følger noe møtevirksomhet med arbeidsoppgavene, men ikke så mye at det legger avgjørende føringer på dagene hans. Dette føles ikke som en belastning, fordi arbeidsoppgavene gjør det mulig å innfri forventningene ved å gjøre en normal jobb innenfor normal arbeidstid, og det er oftest ikke problematisk å legge ned arbeidet ved arbeidsløst slutt. Overtid er kun en sjelden gang nødvendig.

"Hovedforsørgeren" har aldri arbeidet i redusert stilling. Han har vanlig fast lønn og favnes dermed under Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Han registrerer timer og fører overtid der det er nødvendig. Arbeidstiden hans er 7 ½ - 8 timer daglig, men han har opparbeidet seg en del timer på fleksitidssaldoen, slik at han kan avspasere noen timer i ny og ne for å gå hjem tidligere i blant:

R: "Jeg pleier å klare meg med de 7 ½ timene. Av og til kan det hende at jeg må jobbe litt ekstra, men det, det tilpasser jeg selv. Det er ikke bestemte dager, eller bestemte tider, og da tilpasser jeg det hvis det passer i situasjonen allikevel.

I: "Så du bruker fleksitid når du trenger det?"

R: "Jada, det er jeg nokså flittig på! Jada, kan godt gå hjem klokken to en dag, og så kan jeg heller ta det igjen, når det passer sånn.

"Hovedforsørgeren" oppgir at overordnede gir ham mye frihet og tillit, og at det er stor aksept for å være hjemme med syke barn, eller å bruke fleksitiden til å avspasere for å følge barna på fotballkamper og så videre. Han bruker fleksitidsordningen til å forskyve arbeidstiden. Ved arbeidstidsforskyvning, avspaserer han tidlig fra kontoret en dag, for så å jobbe ekstra på kontoret andre dager det passer, eller ved å ta det igjen hjemme på kveldstid

ved bruk av hjemmekontorordningen. Hjemmekontorordningen bruker han for det meste til å sjekke mail, skrive rapporter og forberede seg til møter et par ganger i uken. De fleste av disse timene føres opp på fleksitidssaldoen, og kan i neste rekke brukes til avspasering. ”Hovedforsørgeren” bruker dessuten også hjemmekontorordningen til overtidsarbeid i de periodene det er nødvendig:

”... for overtid er ikke alltid like enkelt for meg å ta rett etter arbeidstid, ... at du forlenger arbeidsdagen [på kontoret]. Men heller kanskje ta litt på kvelden etter at det er gjort en del andre gjøremål, med aktiviteter som ungene er med på og så videre, som går på gitte tidspunkter. Såå... i den grad at det lar seg gjør, så prøver jeg heller å jobbe litt på kvelden.”

”Hovedforsørgeren” synes det er en fordel at han ikke trenger å jobbe overtid ved å forlenge arbeidsdagen på kontoret, men at han i stedet kan gjøre det han trenger med familien først, for så å sette seg ned ved hjemmekontoret på kveldstid. Ved overtidsarbeid forlenges således arbeidstiden, men hjemmekontorordningen gir ham en fleksibilitet som han mener kommer familien til gode. Foruten ved arbeidstidsforlenging (overtid) og arbeidstidsforskyvning (avspasering), bruker ”hovedforsørgeren” også hjemmekontorordningen om han er hjemme med syke barn. Han oppgir at det er ekteparets jobbrelevante avtalebøker som bestemmer hvem av foreldrene som skal være hjemme når barna er syke. Foruten når han er hjemme med syke barn, bruker han dermed hjemmekontoret bare på kveldstid. Selv om en stor del av arbeidsoppgavene til ”hovedforsørgeren” ikke er stedsbundet, og han derfor kunne gjennomført dem hjemmefra, synes han det er mest praktisk å jobbe fra kontoret på dagtid. Han føler at det til tider er lett å bli distraheret når han jobber hjemme, og dessuten er en del viktig arbeidsmateriale kun å finne på kontoret.

Siden ”hovedforsørgeren” har fått mobiltelefon fra bedriften, er det forventet at han er tilgjengelig på mobiltelefon etter arbeidstid. Men hos ”hovedforsørgeren” er det svært sjelden at noen ringer:

”Jeg har jo den [mobiltelefonen] stort sett på, men jeg kan godt glemme å ta den med meg der jeg er, eller det kan godt hende at den ligger i jakken og jeg ikke hører, men men... men jeg har jo hustelefon, altså vanlig fasttelefon. Hvis det er noen som absolutt må ha tak i meg, så klarer de det.”

”Hovedforsørgeren” har altså et avslappet forhold til mobiltelefonen. At den ligger i jakkelomma i entreen mens han sitter hjemme i stua, er ikke så viktig. Han sier at de alltid kan få tak i ham på fasttelefonen om det haster. På spørsmål om han ofte får telefonoppringninger på mobiltelefonen utenom arbeidstid, sier han:

”Nei, det gjør jeg ikke. Jeg vil nesten si aldri. Det var en [gang] for noen år siden... det er nesten, tror jeg, den eneste gangen at noen måtte ha tak i meg. Så ellers kan det godt hende at det er noen som ringer og spør om ting hvis det passer sånn, men det er så sjelden. Det er ikke mye det.”

”Hovedforsørgeren” er altså veldig fornøyd med arbeidssituasjonen sin. Han betegner Fleks AS som en god og attraktiv arbeidsplass. Hans begrunnelse er det gode arbeidsmiljøet, de spennende arbeidsoppgavene og de gode familieforutsetninger som bedriften tilbyr. Siden han trives i bedriften, føler han ingen behov for å jobbe noe annet sted, og han ser for seg å være på nåværende arbeidsplass i mange år fremover.

Selv om ”hovedforsørgeren” har en fleksibel stilling i bedriften, kan han betegnes som en relativt tradisjonell arbeider. For det første stemmer hans egne idealer om en ”god arbeider” godt med de ”tradisjonelle” idealene som jeg omtalte i avsnitt 2.2.1. Han viser sterk lojalitet til bedriften, og han baserer sin fleksibilitet på normative idealer om å gi og ta. For det andre er ikke hans arbeidsvilkår så individualiserte, grenseløse og fleksible som arbeidsvilkårene som følger den ”senmoderne” arbeideren i avsnitt 2.2.1. En tradisjonell arbeider kan sies å inneha en høy grad av tidsdisiplin på arbeidskontraktens tidsdimensjon (Ellingsæter 2002). Siden ”hovedforsørgerens” arbeidsoppgaver er relativt forutsigbare og regulerte, og siden han registrerer og lønnes for eventuelle overtidstimer, kan det sies at hans arbeidskontrakt er styrt av tidsdisiplin. Samtidig er det tydelig i hans implisitte arbeidskontrakt at han har mye frihet i hverdagen: han kan stort sett planlegge dagene selv, han er selv ansvarlig for resultatet og han har mulighet til å avspasere når det passer. Graden av tidsdisiplin må nok derfor gi etter for en relativt høy grad av tidssuverenitet og arbeidstakerstyrt fleksibilitet.

5.2 "Dobbeltarbeiderens" arbeidsliv og arbeidstakeridealer.

"Dobbeltarbeideren" har vært ansatt i bedriften siden tidlig på nittitallet. Hun har en høyere, selvstendig stilling uten lederansvar. Hun registrerer timene hun jobber, og har fast lønn med mulighet til å føre overtid der det er nødvendig. Hennes arbeidsoppgaver er prosjektorienterte, og hun er alene ansvarlig for sluttresultatet. Om hun er borte fra jobben, er det ingen som tar over arbeidsoppgavene hennes. Enda stillingen hennes er av selvstendig art, er det mye møtevirksomhet.

"... men ofte så er det jo sånn når du blir innkalt til (...) møter av de. De tar jo ikke hensyn til... for jeg hadde ikke lagt det inn i kalenderen (...) Og da er det plutselig møte til klokken tre, sant."

Møtevirksomheten setter grenser for både steds- og tidsfleksibiliteten. Dette gjelder særlig når møtene legges utenfor kjernetiden. Det er også mange ulike frister å forholde seg til, både i forhold til bedriftskunder, overordnede og kollegaer. Arbeidspresset på avdelingen er stort og tempoet høyt. "Dobbeltarbeideren" sier at "alle de jeg jobber med er vant til å jobbe mye" og hun kjenner følgelig sterke forventninger til å prestere og gi mye av seg selv i jobben.

"Dobbeltarbeideren" er på kontoret omtrent 8 timer til dagen. Hun har prøvd å jobbe i redusert stilling, men som jeg kommer nærmere tilbake til i kapittel 7, endte det med at hun likevel jobbet tilnærmet fulltid, men med mindre betalt. Hun bruker fleksitidsordningen til å justere hva tid hun begynner på morgenen og når hun går hjem på ettermiddagen. Men det er ikke alltid så lett å legge fra seg arbeidet ved arbeidsdagens slutt:

"Ofte så blir du jo værende litt lenger på jobb, så du vil jo automatisk ofte samle deg opp litt tid. Så kan du gå tidlig en fredag, og så... Jeg bruker det jo litt sånn. Eller en halv time da, hvis det er noe ekstra vi skal."

Hun opparbeider seg lett timer til fleksitidssaldoen, og disse bruker hun til å avspasere om det er mulighet for det. Det er likevel en utfordring å faktisk få brukt disse timene til å avspasere:

”Problemet mitt er at jeg har nådd en grense på [fleksitidssaldoen], så nå skriver jeg alt som overtid. (...) Jeg har 75 timer avspasering, og hvis jeg går noe særlig over den, så slettes det.”

”Dobbeltarbeideren” strever med å holde seg innenfor timegrensen på fleksitidssaldoen fordi hun jobber mer utover normalarbeidsdagen enn hun klarer å avspasere. Hun bruker i realiteten altså sjelden fleksitidsordningen i kombinasjon med hjemmekontor til arbeidstidsforskyvning slik vi så at ”hovedforsørgeren” hadde mulighet til. Det er sjelden hun får til å ta kortere dager på kontoret, og siden fleksitidssaldoen allerede er fylt opp, blir det til at hun fører en del overtidstimer. Hjemmekontorordningen bruker hun dermed til å jobbe *utover* normal arbeidstid, både på kveldstid, men også når hun er hjemme med syke barn:

”Ja, altså hvis jeg føler at jeg ikke er ferdig når jeg går hjem, noe som jo hender av og til, men jeg føler jeg ikke kan være for sein å hente ungene, da logger jeg meg på og jobber hjemmefra for å bli ferdig. Og hvis ungene er syke, og ikke så syke at jeg må være med de hele tiden, da er det veldig fleksibelt å kunne jobbe hjemmefra, samtidig som jeg er hjemme med dem.”

Foruten å bruke hjemmekontorordningen når hun er hjemme med syke barn, bruker ”dobbeltarbeideren” hjemmekontorordningen til arbeidstidsforlenging når hun ikke blir ferdig med arbeidsoppgavene på kontoret innen arbeidssdagen ”slutt”.

”Dobbeltarbeideren” vil helst levere 110 %, men hun prøver å godta at hun oftest bare har tid og mulighet til å levere 90 %. Siden det er hun selv som bestemmer hvor mye arbeid hun legger inn i hvert prosjekt, synes hun det kan være vanskelig å sette grenser. Samtidig som mengden arbeidsoppgaver og frister tilsier at det er et høyt press, forventer både overordnede og kunder at hun alltid er tilgjengelig. Hun har mobiltelefon fra bedriften og dette øker forventningen om å være fleksibel ytterligere:

”Vi er forferdelig tilgjengelig med den mobilen. Vi slår den aldri av i møter... I begynnelsen slo jeg den alltid av, og da fikk jeg kjeft for at: ’Du, har du den av i møter, du? Er du ikke tilgjengelig?’ Det var en viktig beskjed! Tilgjengelighet er blitt veldig viktig, men jeg vet ikke om det er en fordel? Det er litt ulempe noen ganger og.”

Vi ser at tilgjengelighet er en viktig forventning fra ”dobbeltarbeiderens” overordnede. Den tradisjonelle normative kontrakten (Rousseau 1995) om å unngå forstyrrelser i møter, har måttet vike for en ny normativ kontrakt blant kollegaene om å alltid være tilgjengelig for kunder og andre som trenger deres kompetanse. Irettesettelsen på dette møtet sendte et sterkt signal til informanten om hvor viktig hennes tilgjengelighet er for bedriften. Tilgjengelighet og fleksibilitet er blitt viktige normer som enhver ”seriøs” arbeidstaker må tilstrebe og etterfølge. ”Dobbeltarbeideren” ønsker å bli betraktet som det hun kaller en ”seriøs” arbeidstaker, og hun opplever de klare forventningene som følger denne rollen:

”Men jeg har veldig sånn... jeg har veldig respekt til min sjef. At ringer hun midt i middagen, så tror jeg aldri jeg har avvist den telefonen (...) Det går på den forventingen jeg har innlagt overfor henne, at jeg alltid er tilgjengelig. Og det har jeg nok mye å takke meg selv for, at jeg alltid har besvart hennes anrop, eller gjort hennes... ja, alltid hjulpet henne. (Pause) For det hjelper så lite når vedkommende i andre enden sier: ’Beklager jeg vet at du gjerne spiser middag, men... ’Da sier du: ’Ja, kan du ringe tilbake senere?’ Det har jeg aldri gjort!”

Her ser vi også omrisset av en psykologisk kontrakt (Rousseau 1995) mellom informanten og hennes overordnede. Hun mener at hun selv er skyldig i forventningene om konstant tilgjengelighet fra overordnede. Samtidig gir hun oss et innblikk i at det er vanskelig å sette grenser når overordnede starter samtalen med å beklage avbrytelsen. ”Dobbeltarbeideren” har tatt på seg rollen som en seriøs, og dermed fleksibel og alltid tilgjengelig arbeidstaker. Hun sier at: ”hvis jeg sier nei, så blir jeg en sånn flaskehals, og (...) ikke gjør jobben min godt nok”. Hun ønsker å prestere, og hun har derfor hele tiden innfridd forventningene fra andre, uten å sette grenser. Hun sier likevel at hun er glad for den fleksibiliteten som bedriften tilbyr, fordi det gjør det lettere å kombinere med familielivet. I bytte for total tilgjengelighet, får hun dermed den tids- og stedsfleksibiliteten som hun trenger for å få kabalen mellom arbeids- og familielivet til å gå opp.

”Dobbeltarbeideren” er lojal til bedriften. Hun forestiller seg at hun kommer til å bli på nåværende arbeidsplass i flere år fremover. Hun uttrykker at hun setter pris på det gode arbeidsmiljøet, de spennende arbeidsoppgavene og de gode familiefurutsetningene som bedriften tilbyr, men hun opplever altså at fleksibiliteten har sin pris. ”Dobbeltarbeiderens” idealer om en ”god arbeidstaker” stemmer godt overens med idealene som fulgte den lojale

og lydige tradisjonelle arbeider, omtalt i avsnitt 2.2.1, selv om lydighetsidealet mer passende kan skiftes ut med å være seriøs og føyelig for arbeidsgivers behov og ønsker. Til forskjell fra ”hovedforsørgeren”, kan hun likevel vanskelig betegnes som en tradisjonell arbeider. Det viser seg at hennes arbeidsvilkår stemmer bedre overens med de individualiserte, grenseløse, fleksible og grådige arbeidsoppgavene som vi finner i idealet om en senmoderne arbeidstaker. Hos ”dobbeltarbeideren” ser vi derfor en dissonans mellom hennes egne idealer om en ”seriøs” arbeidstaker og de faktiske vilkårene som hun møter i jobben. Hennes ideal om lojalitet og føyelighet til sin overordnede, legger føringer på forventningene som hun føler hun må innfri for å fremstå som en ”seriøs” arbeidstaker. For en tradisjonell arbeider ville praktiseringen av idealene reguleres av stemplingsuret. For ”dobbeltarbeideren” styres disse forventningene i høy grad av tidsfrister og krav fra kunder og overordnede som er nedtegnet i psykologiske kontrakter mellom ”dobbeltarbeideren” og hennes overordnede, og normative kontrakter mellom kollegaene. Selv om ”dobbeltarbeideren” registrerer timer, blir konstant tilgjengelighet prisen for fleksibilitet. Samtidig opplever hun at hun selv må sette grenser for hvor mye arbeid hun skal legge ned i hvert prosjekt, og hun har i teorien selv mulighet til å planlegge mye av dagene sine selv. Det kunne derfor være fristende å konkludere med at hun har stor grad av arbeidstakerstyrt fleksibilitet, siden arbeidskontrakten hennes fremstår som å ha en høy grad av tidssuverenitet på tidsdimensjonsskalaen. Men, som vi har sett, finnes det altså gyldig grunn til å sette spørsmålstegn til graden av tidssuverenitet i hennes arbeidsvilkår.

5.3 Den ”senmoderne” arbeidstakers arbeidsliv og arbeidstakeridealer.

Den ”senmoderne” arbeidstakeren har vært ansatt i Fleks AS i mindre enn tre år, og han⁸ har med seg en omfattende CV med arbeidserfaring fra flere store og prestisjefylte bedrifter. Han har en høyere stilling med leder- og/eller prosjektansvar og autonome arbeidsoppgaver.

⁸ Som nevnt består den ”senmoderne” arbeidstakerprofilen både av menn og kvinner, og jeg skifter derfor på å bruke *han* og *hun* i dette avsnittet. Der kjønn er relevant, spesifiserer jeg det.

Arbeidsoppgavene passer inn under betegnelsen ”kunnskapsarbeid” fordi arbeidet består av ”ikke-standardisert problemløsning og produksjon av kunnskap, tjenester og produkter hvor aktivitetene krever høyt utdanningsnivå, spesialisert kompetanse og kreativitet” (Alvesson 1995, 2004, sitert i Håpnes og Rasmussen 2007:146). Det er han selv som er ansvarlig for både resultat og arbeidsprosesser, og han legger opp dagene sine ut fra frister fra kunder, under- og overordnede. I arbeidsdagen inngår det også mye møtevirksomhet, men siden han er i en lederposisjon har han mulighet til å legge møtene til tider som passer avtaleboken. Den ”senmoderne” arbeidstaker jobber fulltid, og han er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 10 på grunn av sin ”spesielt uavhengig stilling eller lederansvar” (AML § 10-12). Han lønnes derfor med fast lønn som er forhøyet fordi det inkluderer overtid. Han fører dessuten ikke timer:

”... for jeg vet jo hvordan jeg jobber, jeg vet at jeg ikke jobber åtte timer til døgn. Det er mer! Og det har jeg jo fått betalt for. Og det gjør jeg jo! Så det er ikke noe å disputere det.”

Siden han får betalt for det, synes han det er greit at han jobber mer enn vanlig arbeidstid, og siden det ikke er et spesifikt antall timer han får betalt for, føler han ikke behov for å redegjøre for hvor mange timer han faktisk bruker. For den ”senmoderne” arbeidstakeren blir en fleksitidssaldo dermed overflødig. Arbeid han utfører utover normalarbeidstid er allerede inkludert i lønnen, og det er følgelig forventet at den ”senmoderne” arbeidstakeren jobber mer enn normal arbeidstid. Det blir således ingen timer å føre opp i en fleksitidssaldo. Som et resultat av denne lønningsmetoden, og (så langt jeg har forstått) siden det ikke eksisterer noen formelle retningslinjer om dette i bedriften, fant jeg en del usikkerhet rundt retten til å bruke fleksitidsordningen til avspasering blant denne gruppen arbeidstakere. I stedet for å bruke fleksitidsordningen i kombinasjon med fleksitidssaldo, har den ”senmoderne” arbeidstakeren avklart fleksibilitetsmulighetene individuelt med overordnede, og muligheten for fleksibilitet er dermed et resultat av uformelle kontrakter mellom arbeidstaker og arbeidsgiver:

”... altså jobben er fleksibel, og da er jeg og fleksibel, jeg er fleksibel, og da er jobben og fleksibel. Og det synes jeg er en veldig god ting. (...) Jeg tar meg ikke fri hvis vi har det veldig hektisk! Men hvis jeg ser at det kan være rolig, så sier jeg: ’du, jeg tar meg fri’, eller noe sånt. Så jeg har fått det at ’du gir så mye, så bare gjør som du vil.”

Ved å være fleksibel og arbeidsom, har den ”senmoderne” arbeidstakeren fått tillit fra sin overordnede til å ”gjøre som hun vil” med avspasering og fri. Den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren har dessuten forhandlet frem en ordning med fast hjemmekontor en dag annenhver uke. Denne dagen prioriterer hun familielivet. Siden hun likevel jobber full stilling og vel så det i bedriften, tar hun disse timene igjen på hjemmekontor om kvelden etter at barna har lagt seg, og med langdager på kontoret i ny og ne. Fordi hun har vist seg tilliten verdig, så er det altså opp til henne hvordan hun organiserer tiden sin:

”Det er nå en utrolig frihet ja, sant. Men det er litt begge veier... du må jo vise egentlig at du er tilliten verdig, at du ikke misbruker den.”

Den ”senmoderne” arbeidstakeren føler at hun må leve opp til tilliten og ansvaret hun har fått. Hun er redd for å gi inntrykk av å misbruke tilliten. Som et resultat av mangelen på klare retningslinjer og mangelen på timeregistrering, ser vi at forventningene til den enkelte bestemmes av uformelle og psykologiske arbeidskontrakter i plassen for lovfestede og formelle arbeidstidsbestemmelser. Den psykologiske kontrakten innebærer gjensidige skrevne og uskrevne forventninger mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren, og bidrar til at begges atferd blir forutsigbar (Håpnes og Rasmussen 2007:148). Den ”senmoderne” arbeidstakeren opplever således forventninger om å være fleksibel og tilgjengelig i bytte mot fleksibilitet fra bedriftens side. Tillitsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver blir avgjørende for om kontrakten skal kunne opprettholdes (Rousseau 1995). En strategi den senmoderne arbeidstaker bruker til å bekrefte sin innsats overfor sin overordnede og overfor kollegaene, ved siden av å levere resultater, er å svare på e-post fra hjemmekontoret på kveldstid:

”Og jeg tror... hun ser jo og, i forhold til hva tid hun får mailer, og i forhold til resultat... hun ser jo hva arbeid jeg legger ned! Det ser jo jeg og, jeg vet jo hvem som jobber mye, og hvem som jobber lite. Trenger ikke ha det skriftlig for å se det.”

Både i forhold til sin overordnede og i forhold til sine underordnede, er e-post-korrespondanse på kveldstid blitt et kontrollmiddel som danner et bilde av hvem som jobber mye og hvem som jobber lite, utover normal arbeidstid (Barker 1993). Dessuten er det å

levere gode resultater desto viktigere når jobbsituasjonen er fundert i en arbeidskontrakt basert på tillit og høy grad av tidssuverenitet, i stedet for på faste timeantall.

Som de andre profilene, kan den ”senmoderne” arbeidstakeren justere tidsrommet han er på kontoret; om han kommer sent og går hjem senere, eller om han kommer tidlig og går hjem tidligere. Dette fungerer slik som fleksitidsordningen gjør for de andre profilene, men det er den ”senmoderne” arbeidstakeren selv (og ikke fleksitidssaldoen) som holder styr på timene. Arbeidstiden hans på kontoret er normalt mellom klokken åtte og seksten, men arbeidsdagen slutter sjelden da. Den ”senmoderne” arbeidstaker bruker hjemmekontoret flittig både morgen, ettermiddag og kveld, og han har med seg jobbens mobiltelefon overalt. En slik ordning glir lett inn i hele hverdagen:

”Så jeg føler hele den private jobbsituasjonen er en sånn fleksitidsordning. (...) At jeg kan... hvis jeg velger å ta meg fri en fredag for å reise på hytten, så tar jeg meg ikke fri, men jeg svarer på telefonen hvis noen ringer. Men jeg setter på en sånn ”out-of-office”, at jeg har fri i dag, holdt jeg på å si, men at de kan ringe meg hvis ta det er krise.”

Den ”senmoderne” arbeidstakeren står i realiteten konstant til disposisjon for arbeidsgiver. Hele jobbsituasjonen er blitt en fleksitidsordning. Den ”senmoderne” arbeidstakeren er alltid tilgjengelig på mobiltelefonen og det er i følge ham selv, sjelden at telefonen slutter å ringe før klokken 21. Han besvarer ikke alltid anropet, men er påpasselig med at overordnede ikke får ekstra belastning på grunn av telefoner som han velger å ikke svare. Han svarer alltid telefonen om overordnede ringer, eller om han ser at det er noe som er viktig for driften av selskapet. Det er i det hele tatt svært sjelden han velger å ikke svare et anrop. Han føler sterkt press og høye forventninger fra overordnede, og eventuelt underordnede, om at han alltid skal være tilgjengelig på mobilen. Prisen for ordningen om ”frihet under ansvar”, der den ”senmoderne” arbeidstakeren selv styrer og legger opp arbeidsdagene slik at det passer inn i resten familielivet, er altså å faktisk være kontinuerlig tilgjengelig for kunder, arbeidsgiver og bedriften.

Den ”senmoderne” arbeidstaker trives godt med en utfordrende jobb og spennende arbeidsoppgaver. Hun ser for seg at hun kommer til å bli på nåværende arbeidsplass i noen år fremover, men ikke om ti år. Da er det stor sannsynlighet for at hun ønsker andre utfordringer. Så lenge arbeidsoppgavene er så spennende, og fleksibiliteten er så stor, ser

hun likevel ingen grunn til å skifte jobb. Hennes idealer for hva som er en ”god arbeidstaker” stemmer godt overens med idealene om den selvstendige, pådrivende, tilgjengelige og fleksible, senmoderne arbeider som jeg omtalte i avsnitt 2.2.1. Hennes arbeidsvilkår med høy grad av arbeidstakerstyrt fleksibilitet og med individualiserte, grenseløse, fleksible og grådige arbeidsoppgaver, sammenfaller også med denne modellen. Men som for ”dobbeltarbeideren”, er det for den ”senmoderne” arbeidstakeren iøynefallende av interesse å stille spørsmål til hvor stor grad av tidssuverenitet hun i virkeligheten besitter, tatt hennes konstante tilgjengelighet for bedriften i betraktning.

5.4 Sammendrag: de tre profilene i arbeidslivets rammer.

Som vi har sett finner vi ulikheter blant de tre profilene både i forhold til arbeidsvilkårene de må forholde seg til, og hvordan deres idealer for hva som er en ”god arbeidstaker” matcher de faktiske arbeidsvilkårene de står overfor.

”Hovedforsørgeren” har en mer tradisjonell arbeidssituasjon i den forstand at han har arbeidsoppgaver som er lettere å legge fra seg og grenser som er lettere å trekke. Hans ideal for hva som må til for å kunne betegnes som en ”god” arbeidstaker kan sammenliknes med idealet om den tradisjonelle arbeider basert på sterk lojalitet til bedriften, tillit og gjensidig fleksibilitet. Hans arbeidstakerideal passer således godt til de faktiske arbeidsvilkårene som han står overfor. Enda hans arbeidstid og lønn reguleres av arbeidsgiver, muliggjør den uformelle kontrakten en relativt høy grad av fleksibilitet i hverdagen. Og siden han dessuten sjelden opplever krav om tilgjengelighet som en realitet på fritiden, kan hans mer tradisjonelle arbeidskontrakt overraskende plasseres nærmere tidssuverenitet på tidsdimensjonsskalaen.

”Dobbeltarbeideren” og den ”senmoderne” arbeidstakeren har begge noenlunde like arbeidsvilkår som gjenspeiler de grenseløse og fleksible arbeidsvilkårene i det nye arbeidslivet. Begge har selvstendige stillinger, grenseløse arbeidsoppgaver og resultat- og prosjektansvar, men deres arbeidstid reguleres ut fra helt ulike vilkår. ”Dobbeltarbeiderens” arbeidstid, i likhet med ”hovedforsørgerens” arbeidstid, er regulert av Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser og basert på timeregistrering. Samtidig blir hennes faktiske steds-

og tidsfleksibilitet styrt av utstrakt møtevirksomhet som ikke tar hensyn til kjernetid, og av krav om å være tilgjengelig på mobiltelefon utover normal arbeidstid. Hennes grad av tidssuverenitet er dermed begrenset. Den ”senmoderne” arbeidstakeren regulerer i stor grad sin arbeidstid selv i samsvar med tillitsforholdet og opprettholdelsen av den uformelle kontrakten mellom arbeidstakeren og hans overordnede. Også den ”senmoderne” arbeidstakeren får sin steds- og tidsfleksibilitet påvirket av møtevirksomhet og krav om å være tilgjengelig for kunder og overordnede langt utover normal arbeidstid. Men fordi den ”senmoderne” arbeidstakeren i større grad influerer tidspunkt for møtevirksomhet, og fordi han er helt løsrevet fra Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, har han en høyere grad av tidssuverenitet i sin arbeidskontrakt enn det ”dobbeltarbeideren” har.

De tre profilene har ulike arbeidstakeridealer. ”Dobbeltarbeideren” har arbeidstakeridealer som ligger tett opp til ”hovedforsørgerens” mer tradisjonelle arbeidstakeridealer, og bygger på tillit, lojalitet og føyelighet til sin overordnede, mens den ”senmoderne” arbeidstakerens ideal for hva som er en ”god” arbeidstaker, stemmer overens med idealet om en senmoderne arbeider som fleksibel, selvstendig og pådrivende. Arbeidstakerideal og faktiske arbeidsvilkår passer dermed best overens for både ”hovedforsørgeren” som også har mer tradisjonelle arbeidsvilkår, og for den ”senmoderne” arbeidstakeren som har mer grenseløse arbeidsvilkår, mens det blir en konflikt mellom ”dobbeltarbeiderens” tradisjonelle ideal og hennes faktiske grenseløse arbeidsvilkår. Videre ser vi at graden av tidssuverenitet står sterkest for ”hovedforsørgeren” og for den ”senmoderne” arbeidstakeren, enda en for sistnevnte kan spørre seg hvem det er som faktisk styrer tiden, gitt den totale tilgjengelighetsnormen som vi finner i arbeidskontraktene.

Vi ser at arbeidsvilkårene medfører at fleksibiliteten blir et dilemma. I bytte for å ha en fleksibel arbeidssituasjon, må mange arbeidstakere stå til kontinuerlig disposisjon for arbeidsgiver. De må være fleksible for å kunne leve opp til alle forventningene både fra overordnede, kunder og teamet. Det blir vanskelig å legge fra seg arbeidsoppgavene til planlagt tid og gå hjem.

6. Familielivets rammer og rolleforventninger.

Strukturelle rammer på arbeidsplassen berører familielivet og omvendt. Informantene er en relativt homogen gruppe i henhold til de viktigste strukturelle rammene i familien som har effekt på arbeidslivet, slik som økonomiske forhold og tilgang på barnepass. Alle informantene hevder å klare seg greit økonomisk, alle har fremkomstmidler som gjør at arbeidsplassen er innen en komfortabel rekkevidde, og ingen har hatt nevneverdige problemer over tid med å få barnepass. Men vi finner tre skiller som er fruktbare i den videre analysen. For det første ser vi forskjeller i forhold til likestilling i familiearbeidet. For det andre, tett knyttet opp mot likestillingsfunnet, finner vi ulike idealer i forhold til det å være en ”god mor” og en ”god far”, og i forhold til rolleforventninger med henhold til arbeidsfordelingen i familien. Og sist, som et resultat som jeg diskuterer i neste kapittel, finner vi en kjønnet familiepraksis som på ulike måter påvirker hvordan bedriftens fleksible ordninger fungerer for den enkelte arbeidstaker.

Innblikket i informantens hverdag gir oss innsikt i hvordan møtet mellom familie- og arbeidsliv virker inn på hverandre i praksis, og hvordan familiene har ordnet seg for å tilfredsstille de krav som blir stilt dem fra arbeidslivet: Hvordan arter en vanlig hverdag seg? Hvordan oppleves den av den enkelte informant? Hva er de ulike profilenes handlingsrom i familien? Hvilke rolleforventninger ligger til grunn for valgene som tas av de ulike profilene?

I dette kapittelet er fokuset todelt: For det første ønsker jeg å kartlegge det faktiske handlingsrommet i de tre profilenes familier, og for det andre vil jeg belyse idealer og rolleforventninger som ligger bak de enkelte profilenes ulike måter å organisere familielivet på. De sentrale spørsmålene som jeg tar utgangspunkt i er: Hva slags familiemodell, presentert i avsnitt 2.2.2, kan beskrive familien best? Hva er stillingsbrøken for de to ektefellene? Har den vært slik hele tiden? Hvordan er fordelingen av husarbeidet? Har en av foreldrene hovedansvaret/oversikten i hjemmet? Hvordan ble fødselspermisjonen fordelt mellom foreldrene? Begynte barna i barnehage fra vanlig permisjonsslutt eller var barnet hjemme lenger enn ”normaltid”? Hvor lang er barnas dag i barnehage/skolefritidsordning? Hva med fritidsaktiviteter? For å få et bedre innblikk i informantenes normer og holdninger til arbeidsfordeling i hjemmet, utforsker jeg informantenes tanker rundt hva som er ”det

beste for barnet”, og deres egne foreldres omsorgsroller, arbeidsfordeling og yrkestilpassning da informantene selv var barn.

6.1 ”Hovedforsørgerens” familieliv og familieidealer.

Da ”hovedforsørgerens” barn ble født, tok mor ut full fødselspermisjon, mens han selv brukte sin fedrekvote samtidig med mors ferie. Etter endt fødselspermisjon har ”hovedforsørgerens” familiepraksis skiftet mellom en tradisjonell familiemodell, der far var eneforsørger og mor var hjemmearbeidende i de tidlige småbarnsårene; og en ”halvannen-inntekts familiemodell”, der far er hovedforsørger, og mor jobber deltid. ”Hovedforsørgeren” har alltid jobbet fulltid og hans kone har prøvd litt av hvert:

”Hun var hjemme i faktisk... vel, hun var litt på jobb og jobbet litt kvelder og litt deltid i et år tror jeg, og så var hun hjemme totalt sikkert fire-fem år til sammen med de to. Så etter den tid så har det stort sett vært deltidsjobber. Hun har jobbet 40 – 50 – 60 %. Hun har i en periode, som sagt, prøvd det litt på kveldene, men det fungerte dårlig (...). Det beste vi har hatt, og sånn som vi har det fortsatt, det er at hun jobber 60 %. (...) Og så har hun vært den mest tilpassningsdyktige da, med sin jobb, fleksibilitet og være hjemme, og forskyve arbeidstiden gjerne til litt hjemme og litt kvelder. Så vi har jo måttet tilpasset oss, men det har ikke vært noen konflikt i det, det har det ikke.”

Det er altså mor i huset som har tilpasset sin yrkesinnsats etter behovene i familielivet. Hun har prøvd ulike yrkestilpassninger oppover årene, fra heltidshusmor til yrkesaktiv med 60 % stilling. ”Hovedforsørgeren” har ikke opplevd dette som konfliktfylt eller vanskelig. Han mener at de sammen har funnet den løsningen som passer best for deres familie. ”Hovedforsørgeren” mener det er kona selv som ønsker å jobbe redusert for å være mer sammen med barna, og for å bidra til et lettere familieliv. Han mener videre at de er enige om at hun er flinkere til å finne på ting med barna. Han kunne uansett ikke tenke seg å være hjemmeværende, og han mener at det heller ikke er lett å kombinere små barn med å jobbe hjemmefra. Begrunnelsen for valget om mor som hovedomsørger støtter idealet om en ”hjemme-med-mor barndom” som det ”beste for barnet” (Bungum 2005 referert i Johansen

2007:201), enda det er i en moderat form, siden barnas hjemmetilværelse har blitt kombinert med en deltidstilværelse i barnehagen etter hvert som barna ble eldre. Barna fikk da deltidsplass i barnehagen, som korresponderte med morens deltidsstilling. Da de begynte på skolen, var morens arbeidsdag over da skolen sluttet, eller de hadde naboordninger for pass etter skoletid.

Hverdagen i ”hovedforsørgerens” familie begynner med at far står opp, lager frokost og smører nistemat. Han vekker mor og barna, og foreldrene hjelper hvert sitt barn med å gjøre seg i stand. Så spiser familien frokost sammen, før far reiser på jobb. Mor er hjemme til skolebarna er ute av døra, deretter følger hun minstemann i barnehagen før hun reiser til kontoret. Mor er også førstemann hjem, og henter minstemann i barnehagen, tar i mot de eldste barna, og lager middag. Barna går alle på en fritidsaktivitet hver i uken. Det blir en del dugnader og kjøring til og fra fritidsaktiviteter. Kjøringen og oppfølgingen av fritidsaktivitetene deler foreldrene ganske likt mellom seg.

Arbeidsdelingen i hjemmet til ”hovedforsørgeren” er den mest tradisjonelle blant de tre profilene:

”Så er det jo stort sett konen min som gjør reint. Hun var jo som sagt hjemme to dager i uken, så... Så rengjøring, klesvask og sånn, det er det stort sett hun som tar seg av da. (...) jeg tar hus og hage og de tingene der. Der gjør jeg stort sett i hvert fall alt. Hun luker litt. Og jeg støvsuger litt i blant inne, og vasker litt golv og sånn, men... sjelden på eget initiativ, det må jeg innrømme.”

Vi ser at ”hovedforsørgeren” opplever at konas hovedansvar for det daglige husarbeidet er en naturlig konsekvens av at hun jobber deltid. ”Hovedforsørgeren” selv tar det mer tradisjonelle vedlikeholdet av hus, hage og bil, men han skiller seg noe ut fra den tradisjonelle mannsrollen ved å ta seg av frokost og nistemat til barna hver morgen. Likevel er det kona som har det overordnede ansvaret for det som skjer i familielivet, i forhold til hvem som skal til tannlegen, turdager, barneselskaper, foreldremøter og så videre.

Foreldrene er enige om at det er viktig for barna å ha en rolig og forutsigbar hjemmesituasjon. Det hadde de selv i hjemmet da de var barn. Konas ideal for hva som er en ”god mor” og husmor, stemmer godt med et tradisjonelt morsideal omtalt i avsnitt 2.2.2, der den omsorgsfulle og tilstedeværende hjemmearbeidende mor med mye tid til barna

etterstrebes. ”Hovedforsørgeren” selv har som ideal å være både en forsørgende far som gjør det økonomisk mulig for kona å justere yrkestilpasningen etter familiens behov, men han ønsker også å være en far som er aktiv i barnas liv, som vet hva som rører seg i hverdagen deres. Både ”hovedforsørgeren” og kona hans ser ut til en viss grad å være påvirket av normene for ”den gode mor” og ”den gode far” som de selv opplevde da de var barn. De kommer begge fra familier der mor var omsørger og hjemmeværende til barna var i tenårene, og der far var forsørger og jobbet fullt. Arbeidsdelingen i barndomshjemmet var tradisjonell, med en mor som tok seg av barna og husarbeidet, og en far som tok seg av bil og hage. Likevel kan vi se at idealene ikke er helt de samme.

”Foreldrerollen i dag er jo helt annerledes. Det hendte vel at han kjørte oss til et par fotballkamper eller noe sånt noe. Men det var jo når han måtte, eller når han ble bedt om det. Men han fulgte oss ikke opp på den måten at han var og så på treningen, eller var og så på hjemmebanen vi spilte, og han kunne bare spasert bort og gjort det.”

”Hovedforsørgeren” sier selv at han ønsker å være mer tilstede og ”nærværende” i barnas liv enn hans egen far var. Men i tillegg til å være fysisk tilstede, som den ”nærværende” far (Brandth og Kvande 2003), er det også viktig for ham å delta i barnets liv. Han etterstreber dermed et ideal om en ”nærværende” og deltakende far.

”Hovedforsørgeren” opplever familiesituasjonen sin som behagelig. Dårlig samvittighet i forhold til familien er ikke et tema. Handlingsrommet i ”hovedforsørgerens” familie gir far i huset stor fleksibilitet i forhold til arbeidslivet, fordi mor i familien tar det overordnede ansvaret i hjemmet, og fordi det først og fremst er hun som tilpasser arbeidslivet til kravene i familielivet. Videre ser vi at rolleforventningene som ”hovedforsørgeren” opplever som hovedforsørger, men også ”nærværende” og deltakende far, er mulige å leve opp til på grunn av arbeidsvilkårene hans i arbeidslivet. Han har mer tid og rom til overs, fordi han både har en jobb som ikke krever så mye tilgjengelighet eller overtidsoverarbeid, og fordi han har en kone som er tilgjengelig og tar mye av pliktene i hjemmet. Dette bidrar til at han føler han har både et behagelig familieliv og et behagelig arbeidsliv.

6.2 "Dobbeltarbeiderens" familieliv og familieidealer.

Da "dobbeltarbeideren" fikk barn var det hun selv som benyttet hele fødselspermisjonen. Som i "hovedforsørgerens" familie ble fedrekvoten benyttet til en felles forlenget ferie. Etter at fødselspermisjonen var over, har "dobbeltarbeiderens" familiepraksis skiftet mellom en "halvannen-inntekts familiemodell" der mor har forsøkt seg på ulike stillingsstørrelser mens far var hovedforsørger, til en "tokarriere familiemodell" der både mor og far har heltidsstillinger. Far har altså alltid jobbet fulltid, mens mor i større grad har prøvet å tilpasse sin yrkesinnsats etter familielivets behov.

"Da jeg begynte deltid så var [minsten] ett år og [den andre] tre. Så da var de så små ... så de hadde fri to dager i uken. Ja, så det var veldig sånn... hvert fall det året fra ett til to, så var det veldig godt. Det var en sånn overgang i fra å være, når du ikke er så stor å gå der... for jeg synes kanskje at en ettåring å gå hver dag i barnehagen åtte timer, det er ganske mye, ... sånn var det veldig fint! Men når de blir eldre, så blir de på en måte... alle de andre er i barnehagen, det er ikke masse unger i gaten."

Barna har gått i barnehagen siden de var halvannet år, og ble passet på av besteforeldre og av mor i noen måneders ulønnet permisjon. Da hun begynte å jobbe igjen etter endte permisjon, strebet hun etter å gi barna så kort tid i barnehagen som mulig. "Dobbeltarbeideren" mener at barna har det bra i barnehagen, men var altså glad når hun klarte å gi dem litt fri innimellom. Hun synes spesielt at de aller minste bør få ha kortere dager i barnehagen. Dette er hovedgrunnen til at hun har forsøkt å jobbe redusert. Vi ser dermed at idealet for hva "dobbeltarbeideren" mener er det "beste for barnet", er en mellomting av "hjemme-med-mor" idealet og idealet om barnehagen-som-et-viktig-pedagogisk-tilbud (Pfau-Effinger 1999, Knudsen og Wærness 1996). Enda "dobbeltarbeideren" har forsøkt å redusere arbeidstiden for å møte behovene i familielivet, skal vi se i neste kapittel at hun til slutt har måttet gi opp, fordi hun i virkeligheten endte opp med å jobbe tilnærmet fulltid, men med mindre betalt. Dermed har hun ikke vært så tilgjengelig for barna som hun har ønsket, og familien har benyttet både barnehage og skolefritidsordning i stor utstrekning gjennom årenes løp.

Begge foreldrene setter tilstedeværelse med barna høyt, og de forsøker begge å bidra like mye med barna. "Dobbeltarbeideren" ønsker å skjerme barna fra tidspresset som hun selv

opplever i hverdagen. Derfor er hun bevisst på at det er mer enn nok med én fritidsaktivitet for hvert barn i uka. Morsidealet hun identifiserer seg med, er idealet om en omsorgsfull og tilstedeværende mor, både fysisk, mentalt og emosjonelt, som har orden på både barn og hjem. Men enda hun har prøvd, har hun ikke klart å gjennomføre tilstedeværelsen med barna til den grad hun ønsket, fordi den faktiske arbeidstiden ikke ble slik hun hadde planlagt:

”Jeg skulle nok ønske at jeg var kanskje mer tilstede. For det at, meeeeen ehh, jeg kan ikke gå rundt å har dårlig samvittighet for alt! Men det kjente jeg når jeg fikk førstemann, da syntes jeg det gikk lang tid før jeg på en måte hadde god samvittighet til å levere ham i barnehagen og gå på jobb. Jeg satt liksom sånn, ”nå må jeg snart hente ham, nå må jeg snart hente ham”. Jeg følte på den i ganske lang tid...”

Vi ser at det har vært tært på samvittigheten å ikke kunne leve opp til de morsrolleforventningene hun har til seg selv, og som er knyttet opp mot det hun mener er det ”beste for barnet”. Idealet om å ikke ha så lange dager i barnehagen, men heller mer tid i familien, er parallell med hennes egen barndom, der hun selv ikke opplevde institusjonalisert barnepass, utover noen timer i barnepark av og til. Som i ”hovedforsørgerens” familie kommer både ”dobbeltarbeideren” og ektemannen hennes fra familier der mor var husmor på heltid frem til barna var ungdommer, og der far var forsørger og hadde lange dager på jobb. I motsetning til sin far, har ”dobbeltarbeiderens” mann tatt til seg idealet om en ”nærværende” far (Brandth og Kvande 2003), og ser viktigheten av å delta i barnas liv. Likevel ser vi at papprollen, i følge kona, har en annen sjanger enn den påpasser- og omsorgsrollen hun selv opplever at hun har som mor:

”Jeg er veldig på det at jeg skal ha et godt forhold til barna mine! (...) Siden vi jobber så pass likt da, at han må jo ha en like stor rolle, han, som jeg. Men jeg er nok mye mer den der påpasseren med å kle deg riktig og ha med mat og... den praktiske delen sånn sett.(...) Jeg føler vel kanskje at jeg har mest oversikt og er den som, på en måte... vet hva som skal skje, og har oversikt over de leksene og det som er gjort (...) Han er nok mer den underholderen noen ganger, hvis vi kaller det det... at han ja... de finner på noe kjekt med pappa.”

Hos familien til ”dobbeltarbeideren”, starter hverdagen med at mor står opp og smører niste. Så står far opp, og de kler hver deres barn og spiser frokost sammen. Mor og minstemann

går hjemmefra omtrent klokken syv, og hun følger ham til barnehagen. Hun er på jobb fra 0730-1530. Far er hjemme til eldstemann går ut døren til skolen, ca kvart på åtte. Han er på jobb fra 0800-1630. Etter jobb, henter mor minstemann i barnehagen, og de må være hjemme til 1545 når eldstemann kommer hjem fra SFO. Hun lager så middagen, som står på bordet til far kommer hjem. Deretter er det enten en fritidsaktivitet (en dag i uka) eller å leke med ungene og lese avisen. Barna legger seg klokken 1930, og så rydder og vasker hun. Så kommer valget: hjemmekontor eller trene og så videre. Den siste timen før leggetid holder paret av sammen.

Enda vi ser at far deltar i hverdagen med barna, er selve husarbeidsdelingen i ”dobbeltarbeiderens” familie relativt tradisjonell:

I: ”Du har snakket litt om husarbeid ... Hvordan er arbeidsfordelingen hos dere?”

R: ”Skjev! Hehe. Nei, vi har jo hatt mange diskusjoner om det... vi har jo snakket om å ha vaskehjelp. Mannen min er litt opptatt av det, at han kunne godt tenkt seg det. Men jeg er nok litt mer sær på det at jeg synes... og det å vaske huset, det gjør meg ingenting, det tar et par timer i uka.(...) Men det jeg merker nå når jeg jobber mer, så gjør ikke han så mye mer i huset. (...) Så han har blitt godt vant.”

Interessant er det at arbeidsfordelingen var noe mer likestilt før hun begynte med å jobbe redusert. Mens hun jobbet redusert, opplevdes det som naturlig at hun gjorde mest av hjemmearbeidet, og dette har ikke forandret seg etter at hun begynte å jobbe fullt igjen. ”Dobbeltarbeideren” har en høy standard for orden i huset. Hun synes det er viktig å holde det ryddig og rent, men ønsker ikke å bruke vaskehjelp. Hun sier at hun like godt kan gjøre det selv. Hun vasker lett huset mens vaskemaskinen og tørketrommelen går på kvelden etter at barna er i seng. Hun mener at det tross alt er ryddingen og alt det andre, som faktisk tar tid. Dessuten referer hun til den tradisjonelle arbeidsdeling hun opplevde mellom sine foreldre i hennes egen barndom, og medgir at hun og ektemannen ikke er bedre selv, og at hun til og med er mer huslig enn andre kvinner hun omgir seg med. ”... det har nok alltid vært skjevt, det har det. Jeg er nok en mer husmor enn en del andre jenter.”

”Dobbeltarbeideren” opplever hverdagen som hektisk. Hun kjenner ofte på dårlig samvittighet både overfor jobben og barna, fordi hun ikke føler at hun strekker til slik hun ønsker på disse arenaene.

”Dobbeltarbeiderens” familiemodell er karrierefamilien med to inntekter. Men selv om ”dobbeltarbeideren” og mannen hennes deler likt på forsørgerbyrden, er arbeidsfordelingen skjev, og mye faller på ”dobbeltarbeideren” selv, mer lik hjemmearbeidsfordelingen i en tradisjonell familiemodell. Samtidig ser vi at ”dobbeltarbeideren” har forventninger til sin morsrolle som også nærmer seg de mer tradisjonelle familieidealene. Hun ønsker å være en ”god husmor”, og hun ønsker å jobbe mindre for å kunne være en tilstedeværende mor som gir barna muligheten til kortere barnehage- og skolehverdager. Dette morsidealet er vanskelig å leve opp til i en ikke-likestilt karrierefamiliemodell, som jeg velger å kalle en *tradisjonell karrierefamiliemodell*, der hun samtidig må leve opp til rolleforventningene hun møter i arbeidslivet. Vi ser dermed at de grenseløse og til tider grådige vilkårene i både familie- og arbeidslivet legger viktige premisser for hvordan hun kan balansere de to arenaene slik hun selv ønsker.

6.3 Den ”senmoderne arbeidstakerens” familieliv og familieidealer.

Da den ”senmoderne” arbeidstaker fikk barn, fordelte foreldrene fødselspermisjonen mellom seg noe jevnere enn det som var vanlig i ”hovedforsørgerens” og ”dobbeltarbeiderens” familier. I den ”senmoderne” arbeidstakers familie var det også mor som tok ut mestedelen av fødselspermisjonen, men far tok likevel ut opptil 4 måneder. Dessuten tok far ut fedrekvoten alene mens mor jobbet, i stedet for at de benyttet fedrekvoten til en felles forlenget ferie. Den ”senmoderne” arbeidstakeren jobber fullt og det gjør ektefellen også. Både mor og far har gjort noen enkle forsøk på å redusere litt på stillingsprosenten, men, som jeg kommer tilbake til i neste kapittel, uten gode resultater. Paret har derfor ikke noe planer om å jobbe mindre. Deres yrkestilpasning passer således godt inn i ”karrierefamiliemodellen”, der begge deler på forsørgerbyrden. Dessuten er får jeg et inntrykk av at paret enige og bevisste på at begge karriere er like viktig:

”... mannen min pleier av og til å si at det viktigste for han, det er at min jobb er like viktig som hans. Og hvis du på en måte har den tilnærmingen, hvis begge har den tilnærmingen... det er klart, jeg kan jo heller ikke gjøre sånn som jeg vil i yrkeslivet. Jeg kan ikke ha en

karriere herfra til månen. Jeg kan jo ikke det. Altså, det går utover han, og det går utover familien. Så vi må på en måte både gi og ta begge to. Og for at begge to skal ha en kjekk jobb, så må begge to redusere litt på ambisjoner.”

Men hvordan står det til med likestillingen i hjemmet? Representerer den likestilte ”senmoderne familiemodellen” familiepraksisen til den ”senmoderne” arbeidstakeren (Brandt og Kvande 2003, Syltevik 2000, Syltevik og Wærness 2004)?

I den ”senmoderne arbeidstakers” familie begynner hverdagen tidlig. Mor og far gjør klart hver sitt barn. Nistematen lages og frokosten fortæres før alle forlater huset. Skolebarna går selv til SFO. Mor og far følger og henter annenhver gang i barnehagen. Den som ikke følger, kjører rett på jobb. Barnehagebarna blir hentet i 1530-1600 tiden. Skolebarna går selv hjem fra SFO ca klokken fire, samtidig som mor og far er på vei hjem fra jobb. De gangene den ”senmoderne” arbeidstaker henter minstemann før normaltid i barnehagen, blir det mye telefoner og jobbing i bilen og mellom trampoline og pc-en på kjøkkenet. Den av foreldrene som kommer hjem først begynner på middagen. Så prøver de å spise sammen alle sammen, og så er det et nøye begrenset antall fritidsaktiviteter for barna. Fordelingen av husarbeidet hos den ”senmoderne” arbeidstakerens familie er jevnere og mer likestilt enn hos de to andre familiene, som en kvinnelig ”senmoderne” arbeidstaker påpeker:

”Jeg vil si at vi har tilnærmet femti prosent fordeling i heimen. Det har vi egentlig alltid hatt. Nesten i fra vi traff hverandre. Det er veldig sånn at vi er på en måte enige om hvem som har de oppgavene og hvem som har de oppgavene. (...) Men vi har og funnet ut at vi kjøper litt ting. Vaskehjelp, vindusvask, ja. Og hvis det er ting som skulle, nå skulle vi nettopp ha noe malerarbeid gjort, da kjøpte vi det. (pause) Altså, jeg orker heller ikke innta den rollen at han skal stå og male, mens jeg skal ta ungene, og lage all maten og sånn... Så vi har en sånn veldig jevn fordeling på hva vi skal gjøre. (...) Men det er nok jeg som har best oversikt. Det er jeg som har best oversikt på [bursdager og tannlegebesøk og så videre]... Altså, jeg tror nok, i det store og det hele så kan det godt være at jeg tar lite granne mer.”

Middagslaging, henting og bringing i barnehage og oppfølging av fritidsaktiviteter er tilnærmet jevnt fordelt, og mennene er mer vant til å ta en større del av husarbeidet. Det er den som kommer først hjem, som lager middag, og dette er ganske jevnt fordelt i ukedagene.

Den ”senmoderne” arbeidstakers familie kjøper arbeidskraft til både rengjøring, husmaling og vindusvask. Men enda vi ser en vesentlig jevnere fordeling av foreldre- og husarbeidsrollene, er det også i den ”senmoderne” arbeidstakers familie kvinnen som har den overordnede oversikten over hva som skjer i familielivet, og det er dessuten hun som har jobbet hardest for å få ektemannen mer på banen:

”Ja, det er jeg som står bak det på en måte, ehh men vi har på en måte kommet frem til det i fellesskap! Men det er jeg som tar opp det i mye sterkere grad, eller større grad enn det han gjør. Det er jeg som på en måte føler at ting glir ut i det urettferdige, det gjør aldri han. Hehe, men det får jeg kanskje bare leve med?”

Arbeidsfordelingen i den ”senmoderne” arbeidstakers hjem er altså relativt jevn og likestilt, selv om det også her er kvinnen som har det endelige overblikket i familielivet, noe hun mener hun nok bare må leve med.

Blant de ”senmoderne” arbeidstakerne og deres ektefeller finner jeg ulike familiepraksiserfaringer fra barndommen. Noen kommer fra familier der begge foreldrene var yrkesaktive, mens andre kommer fra mer tradisjonelle familier der mor var hjemme og far jobbet mye. Deres egne barndomserfaring har påvirket hvordan de selv ønsker at familien skal fungere, både på godt og vondt:

”... Jeg vil jo ikke ha det sånn. Jeg husker enda hvordan far kom og satt seg til middagsbordet, og i det han satte seg ned, så kom maten, altså så kom tallerken med varm mat, så kunne han bare begynne å spise. Uansett når han kom hjem, så landet alltid tallerken i det han satt seg ned. (...) Men jeg må si, i forhold til min egen oppvekst, så var mor hjemme i 18 år. Jeg syntes det var helt fantastisk, for jeg har vokst opp i et tradisjonelt hjem hvor jeg fikk de bollene og det hjemmebakete brødet og sånn hele tiden. Og det var for så vidt bra. Men jeg ser jo at hun var hjemme for lenge. Og jeg ser jo at hun burde ha tatt seg en utdanning. Jeg tror ikke at hun hadde hatt vondt av om hun hadde vært hjemme i seks år i stedet for atten! Og jeg må si at en av de, en av de største rådgivere er min far, sant, og jeg har dratt vanvittig mye nytte av den erfaringen han hadde fra næringslivet, skulle gjerne ønsket at han var der enda, så jeg kunne brukt han som en sparringspartner. Så det er noe med det og! Jeg kan jo ikke bruke moren min i det hele tatt når det gjelder yrkeslivet!”

I den grad barndomserfaringen er en tradisjonell familiemodell, ønsker ikke den ”senmoderne” arbeidstakeren å gå i samme fellen som foreldrene sine. Hun ser det dessuten som en fordel for barna at begge foreldrene er yrkesaktive og dermed kan være en ”sparringspartner” når de selv skal ut i yrkeslivet. Dette idealet stemmer godt overens med morsrollen i karrierefamilediskursen, med barnehagen som det ”beste for barnet” og mor som fullt ut yrkesaktiv (Bungum 2008, Frieden 2008, Mathiesen 2008). Men enda barna i den ”senmoderne” arbeidstakerens familie for det meste går fulltid i barnehage og SFO, har foreldrene til tider avspasert en dag annenhver uke hver, og latt barna ha fri da. Dette fordi den ”senmoderne” arbeidstaker er veldig bevisst at det er viktig å ta konsekvensen av det valget det har vært å stifte familie, og at karrieren derfor må tilpasses familielivet. Den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstaker uttrykker noe dårlig samvittighet overfor barna. Hun føler det er grenser for hvor mye egentid hun kan bruke utover jobben, siden jobben hele dagen faktisk dreier seg om hennes egne interesser.

Når det gjelder likestillingen av foreldrerollene ser vi i den ”senmoderne” arbeidstakers familie konturene av endringer i mors- og farsidealene. Den ”senmoderne” faren ser ut til å rekonstruere de gamle rolleforventningene om den ”fraværende”, forsørgende far, til en ”nærværende” (Brandth og Kvande 2003), medforsørgende far som også tar del i de mer trivielle sider av barneomsorgen, og ikke bare er der for underholdningens verdi. Hans erfaring med sin egen far som ”fraværende” og lite engasjert, ga grobunn for endring, selv om han i realiteten viser at han prioriterer fysisk tilstedeværelse over mental tilstedeværelse, som vi skal se i kapittel 7. Også morsidealet i den ”senmoderne” familien er annerledes enn morsidealet som den ”senmoderne” moren selv ble oppfostret med. Selv om hun satte stor pris på nybakte boller, hjemmebakt brød og en alltid tilstedeværende mor, tror hun at både hun og barna hadde ”gått på veggene” om hun hadde gjort som sin egen mor, og dessuten ønsker hun å legge til rette for at hennes barn skal være ”vellykkede” i sin egen yrkeskarriere, ved å selv vise vei med sin karriere. Likevel er det viktig for henne å være tilstede både mentalt og emosjonelt, når hun først er hjemme.

Vi ser således at den ”senmoderne” arbeidstakers familiepraksis har mange paralleller med en ”senmoderne karrierefamiliemodell” omtalt i kapittel 2. For det første ”gjør” begge foreldrene karriere og deler på forsørgerbyrden, for det andre bruker de i høy grad ekstern barneomsorg, og for det tredje streber de etter å leve opp til idealet om et likestilt foreldreskap, både når det gjelder omsorg og når det gjelder arbeidsfordelingen i huset.

6.4 Sammendrag: de tre profilene og et kjønnnet familieliv.

Jeg har i dette kapittelet analysert valgene informanten og ektefellen har tatt i familielivet i ulike livsfaser med henhold til yrkestilpasningen og arbeidsfordelingen mellom informanten og ektefellen. Samtidig har jeg analysert grunnlaget for valgene, og slik fått et innblikk i informantenes tanker rundt, og idealer om, foreldrerollen og hvilke rolleforventninger som følger med. Det er disse to elementene som berører arbeidslivet tettest: (1) det faktiske handlingsrommet i familien legger rammer for hvor tilgjengelig informanten kan være for sin arbeidsgiver, og (2) informantens idealer og konkurrerende rolleforventninger påvirker valgene informanten tar når hun balanserer mellom de to arenaene.

Mine funn kan summeres i de ulike familiepraksisene som eksisterer blant de tre informantgruppene. "Hovedforsørgerens" familie har både prøvd seg innen rammene av en tradisjonell familiemodell med mor hjemme og far på jobb; og innen rammene av en "halvannen-inntekts familiemodell" der hovedtyngden av arbeidsoppgavene i hjemmet faller på kvinnen som har redusert stilling, og der den tyngste forsørgelsesbyrden faller på mannen som har heltidsstilling i arbeidslivet. "Hovedforsørgeren" har dermed "bakkemannskap" hjemme, og kan lettest stille opp for arbeidsgiver når det er nødvendig. I denne familien finner vi også de mest tradisjonelle idealene for hva som er det "beste for barnet", og for hvordan arbeidsfordelingen i huset bør være.

Den "senmoderne" arbeidstakers familie representeres best av den "senmoderne karrierefamiliemodellen" (Brandt og Kvande 2003, Syltevik 2000, Syltevik og Wærness 2004) der begge foreldrene har heltidsstillinger og dermed deler likt på forsørgelsen (om vi ser bort fra eventuelle lønnsforskjeller), samtidig som de forsøker å leve opp til idealet om et likestilt foreldreskap, ved å dele på omsorgsrollen og husarbeidet i familielivet. I den "senmoderne" arbeidstakers familie har altså far tatt en større del av hjemme- og omsorgsarbeidet, men vi skal likevel se at det er den kvinnelige "senmoderne" arbeidstakeren som ønsker mer grenser mellom de to arenaene.

I "dobbeltarbeiderens" familie kan idealene om den "gode" mor og husmor plasseres tett opp til de tradisjonelle idealene som fantes i hennes egen foreldregenerasjon. Da "dobbeltarbeideren" forsøkte å jobbe deltid, prøvde hun å få til en "halvannen-inntekts familiemodell", enda hun i realiteten jobbet mer enn hennes stillingsprosent tilsa. Når hun nå

jobber fullt, blir forsørgelsesbyrden likt fordelt mellom ektefellene, men ulikt den ”senmoderne karrierefamiliemodellen” har hun samme hjemmearbeidsbyrde som i de mer tradisjonelle familiemodellene, der denne byrden tilfaller kvinnen. Det er derfor mer nærliggende å kalle den ”dobbeltarbeiderens” familiepraksis for en ”*tradisjonell karrierefamiliemodell*”. ”Dobbeltarbeideren” trekker dermed det korteste strået blant de tre profilene. I tillegg til et mer tradisjonelt morsideal, har hun både en stor hjemmearbeidsbyrde, samtidig som hun har en like stor arbeidsbyrde på jobben som ektefellen og de andre fulltidsarbeidende informantene i dette prosjektet. Hun har dermed både en dobbel arbeidsbyrde, og et sterkt ønske om å leve opp til strenge idealer på begge arenaene.

I ”hovedforsørgerens” og ”dobbeltarbeiderens” familier ser vi altså tydelig at gamle kjønnsrollemønstre fortsatt finnes. I den ”senmoderne” karrierefamilien får vi innblikk i noe nytt innen kjønnsrelasjonene. Her er det mer likestilling både i fordelingen av forsørgelse, omsorgsoppgaver og husarbeid. Dessuten kjøper den ”senmoderne karrierefamilien” arbeidskraft for å få det hele til å gå rundt, og dermed blir den totale arbeidsbyrden i hjemmet noe mindre enn hos de andre familiene. En nøkkel til den ”senmoderne arbeidstakers” relativt likestilte familieform, finner vi i måten den ”senmoderne” arbeidstakeren betrakter partnerens karriere. Den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstaker har en mann som likestiller hennes karriere med sin egen, og dette går begge veier. Den mannlige ”senmoderne” arbeidstaker mener at ektefellens karriere er like viktig som hans egen karriere. Han lar også til tider kona få prioritere karrieren sin, og tar derfor selv til takke med en noe lavere stilling enn hva hans ambisjoner tilsier. Dette ser ut til å oppveie den vanlige tyngden mannens karriere tradisjonelt får over kvinnens karriere i de to andre familiemodellene. Likestillingen i familielivet er på denne måten kommet lengst for den ”senmoderne” arbeidstakeren mens ”hovedforsørgeren” kan slappe av med et kjønnsdelt, men behagelig familieliv, og ”dobbeltarbeideren” slites i begge ender. Men vi finner likevel et tydelig kvinnefenomen blant informantene, der både ”dobbeltarbeideren” og den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren til syvende og sist har det siste overblikket i familielivet, og dessuten (i ulik grad) gir uttrykk for en tyngende samvittighet overfor barna som ikke får så mye tid i familien som disse mødrene skulle ønske.

7. FAMILIEVENNLIGE FLEKSIBLE ORDNINGER?

I dette kapittelet analyserer jeg hvor familievennlige bedriftens fleksible ordninger oppleves av de ulike profilene.

7.1 Deltid blir mertid.⁹

Enda deltid i virkeligheten ikke er en personalordning som Fleks AS selv står bak, men en rettighet alle foreldre med barn under 12 år har (Arbeidsmiljøloven § 10-2) inngår muligheten til redusert arbeidstid som en del av familiepolitikken i bedriften. Vi har sett at det er ”dobbeltarbeideren” og den ”senmoderne” arbeidstakeren som har de mest grenseløse arbeidsoppgavene, og det er nettopp i disse to profilene vi finner informantene som har forsøkt å jobbe deltid. De har alle måttet gi opp redusert stilling. Men hvorfor? Her er en illustrerende historie til en ”dobbeltarbeider” som har forsøkt de fleste kombinasjoner av deltid som er mulig:

Etter endt fødselspermisjon da minstebarnet ble ett år, trappet denne kvinnelige arbeidstakeren ned fra en heltidsstilling til en 70 % stilling ved å ta fri annen hver onsdag og hver fredag. Hun gjorde dette fordi hun syntes at ettåringen var for liten til å ha fulle uker i barnehagen:

”Det var jo ... veldig godt for hjemmet, men det var ikke så greit for jobben. For du har jo kunder, og de ringer, og du må jo på en måte følge de opp, så det ble litt sånn oppstykket. Sant, plutselig så var jeg vekke på onsdagen, så var det bare torsdagen, så var jeg vekke fredagen igjen.”

Hun erfarte at enda det var bra for hjemmet og familien, så var det ikke så gunstig i forhold til jobben. Det ble for oppstykket og for lite kontinuitet ved bruk av hele fridager. Dette merket hun spesielt i forhold til kunder som ikke fikk den kontinuerlige kontakten hun

⁹ Tittelen på dette avsnittet er inspirert av Lauritzen (2001)

ønsket å gi dem. Da minstebarnet ble to år trappet hun opp til 80 % stilling. Denne gangen forsøkte hun å gå på jobb alle dager, men ha kortere dager. Dette syntes hun fungerte mye bedre for jobben, det ble god kontinuitet i arbeidet, men for familien ble det ikke så mye å hente fordi det ofte var vanskelig å gå hjem til planlagt tid:

”Da jeg gikk 80 % så hadde jeg seks timers dag. Ja, da gikk jeg mye fra åtte til kvart på to. Men ofte så er det jo sånn når du blir innkalt til... jeg ikke hadde lagt det inn i kalenderen... hva var arbeidstiden min og sånt... Og da er det plutselig møte til klokken tre, sant. Så det som skjedde var bare at jeg fikk masse fleksitid. På en måte at det liksom hopper seg litt opp, så jeg opplevde at jeg var jo her fullt, egentlig.”

Vi ser at det var vanskelig å faktisk gjennomføre sekstimers dager på jobb, og at hun i stedet faktisk jobbet tilnærmet fulltid. Det var vanskelig å forlate kontoret til fastsatt tid. Ofte ble hun innkalt til møter som varte til klokken femten, selv om hennes normale arbeidstid skulle være fra 0800-1345. Dette kunne hun nok ordnet ved å merke av sin arbeidstid på den interne kalenderen. Men en kan stille seg spørsmålet hvorfor møtene blir lagt til tider utenom kjernetiden?

”Hvis jeg praktisk, på en måte, hadde lagt inn i systemet at jeg... er vekke klokken to og utover, eller klokken halv to og utover eller hva tid det blir. Så hadde jo det hjulpet med sånn møteinnkalling og alt det der.”

Men hvorfor gjorde hun ikke det? Da hun jobbet deltid, opplever hun forventninger fra arbeidskollegaer som bidro til at det ble enklere å velge å bli ”litt lenger”.

”... alltid er det jeg som skal gå først, alltid er det jeg som skal gå hjem og... Altså ... det hørte jeg nok litt fra de andre ”Åh, går du nå, vi har jo akkurat kommet!” Så det med redusert stilling, det er ikke så veldig... det var det vel egentlig bare jeg... Det tror jeg ikke er så utbredt her som det er mange andre plasser.... det blir jo på en måte akseptert men... Nei! Ikke sånn, kanskje ikke helt?”

Vi får her et innblikk i en tidskultur på avdelingen som gjør at hun føler seg litt uvel med å gå før de andre hele tiden. Det å ”gå før de andre hele tiden” blir spøkt om, og selv om det

nok ikke er vondt ment kan vi se at det har oppstått en normativ kontrakt (Rousseau 1995) på avdelingen som antyder at det er litt useriøst å jobbe ”så lite”. ”Dobbeltarbeideren” på denne avdelingen synes kanskje det er litt vanskelig å registrere sin egentlige arbeidstid i møteinnkallelssystemet nettopp av denne grunn? Foruten denne normative kontrakten opplever hun dessuten ofte at det er vanskelig å faktisk legge fra seg arbeidet når hun skal gå for dagen. Selv om denne kvinnen hadde en redusert stilling, var det lite som tydet på at hennes arbeidsoppgaver var tilsvarende redusert.

”... vi har jo såpass mye å gjøre at ... du kan alltid gjøre mer. Sant! Sånn som nå, så kan jeg jo jobbe 120 % med den arbeidsmengden jeg har. Det er alltid noe du skyver litt på, eller ikke går grundig nok inn i, ... så du vil nok alltid føle det. Men når du har 100 % stilling, så... Du skal ikke ha 120! Så det var vel bare sånn det... jeg følte at... hvis jeg hadde jobbet 100 så... er jeg i alle fall tilstede,... like mye som de andre.”

Vi ser at ”dobbeltarbeideren” synes det kjennes lettere å jobbe fulltid. Arbeidsmengden er uansett vanskelig å begrense, men jobber hun fulltid, føler hun i alle fall at hun ikke gjør mindre enn de andre, dessuten *skal* en ikke jobbe mer enn 100 %, så for henne, som har arbeidstid som reguleres av Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, oppleves en heltidsstilling som grensesettende i forhold til arbeidslivet. Forsøket på å jobbe deltid mislyktes fordi arbeidsoppgavene ikke ble redusert tilsvarende reduksjonen i stillingen, men måtte fullføres uansett. Dette gjorde at det var vanskelig å sette grenser og å gå hjem til fastsatt tid. Dermed ble deltid til mertid (Lauritzen 2001): hun jobbet vanlige arbeidsdager, men i stedet for å bli betalt for en heltidsstilling, måtte hun føre de overflødige timene på fleksitidssaldoen. Da fleksitidssaldoen var fylt opp (75 timer), begynte hun å føre overtid. Så gikk hun over på fulltidsstilling, da hun så at det likevel lønnet seg best i forhold til feriepenge og pensjonsrettigheter.

Også den ”senmoderne” kvinnen har forsøkt å jobbe redusert, men der ”dobbeltarbeideren” har forsøkt mange ulike varianter av deltidsstillinger før hun ga opp, fant den ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren raskt ut at det ikke var noe poeng å jobbe redusert:

”Jeg jobber hundre prosent, har vel stort sett gjort det hele veien, og hatt en periode der jeg jobbet åtti, men da viste deg seg at jeg fikk åtti prosent betalt for 110 prosent jobb (ler). Så da gikk jeg opp til hundre. Fordi i mine stillinger så har jeg alltid, eller stort sett alltid hatt

stillinger som har vært inklusiv overtid, sant, så da må du bare gjøre jobben. Og da er det ikke noe poeng å så være redusert.”

Det ble raskt klart for henne at det ikke lønnet seg å jobbe redusert siden hennes arbeidstid ikke kommer under Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, og hun derfor har en lønnsordning som inkluderer overtid, og, som vi så i kapittel 5, ikke gir noen fastsatt arbeidstid. Deltid ble mertid: det var ikke arbeidsoppgavene og arbeidsinnsatsen som ble redusert, det var lønnen som ble redusert.

Både ”dobbeltarbeideren” og ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren har altså måttet gi opp sine forsøk på å jobbe deltid fordi arbeidsoppgavene var de samme uansett stillingsstørrelse, og fordi det var vanskelig å faktisk benytte seg av redusert arbeidstid ved å gå hjem tidligere på dagen midt i møter, uferdige arbeidsoppgaver og som et resultat av tidskulturen på arbeidsplassen. Der det faktisk opplevdes som en fordel for familien å jobbe redusert (når det var snakk om å ha fri faste dager, og ikke bare kortere dager), var det ikke optimalt for arbeidsoppgavene, og dette førte til dårlig samvittighet hos arbeidstakeren. Selv om muligheten til å redusere sin stillingsprosent i utgangspunktet bør være familievennlig, i det at det frigjør mer tid til familien, ser vi at rammene i arbeidslivet gjør en deltidsstilling vanskelig å praktisere.

7.2 Det grenseløse arbeidslivet: hjemmekontor, mobiltelefon og fleksibel arbeidstid.

I det følgende skal jeg analysere hva som skjer når rolleforventningene og de fleksible ordningene i arbeidslivet møter rolleforventningene og rammene i familielivet. Jeg viser til funnene i kapittel 5 om de ulike profilenes arbeidsvilkår og bruk av fleksible ordninger, og drar analysen et skritt videre, ved å relatere dem til funnene i kapittel 6 om familielivet. Hvordan påvirkes grensen mellom arbeids- og familieliv for de forskjellige profilene av fleksibiliteten og tilgjengeligheten som mobiltelefon, hjemmekontor og fleksibel arbeidstid gir? I det følgende analyserer jeg hvordan profilenes ulike familieidealer påvirker opplevelsen av de forskjellige fleksible ordningenes familievennlighet.

7.2.1 "Hovedforsørgeren": Klar grense mellom familie- og arbeidsliv.

I de to foregående kapitler, har vi lært at "hovedforsørgeren" er fornøyd med både hjemme- og arbeidssituasjonen slik den er i dag, og han kunne ikke tenke seg å ha det annerledes. Selv om han har en klar og formell arbeidskontrakt med oversiktlig timeregistrering og klare arbeidsoppgaver, opplever han en relativt høy grad av tidssuverenitet som et resultat av de mer uformelle arbeidskontraktene som har oppstått i hans relasjon med overordnede:

"... det er litt sånn gi og ta, for i enkelte perioder så ber arbeidsgiveren oss om å stå på ekstra, og da skulle det bare mangle om en ikke også kunne ta ut i andre retningen i forhold til det, så jeg har aldri dårlig samvittighet for at jeg gjør det, med mindre det er noe helt akutt som da må blø når jeg da må gå. Men det er uhyggelig sjelden at vi opplever de situasjonene."

Han opplever tillit fra overordnede, og han har ikke dårlig samvittighet for å benytte fleksitiden for det den er verdt, fordi det er sjelden han opplever at det oppstår konflikter mellom familie- og arbeidslivet. For "hovedforsørgeren" virker de fleksible ordningene slik de er tiltenkt. Hjemmekontoret gjør at han kan gå hjem til normal tid og ta seg av familieforpliktelsene før han setter seg ned ved hjemme-pcen de gangene han må jobbe overtid. Fleksitidsordningen bruker han flittig til avspasering og dermed til å legge opp arbeidsdagen slik at det passer med familieforpliktelsene. Og enda han har mobiltelefon fra jobben, og derfor i teorien er tilgjengelig etter arbeidstid, er det svært sjelden noen ringer. Dessuten har "hovedforsørgeren" en relativt tradisjonell familiesituasjon, i det at kona jobber redusert, og arbeidsdelingen i hjemmet speiler dette. Han trenger derfor ikke skynde seg hjem for å rekke barnehagen før den stenger, men han bidrar likevel aktivt i fritidsaktivitetene til barna, og nyter derfor godt av fleksibiliteten i arbeidslivet. "Hovedforsørgeren" definerer en "god far" som en far som er *tilstede* med familien, både fysisk og mentalt. Og "hovedforsørgeren" kan være tilstede slik han ønsker, fordi grensene mellom arbeidsoppgaver og familieoppgaver er tydelige. Han får ikke telefoner midt i middagen eller ute i hagen mens barna er på trampolinen. Og han kjenner ikke på forventninger fra kunder som trenger ham akkurat nå. "Hovedforsørgeren" synes dermed at grensen mellom arbeids- og familielivet er tydelig og han opplever Fleks AS sine fleksible ordninger som gode og familievennlige.

7.2.2 "Dobbeltarbeideren": "Jeg kan slite meg ut fordi jeg er litt for tilgjengelig."

"Dobbeltarbeideren" er bundet av en uformell arbeidskontrakt som et resultat av hennes fleksible arbeidssituasjon. Hun har arbeidsoppgaver som hun er fullstendig ansvarlig for selv, men samtidig er hun avhengig av andre i teamet, og hennes arbeidsdager styres av frister og møtevirksomhet som ofte legges utenom kjernetiden. Som et resultat av idealene hun benytter for å definere hva hun må gjøre for å innfri forventningene om det hun kaller en "seriøs" arbeidstaker, har hun vanskelig for å sette grenser. Hun er føyeelig for overordnede og andres forventninger, fordi hun vil vise at hun er tilliten verdig, og ønsker ikke å være en flaskehals. Hun sier at hun har vært for snill, og sagt ja til for mye:

"Jeg tror nok det er lett for folk, når de vet at jeg svarer og gjør jobben min, selv om jeg ikke hadde trengt å få gjort det akkurat da, så har jeg nok, tror jeg nok folk flest vil si det at jeg er litt pliktoppfyllende. Men om de misbruker det, det vet jeg ikke (...) Jeg tror de vet det at hvis de spør meg, selv om jeg er hjemme, så kommer jeg gjerne, eller gjør det."

"Dobbeltarbeideren" er føyeelig, lojal og pliktoppfyllende i arbeidslivet, men for å også kunne leve opp til sine idealer om en "god" mor, som innebærer både fysisk, mental og emosjonell tilstedeværelse med barna, er hun nøye med å forsøke å legge fra seg jobben når barna er hjemme. Hun prøver å skape klarere grenser mellom arbeids- og familielivet ved å konsekvent ikke være pålogget på hjemmekontoret mens barna er inne/våkne. Mens barna er små, gjelder dette mellom barnehage og leggetid, og når barna er blitt større, gjelder det når barna er inne om kvelden. (Da brukes hjemmekontor på ettermiddag når barna er ute med venner).

"Og jeg prøver ytterst sjelden å jobbe mens de er våkne, kan du si. Setter skille med at jeg jobber aldri fra jeg går ut av døra på jobben, til [barna] er lagt om kvelden. Det må være ett eller annet veldig spesielt."

Som vi så i kapittel 5, er det påkrevd at hun alltid er tilgjengelig på mobiltelefonen fra jobben. Det hender at det ringer på fritiden, og at hun må svare. Det ser hun tydelig at barna ikke liker. Hun har likevel ikke samvittighet til å la være å svare på anropet, særlig hvis det

er hennes overordnede som ringer. Er barna syke, synes hun det er greit å ha tilgang til hjemmekontor, men hun forsøker å ikke jobbe med noe stort, siden barna også trenger henne. Grensene blir likevel flytende, fordi idealene hun har om en ”god mor” er vanskelig å forene med idealene hun har om en ”seriøs” arbeidstaker.

”Generelt så har jeg jo en litt for stor samvittighet noen ganger, både med de hjemme og på jobb. Så jeg tror nok det at, for min egen del, hvis jeg har et sykt barn en dag, så sliter jeg med det å ikke være tilgjengelig. Jeg er litt for tilgjengelig mange ganger tror jeg... og hvis jeg er hjemme da ... med et sykt barn en gang, så har jeg jo alltid mobiltelefonen på, kan alltid logge meg på hvis det er krise. Så, litt for snill.”

På spørsmål om hvordan ”dobbeltarbeideren” tror det hadde vært om hun hadde fått til å sette klarere grenser, svarer hun:

”Vet ikke! Det jeg tror, som jeg ofte tenker på, er at hvis jeg ikke hadde hatt hjemmekontorløsning, at det er, det hadde jo satt et strengere skille mellom jobb og privat. Det er litt for enkelt nå. (...)Det hadde nok vært positivt for min egen del. For jobben sin del hadde det ikke vært det. (...) Men jeg ser nok i det lange løp at jeg kan slite meg ut fordi jeg er litt for tilgjengelig mange ganger.”

”Dobbeltarbeideren” snakker om en samvittighet som rives mellom jobb og barn. Hun forsøker å holde familie- og arbeidslivet adskilt, men selv om hun har en viss mulighet til å regulere arbeidstiden sin ved bruk av timeregistrering og fleksitidssaldo, er hun hele tiden tilgjengelig via hjemme-pcen og mobiltelefonen. Og selv om det ikke blir så mye telefoner etter arbeidstid, opplever hun denne tilgjengeligheten som stressende fordi det er viktig for henne å leve opp til sine idealer til både foreldre- og arbeidstakerrollen. Dessuten bidrar hennes kunde- og teamavhengighet og utstrakte møtevirksomhet, til å sette grenser for den reelle graden av tidssuverenitet i hennes arbeidskontrakt, selv om hun i teorien besitter en høy grad av fleksibilitet i sin arbeidssituasjon. Det er derfor begrenset hvor gunstig hjemmekontor og fleksitidsordningen er for ”dobbeltarbeideren”. Fordi hun ofte må ta hensyn til andres behov i arbeidslivet, er det ikke alltid mulig å gå tidlig, for så å jobbe videre på kveldstid når det hadde passet best for henne. Dette så vi tydelig i hennes forsøk på å jobbe redusert stilling, der hun altså endte opp med å jobbe fullt, men med mindre betalt.

For ”dobbeltarbeideren” oppleves dermed Fleks AS sine ”familievennlige” ordninger som belastende og stressende. Men det er prisen hun føler hun må betale for ha muligheten til å unngå for mange tidskonflikter i familielivet.

7.2.3 Den ”senmoderne”: ”Jeg jobber veldig mye, men jeg jobber rundt familien.”

Som et resultat av den høye graden av selvstendighet og spesialisering i arbeidsoppgavene som vi så i kapittel 5, har den ”senmoderne” arbeidstakeren fullstendig resultat- og prosessansvar, og han er avhengig av en uformell arbeidskontrakt som bygger på tillit og gjensidig fleksibilitet. For å gjøre seg tilliten verdig, stiller den ”senmoderne” arbeidstakeren seg kontinuerlig tilgjengelig for arbeidsgiveren. Siden den ”senmoderne” arbeidstakeren har fast lønn med overtid inkludert, kan arbeidstiden strekke seg langt utover kvelden og dessuten bli en del av tiden sammen med barna. Slik blir arbeidet grenseløst, og glir inn i familielivet. Hjemmekontoret sammen med mobiltelefonen bidrar til å forsterke denne tendensen.

”... hvis jeg henter ham klokken tre, da er det mye telefonjobbing liksom... da er det mer sånn at jeg henter ham, og så er jeg ute i hagen, og springer med proppen i øret, og så ... Ja, det er en del jobbing ... men det er ikke verre enn at du sitter og snakker litt i telefonen. Det er klart at det, det har du lært deg etter hvert at du klarer fint å snakke i telefonen og gjøre en annen ting og, så det blir litt barnestøy i bakgrunnen da, men sånn er nå det.

For den ”senmoderne” arbeidstakeren er altså grensen mellom familie- og arbeidsliv ikke-eksisterende, eller i alle fall meget flytende. Den ”senmoderne” arbeidstakeren ser mange muligheter i de teknologiske verktøyene, og ønsker å bruke dette til det fulle. Tilgjengeligheten på mobiltelefon og bruk av hjemmekontor er utstrakt også etter arbeidstid. Den *mannlige* ”senmoderne” arbeidstaker ser det som fordelaktig at de to arenaene flyter sammen:

”Jeg jobber veldig mye, men jeg jobber rundt familien. Men frustrasjonen er ofte altså ’må jeg sitte med den skjermen enda en gang’. Men ... jeg sitter tross alt med familien og gjør det. Jeg

innretter meg sånn at jeg kan for eksempel sitte på hytten og jobbe. (...) Jeg er da mer på hytten og mer hjemme og føler nok at jeg balanserer det litt mer utover (...) Mens det er jo igjen til misunnelse til andre arbeidskollegaer da, som kanskje sitter mer på jobben og jobber. Mens jeg føler at det er en sånn balansegang..."

Den mannlige "senmoderne" arbeidstakeren mener at han setter familien høyt når han velger å jobbe hjemmefra på ettermiddager og helger, i stedet for på kontoret. Han ønsker å være mer fysisk tilstede i familien. Han kunne likevel ikke tenke seg å være hjemmeværende uten å jobbe, men han mener at det er helt greit å være hjemme med barna og kombinere dette med jobben. Familie- og arbeidsliv flyter inn i hverandre, og for den mannlige "senmoderne" arbeidstaker er dette helt greit. Faktisk akkurat slik han vil ha det! Vi ser her en rekonstruering av de gamle rolleforventningene om en "fraværende", forsørgende far som han selv opplevde i egen barndom, til egen rolle som en relativt fysisk tilstedeværende og medforsørgende far. Det at grensene mellom jobb og familie er flytende, gjør dette mulig, ved at han både får prestere godt på jobben, samtidig som han får muligheten til å være mer fysisk tilstede i hjemmet med barna, enn det hans egen far var. At han likevel til tider er mentalt og emosjonelt helt fraværende som en naturlig konsekvens av å ta seg av jobbmessige saker, er et tema han ikke problematiserer.

Den kvinnelige "senmoderne" arbeidstaker, derimot, er til en viss grad bevisst på å *forsøke* å ikke la grensene mellom arbeids- og familieliv bli for uklare. Men også hun synes det til tider er vanskelig å legge fra seg jobben når hun kommer hjem:

"... jeg jobber litt med det. For jeg har på en måte kommet frem til at sånn som jeg har jobbet frem til nå, det har i grunnen vært litt i overkant. Så jeg jobber bevisst med å legge fra meg ting når jeg kommer hjem."

Den "senmoderne" kvinnen er klar på at hun ikke ønsker at arbeids- og familielivet skal gli inni hverandre. For henne, som for den "dobbeltarbeidende" kvinnen, er det veldig viktig å virkelig være tilstede når hun er hjemme med familien. Fysisk tilstedeværelse defineres ikke som en god nok standard til å være en "god" mor. Hennes ideal om den "gode" mor innebærer at hun må være tilstede med hele seg.

”Altså, det er klart at det har betydning at når du er der, så er du tilstede, det tror jeg. (...) For jeg merker jo av og til det, spesielt han eldste, han er god til å prate og sånne ting, og så bare detter jeg ut, sant, og så tenker jeg, ’gud, nå hørte ikke du etter det han sa!’ Du må konsentrere deg litt her, og gi han oppmerksomhet da...” Men jeg tror ikke det er nok når du bare er tilstede en time.

Vi ser at hun av og til opplever at tankene er andre steder enn i samtalen med barnet sitt. Og da jobber hun aktivt med å konsentrere seg så hun kan være tilstede med hele seg. Hun er fokusert på kvalitetstid, men hun er også opptatt av ”nok” tid med barna: at hun har en fysisk tilstedeværelse, som gjør at hun kan være tilgjengelig for barna om de trenger henne. Etter å ha mislykkes med å jobbe redusert stilling, har derfor den ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren fått i stand en avtale med arbeidsgiver om en ordning med hjemmekontor to fredager i måneden med full lønn og tilsvarende arbeidsinnsats, der hun kompenserer for de to ”fridagene” med noen langdager på jobb og ekstrajobbing fra hjemmekontoret på kveldstid.

I: ” når du sitter på hjemmekontor, er du tilstede, eller er du...?”

R: ”Neeei, da er jeg nok ikke sånn tilstede, men da vet de at de kan henvende seg til meg. Sant! Altså, er det noe spesielt, så kan de henvende seg til meg. Så da er du tilstede, eller tilgjengelig, på den måten.”

Hjemmekontorløsningen gir den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren muligheten til å være tilgjengelig for barna når de trenger henne.

Den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren ønsker et klarere skille mellom de to arenaene enn det den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren gir uttrykk for. Hun mener dessuten at hun selv har ansvaret for at det er høye forventninger til det å være tilgjengelig for jobben til alle døgnets tider, og at hun selv er ansvarlig for å sette klarere grenser:

”... det har jeg nok litt skyld i selv, vil jeg tippe, jeg tror alltid det er sånn. Jeg skal være litt flinkere til å gi beskjed. Eller så må jeg begynne å skru av telefonen, enten det eller sette den på stille. Altså, jeg tror oss voksne, at du går jo inn i noen spor, som det faktisk bare er deg selv som kan hive deg ut av...”

Selv om det er viktige holdningsforskjeller mellom den kvinnelige og den mannlige ”senmoderne” arbeidstaker angående grenser mellom familie- og arbeidsliv, er det ikke store forskjeller mellom kjønnene i hvordan grensene mellom arbeids- og familielivet *faktisk* arter seg:

”Og så har jeg veldig satt meg på maskinen hver kveld. Det er gjerne ikke nødvendig, i alle fall ikke hvis du har vært på jobb i åtte-ti timer, så kan du strengt tatt unne deg en kveld uten PC. Men jeg har hele tiden, hele tiden har mitt engasjement her vært preget av oppbygging, jeg er i en oppbygningsfase. Sabla vanskelig å strige, men jeg må, jeg må strige litt for å få på ... plass alt. For det er mye å ha en... en sånn jobb som jeg har, i tillegg til [flere] unger.”

Denne kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren, i likhet med de fleste ”senmoderne” arbeidstakerne, føler at hun hele tiden er i en oppbyggingsfase i karrieren, og det gjør at grensesettingen er vanskelig å gjennomføre, selv om hun har et krevende familieliv. Den ”senmoderne” arbeidstakeren verdsetter karrieren sin, og har høyere karriereambisjoner enn de to andre profilene. Hun forklarer grunnen til at karrieren får en så viktig plass i livet med at ”det er nok fordi det er så kjekt.”

Den ”senmoderne” arbeidstakeren er fullt klar over at fleksibiliteten i arbeidslivet medfører et krav om å leve opp til de forventningene som arbeidsgiver har når det gjelder ansvar og tilgjengelighet på fritiden. Han er likevel meget fornøyd med fleksibiliteten som arbeidsvilkårene gir ham, og spesielt den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren, opplever Fleks AS sine fleksible ordninger som familievennlige. At arbeidslivet og familielivet flyter sammen, stemmer overens med idealene som den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren fremholder om både familie- og arbeidsliv, og han synes derfor at det er helt greit. Den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren derimot har idealer om morsrollen som avviker noe med det som er mulig med rammevilkårene som arbeidslivet tilbyr. Det er ikke like greit at grensene er vage fordi det er viktig for henne å være mer enn fysisk tilgjengelig når hun endelig er hjemme. Hun har derfor funnet en løsning med hjemmekontor annenhver fredag, og hun jobber med å sette klarere grenser der hun ser at det trengs. Sammen med hjemmekontor er fleksibel arbeidstid derfor den ordningen som hun selv anser som den mest familievennlige ordningen i bedriften.

7.3 Hvor familievennlige er de fleksible ordningene for de ulike profilene?

Jeg definerte tidligere en bedrift som *familievennlig* om den ved hjelp av arbeidstakerstyrt arbeidstidsfleksibilitet gir arbeidstaker muligheten til å unngå tidskonflikter og belastningskonflikter i familielivet. Min oppgave har likevel ikke vært å avgjøre om bedriften Fleks AS er en familievennlig bedrift, men heller å avgjøre om personalordningene, som er opprettet i familievennlighetens navn, oppleves som familievennlige av dem de er rettet mot. Spørsmålet har derfor vært om disse fleksible ordningene hjelper informantene til å unngå tids- og belastningskonflikter i møtet mellom familie- og arbeidslivet. Og mer spesifikt, hvordan disse ordningene virker på de ulike informantgruppene.

Vi har sett at både formelle og uformelle sider av arbeidskontrakten setter viktige rammer for hvordan bedriftens fleksible ordninger kan fungere for den enkelte. Konkrete arbeidsvilkår, slik som arbeidsoppgavens art og avlønningsordninger, men også idealer og normative forventninger fra både overordnetes side og fra arbeidstakeren selv, er avgjørende for hvor familievennlige disse ordningene i virkeligheten er. Om arbeidsoppgavene er grenseløse, steds- eller tidsbundet, kunnskapsbasert eller rutinepreget, eventuelt avhengig av andres ressurser eller behov, avgjør om det er mulig å strukturere arbeidsdagen slik at den passer inn i familiens tidsskjema, (jf. tidskonflikter i avsnitt 1.3.1, Holt og Thaulow 1995), men det avgjør også hvor lett det er å legge fra seg arbeidsoppgavene innen arbeidsdagens slutt. Sammen med idealene og forventningene som innbefattes i de psykologiske kontraktene mellom overordnet og arbeidstaker, bestemmer dette om grensene mellom arbeids- og familielivet blir klare eller flytende, og dermed graden av belastningskonflikter (jf. avsnitt 1.3.1, Holt og Thaulow 1995) som følger av arbeidssituasjonen.

Alle informantene i de tre profilene har hjemme-pc og mobiltelefon fra jobben, og alle har arbeidsoppgaver som for det meste kan utføres både hvor og når det måtte passe. ”Hovedforsørgeren” har likevel arbeidsoppgaver av en mindre grenseløs karakter. Selv om han styrer arbeidsdagen selv, og selv om han både er resultat- og prosessansvarlig, er hans arbeidsoppgaver noe mer rutinepreget, ikke så avhengig av andre, og derfor heller ikke så vanskelig å legge til side til neste dag. Dessuten har ”hovedforsørgeren” en klar arbeidstidskontrakt som reguleres av timeregistrering og forutsigbar bruk av fleksitidssaldo

og avspasering. Normalarbeidstiden i Fleks AS er dessuten satt til 37.5 timer i stedet for de 40 timene som er vanlige i konkurrerende bedrifter. Graden av tilgjengeligheten som forventes av "hovedforsørgeren" som et resultat av at han besitter en mobiltelefon fra jobben, er lite reell i hverdagen. Grensene mellom arbeids- og familielivet er dermed klare og relativt enkle å definere, og jeg finner således ikke noe som tilsier vesentlige belastningskonflikter for "hovedforsørgeren". På samme tid har "hovedforsørgeren" i stor grad mulighet til å styre og planlegge arbeidsdagen sin selv. Dette tilsier at han kan avspasere og ta seg tid til å følge opp mer familiære plikter, og at han dermed heller ikke opplever noen store tidskonflikter mellom arbeids- og familielivet.

"Dobbeltarbeideren" og den "senmoderne" arbeidstakeren har mer grenseløse arbeidsoppgaver. Også disse informantgruppene er prosjekt- og resultatansvarlige og styrer hele arbeidsprosessen selv. Og i likhet med "hovedforsørgeren" bestemmer de hvor mye arbeid de skal legge ned i hvert prosjekt. Men for den "senmoderne" arbeidstakeren og "dobbeltarbeideren" er det ofte vanskelig å legge ned arbeidsoppgavene og gå hjem:

"Men som regel, når du først er her, så dukker det noe opp. Og så skal du bare gjøre deg ferdig, og så skal du bare svare på det. Og så ringer det gjerne på fasttelefonen. (...) Av og til er det vanskelig å komme fra, spesielt de dagene jeg har planlagt det. (...) ja, og så den der lille ekstra halvtimen som du har tenkt å være på jobb bare for å få dette ferdig, den blir gjerne til flere timer."

Disse to gruppene arbeidstakere har arbeidsoppgaver som nok oppleves som mer identitetsskapende av informantene (Rasmussen 2002, Sørensen 1999). Sluttresultatet reflekterer den enkeltes ambisjon og talent, og det blir følgelig vanskeligere å avslutte. At det er problematisk å få gjort ferdig arbeidsoppgavene innen normal arbeidstid, som jo i Fleks AS skal være 37.5 timer, kan i følge Håpnes og Rasmussen (2007) dessuten skyldes en arbeidsintensivering, som er vanlig i det nye arbeidslivet. Dette innebærer at "arbeidstakerne får tilført flere arbeidsoppgaver og større ansvarsområder, eller manglende tilrettelegging og organisering av arbeidet, som gjør at de ikke får nok tid til å utføre de oppgavene som de skal" (Rasmussen og Johansen 2002, referert i Håpnes og Rasmussen 2007:148). Arbeidsintensiveringen bidrar til at arbeidsdagen forlenges eller at mer arbeid gjøres hjemmefra, utover normalarbeidsdagen. Arbeidsintensivering uten reduksjon av arbeidsoppgaver er hovedgrunnen til at deltidsforsøkene ikke fungerte for i alle fall den

kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren. Dessuten bidrar arbeidsintensivering til at arbeidsoppgavene lett flyter inn i familielivet.

Disse arbeidstakerne er dessuten bundet av uformelle tillitsforhold og kontrakter med sine overordnede og kunder, som innebærer høye krav om tilgjengelighet og også fører til mer utflytende grenser mellom arbeids- og familieliv. Vi ser dermed at ”dobbeltarbeideren” og den ”senmoderne” arbeidstakerne er disponert for belastningskonflikter mellom de to arenaene. Men der ”dobbeltarbeideren”, og til dels den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren, føler at hennes idealer om morsrollen vanskelig kan gjennomføres under disse grenseløse arbeidsbetingelsene, opplever den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren at hans idealer om hva som er en god far kan virkeliggjøres nettopp når grensene mellom de to arenaene er vage. Som et resultat av ulike familieideal, oppleves derfor belastningskonfliktene sterkest av ”dobbeltarbeideren”, så av den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren, og minst, om i det hele tatt, av den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren.

Når det gjelder tidskonflikter, har vi sett at både ”dobbeltarbeideren” og den ”senmoderne” arbeidstakeren har frie tøyler i forhold til arbeidsprosessen, og en skulle derfor tro at de opplever få tidskonflikter mellom arbeids- og familieliv. Likevel har vi sett at deres arbeidsdag ofte er strukturert av tidsfrister og teamarbeid/møtevirksomhet:

Ja, du får egentlig ganske stor fleksibilitet i forhold til når du gjør jobben på dagen. Men det er veldig ofte frister for tingene du gjør, som blir satt gjerne av andre. Så det er sjelden jeg kan si at jeg gjør det ferdig til den og den datoen. Det er ofte andre kan du si, som setter premissene for jobben..., men som regel klarer jeg ikke gjøre en jobb uten å være avhengig av at andre bidrar med ting.”

I tillegg er disse to gruppene mer avhengig av andre mennesker for å utføre sitt arbeid, om det er via direkte kontakt med kunder, eller om det er teamarbeid med kollegaer. Dermed møter de flere tidsfrister og et høyere arbeidstempo enn ”hovedforsørgeren”.

Men vi har også sett at der den ”senmoderne” arbeidstakeren aktivt kan påvirke når på dagen hun godtar møtevirksomhet, tillater ikke ”dobbeltarbeideren” seg å gjøre det samme. Da hun forsøkte å arbeide deltid, valgte hun for eksempel å ikke legge inn egen arbeidstid i det felles kalendersystemet som brukes til å avtale møter, med det resultat at møtene ble satt opp langt utover hennes arbeidstid og også utover bedriftens kjernetid. Og vi har sett at der den

”senmoderne” arbeidstakeren har fått i stand individuelle avtaler om ”fridager” med hjemmekontor, har ikke ”dobbeltarbeideren” fått til det samme. Det kan derfor se ut som tidskonfliktene er færre for den ”senmoderne” arbeidstakeren enn for ”dobbeltarbeideren”, i det at den ”senmoderne” arbeidstakeren mer aktivt får i stand individuelle avtaler som bidrar til mindre tidskonflikter mellom de to arenaene.

De fleksible ordningene i Fleks AS oppleves altså aller mest familievennlige av ”hovedforsørgeren”, men også av den ”senmoderne” mannlige arbeidstakeren, som begge har arbeidstaker- og farsidealer som kan virkeliggjøres ved hjelp av disse ordningene uten nevneverdige tids- og belastningskonflikter. Den ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren betrakter også ordningene som gode bøtemidler på tidskonflikter mellom familie- og arbeidsliv, men hun strever noe med å leve opp til sine morsidealer når hun hele tiden må være tilgjengelig for jobben. Hun er derfor mer disponert for belastningskonflikter enn den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren. ”Dobbeltarbeideren” er den som har mest problemer med å leve opp til sine morsidealer når hun samtidig må leve opp til motstridende forventninger i arbeidslivet. Belastningskonfliktene som hun erfarer daglig i møtet mellom familie- og arbeidslivet, betrakter hun som prisen hun må betale for å begrense tidskonfliktene mellom de to arenaene.

8. Avslutning: Fleksibilitet og idealer.

Da jeg startet dette prosjektet, hadde jeg ingen klar problemstilling og heller ingen konkrete teoretiske perspektiver eller begreper jeg ønsket å bruke i analysen. Min innfallsvinkel ble å ha en teoriåpenhet og en kontinuerlig dialog med empirien fra intervjuene, og dette førte til at analysen ble til en prosess som løp gjennom hele mitt arbeid med oppgaven (Christensen 1998, Glaser 1978, Glaser og Strauss 1967). Utformingen av den konkrete problemstillingen ble således en lang prosess som jeg ikke ble ferdig med før siste punktum i analysekapitlene ble satt. Og det var mens jeg jobbet med utformingen av problemstillingen og analysekapitlene, at jeg fikk klarhet i hvilke teoretiske begreper som var mest fruktbare til å forklare og forstå de empiriske funnene. Slik ble både utføringen og behandlingen av intervjuene; formuleringen av problemstillingen; bearbeidelsen av teoretiske begreper; og den endelige utformingen av rapporten, til et samspill mellom alle disse avgjørende elementene i analyseprosessen. Hadde jeg startet med en presis formulert problemstilling og ferdig utvalgte teoretiske begreper og perspektiver til å forklare empirien med, tror jeg at jeg hadde endt opp med et annet resultat enn det jeg har fått i havn.

Denne oppgaven har hatt til hensikt å undersøke hvordan en profilert, familievennlig bedrifts fleksible, familiepolitiske ordninger fungerer for mødre og fedre i et grenseløst arbeidsliv. Mer spesifikt har jeg studert om bedriftens fleksible ordninger hjelper arbeidstakerne å unngå tids- og belastningskonflikter mellom arbeids- og familiearenaene. I avslutningskapittelet skal jeg gi en oppsummering av mine funn og noen refleksjoner som kan være av interesse til videre forskning og debatt.

8.1 Fleksibilitet og familievennlighet i arbeidslivet.

I det følgende gir jeg en oppsummering av de enkelte fleksible ordningenes virkning i møtetpunktet mellom arbeids- og familielivet, og hvorvidt de bidrar til å minske tids- og belastningskonflikter mellom de to arenaene.

8.1.1 Fleksitid, avspasering og fleksibel arbeidstid til fordel for noen.

I den grad det er mulig for arbeidstakeren å bruke fleksitid med avspasering, er dette en ordning som gjør at det er lettere å unngå tidskonflikter mellom familie- og arbeidsliv. Som vi har sett, er det i realiteten bare ”hovedforsørgeren” som har mulighet til å benytte fleksitid slik den er tiltenkt; med avspasering og eventuelt forskyvning av arbeidsdagen slik at den tilpasses familien. For ”hovedforsørgeren” hjelper ordningen mot tidskonflikter, og siden avspasering er fullt mulig og fordi ordningen heller ikke visker ut grensene mellom jobb og hjem, ser fleksitidsordningen ikke ut til å bidra til belastningskonflikter mellom de to arenaene.

Som et resultat av ”dobbeltarbeiderens” arbeidsvilkår, er det begrenset hvor mange timer til avspasering det faktisk er mulig å ta ut fra fleksitidssaldoen. Den månedlige utfordringen blir å balansere overtid og fleksikontoføring slik at hun ikke overskrider grensen på 75 timer, og dermed mister disse timene. For ”dobbeltarbeideren” får fleksitidsordningen på den måten lett en arbeidsforlengingsfunksjon i tillegg til den tiltenkte arbeidsforskyvningsfunksjonen. Terskelen for å jobbe *litt* ekstra er kanskje lavere når det i teorien er mulig å avspasere på et annet tidspunkt (som i tillegg kanskje er til stor nytte for familien). Men i praksis fører arbeidsintensivering (Håpnes og Rasmussen 2007) de uformelle kontraktene (Rousseau 1995) og idealet om en ”seriøs” arbeider til at avspaseringen vanskelig lar seg gjennomføre. Selv om muligheten til å forskyve arbeidstiden bøter på tidskonflikter, ser vi dermed at muligheten for belastningskonflikter mellom hjem og jobb er tilstede.

For den ”senmoderne” arbeidstakeren er fleksitid med avspasering og fleksitidssaldo ikke aktuelt, siden hun har overtid inkludert i den faste lønnen og derfor ikke har noe fast timeantall som hun kan avspasere fra. Den ”senmoderne” arbeidstakeren har i stedet en ordning som vi kan kalle fleksibel arbeidstid, og som er basert på individuelle, uformelle avtaler grunnet på at ”*du gir så mye, så bare gjør som du vil.*” Den ”senmoderne” arbeidstakeren benytter i praksis fleksitid, i det at hun for eksempel kommer tidlig og går tilsvarende tidligere i forhold til en normal arbeidsdag. Men når arbeidsforskyvning blir til arbeidsforlenging ved bruk av hjemmekontor, fører hun ikke noe formelt avspaseringsregnskap, fordi hun ikke har noen formell rett på avspasering. Fleksibel arbeidstid medfører dermed at grensene mellom arbeidstid og fritid blir uklare, og som for ”dobbeltarbeideren,” kan dette bidra til belastningskonflikter i familielivet.

Det viser seg altså at fleksitidsordningen, i ulik grad gir tidssuverenitet for informantene og blir et botemiddel for tidskonflikter mellom familie- og arbeidsliv for alle tre profilene. Likevel er prisen for noen, en høyere sannsynlighet for belastningskonflikter mellom de to arenaene.

8.1.2 Hjemmekontor som familievennlig?

Som med fleksitidsordningen, har jeg funnet at hjemmekontorordningen hjelper mot tidskonflikter, men bidrar til belastningskonflikter for enkelte arbeidstakere.

Arbeidsoppgavene ”eies” av den enkelte arbeidstaker, og det ser ut som samtlige opplever at siden de selv styrer hvor mye tid de legger ned i hvert prosjekt, og dessuten har resultatansvar for prosjektet, gjøres ekstraarbeidet på hjemmekontoret for egen regning. For eksempel, selv om det å bruke egenmeldingsdager til å være hjemme med syke barn er en rettighet som alle foreldre med barn under 12 år har, er det ingen av informantene som problematiserer at de i realiteten arbeider gratis fra hjemmekontoret når barna er syke, og at hjemmekontorordningen dermed underslår tid fra barna til fordel for egne arbeidsoppgaver og bedriften. Spørsmålet er om en faktisk hadde jobbet så mye ekstra om en måtte reise helt inn på kontoret hver gang noe skulle gjøres. Det kan se ut til at hjemmekontorordningen er til fordel for bedriften, som får mer ut av arbeidstakeren enn om alt arbeidet måtte gjøres på arbeidsplassen. Flexibiliteten som hjemmekontorordningen muliggjør, gir dermed ekstra arbeidsinnsats fra arbeidstakerne, både når barna er syke, og selv om normalarbeidsdagen i realiteten er slutt. Hjemmekontorordningen oppleves likevel som et botemiddel på tidskonflikter mellom de to arenaene for arbeidstakeren, fordi ordningen bidrar til at en ikke trenger å bruke tid utenfor hjemmet når ekstraarbeid/overtidsarbeid er nødvendig. Hvorvidt hjemmekontorordningen fører til belastningskonflikter avhenger av hvorvidt informantens familieidealer krever et klart skille mellom arbeids- og familieliv, og hvorvidt det faktisk er nødvendig å jobbe så mye hjemme utover normal arbeidstid. Hjemmekontorordningen bidrar således til belastningskonflikter spesielt for ”dobbeltarbeideren”, men også til en viss grad for den ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren som ønsker en mer tydelig tilstedeværelse i hjemmelivet enn den ”senmoderne” mannlige arbeidstakeren gjør. For sistnevnte og for ”hovedforsørgeren” oppleves hjemmekontorordningen som familievennlig fordi den tillater ham å virkeliggjøre sine idealer i forhold til både arbeids- og familielivet.

8.1.3 Mobiltelefon og hjemme-pc – virkemidler for kontroll.

Jeg har funnet at de teknologiske hjelpemidlene som gjør bedriftens fleksible ordninger mulig, spesifikt mobiltelefon og hjemme-pc, har fått en ekstra funksjon utover å muliggjøre informantenes fleksibilitet. Som et ledd i de uformelle kontraktene som oppstår mellom arbeidstaker og overordnede, benytter arbeidstakere mobiltelefonen og hjemme-pcen til å bekrefte tillitsforholdet for sine overordnede, samtidig som overordnede gis muligheten til å måle den enkeltes innsats for bedriften. Mobiltelefonen og hjemme-pc-en blir dermed et viktig kontrollmiddel i det grenseløse arbeidslivet (Barker 1993). Alle informantene har mobiltelefon, og er forventet å være tilgjengelig hele tiden. Det som skiller dem er hvor ofte de faktisk blir oppringt, og deres holdning til å være tilgjengelig på mobiltelefonen. Jo større innslag av implisitte forventninger som regulerer arbeidstiden, jo mer tar arbeidstakeren i bruk disse teknologiske hjelpemidlene for å vise at han er tilliten verdig. Vi ser dermed at det er den ”senmoderne” arbeidstakeren, og ”dobbeltarbeideren” som i størst grad opplever kontrollfunksjonen til mobiltelefonen og e-post korrespondansen i fritiden, mens ”hovedforsørgeren” har såpass klare formelle arbeidstidsreguleringer at slik teknologisk kontroll får en mindre verdi.

8.1.4 Redusert lønn, men ikke reduserte arbeidsoppgaver.

Muligheten til å arbeide deltid er et alternativ som både den ”senmoderne” arbeidstakeren og ”dobbeltarbeideren” har testet ut. Disse har erfart at en deltidsstilling har hatt liten hensikt når målet var å ha kortere arbeidsdager, fordi det var vanskelig å faktisk gå hjem tidligere på dagen for eksempel på grunn av møter, og fordi arbeidsoppgavene var de samme uansett hvor stor stillingsprosent de ble lønnet for. Sammen med effektene av normative og psykologiske kontrakter med kollegaer og overordnede, har jeg funnet at dette er hovedgrunnen til at mine informanter fant det vanskelig å gjennomføre redusert arbeidstid. De som prøvde å jobbe redusert ved å ta ut hele, faste fridager, opplevde at dette reduserte tids- og belastningskonflikter i familien, men at det gikk ut over kontinuiteten i arbeidsoppgavene. Dette førte dessuten til belastningskonflikter i form av dårlig samvittighet hos arbeidstakeren. Selv om muligheten til å redusere sin stillingsprosent i utgangspunktet

burde være familievennlig, i det at det frigjør mer tid til familien, så vi altså at rammene i arbeidslivet gjør en deltidsstilling vanskelig å praktisere.

8.1.5 Flexibilitetens pris.

Det er interessant at jeg ikke fant noen tydelig ”honningfelle” (Sørensen 1999) blant informantene. Få gjør uttrykk for at arbeidsoppgavene er så spennende og altoppslukende at de blir sittende fast. Likevel har jeg funnet at selv om Flex AS sine fleksible ordninger er med på å redusere tidskonflikter i flere av familiene, er den samme fleksibiliteten ikke nødvendigvis til fordel for familielivet. Sennetts (1998) skildring av den konstant tilgjengelige arbeidstakeren med arbeidsoppgaver som blir så tidskrevende og utflytende at de utfordrer et fullgodt familieliv, stemmer godt for enkelte av informantene. Dette kan forklares både ut i fra de strukturelle rammene i arbeidslivet, som arbeidskontraktene og arbeidsvilkårene til den enkelte, og ut i fra trekk ved den enkelte arbeidstakers idealer om foreldre- og arbeidstakerrollen. Flexibilitetens pris er for mange en økt fare for spesielt belastningskonflikter mellom familie- og arbeidsliv.

8.2 Idealer og rolleforventninger i endring i familie- og arbeidsliv.

Under analysen fant jeg altså at ordningene oppleves som familievennlige av noen informanter, mens de samme ordningene oppleves belastende av andre. Jeg valgte derfor å dele informantene inn i tre grupper som skilte dem i forhold til deres handlingsrom i familie- og arbeidsliv, og også i forhold til deres idealer på de to arenaene. Ved å analysere arbeidsvilkårene og idealene som kommer frem i de formelle og uformelle arbeidskontraktene som de ulike arbeidstakerne er bundet av, og ved å analysere de ulike familiepraksisene og idealene til foreldrerollen som informantene disponerer, konstruerte jeg ”hovedforsørgeren”, ”dobbeltarbeideren” og den ”senmoderne” arbeidstakeren. Disse profilene plasserte jeg dessuten i ulike familiemodeller etter de ulike familiepraksisene og idealene som de fortalte om. Et viktig poeng er at jeg ikke har paradata fra de ulike familiene,

og derfor blir disse plasseringene gjort med utgangspunkt i opplevelsen til bare den ene parten i ekteskapet. Jeg ser ikke dette som et problem, siden det nettopp er opplevelsen til de Fleks-ansatte informantene jeg undersøker.

Jeg har funnet at Hochschilds (1997) argument om at *jobb blir hjem og hjem blir jobb*, ikke stemmer med mine egne resultater. Selv om det er ulikheter mellom familieidealene til de ulike profilene, er det ingen som gir uttrykk for å føle seg mer vel på jobben enn i hjemmet. Hjemmet og familien viser seg i stedet å være fristedet for samtlige. I det følgende oppsummerer jeg de viktigste forskjellene og de ulike idealene og rolleforventningene kvinnene i mellom og mennene i mellom, og jeg avslutter med å sette funnene i et mer helhetlig og løsningsorientert perspektiv.

8.2.1 Kvinneidealer i endring.

Det viktigste fellestrekket mellom den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren og ”dobbeltarbeideren” er at de har relativt like arbeidsvilkår. De har begge selvstendige stillinger med resultatansvar og, i teorien, en høy grad av tidssuverenitet. Og de har begge grenseløse og kunnskapsbaserte arbeidsoppgaver som lett flyter inn i familielivet. Den viktigste forskjellen mellom dem i arbeidslivet er at den ”senmoderne” kvinnen har mer prosjekt- og lederansvar og kommer dermed ikke under Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Hun har en lønn som inkluderer overtidsarbeid, mens ”dobbeltarbeiderens” arbeidstid reguleres av arbeidstidsbestemmelsene som gjør det mulig å føre overtid når det er nødvendig.

Det tydeligste skillet mellom disse to kvinnene i familielivet er at den ”senmoderne” arbeidstakeren har et mer likestilt hjemmeliv, mens ”dobbeltarbeiderens” hjemmesituasjon har en mer tradisjonell arbeidsfordeling. Som et resultat har jeg beskrevet ”dobbeltforsørgerens” familiemodell som en *tradisjonell* karrierefamiliemodell, mens jeg omtaler den ”senmoderne” kvinnens familiemodell som en *senmoderne* karrierefamiliemodell. Jeg finner at den ”senmoderne” kvinnen har justert sine idealer og forventninger til eget ansvar og arbeid i familien, mens ”dobbeltarbeideren” i høyere grad streber etter de samme idealene om den ”gode” mor og husmor som hennes egen mor hadde da ”dobbeltarbeideren” selv var liten. Disse mer tradisjonelle idealene krever mye tid i

hjemmet, og familieinstitusjonen blir særlig for henne en grådig institusjon (Cosser 1974, Sørensen 1999, 2003). Fordi ”dobbeltarbeideren” må bruke mer tid på hjemmearbeidet for å leve opp til egne idealer, og fordi mannen ikke tar like stor del av hjemmearbeidet som ektefellen til den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren, er ”dobbeltarbeideren” mer disponert for tidskonflikter mellom familie- og arbeidsliv. Hun blir en dobbeltarbeidende kvinne i ordets rette forstand, mens den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren kjøper seg tjenester i hjemmet med god samvittighet, samtidig som ektemannen gjør mer.

En annen viktig forskjell mellom den ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren og ”dobbeltarbeideren” er hvordan de definerer hva som er en ”god” arbeidstaker. ”Dobbeltarbeideren” har arbeidstakeridealer som ligger tett opp til mer tradisjonelle arbeidstakeridealer og bygger på tillit, lojalitet og føyelighet til sin overordnede, mens den ”senmoderne” arbeidstakerens idealer for hva som er en ”god” arbeidstaker stemmer overens med idealet om en senmoderne arbeider som fleksibel, selvstendig og pådrivende (jf. kapittel 2). Dette fører til at de reagerer forskjellig på de grenseløse arbeidsoppgavene, selv om de begge altså har noenlunde like vilkår i arbeidslivet. Den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren synes til en viss grad at det er greit med utflytende grenser mellom arbeid og familie, mens ”dobbeltarbeideren” opplever utflytende grenser som en større belastning. Hun ønsker klare grenser, men har vanskelig for å sette dem selv, fordi hun er opptatt av å leve opp til idealet om det hun kaller en ”seriøs” arbeidstaker som ikke opptrer som en ”flaskehals”. Den ”senmoderne” kvinnelige arbeidstakeren sier at hun er komfortabel med å sette grenser mellom arbeids- og familielivet, selv om hun sjelden velger å gjøre det. Begge disse kvinnelige profilene har forsøkt å redusere arbeidstiden sin. Men som vi har sett har arbeidsvilkårene ført til at begge har måttet gi opp å jobbe redusert. Der ”dobbeltarbeideren” ikke har funnet noen annen løsning, og i stedet har føyet seg for alle kravene, har den kvinnelige ”senmoderne” arbeidstakeren tatt styringen, og ordnet seg fast hjemmekontor en dag annenhver uke. Hun jobber mer enn hundre prosent men hun disponerer da tidsbruken selv, og tar igjen ved å jobbe fra hjemmekontoret på kveldstid.

Det ser altså ut som endrede kvinneidealer og arbeidstakeridealer gjør den ”senmoderne” kvinnen mindre disponert for tids- og belastningskonflikter mellom arbeids- og familielivet enn ”dobbeltarbeideren”. At tradisjonelle kvinneidealer henger igjen selv om handlingsrammene er helt annerledes, kan være en viktig grunn til at ”dobbeltarbeideren” er den som sliter mest med belastningskonflikter, og til dels tidskonflikter, mellom de to

arenaene. De fleksible ordningene oppleves dermed mest familievennlige for den ”senmoderne” kvinnen som har nye idealer til mors- og husmorrollen sammenliknet med de mer tradisjonelle idealene som deres egne mødre levde etter; og som har reviderte idealer til arbeidstakerrollen i samsvar med det nye arbeidslivet.

8.2.2 Mannsidealer i endring.

En viktig forskjell mellom den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren og ”hovedforsørgeren” er ulike arbeidsvilkår. ”Hovedforsørgeren” har fleksible men regulerte arbeidsvilkår og arbeidsoppgavene er mer rutinepreget og avgrenset. Den mannlige ”senmoderne” arbeidstakerens arbeidsoppgaver er grenseløse, kunnskapsbaserte og ledelses- og prosjektorienterte og hans arbeidsvilkår er fleksible og utflytende. Samtidig som handlingsrommet i forhold til arbeidet deres er veldig forskjellig, har den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren og ”hovedforsørgeren” arbeidstakeridealer som er ulike, men som matcher den enkeltes arbeidsvilkår. ”Hovedforsørgerens” tradisjonelle arbeidstakeridealer harmonerer med de regulerte mer tradisjonelle arbeidsvilkårene, mens den mannlige ”senmoderne” arbeidstakerens nyere arbeidstakeridealer samsvarer med hans grenseløse arbeidshverdag.

I familielivet skiller den mannlige ”senmoderne” arbeidstakeren seg fra ”hovedforsørgeren” for det første i forhold til yrkestilpasningen innad i familien. Den ”senmoderne” mannens yrkeskarriere siderstilles med konas yrkeskarriere i en ”senmoderne karrierefamiliemodell”, mens ”hovedforsørgerens” yrkeskarriere prioriteres over konas yrkeskarriere, som tilpasser sitt yrkesliv til familielivet i en ”halvannen-inntekts familiemodell”. For det andre er det ulikheter i fordelingen av hjemmearbeidet i familiene, der den ”senmoderne” mannen altså deltar mer enn sin hovdeforsørgende kollega. Videre ser vi en forskjell i hvordan de to fedre gruppene definerer sitt farsideal. ”Hovedforsørgeren” streber etter å være en ”nærværende” og deltakende far som er mest mulig både fysisk og mentalt tilgjengelig for barna, mens den ”senmoderne” mannlige arbeidstakeren streber etter å være en ”nærværende” far som også er mest mulig fysisk tilstede, men som mener det er helt greit å til tider være *mentalt fraværende* fordi jobblivet, som et resultat av hans ”nærvær”, nødvendigvis må flyte inn i familielivet. Mennene fra begge gruppene måler seg med sine egne ”fysisk fraværende”

fedre, og når de i ulik grad etterlever det nye idealet om den ”nærværende” far, går de i pluss i forhold til sin egen ”fraværende” far. De konstruerer sin nye farsrolle slik at den passer sammen med arbeidsvilkårene, og er derfor fornøyd med både sin egen innsats som far, og sin innsats i arbeidslivet. Det ser altså ut som de fleksible arbeidsvilkårene i det nye arbeidslivet passer sammen med endrede farsidealer i både ”hovedforsørgerens” og den ”senmoderne” mannlige arbeidstakers familieliv. Belastningskonflikter og tidskonflikter er derfor begrenset.

8.2.3 Det fleksible arbeidslivet – et kjønnnet arbeidsliv.

En ”god arbeidstaker” er en arbeidstaker som alltid er tilgjengelig og fleksibel når bedriften trenger det (Holt m.fl. 2006, Rasmussen 2002). En slik arbeidstaker er nok lettest å finne blant arbeidstakere uten familieforpliktelser, men i denne undersøkelsen har jeg funnet ham/hun blant arbeidstakere med ”bakkemannskap” hjemme, og blant en ny generasjon arbeidstakere som støtter seg til endrede normer for hva som er en ”god” mor/far og et ”godt” familieliv. Funnene mine viser en tydelig kjønnsproblematikk, selv i det fleksible arbeidslivet. Det nye arbeidslivets vilkår er helt klart fortsatt til fordel for ikke-reproduktive verdier (Holter 2007). I vårt fremdeles kjønnsdelte samfunn vil det si at arbeidslivets vilkår fortsatt er maskuline (Holt m. fl. 2006), at den ideelle arbeidstaker i realiteten fortsatt er en person som har et begrenset ansvar i familielivet, eller en person som har familieidealer som tillater at jobben flyter inn i familielivet. Dette forklarer hvorfor både ”hovedforsørgeren” og den ”senmoderne” mannlige arbeidstakeren opplever Flex AS sine fleksible ordninger som mer familievennlige enn det de kvinnelige kollegaene gjør. Kvinnene sammenlikner seg med sin egen ”alltid tilstedeværende og bollebakende” mor, og må derfor senke på kravene til morsrollen for å få den til å passe med deltakelse i et grådig og grenseløst arbeidsliv. Hun føler derfor at hun går i minus i sin morsrolle i forhold til sin egen mor, fordi hun har et arbeidsliv å ta seg av i tillegg, og derfor nødvendigvis ikke kan leve opp til de tradisjonelle idealene om morsrollen. Der mannen sammenlikner seg med sin egen ”fraværende” far og konstruerer sin egen ”nærværende” farsrolle slik at den passer til arbeidslivet, må kvinnen altså begrense sin morsrolle i forhold til morsidealene hun er oppfostret med for at den skal passe til de samme arbeidsvilkårene. Dette bidrar til belastningskonflikter for kvinner som får problemer med å leve opp til sine familieidealer med de arbeidsvilkårene hun har. Mor

må dermed "ta fra familien og gi til arbeidslivet", mens far som et resultat av den fleksible arbeidssituasjonen, ikke trenger å ta fra noen, men bare "gi til familien". Ved å justere sine mors- og familieidealer, har den kvinnelige "senmoderne" arbeidstakeren lettere for å godta og leve opp til disse maskuline arbeidsidealene, og dette ser ut til å være grunnen til at hun opplever de fleksible ordningene i bedriften som mer familievennlige enn hennes dobbeltarbeidende medsøster. Et viktig spørsmål er likevel om det ikke bør være rom for også "dobbeltarbeideren" i det fleksible arbeidslivet. Bør ikke også "dobbeltarbeideren", med sine idealer, få mulighet til ha et arbeidsliv som ikke fører til belastningskonflikter, og i verste fall utbrenthet, når hun forsøker å leve opp til det som hun mener er det beste for hennes familie og det beste for hennes arbeidsstilling? Det kan se ut som "dobbeltarbeiderens" idealer for familien lettere lar seg kombinere med mer regulerte arbeidsoppgaver, som vi har sett at "hovedforsørgeren" har.

Rasmussen (2002:393) argumenterer for at kjønnede maktstrukturer i økende grad skjules bak individenes personlig valg, og at det å velge tid med familien fremstår som den ansattes eget ansvar. Jeg vil si at mine funn støtter dette argumentet. Det viser seg at de fleksible ordningene i Fleks AS, og kanskje i tilsvarende bedrifter i det nye arbeidslivet, er mest familievennlige for arbeidstakere som opplever en overensstemmelse mellom både arbeidsvilkår, arbeidsideal og familieidealer; med andre ord først og fremst for mennene i undersøkelsen, og til en viss grad de kvinnene som har justert sine familieidealer slik at de stemmer mer overens med det fleksible arbeidslivet. Når flere av kvinnene i undersøkelsen uttaler at problemet med å sette grenser for arbeidslivet er "*mitt eget valg*" og noe "*jeg nok er litt skyld i*", kommer Rasmussens poeng tydelig frem. Det er arbeidstakeren som må innrette seg arbeidslivets produktive vilkår, og ikke arbeidslivet som innretter seg den reproduktive arenaens vilkår.

Kan de fleksible ordningene bli familievennlige for alle? Bungum og Kvande (2005, 2005a) fant at løsningen for foreldre i fleksible stillinger i grådige organisasjoner er omsorgspolitiske velferdstiltak som er grensesettende i stedet for fleksible. Min undersøkelse har utforsket *bedriftens* personalpolitikk, og dessuten har kanskje ikke Fleks AS like grådige arbeidsoppgaver og arbeidstider som bedriftene i nevnte undersøkelser. Løsningen for informantene i dette prosjektet er ikke å kutte ut fleksitid, hjemmekontor og muligheten til en deltidsstilling; det er tydelig at disse oppleves som kjærkomne ordningene i kampen mot tidskonflikter mellom familie- og arbeidslivet. Løsninger kan i stedet være at

arbeidsoppgavene til arbeidstakerne med de mest grenseløse arbeidsoppgavene blir mer definerte og avgrensede, at resultatansvaret fordeles mer mellom arbeidstaker og overordnet, at arbeidsintensivering begrenses og at møtetidene legges innenfor kjernetiden. Samtidig må tidskulturen og de implisitte arbeidskontraktene sidestille reproduktivt arbeid med produksjon. Når bedriften og arbeidstakeren selv kan godta og være hjemme med syke barn *uten* å trenge å jobbe på hjemme-pcen og være tilgjengelig på mobiltelefonen, da er de kommet langt. Arbeidstiden må defineres tydeligere, og overordnede og kollegaene seg i mellom må strebe etter å bygge inn i de psykologiske og de normative kontraktene at den enkelte arbeidstaker ikke *skal* være konstant tilgjengelige i fritiden. Dilemmaet blir dermed om det er *mulig* å finne metoder til å møte behovet for effektivitet og tilgjengelighet uten at det går utover arbeidstakernes fri- og familietid, samtidig som det ikke går på bekostning av bedriftens egen konkurransedyktighet. Og hvis ikke, er det et slik arbeidsliv vi vil ha?

LITTERATURLISTE

Alvesson, Mats (1995): *Management of knowledge-intensive companies*. N.Y.: Walter de Gruyter.

Alvesson, Mats (2004): *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. Oxford: Oxford University Press.

Barker, James (1993): "Tightening the iron cage: Concertive control in self managed teams", *Administrative Science Quarterly*, 38: 408-437.

Blaikie, Norman (2000): *Designing social research*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Bourdieu, Pierre, Jean-Claude Chamboredon and Jean-Claude Passeron (1991): *The Craft of Sociology. Epistemological Preliminaries*. Berlin/New York: de Gruyter.

Brandth, Berit, Brita Bungum, og Elin Kvande (2005): *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk.

Brandth, Berit, Brita Bungum, og Elin Kvande (2001): *Ulik praksis – ulike konsekvenser. En evaluering av kontantstøttens konsekvenser for likestilling i arbeidsliv og familieliv*. Trondheim: IFIM, SINTEF Teknologiledelse, NTNU Institutt for statsvitenskap og sosiologi.

Brandth, Berit og Elin Kvande (2005): "Valgfrihet eller øremerket permisjon for fedre" i Berit Brandth, Brita Bungum, og Elin Kvande (red): *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk.

Brandth, Berit og Elin Kvande (2005a): "Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer." *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 46: 35–54.

Brandth, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid og velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.

Brandth, Berit og Elin Kvande (1996): "Nye fedre i likestilte familier" i Berit Brandth og Kari Moxnes (1996): *Familie for tiden: stabilitet og forandring*. Aurskog: Tano Aschehoug.

-
- Bungum, Brita (2008): *Barndommens tid og foreldres arbeidsliv: en sosiologisk studie av barns og yrkesaktive mødres og fedres perspektiver på arbeids- og familieliv*, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse.
- Bungum, Brita (2005): "Å velge det beste for barna." i Berit Brandth, Brita Bungum, og Elin Kvande (red): *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk.
- Colbjørnsen, Torbjørn (2003): *Fleksibilitet og forutsigbarhet. Arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Coser, Lewis A. (1974): *Greedy institutions: patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Christensen, Karen (1998): "I skyggen av Hellevik. Om utfordringer ved at arbeide empirinært" s. 67-88 i Christensen, Karen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik: *Prosess og metode*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Ellingsæter Anne Lise (2005): "Tidsklemme" metafor for vår tid? *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 46 (3):297-328.
- Ellingsæter Anne Lise (2005a): "De "nye" mødrene og remoralisering av moderskapet." *Nytt Norsk Tidsskrift*, 22(4):373-383.
- Ellingsæter Anne Lise (2004): "Tidskrise i familien?" i Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira: *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter Anne Lise (2002): "Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?" i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ellingsæter Anne Lise (1999): "Dual Breadwinners between State and Market." in Rosemary Crompton (red.): *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, pp. 40-59. Oxford: Oxford University Press.

Ellingsæter Anne Lise og Jorun Solheim (2002): "Makt – kjønn – arbeidsliv: teoretiske landskap" i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Epstein, Cynthia F., Carroll Seron, Bonnie Oglensky og Robert Saute (1999): *The part-time paradox. Time norms, professional lives, family and gender*. New York: Routledge.

Filstad Cathrine, Steen Hildenbrandt og Sif Rishøj (2005): *Familien på arbeid – om å skape sammenheng mellom arbeidsliv og familieliv*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Fog, J. (1994): *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk Forlag.

Fossåskaret, Erik (1997): "Ustruktureerte intervjuer med få informanter gir i seg selv ikke noen kvalitativ undersøkelse." s. 11-48 i Fossåskaret, Erik, Otto L. Fuglestad og Tor H. Aase: *Metodisk feltarbeid. Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo. Universitetsforlaget.

Frønes, Ivar og Ragnhild Brusdal (2000): *På sporet av den nye tid. Kulturelle varsler for en nær fremtid*. Bergen: Fagbokforlaget.

Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press

Gillis, John R. (1996): *A world of their own making. Myth, Ritual and the Quest for Family Values*. Cambridge: Massachusetts, Harvard University Press.

Glaser, Barney G. (1978): *Theoretical Sensitivity*. Mill Valley, California: Sociological Press.

Glaser, Barney G. and Anslem L. Strauss, (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.

Hochschild, Arlie (1997): *The time bind. When home becomes work and work becomes home*. New York: Metropolitan Books.

Holt, Helle, Lars P. Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klittgaard, Marie L. Lind (2006): *Det kønsopdelte arbeidsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: Social Forsknings Instituttet 2006:02.

Holt, Helle og Ivan Thaulow (1995): *Familievenlige arbeidspladser*. København: Socialforskningsinstituttet.

Håpnes Tove og Bente Rasmussen: "Familievennlige kunnskapsbedrifter: Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer?" i E. Kvande og B. Rasmussens (red): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Jerdal, Else (1998): "Forskning som oppdagelsesreise" s. 19-46 i Christensen, Karen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik: *Prosess og metode*. Oslo. Universitetsforlaget.

Johansen, Birgitte (2007): "Fleksibilitet – en utfordrer til mødres deltidsarbeid?" i Elin Kvande og Bente Rasmussens (red): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kitterød, Ragni Hege (2007): "Fremdeles et tosporet foreldreskap?" i Elin Kvande og Bente Rasmussens (red): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kitterød, Ragni Hege (2005): *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av foreldre*. Rapporter 2005/10. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, Ragni Hege (2002): "Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv." *Samfunnsspeilet* nr 4-5, 2002.

Kitterød, Ragni Hege (1998): "Småbarnsmødre vil jobbe mindre, men får det ikke til." *Samfunnsspeilet* nr 5, 1998.

Knudsen, Knud og Kari Wærness (1996): "Barnet lider av at mor er yrkesaktiv." Betydningen av kjønn og andre forklaringsfaktorer for syn på kvinners mors- og yrkesrolle." *Sosiologisk Tidsskrift* 4(1):3-23.

Kvale, S. (1996): *Interviews. An introduction to qualitative research interviewing*. London. SAGE Publishing

Kvande, Elin og Bente Rasmussen (2007): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Lauritzen, Tonje (2001): *Kontantstøtte – bruker eller mottaker? Hvordan tidskulturer i arbeidsorganisasjoner legger føringer for bruk av kontantstøtte*. Hovedoppgave. Trondheim: NTNU Institutt for sosiologi og statsvitenskap, IFIM og SINTEF Teknologiledelse.

Levin, Morten og Roger Klev (2002): *Forandring som praksis. Læring og utvikling i organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.

Nicolaisen, Heidi (2001): *Normalarbeidsdagen i utvikling eller avvikling?* Hovedoppgave. Oslo: Universitetet i Oslo. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

NOU (1999: 34): *Nytt millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskaping i et fleksibelt arbeidsliv* Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.

Paulgaard, Gry (1997): "Feltarbeid i egen kultur – innenfra, utenfra eller begge deler?" s.70-93 i Fossåskaret, Erik, Otto L. Fuglestad og Tor H. Aase: *Metodisk feltarbeid. Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo. Universitetsforlaget.

Pettersen, Silje V., Randi Kjeldsstad og Eimund Nymoen (2007): "Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid" i Elin Kvande og Bente Rasmussen (red): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Pfau-Effinger, Birgit (1999): "The modernization of family and motherhood" in Rosemary Crompton (red): *Restructuring gender relations and employment. The decline of the male breadwinner*" (60-79). Oxford: Oxford University Press.

Rasmussen, Bente (2005): "Mellom samfunnsansvar og effektivitet – en innledning." I Bente Rasmussen (red). *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo Norges Forskningsråd.

Rasmussen, Bente (2002): "Jobben eller livet? Fra strukturell manns makt til personlige valg" i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Rousseau, Denise M. (1995): *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. London: Sage Publications.

Ravn, Malin N. og Siri Ø. Sørensen (2007): "Karrierekvinnene og mor." Hentet fra *Bergens Tidende* Nettutgave: <http://www.bt.no/meninger/kronikk/article445594.ece>

Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.

Silverman D. (2004): *Interpreting qualitative data. Methods for analysing talk, text and interaction*. London. SAGE Publishing.

Solheim, Jorun (2001): "Kunnskap som kapital – en organisatorisk utfordring." *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 42: 437-451.

Syltevik, Liv Johanne (2000): *Differensiert familieliv – familiepraksis i Norge på slutten av 1990-tallet*. Senter for samfunnsforskning (SEFOS), Universitetet i Bergen.

Syltevik, Liv Johanne og Kari Wærness (2004): "Det rasler i lenker – forsørgernormer i endring?" i Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leiras (red), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Gyldendal Akademisk.

Sørensen, Bjørg A. (1999): "Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: ...retorikk og lokale virkeligheter i det "nye" arbeidslivet." *Kvinneforskning* 3: 50-69.

Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. Innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Thompson, Paul and David McHugh (2002): *Work organisations. A critical introduction*. 3rd edition. New York: Palgrave.

Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur, en innføring i kvalitativt orientert samfunnsmetode*. Flekkefjord. Seek a/s.

Kilder fra internett

Arbeidsmiljøloven (AML) <http://www.lovdatab.no/all/nl-20050617-062.html>

Drugli, May Britt (2008): *Små barn og barnehager*, hentet 15.09.2008 fra internett:
<http://www.forskning.no/artikler/2008/september/192316>

Frieden, Tone (2008): "Mødre i jobb er bra for barna." *Adresseavisa* 10.9.2008, hentet fra internett samme dag: <http://www.adressa.no/nyheter/trondheim/article1149133.ece>

Holter, Øystein Gullvåg (2007): *Krever likelønn likekjønn?* Likelønnsstafetten hentet fra internett 2.10.2008 fra <http://www.likelonn.no/Oystein-gullvaag-holter-krrever-likelonn-likekjoenn.528406-72153.html>

Mathiesen, Birgit R. (2008): *Hjemmeværende mor ikke alltid best*. Hentet fra internett 15.09.2008: <http://www.forskning.no/artikler/2008/september/194304>

Sørensen, Bjørg A. (2003) intervju i *Helsenytt for alle*, hentet fra internett 24.4.2005.
http://www.helsenytt.no/artikler/graadig_arbeidsliv.htm

Vinsrygg, Gudrun (2003): *Utbrenthet – sett grenser*. *Helsenytt for alle*, hentet fra internett 30.7.2008. <http://www.helsenytt.no/artikler/grenser.htm>

APPENDIKS A

INVITASJON TIL Å DELTA

Invitasjon til å delta i et sosiologisk mastergradsprosjekt om balansegangen mellom familie- og arbeidsliv.

Jeg heter Gry Høiland, og er mastergradstudent i sosiologi ved Universitetet i Bergen. Jeg jobber for tiden med min masteroppgave som har arbeidstittelen: "Kvinnens og menns handlingsrom i møtet mellom familie og arbeid". Jeg er interessert i å utforske hvordan foreldre kombinerer arbeid og familie, og hvordan de opplever den gjensidige innvirkningen mellom bedriften som arbeidsplass, og sitt eget familieliv. Forskningen baseres på samtaleintervjuer med et antall enkeltpersoner om deres erfaringer og opplevelser rundt temaet. Jeg ønsker i den anledningen å komme i kontakt med Fleksansatte, som har minst ett barn i alderen 6-12 år, og som kan tenke seg å delta i prosjektet.

I samarbeid med personalavdelingen har jeg laget en liste over Fleksansatte som har barn, og som ellers oppfyller mine informantkriterier. Jeg har derimot ingen informasjon om barnas alder. Ditt navn er ett av mange navn på denne listen. *Hvis du har barn i alderen 6-12 år, ønsker jeg å invitere deg til å delta i prosjektet mitt!* Jeg vil understreke at å delta i prosjektet selvsagt er frivillig, og at du hele tiden står fritt til å trekke deg uten å begrunne dette. Forskningsprosjektet er meldt til personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS.

Samtaleintervjuet og intervjusituasjonen: Samtaleintervjuet vil finne sted i løpet av høsten 2005 på et sted du selv er komfortabel med (eks. på ditt kontor, på et møterom/annet kontor, i ditt hjem eller på et offentlig sted). Intervjuet vil vare i ca. 1–2 timer. Jeg vil gjerne ta opp intervjuet på lydbånd, slik at jeg hele tiden kan konsentrere meg om å snakke med deg. Under intervjuet har du selvsagt mulighet til å la være å svare på spørsmål, og du står fritt til å avbryte intervjuet om du måtte ønske det. Du har også full rett til å "trekke tilbake" intervjuet i etterkant. Du har selvsagt ingen begrunnelsesplikt dersom du ønsker å gjøre dette.

Anonymisering: Prosjektslutt er satt til 1. juni 2006¹⁰. Etter at prosjektet er avsluttet vil alle opplysningene bli anonymisert, og lydbåndene slettet. Den informasjonen jeg får fra deg som informant, vil bli behandlet konfidensielt. *Jeg vil understreke at det bare er jeg og ingen andre, heller ingen fra personalavdelingen, som vil vite hvem som er med i prosjektet.*

I oppgaven vil alle informanter bli anonymisert, og det vil ikke på noen måte være mulig å spore de ulike synspunktene tilbake til deg som person.

Taushetsplikt: Som forsker har jeg full taushetsplikt når det gjelder den informasjonen jeg får gjennom intervjuene.

Min oppdragsgiver for prosjektet er Sosiologisk Institutt ved Universitetet i Bergen, og professor Kari Wærness er min veileder. Dersom det er noe du lurer på om selve intervjusitasjonen, anonymiseringen eller noe annet om prosjektet, er det bare å kontakte meg.

Jeg håper dette høres ut som et spennende prosjekt som du kunne tenke deg å være med på! Jeg setter stor pris på om du ville gi meg en tilbakemelding så snart du får tid, og helst innen en uke.

Vennlig hilsen og på forhånd takk,

Gry Høiland

¹⁰ På grunn av fødselspermisjon og omsorgspermisjon ble projektslutt i stedet satt til utgangen av 2008. Informantene og NSD ble informert om endringene underveis.

APPENDIKS B

INTERVJUGUIDE

1) INNLEDNING

- a) Om meg selv og hvorfor jeg synes dette temaet er interessant.
- b) Hensikten med studien.
- c) Informasjonssikkerhet: konfidensialitet/taushetsplikt, anonymitet, lydbånd og sletting.
- d) Litt om kvalitativ metode og hva du kan forvente deg i intervju situasjonen.

2) LIVSSITUASJONEN

Kan du fortelle om din egen nåværende livssituasjon? Om deg selv, familien din og arbeidet.

Sivil status, om partneren, om barna,

Stilling, antall år i bedriften, utdanning

3) ARBEIDSLIVET

a) Sosial praksis

Kan du fortelle om en helt vanlig arbeidsdag?

b) Strukturelle rammer

Om arbeidsoppgavene: stedbundet, tidsbundet, prestasjonsvurdering: resultat/tidsbruk

Blir jobben gjort om du ikke gjør den (vikar?)

Om arbeidstiden: fleksitid, deltid, overtid, vanlig arbeidstid

c) Kulturelle føringer

Er det aksept for å ta familiehensyn på avdelingen din, i bedriften generelt?

Hva gjør andre? Ledere? Gir de eksempler?

Kjønnsforskjeller? Reaksjoner på arbeidsplass/venner om kvinner/menn prioriterer familien.

d) Ambisjoner

Hva betyr jobben for deg?

Faglig givende, forførende, utviklende?

Er det noe du ikke liker?

Hvorfor jobber du i Fleks AS? Hvor ser du deg selv om 5 år?

Har du noen tanker om hva en ideell arbeidssituasjon hadde vært for deg, for å balansere arbeid og familie?

4) FAMILIELIVET

a) Sosial praksis

Kan du fortelle om en helt vanlig hverdag i familien?

Morgenrutiner, ettermiddag, kveld, helger, ferier

Arbeidsfordeling mellom foreldre

Tid med barna? Som kjærester?

b) Strukturelle rammer / ressurser

Fritidsaktiviteter

Barnehage/dagmamma/skole/SFO

Bruk av velferdsordninger (kontantstøtte osv)

Økonomisk situasjon

Sosialt nettverk

c) Kulturelle føringer

Kan du fortelle litt om din egen barndom?

Hva er vanlig i din omgangskrets?

En ideell familiesituasjon?

Foreldrerollen: egen, partner?

Samvittighet?

Hva betyr familien for deg?

Fritid:

Hva betyr ”det å ha fri” for deg?

Er det fri fra jobben? Fri fra hjemmet/barna? Er det når du gjør akkurat hva du vil? Hva er akkurat hva du vil? Pleie egne sosiale relasjoner?

5) KONTAKTFLATEN MELLOM FAMILIE OG ARBEID

Hvordan synes du det er å kombinere familie og arbeid?

Synes du at du har for lite tid/at livet er for travelt? Sammenliknet med:

Før - etter barn

Små - store barn

Ulike jobbsituasjoner - familiesituasjoner

Opplever du at familielivet virker inn på jobben og omvendt?

Grensene mellom familie og arbeid:

ta med hjem stress, bekymringer

hjemmekontor, syke barn

Hva er med på å bestemme hvordan du tilpasser arbeid med familiesituasjonen?

Bevisste valg, eller automatisk

(Ressurser, forventninger, kjønn?)

Hvilke strategier bruker du til å balansere arbeid og familie:

Familievennlige arbeidsordninger i Fleks AS (hjemmekontor, fleksitid, permisjoner)

Familieordninger (yrkestilpasning, arbeidsdeling, nanny, vaskehjelp osv)

Velferdsordninger (kontantstøtte, permisjon, tidskonto, barnehageplass osv)

Sosialt nettverk (familie/venner)

Andre...?

6) LIVSLINJE

En oppsummering av livet ditt i kronologisk rekkefølge av årstall, og hvordan du har balansert familie med arbeid siden eks. vgs.: utdanning, yrke, partner, barn, yrkestilpasning, bruk av velferdsordninger osv.

7) AVSLUTNING

Noe som ikke har vært tilstrekkelig belyst, men som du synes er viktig?

Tusen takk!

APPENDIKS C

DE TRE KONSTRUERTE PROFILENES INFORMANTSAMMENSETTING:

	Kvinner	Menn
Hovedforsørgeren	0	2
Dobbeltarbeideren	2	0
Den senmoderne arbeidstakeren	3	3

HOVEDKATEGORIER I ARBEIDSLIVET:

ARBEIDSLIVET	Lønn og arbeidstid	Arbeidsvilkår	Arbeidstaker idealer
Hovedforsørgeren	Reguleres av Arbeidsmiljøloven	Regulerte, men fleksible.	Tradisjonelle idealer.
Dobbeltarbeideren	Reguleres av Arbeidsmiljøloven	Grenseløse og fleksible.	Delvis tradisjonelle.
Den senmoderne arbeidstakeren	Unntatt Arbeidsmiljøloven	Grenseløse og fleksible.	Senmoderne idealer.

HOVEDKATEGORIER I FAMILIELIVET:

FAMILIELIVET	Familiemodell	Arbeidsfordeling i hjemmet.	Familieidealer
Hovedforsørgeren	Til tider <i>tradisjonell familiemodell</i> , mest <i>"halvannen-inntekts" familiemodell</i>	Mor gjør mest.	Tradisjonelle familieidealer, med noe endring i farsrollen.
Dobbeltarbeideren	Til tider <i>"halvannen-inntekts" familiemodell</i> , mest <i>tradisjonell karrierefamilemodell</i>	Mor gjør mest.	Tradisjonelle familieidealer, med noe endring i farsrollen.
Den senmoderne arbeidstakeren	<i>Senmoderne karrierefamilemodell</i>	Likere fordeling mellom ektefellene. Kjøper arbeidskraft.	Senmoderne familieidealer med mer vekt på likestilling.