

**Norske kvinner sine opplevingar av overgangen frå
foreldrepermisjon til fulltidsarbeid (etter ikraftsetjinga av den
tre-delte foreldrepermisjonsordninga)**

- Ei salutogen tilnærming



Masteroppgåve i helsefremjande arbeid og helsepsykologi

Det psykologiske fakultet, HEMIL-senteret

Universitetet i Bergen

Åsta Mari Totland

Våren 2023

Forord

Med bakgrunn og erfaring som tannpleiar har eg lenge vore bevisst på viktigheita av førebyggjande sjukdomsbehandling. Dette studiet har likevel fått auga mine opp for kor viktig det er å tenke enda meir langsiktig, og rette eit blikk på det helsefremjande arbeidet. Eit sitat eg aldri kjem til å gløyme frå den første tida på studiet er at sjukdomsførebygging er som å luke ugras, medan helsefremjing er å vatne roser. Med denne mastergraden håpar eg å få vatne roser i framtida.

Først og fremst vil eg takke dei åtte informantane som openhjarta delte sine opplevingar frå ei sårbar tid med meg. Vidare vil eg rette ei stor takk for all god rettleiing, støtte og strukturert oppfølging som eg har fått frå rettleiaren min, Ingrid Holsen. Du har alltid møtt med meg eit smil og positivitet, særleg når eg sjølv har vore negativ. Dei gode diskusjonane og dei konstruktive tilbakemeldingane tar eg med meg vidare.

Til sist vil eg takke dei rundt meg for støtte og omtanke. Mamma og Pappa, takk for oppmuntrande ord, gode klemmar og tidvis (veldig) mange spørsmål. Tusen takk til verdens beste Eirin for inspirasjon til oppgåva, korrekturlesing og konstruktive tilbakemeldingar. Takk til fine venninner som har fått tankane mine over på andre ting med alt det kjekke vi gjer i lag. Sist, men ikkje minst tusen takk til Vegard, min personlege IT-support, som har tole ei rekke ulike humør og sinnstemningar det siste året, og som likevel er mi trygge hamn.

Åsta Mari Totland

Bergen, mai 2023.

Innholdsliste

Samandrag	
Abstract	
1. Introduksjon	1
1.1. Bakgrunn og formål med studien	1
1.2. Dagens regelverk for foreldrepermisjonsordninga samt sentrale omgrep	3
1.3. Helsefremjande arbeid	4
1.4. Disposisjon for oppgåva	4
2. Teoretisk rammeverk	6
2.1. Salutogenese	6
2.2. Oppleving av samanheng	7
2.3. Generelle og spesifikke motstandsressursar	8
3. Litteratursøk	10
3.1. Bakgrunn for litteratursøk	10
3.2. Tidlegare forskning	11
3.2.1. Betalt foreldrepermisjon og retur til arbeid	12
3.2.2. Låge fødselstal, men høg arbeidsdeltaking	13
3.2.3. Ubetalt permisjon til tross for økonomisk tap	14
3.2.4. Frå fulltidsmamma til fulltidsmamma og -arbeider	14
3.2.5. Viktigheita av støttande arbeidsgivarar og gode arbeidsfasilitetar	15
3.2.6. Fulltidsarbeid eller deltidsarbeid	16
3.2.7. Foreldrepermisjonsrettigheitar og psykisk helse	17
3.3. Oppsummering av litteratursøk	17
4. Problemstilling i studie	19
4.1 Problemstilling og forskingsspørsmål	19
5. Metode	20
5.1 Vitskapsteori	20
5.2 Forskingsdesign	22
5.3 Utval og rekruttering	22
5.3.1 Utvalskriteria	22
5.3.2 Rekruttering av utval	23
5.3.3 Utvalet slik det blei og presentasjon av utvalet	25

5.4	Metode for datainnsamling	27
5.4.1	Semistrukturerte intervju	27
5.4.2	Intervjuguide	28
5.4.3	Gjennomføring og transkribering av intervju.....	28
5.5	Analysering av datamateriale	29
5.6	Mi forskarrolle og førforståing	31
5.7	Datamaterialets kvalitet	32
5.8	Etiske omsyn.....	34
6.	Presentasjon av funn.....	35
6.1	Framstilling av analysens resultat.....	35
6.2	Handterlegheit	37
6.2.1	Handterleg overgang	37
6.2.2	Uhandterleg overgang	39
6.2.3	Handterleg arbeidsliv	40
6.2.4	Uhandterleg arbeidsliv / arbeidsliv før og etter barn.....	42
6.2.5	Handterleg i form av støtte, fleksibilitet og tilrettelegging	44
6.2.6	Handterleg i form av støtte og fellesskap.....	46
6.2.7	Amming og arbeidsliv – både handterleg og uhandterleg.....	47
6.3	Meiningsfullheit.....	50
6.3.1	Familie og barn.....	50
6.3.2	Jobbens betydning og mening.....	52
6.4	Begripelegheit.....	54
6.4.1	Mor sin permisjon	55
6.4.2	Foreldrepermisjonsordninga og begge foreldre heime.....	56
6.4.3	Foreldrerolla, økonomi og likestilling.....	57
7.	Diskusjon	59
7.1	Sentrale funn.....	59
7.2	Bidrag til ein handterleg overgang	60
7.2.1	Tilrettelegging frå arbeidsgivar og fleksibel arbeidstid	60
7.2.2	Fellesskap og støttande arbeidsmiljø.....	60
7.2.3	Mor på jobb, far heime	61
7.2.4	Felles permisjon, men mor sitt ansvar.....	62
7.2.5	Dårleg samvit	63

7.2.6	Handtering av foreldrepermisjon	64
7.2.7	Bruken av ubetalt permisjon	65
7.3	Bidrag til ein meningsfull overgang	65
7.3.1	Barn og familieliv	65
7.3.2	Meiningsfullt arbeidsliv	66
7.4	Bidrag til ein begripleg overgang	66
7.4.1	Ønske om lenger permisjon til mor	66
7.4.2	Tankar om permisjonsordninga	67
7.4.3	Likestilling	68
8.	Konklusjon.....	69
8.1	Studien sine avgrensingar og forslag til vidare forskning	69
8.2	Avslutning, eigne refleksjonar og implikasjonar for helsefremjande arbeid.....	71
	Referansar	73
	Vedlegg	81
	Vedlegg 1. Intervjuguide	
	Vedlegg 2. Oppslag til helsestasjonar.....	
	Vedlegg 3. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	
	Vedlegg 4. Kvittering for godkjent søknad NSD	
	Vedlegg 5. Innmelding av forskingsprosjekt til Kunnskapskommunen.....	

Samandrag

Den norske foreldrepermisjonsordninga vart i 2018 tredelt med ei lik kvote til mor og far, samt ein fellesperiode som foreldre fritt kan dele seg i mellom. I dagens situasjon kan kvinner potensielt returnere til arbeid tidlegare enn før, men i etterkant av endringa viser tal frå Arbeids- og Velferdsforvaltninga at ein av to kvinner forlenger foreldrepengeperioden sin med ubetalt permisjon. Formålet med denne studien var å auke forståinga kring korleis norske kvinner opplever overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid i eit samfunn kor ambisjonen om ein likestilt familiemodell står sentralt. Studien hadde ei positiv helsetilnærming og nytta eit salutogent perspektiv med fokus på oppleving av samanheng som teoretisk rammeverk. Dette for å sjå på om kvinner opplevde overgangen som handterbar, meningsfull og begripeleg. Studien nytta eit kvalitativ forskingsdesign med ei fenomenologisk tilnærming for å forstå essensen av kvinnene si oppleving. Semistrukturerte individuelle intervju vart brukt som metode for datainnsamling og reflektiv tematisk analyse for analysing. Åtte kvinner vart rekruttert som informantar. Funna viste at kvinnene i stor grad hadde ei oppleving av samanheng med overgangen frå permisjon til arbeid som eit resultat av ulike faktorar i arbeids- og familielivet. Tilrettelegging frå arbeidsgivar, fleksibel arbeidstid, støttande kollegaer og far som overtok foreldrepermisjonen gjorde overgangen meir handterleg. Kvinnene såg på arbeidet sitt som meningsfullt og av betydning. Dei forstod betydninga av foreldrepermisjonsordninga sjølv om dei ikkje nødvendigvis var einig i den.

Nøkkelord: Retur til arbeid, foreldrepermisjon, arbeidande mødrer, helsefremjande arbeid, salutogenese, oppleving av samanheng, arbeids- og familieliv.

Abstract

In 2018, the Norwegian parental leave arrangement was divided into three similar quotas, one for the mother, one for the father and one joint period that parents can freely divide between them. Today's situation enables women to return to work earlier than before, but reports show that one out of two women extend their leave with unpaid leave. The purpose of this thesis was to increase the understanding of how Norwegian women experience the transition from parental leave to full-time work in a society where the ambition of an equal family model is central. The study had a positive health approach and used salutogenesis and sense of coherence as the theoretical framework. One wanted to look at whether women experienced the transition as manageable, meaningful, and comprehensible. The study used a qualitative research design with a phenomenological approach. Semi-structured individual interviews were used as a method for data collection, and reflexive thematic analysis for analyzing the data. Eight informants were recruited. The findings showed that the women mostly had a sense of coherence with the transition from leave to work as a result of various factors in work and family life. Facilitation and flexible working hours, supportive colleagues and a father who took over the parental leave made the transition more manageable. The women saw their work as meaningful and important. They understood the importance of the parental leave arrangement, even if they did not necessarily agree with it.

Keywords: Return to work, parental leave, working mothers, health promotion, salutogenesis, sense of coherence, work-life balance

1. Introduksjon

Då den nye foreldrepermisjonsordninga tredde i kraft i juli 2018 var det mange som heva stemmene og gav uttrykk for meiningane sine i sosiale medium. Temaet er framleis dagsaktuelt, og min nysgjerrigheit rundt det har leia meg til tema for denne oppgåva. Tidlegare hadde ordninga ei kvote til mor på 10 veker (pluss tre veker før fødsel), ei kvote til far på 10 veker samt ein fellesdel på 26 veker (Bakken, 2022). Dette gav familiar stor valfridom i korleis dei kunne fordele vekene i fellespotten. Endringa i 2018 førte til ei tredelt permisjonsordning, kor mødrer- og fedrekvoten auka frå 10 til 15 veker, og fellesdelen vart redusert til 16 veker, dvs. tre nokså like delar. Far eller medmor sin del kunne ikkje overførast til mor dersom han eller ho ikkje tok ut heile sin del, med mindre det førelåg spesiell heimel for det (NAV, 2022). Bakgrunnen for den nye foreldrepermisjonsordninga var å likestille foreldre i større grad både heime og i arbeidslivet (Innst. 340 L (2017-2018)). Som følge av den nye ordninga kan mor potensielt vere tilbake i jobb eller studiar 6 veker etter fødsel, dersom ho utsett morskvota, eller 15 veker etter fødsel om ho berre tar morskvota og ikkje noko av felleskvota. Dersom mor i tillegg til sin morskvote tar delar av fellesperioden eller potensielt heile, er ho tilbake i jobb innan 31 veker etter fødsel. Dette er ved uttak av 100 % lønn i foreldrepengeperioden. Reaksjonane eg noterte meg frå fleire hold var at mange uttrykte at dette var for inngripande for familiar og fratrar dei autonomi, samt at det for mange kvinner kjennes for tidleg å returnere til arbeid, tidlegast allereie etter 6 eller 15 veker.

1.1. Bakgrunn og formål med studien

Nyleg publiserte Arbeids- og Velferdsforvaltninga (NAV) ein rapport basert på *Foreldrepengeundersøkelsen* i 2021 (Bakken, 2022). Foreldrepara som var invitert til å delta i undersøkinga fekk barn anten i desember 2019, eller i mars 2020. Ifølgje rapporten tar kvinner i større grad enn menn 2/3 av permisjonen med si kvote samt felleskvota, medan far berre tar 1/3 i form av sin farskvota. Tala på ubetalt permisjon har i tillegg auka kraftig sidan dei førre foreldrepengeundersøkingane i 2008 (Grambo & Myklebø, 2009) og i 2017 (Schou, 2017). I 2008 forlenga 18 % av kvinner sin foreldrepengeperiode med ubetalt permisjon, i 2017 høvesvis 30 %, medan tre år etter implementering av den nye ordninga var talet 48 % (Bakken, 2022). Om den nye permisjonsordninga er årsaka til auken åleine er usikkert, men ein kan stille spørsmål ved kor vidt ordninga har ført til den graden av likestilling som var tenkt. Eit sentralt aspekt for å forstå denne trenden kan vere auka kunnskap om kvinner si oppleving av overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid.

Sjølv om ubetalt permisjon forlenger tida med barnet heime, veit vi også at det fører med seg fleire ugunstige økonomiske konsekvensar. Bakken (2022) nemner blant anna tap av sjukdomspengar, at det hemmar kvinner si lønnsvekst og kompetanseutvikling, samt at det går utover opptening av pensjon. I tillegg er framleis deltidsarbeid blant kvinner meir utbreitt enn hos menn og bidrar til å oppretthalde kjønnsforskjellar i arbeidslivet i form av mindre inntekt, lågare pensjonsutbetalingar samt svekka moglegheiter innan arbeid og karriere (Rønsen & Kitterød, 2015). Sjølv om Foreldrepengeundersøkingane (Bakken, 2022; Grambo & Myklebø, 2009; Schou, 2017) gir oss tydelege tal på auka førekomst av ubetalt foreldrepermisjon blant kvinner, finst det framleis lite kvalitativ forskning som kan belyse kvifor det har blitt slik.

Den «nordiske velferdsmodellen» blir sett på som eit universelt eksempel når det gjeld velferdsstatar med høg grad av likestilling, både med omsyn til økonomi og kjønn (Kangas & Kvist, 2012). Studien til Rønsen og Kitterød (2015) konstaterte at meir fulltidsarbeid blant nybakte mødrer kan auke likestilling og dempe mangelen på arbeidskraft i samfunnet, som igjen vil prege samfunnsøkonomien. I ein velferdsstat som Noreg står ambisjonen om dobbeltforsørgarar sterkt, dvs. ein familiemodell med to fulltidsarbeidande foreldre. Likevel vert det hevda at den norske arbeids- og familiepolitikken er meir ambivalent som følge av meir fleksibilitet og valfridom hos norske foreldre enn i andre skandinaviske land (Rønsen & Kitterød, 2015). Sjølv om det er store ulikskapar rundt foreldrepermisjonsordninga i europeiske land, viser fleire studiar at betalt permisjon er fordelaktig og kan assosierast med høg deltaking i arbeidslivet blant kvinner samanlikna med kvinner utan rett til betalt permisjon (Rønsen & Sundström, 1996, 2002; Vargas-Prada et al., 2018).

Det første året etter fødsel blir skildra som det mest krevjande for ei mor si helse, både fysisk og psykisk (Alstveit et al., 2011). Den norske studien hadde som formål å tolke arbeidande førstegongsmødrer si erfaring med å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon (Alstveit et al., 2011). Studien inkluderte ni norske kvinner i arbeid som vart intervjuva i løpet av dei første månadane etter retur til arbeid. Funna indikerte at det å returnere til arbeid etter permisjon var ein overgangsfase som kunne vere kritisk for førstegongsmødrer sin trivsel og velvære. Alstveit et al. (2011) påpeikte også at på det tidspunktet studien blei gjennomført var det mange kvantitative studiar på liknande emne, men det mangla djupare forståingar av korleis kvinner erfarer og opplev overgangen. I dagens situasjon med endra

foreldrepermisjonsordning kor kvinner potensielt kan returnere tidlegare til arbeid enn før, er det behov for å undersøke korleis norske kvinner opplev overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid, samt kva som fasiliterer og eventuelt hemmar ei god tilbakeføring til jobb med fokus på oppleving av samanheng (OAS).

1.2. Dagens regelverk for foreldrepermisjonsordninga samt sentrale omgrep

Regelverket som vert presentert i denne oppgåva er henta frå NAV sine nettsider og i frå Arbeidsmiljølova (Arbeidsmiljøloven, 2005; NAV, 2022). Dette er regelverket mine informantar måtte forhalde seg til ved uttak av foreldrepermisjon og foreldrepengar.

Foreldrepermisjon er ein rett alle foreldre i Noreg har i samanheng med fødsel og tida etter fødsel. I samband med foreldrepermisjon vert det som regel utløyst krav om *foreldrepengar* frå NAV (Arbeidstilsynet, u.å.). Foreldrepengar skal «erstatte inntekten din når du skal være hjemme med barnet i forbindelse med fødsel eller adopsjon», og ein må vanlegvis fylle tre kriteria for å ha rett på desse pengane; ein må ha hatt inntekt i minst seks av dei ti siste månadane, tent minst 55 739 kr i året, og bu i Noreg (NAV, 2022). Av den grunn er det eit krav til yrkesaktivitet for å få foreldrepengar. Dei gjeldande reglane i 2023 baserer seg på den tredelte ordninga som blei satt i verk 1. juli 2018. Som nemnt innleiingsvis består foreldrepengeperioden av mødrekvote, fedrekvote eller medmorkvote, samt ein fellesperiode. *Foreldrepengeperioden* er den totale perioden ein kan få utbetalt foreldrepengar. Ved 100 % uttak av lønn er den 49 veker totalt og ved 80 % er den 59 veker. Får ein tvillingar eller fleire barn aukar talet på veker (NAV, 2022). Foreldrepengeperioden er også annleis dersom det berre er éin forelder med rett til foreldrepengar eller det er snakk om aleineomsorg. Eg vil ikkje ta for meg rettigheitene til aleineforsørgjaren i denne oppgåva, men fokusere på par kor mor har født og det er far eller medmor i biletet. NAV definerer *medmor* som «en som har fått juridisk foreldreansvar for barnet» (NAV, 2022).

Mødrekvota er berre mor si kvote og består av totalt 15 veker (19 veker ved 80 % uttak av lønn). Det er ingen aktivitetskrav til far eller medmor under mødrekvota. Foreldrepengane til mor startar frå og med tre veker før termin. Desse tre vekene innan fødsel er *svangerskapspermisjon*. Dei første seks vekene etter fødsel vert kalla for *fødselspermisjon* og er øyremerka mor og kan ikkje sparast på eller kombinerast med arbeid eller ferie. I forbindelse med fødsel har også far eller medmor rett på det som vert kalla for

omsorgspermisjon (Arbeidsmiljøloven, 2005, §12-2, §12-3, §12-4).

Fedrekvota(/*medmorkvota*), ofte kalla pappaperm, er reservert far. Den er like lang som mor si kvote og består av 15 veker (19 veker ved 80 % uttak av lønn). Det er ingen aktivitetskrav til mor under fedrekvota. *Fellesperioden* er på 16 veker (18 veker ved 80 % uttak av lønn). Foreldre står fritt til å fordele den slik dei sjølv vil, men det er aktivitetskrav til mor når far har tatt ut veker frå fellesperioden. Dette inneber at mor til dømes anten må vere i arbeid, ta fulltidsutdanning, kombinere utdanning og arbeid som til saman blir heiltid, eller vere avhengig av hjelp til barnet på grunn av sjukdom (NAV, 2022).

1.3. Helsefremjande arbeid

Denne studien vert plassert innanfor helsefremjande arbeid og vil ha ei salutogen tilnærming til helse med fokus på oppleving av samanheng. Den internasjonale konferansen som fann stad i Ottawa, Canada i 1986 la eit grunnlag for fagfeltet helsefremjande arbeid og definerte dette som ein prosess som gjer menneske i stand til å ta kontroll over eige liv og betre si eiga helse (World Health Organization, 1986). I 1948 definerte Verdhelseorganisasjonen (WHO) helse som følgande: «a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of a disease or infirmity» (World Health Organization, 1948), på norsk: ein tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære og ikkje berre fråvær av sjukdom og lidingar. For å nå ein slik tilstand må ein vere i stand til å identifisere og realisere ambisjonar, endre eller takle omgivnadar og tilfredsstillende behov. Helse handlar ikkje berre om fysiske kapasitetar, men er eit positivt omgrep med vekt på personlege og sosiale ressursar (World Health Organization, 1986). WHO har definert følgande som grunnleggjande føresetnadar for helse: fred, mat, husly, utdanning, inntekt, sosial rettferdigheit, stabilt økosystem og berekraftige ressursar (World Health Organization, 1986). Å sikre god helse og fremje livskvalitet for alle, er det tredje av Forente nasjonar (FN) sine 17 berekraftsmål (FN, 2023).

1.4. Disposisjon for oppgåva

Denne oppgåva består av åtte delar. I neste kapittel presenterer eg studien sitt teoretiske rammeverk og relasjonen til helsefremjande arbeid. Eg skildrar den salutogene helsetilnærminga og oppleving av samanheng slik Antonovsky (1979; 1987a; 1987b, 2012) la det fram. I kapittel tre skildrar eg litteraturgjennomgangen gjort i høve denne oppgåva, frå litteratursøk til presentering av tidlegare, relevant forskning på feltet. Vidare presenterer eg

problemstillinga i oppgåva og forskingsspørsmål før eg i kapittel fem tar for meg metode for studien med ei kort forklaring på vitskapsteori og oppgåva sin epistemologiske ståstad. I kapittel fem vert også rekrutteringa av utvalet lagt fram, den metodiske datainnsamlinga og analyseringsprosessen av denne, forskar si førforståing, kvaliteten på datamaterialet, samt etiske omsyn. Kapittel seks tar for seg funn i studien før eg i kapittel sju diskuterer funna i lys av det teoretiske perspektivet og eksisterande forskning. Her presenterer eg også avgrensingar i studien med forslag til vidare forskning. Avslutningsvis vil eg komme med ei oppsummering av oppgåva sine viktigaste funn og refleksjonar kring desse, samt studien sine implikasjonar for helsefremjande arbeid.

2. Teoretisk rammeverk

I følgjande kapittel vil eg legge fram det teoretiske rammeverket som eg har nytta i arbeidet med denne studien. Eit teoretisk rammeverk bidrar til å gi lesaren ei innsikt i den faglege forståinga til forskaren rundt tema for studie. Det var ønskeleg å sjå på dei positive og helsefremjande faktorane for kvinner i ei elles sårbar tid, som ein berre kan anta at overgangen mellom foreldrepermisjon til fulltidsarbeid er. Med eit positivt helsesyn og fokus på kva som fasiliterer ein god overgang ønskte eg å bruke salutogenese og oppleving av samanheng (OAS) som teori. OAS, også kjent som sense of coherence (SOC), er i saman med salutogenese teoriar som kan bidra til å skildre helsefremjande faktorar. Eg kjem til å vektlegge OAS fordi arbeid er ein sentral og langvarig livssetting som blant anna bidrar til å forme menneske si utvikling av OAS (Antonovsky, 1987a, s. 157-158; Jenny et al., 2022, s. 322).

2.1. Salutogenese

Salutogenese er ei orientering som fokuserer på kva som er opphavet til helse. Ordet kjem frå latin kor *salus* tyder «helse», og gresk kor *genesis* tyder «opphav» (Lindström & Eriksson, 2015a, s. 27). Medan patogenese vektlegg årsaker, til samt utvikling av sjukdom, blei salutogenese utvikla av Aaron Antonovsky som ei motvekt med søkelyset på ressursar for helse og helsefremjande prosessar. Antonovsky såg på menneska i verda som ein del av ein større kontekst, kor utfordringa er å finne strategiar og ressursar for å handtere kaos, problem og endringar i det daglege liv (Eriksson, 2022, s. 61). Framfor eit fokus på risikofaktorar for sjukdom, handlar salutogenese om å promotere sunne helsevanar og å fokusere på forhold som leiar til velvære og auka meistring (Eriksson, 2022, s. 65-66; Mittelmark & Bauer, 2022, s. 15-16). Antonovsky si framstilling av salutogenese blir i dag sett på som ei av dei sterkaste teoriane og modellane vi har for helsefremjande arbeid (Lindström & Eriksson, 2015b, s. 7).

Salutogenese har ifølgje Mittelmark et al. (2022) blitt brukt i fleire ulike forskingsfelt. Blant anna i samanhengar utover helse, i organisasjonar, skular, arbeidsplassar, kommunar og byar. Likevel er nok salutogenese og følgjande konsept som til dømes oppleving av samanheng, vanlegast i helsesettingar, det vere på sjukehus, i psykisk helsevern, i primæromsorga, og i fødsels- og barselsomsorga. I tillegg nemnar Mittelmark et al. (2022) at det har blitt brukt i tema som omhandlar migrasjon, oppbygging etter katastrofar og katastrofeofre,

demensomsorga og i fengselsomsorga. Dette viser at det er ein brei og anvendeleg teori innanfor mange ulike forskingsfelt.

2.2. Oppleving av samanheng

Salutogenese kan sjåast på som eit paraplykonsept som inneheld fleire forskjellige teoriar og konsept, og eitt av dei er oppleving av samanheng (Mittelmark & Bauer, 2022, s. 16).

Antonovsky si definisjon av OAS er følgande:

Opplevelsen av sammenheng er en generell innstilling som sier noe om i hvilken grad man har en gjennomgående, bestandig, men også dynamisk tillit til at (1) stimuli i ens indre og ytre miljø er strukturerte, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til å kunne håndtere kravene som disse stimuliene skiller, og (3) disse kravene er utfordringer som det er vel verd å engasjere seg i (Antonovsky, 2012, s. 41)

Ifølge Antonovsky var OAS sjølve svaret på det salutogene spørsmålet om kva som er opphavet til helse, og ei forklaring på kvifor nokre menneske held seg friske under påkjenningar av stress, medan andre blir sjuke (Antonovsky, 1979; Eriksson & Lindström, 2007, s. 938). Antonovsky meinte helse er ein prosess, eller ein bevegelse på eit kontinuum av ulike grader av helse, kor menneske må ha ei forståing for situasjonen dei er i og ein viss evne til å nytte seg av tilgjengelege ressursar for å skape ei oppleving av samanheng (Eriksson, 2022, s. 63). Eit menneske formar si oppleving av samanheng gjennom livserfaringar. Tanken bak er at eit menneske med sterk OAS enklare kan identifisere sine personlege ressursar, og dermed handterer ulike livsendringar og stress betre, enn menneske med svak OAS (Eriksson, 2022, s. 65-66; Eriksson & Lindström, 2007, s. 938-939). Forutan kapasiteten og ressursane ein har for å respondere og takle stress og uventa hendingar i livet, består OAS av korleis eit menneske opplev at livet heng saman og er meningsfullt (Eriksson, 2022, s. 65; Lønne, 2021).

I arbeidet med denne studien har eg koplta informantane sine erfaringar opp mot dei tre komponentane som OAS hovudsakleg består av; at livet er handterbart (overkommeleg), meningsfullt og begripeleg (forståeleg) (Eriksson, 2022, s. 65). Desse tre dimensjonane heiter på engelsk, manageability, meaningfulness, og comprehensibility. Til bokmål omsetjast dette

til håndterbarhet, meningsfullhet og begripelegheit. Til tross for at det er grammatisk ukorrekt på nynorsk har eg valt å bruke den same heit-endinga då eg synst det gir ei djupare innsikt og betydning enn berre orda begripe, handtere og meining. På denne måten kan eg lettare kople mine funn til problemstillinga seinare i oppgåva.

Handterbarheit er den åtferdsmessige dimensjonen og definerer i kva for ein grad ein føler ein har disponible ressursar til å møte konstante stimuli. Det finst formelle ressursar som sosiale tenester eller omsorgspersonell, samt uformelle ressursar som inkluderer familie, kollegaer og vener. Denne heng tett saman med den neste dimensjonen (Antonovsky, 1987b, s. 17; Eriksson & Contu, 2022, s. 80). *Meiningsfullheit* er den motiverande dimensjonen av dei tre, og dreier seg om korleis vi føler at liva våre har ei kjenslemessig meining kor nokre av problema vi møter på er verd eit visst engasjement og dedikasjon. Ein ser dermed på problema som utfordringar framfor byrder. Som menneske må ein ha eit klart ønske til å løyse utfordringar samt vilje til å bruke energi for å komme gjennom opplevingar av stress som kan føre til plager eller vonde kjensler (Antonovsky, 1987b, s. 18; Eriksson & Contu, 2022, s. 80). *Begripelegheit*, den kognitive dimensjonen, refererer til i kva for ein grad ein oppfattar indre og ytre stimuli som begripeleg og forståeleg, og som tydeleg, samanhengande og strukturert informasjon. Ein har lettare for å forstå eins rolle og kontekst, og ta del i det, til dømes på arbeidsplassen, dersom ein evnar å skape struktur ut av kaos. Ein kan lettare handtere ein stressande situasjon dersom ein til ein viss grad forstår situasjonen (Antonovsky, 1987b, s. 17; Eriksson & Contu, 2022, s. 80).

2.3. Generelle og spesifikke motstandsressursar

Forutan oppleving av samanheng er generelle (GMR) og spesifikke (SMR) motstandsressursar nøkkelomgrep innan Salutogenese. Omgrepet GMR blei også skapt av Antonovsky og refererer til ressursane til anten eit individ, ei gruppe eller eit samfunn/fellesskap som legg til rette for deira evne til å meistre stressfaktorar. Slike ressursar kan vere alt frå materialisme i form av pengar, til kunnskap og intelligens, verdiar og haldningar, sosial støtte og relasjonar, religion og kulturell kapital, for å nemne noko (Idan et al., 2022, s. 93; Lindström & Eriksson, 2015a, s. 29-30). Slike generelle motstandsressursar bidrar til utviklinga av eit menneske si oppleving av samanheng og kan skildrast som individets egne ressursar og kapasitet, eller ressursar i eins omgivadar som ein kan nytte seg

av. Det kan vere både materielle og ikkje-materielle kvalitetar ved mennesket eller samfunnet. For å utvikle ein sterk OAS må ein ikkje berre ha GRR til rådighet, men vere i stand til å nytte seg av dei, og desse inkluderer meningsfylte aktivitetar, kontakt med indre følelsar, sosiale relasjonar og eksistensielle tankar (Idan et al., 2022, s. 93; Lindström & Eriksson, 2015a, s. 30).

Medan generelle motstandsressursar er av vidfamnande og brei nytte (til dømes godt arbeidsmiljø), har spesifikke motstandsressursar, ifølge Mittelmark et al. (2022, s. 107), ein meir situasjonsspesifikk nytte (for eksempel eit naudnummer til ein naudetat). Det er dei generelle motstandsressursane som bestemmer i kva for ein grad ein har tilgjengelege spesifikke motstandsressursar. Når ein blir stilt ovanfor ein spesiell stressfaktor aukar eins oppleving av samanheng vår evne til å kjenne igjen og aktivere den spesifikke motstandsressursen som er mest passande og tilgjengeleg i den spesifikke situasjonen ein finn seg i (Mittelmark et al., 2022, s. 108). Eit eksempel: Å ha sosial støtte i form av eit godt arbeidsmiljø og gode kollegaer er ein GMR. Å nytte seg av kollegaers kunnskap og støtte ved utfordrande eller stressande situasjonar er ein SMR. Logikken bak den salutogene modellen er at ved å ha tilgang på og proaktivt bruke slike ressursar beveger ein seg framover på helsekontinuumet for betre helse og velvære (Mittelmark et al., 2022, s. 110).

3. Litteratursøk

3.1. Bakgrunn for litteratursøk

I ein litteraturgjennomgang er målet å avdekke kva kunnskap som allereie finst om temaet, samt finne relevante studiar og artiklar på området ein vil forske på. Dette også for å avdekke kva for eventuelle «kunnskapshull» ein kan dekke ved å bidra til ytterleg forskning på temaet (Malterud, 2017f, s. 174-177). I prosessen med å søke etter relevant forskning vart eg inspirert av PICo som er eit verktøy for å presisere forskings spørsmål, og som klargjer spørsmål for litteratursøk, utveljing og kritisk vurdering av litteraturen (Helsebiblioteket, 2021).

Eg utførte første litteratursøk våren 2022 som ein del av utarbeiding av prosjektplan, og deretter på ny i august/september 2022 som ein del av arbeidet med masteroppgåva. I tillegg har eg utført litteratursøk fortløpande gjennom året, anten ved nytt søk eller ved hjelp av snøballmetoden kor eg har sett etter relevant forskning blant referanselister/siteringslister. Dette er då blitt brukt som supplerande litteratur. Eg utførte i hovudsak søka mine i databasane Web of Science og PsycInfo (via Ovid) ved å bruke søkeorda i ulike kombinasjonar med boolske operatorar som AND og OR. Dette inkluderte både kvantitativ og kvalitativ empirisk forskning. Det blei brukt trunkering ved hjelp av stjerne (*) på fleire søkeord for å få med alle endingar av ordet. På Web of Science fekk eg i haust 364 resultat, medan på PsycInfo fekk eg 188 resultat. På PsycInfo brukte eg også «tags» eller «headings» som «caregivers» og «reemployment». Ved å legge til «salutogenesis», «sense of coherence» og «SOC» gav i begge databasane null resultat. Ein del av funna var ikkje relevant då dei var utdaterte. Difor valte eg i det andre litteratursøket å avgrense til dei siste ti åra (2012-2022) som resulterte i 243 funn på Web of Science og 99 på PsycInfo. Eg inkluderte likevel funna eg hadde frå før som var relevant for studien til tross for at dei var av eldre dato. På siste søk i mai 2023 fekk eg 257 funn på Web of Science og 104 på PsycInfo frå åra 2012-2023. Av dei nye funna var det lite av relevans til min studie. Ein del andre funn omhandla tema som til dømes amming, morskap generelt, far sin foreldrepermisjon, eller funna var frå uaktuelle land utanfor Europa og 'vesten'. Det var i tillegg ingen forskning på mitt felt med salutogenese eller sense of coherence som tema i Skandinavia/Norden eller Europa, og lite kvalitativ forskning generelt. Dette indikerer eit kunnskapshull og behov for å sjå på dette i eit skandinavisk/nordisk og salutogent perspektiv.

mother*	«maternity leave»	«returning to work»	Norw*
wom?n	«parental leave»	RTW	Denmark
parent*	«child care»	«back to work»	Danish
female*		employ*	Sweden
«giving birth»			Swedish
«care giver»			Finland
			Finnish
			Iceland
			Scandinavia
			Nordic
			Europe

Tabell 1. Oversikt over engelske søkeord brukt under litteraturgjennomgangen.

For å foreta eit søk med norske søkeord vart Idunn nytta. Her la eg inn følgande søkeord og avgrensa søket til 2012-2023 slik som med dei andre. Dette resulterte i 113 funn kor til dømes likestilling, likestilt foreldreskap og fedrepermisjon var i overvekt av tema som dukka opp. Likevel var det to vitenskaplege artiklar som var relevant for min studie som eg har inkludert i denne gjennomgangen.

mor	morspermisjon	«retur til arbeid»
foreld*	foreldrepermisjon	«begynne på jobb»
kvinne*	omsorgspermisjon	«tilbake til jobb»
førstegangsfødende	barselspermisjon	«tilbake til yrke»
	fødselspermisjon	«retur til arbeidsliv»
		arbeidsliv

Tabell 2. Oversikt over norske søkeord brukt i litteraturgjennomgangen.

3.2. Tidlegare forskning

I dette kapittelet skildrar eg tidlegare forskning som er relevant for tematikken i min studie. Dette er tema knytt til kvinner og morskap, foreldrepermisjonsordningar i Norden og Europa, og kva som påverkar kvinner si tilknytning til arbeid etter barnefødsel. I litteratursøket vart det ei overvekt av studiar som har sett på foreldrepermisjonsordninga, og ikkje konteksten av

sjølve overgangen til arbeid etter permisjon, eller kvinner si helse og livskvalitet ved overgang til arbeid, då det fantes mindre forskning på akkurat dette temaet.

3.2.1. Betalt foreldrepermisjon og retur til arbeid

Fleire studiar frå både Norden og Europa konkluderte med at retten til betalt foreldrepermisjon førte til at kvinner som nytta seg av dette returnerte raskare til arbeid etter fødsel, samanlikna med kvinner som ikkje hadde rett på betalt permisjon (Rönsen & Sundström, 1996, 2002; Vargas-Prada et al., 2018). Ein italiensk studie (Brugiavini et al., 2013) med data frå over 30 000 kvinner i 13 europeiske land (inkludert Danmark og Sverige) støtta opp om det same. Studien viste til at ein sjenerøs betalt foreldrepermisjon førte til eit høgare tilsettingstal blant kvinner i foreldrepermisjon, samt at det reduserte talet på veker kor kvinner var utanfor arbeidsmarknaden. Konklusjonen var dermed at dei Europeiske lovane angåande fødsels- og foreldrepermisjon har god effekt når det kjem til arbeidsbeskyttelse og tilknytning til arbeidsmarknaden for kvinner (Brugiavini et al., 2013).

I Frankrike evaluerte dei i 2013 ein reform som såg på korleis kort eller lang betalt foreldrepermisjon hadde effekt på arbeidsdeltaking og lønna til kvinner (Joseph et al., 2013). Resultata viste at kort fulltidspermisjon hadde små positive effektar på arbeidsdeltaking, og ingen effekt på lønna til kvinnene etter fødsel. For kvinnene som tok gradert permisjon, dvs. at dei haldt fram i deltidsarbeid, hadde dette effekt ved at færre kvinner gav opp arbeid etter dei vart mødrer. Dermed var gradert permisjon med på å auke sysselsettingsgraden, særleg blant kvinner med låg utdanning. Likevel hadde gradert permisjon negativ innverknad på kvinnene sine lønningar, særleg for dei med høg utdanning. Lønnsaukinga viste seg å vere lågare i opptil to år etter fødsel for dei som tok deltidspermisjon (Joseph et al., 2013).

Som nemnt i kapittel 1 har alle i Noreg rett på betalt foreldrepermisjon. Anten i form av foreldrepengar dersom ein har vore i arbeid i seks av ti månadar av svangerskapet, eller som eingongsstønad (NAV, 2022). Utanom betalt permisjon spelar tilbod om barnehageplass eller barnepass ei stor rolle for når kvinna returnerer til arbeid. På spørsmål om kvifor ein har valt å ta ut ubetalt permisjon svarte dei aller fleste i Foreldrepengeundersøkinga at årsaka var at dei ønskte å ha barnet heime lenger før det starta i barnehage (Bakken, 2022). Å få barnehageplass i det begge foreldre er ferdige med permisjon er heller ikkje ein sjølvfølge, og for mange betyr det at dei er nøydd til å spe på med ubetalt permisjon. Dette pregar kvinner i

størst grad då dei tek ut mest ubetalt permisjon (Bakken, 2022). Barnehagedekninga har likevel auka dei siste åra og i fleire delar av landet er det løypande barnehageopptak (Bakken, 2022).

Rönsen og Sundström (2002) påpeikte også at på den tida Finland var det einaste landet i Skandinavia med kontantstøtte for familiar med barn som ikkje går i barnehage, vart talet på kvinner som returnerte til arbeid redusert. Ei av dei same forfattarane kunne i ein seinare studie (Rönsen & Kitterød, 2015) konkludere med at lange permisjonar hadde negative konsekvensar på både individ- og samfunnsnivå, medan foreldrepermisjonar med inntektskompensasjon samt jobbvern auka arbeidstilknytninga hos kvinner. Ein studie frå Austerrike (Lalive et al., 2014) fant også at lenger kontantstøtte førte til forseinking når det gjaldt kvinner sin retur til arbeid. I 1998 fekk også Noreg kontantstøtte, og om aukinga i ubetalt permisjon har ein samanheng med dette er vanskeleg å stadfeste (Kontantstøtteloven, 1998). Likevel har talet på ubetalt permisjon auka i takt med endring av foreldrepermisjonsordninga samtidig som talet på dei som mottar kontantstøtte har gått ned (NAV, 2023). Foreldrepengeundersøkinga frå 2021 (Bakken, 2022) spurte ikkje om kvinnene tok ubetalt permisjon i forlenginga av sin foreldrepengeperiode eller etter far sin periode. Bakken (2022) meinte likevel at auken i ubetalt permisjon kom av at dei fleste kvinnene som nytta seg av dette valde å ta det direkte etter morskvoten og felleskvoten (totalt 31 veker). Dermed var ikkje barnet gamalt nok for at kontantstøtte kunne utløysast og difor har vi nedgang i bruk av kontantstøtte.

Samla sett viste desse studiane to ting; å ha rett til betalt permisjon auka kvinner sin retur til arbeid. På den andre sida kunne svært lange permisjonsrettigheitar eller tilrettelegging for det, samt kontantstøtteordningar, ha negative konsekvensar for kvinner si karriere og inntekt. Dette oppretthaldt ei skeiv økonomisk balanse mellom kvinner og menn (Brugiavini et al., 2013; Joseph et al., 2013; Lalive et al., 2014; Rönsen & Kitterød, 2015; Rönsen & Sundström, 1996, 2002; Vargas-Prada et al., 2018).

3.2.2. Låge fødselstal, men høg arbeidsdeltaking

Ein studie frå 2008 (Gupta et al., 2008) fant at dei nordiske landa hadde særleg høg yrkesdeltaking blant kvinner samanlikna med andre europeiske land. Men sjølv om Noreg har ei høg yrkesaktivitet blant kvinner og mødrer, er talet på kvinner i deltidarbeid framleis høg.

Likevel er stadig fleire kvinner i heiltidsarbeid, også i småbarnsperioden (Dommermuth et al., 2019). Samtidig har det vore ei moderat nedgang i fruktbarheitstala i Norden samanlikna med dei andre landa kor fruktbarheitstala måtte ned i eit enda lågare nivå før ein kunne sjå same yrkesdeltaking (Gupta et al., 2008). Fruktbarheitstala har sidan 2008 gått frå 1,96 per kvinne i Noreg til 1,48 i 2020 før det var ein auke til 1,55 i 2021. I 2022 var talet nede i 1,41 igjen. Sverige, Danmark og Finland har i same periode gått frå 1,9 til 1,7 (Sverige og Danmark) og 1,4 (Finland) (Krokedal, 2023; Tømmerås, 2021). Til tross for at Noreg har eit av verdas mest sjenerøse familiepolitiske ordningar, hevdar Dommermuth et al. (2019) at det ville vore meir utfordrande å kombinere arbeid og familieliv med tre barn enn med to eller eitt barn. Som ein konsekvens av dette antok forskarane at fleire foreldre ville velje bort det tredje barnet for å oppretthalde ei god balanse mellom arbeids- og familieliv. Vidare peika dei norske forskarane (Dommermuth et al., 2019) på at det kunne vere ein samanheng mellom nedgang i fødselstala dei seinare åra og nedgangen i deltidsarbeid blant kvinner. Gupta et al. (2008) understrekte i likskap med Brugiavini et al. (2013) at den høge yrkesdeltakinga kom av sjenerøse foreldrepermisjonsordningar som tillet fri i forbindelse med fødsel og barsel, og som gjorde det mogleg for kvinner å returnere til tidlegare arbeid. Dette kom av gode arbeidsrettigheitar som følge av velferdsordningane i Norden og tilbodet av offentlege subsidierte barnehagar.

3.2.3. Ubetalt permisjon til tross for økonomisk tap

Foreldrepengeundersøkinga (Bakken, 2022) viste at av kvinner som tok ubetalt permisjon hadde 53 % ei årsinntekt på mellom 400-600 000 kroner. Kvinner med inntekt under 200 000 (27 %), og dei med inntekt over 900 001 (35 %) tok minst ubetalt permisjon. Følgeleg tok kvinner med gjennomsnittlege lønningar mest ubetalt permisjon, og dei fleste var i kvinnedominerte yrker som går under kategorien for undervisning og helse- og sosialtenester (Bakken, 2022). I tillegg viste ein skandinavisk studie (Ejrnæs & Kunze, 2013) at kvinner som returnerte til arbeid mista mellom 3 og 5,7 % i lønn per år kor dei var vekke i permisjon. Dette gir eit inntrykk av at familiar vel å bruke ekstra tid heime med barnet sjølv om ubetalt permisjon kan ha store innverknadar på familien sin økonomi.

3.2.4. Frå fulltidsmamma til fulltidsmamma og -arbeider

I likskap med Alstveit et al. (2011) såg studien til Costantini et al. (2022) på korleis kvinner opplevde overgangen til arbeid frå permisjon. Sjølv om det finst tidlegare forskning som konkluderte med at å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon var prega av ulike faktorar,

meinte Costantini et al. (2022) at det var lite forskning på kvinner sine opplevingar og utfordringar ved å returnere til arbeid etter ein langvarig permisjon. Studien nytta seg av individuelle intervju av 12 sjukepleiarar og hadde som føremål å få ei djupare forståing av korleis desse kvinnene erfarte retur til arbeid etter 12 månadar i foreldrepermisjon. Forskarane delte resultatet av studien inn i fire hovudkategoriar: barnepleie/pass, familie og arbeid, gjenoppbygging av karriere, og handtering av retur til arbeid. Nokre av undertema var å vite at barnet er i gode hender, mor-barn separasjon, samt utfordring kring å kombinere to verdar. Funna viste at å ha støtte i form av familie til barnepass, og støtte frå kollegaer og arbeidsleiarar, var ein kritisk faktor for å få til ei fungerande overgang frå permisjon til arbeid. I tillegg viste det seg at ein slik overgang førte til eit slags emosjonelt dilemma hos mor ved å vere separert frå barnet sitt, men likevel vite at det var i gode hender. Med den vissheita kunne dei likevel engasjere seg i og fokusere på arbeidsoppgåvene, og det viste seg at for desse kvinnene førte foreldrepermisjonen til auka motivasjon på arbeidsplassen. Dei kjente seg tilfredse på arbeid og forbetra ferdigheitene sine (Costantini et al., 2022).

3.2.5. Viktigheita av støttande arbeidsgivarar og gode arbeidsfasilitetar

Ved tilbakeføring til arbeid viste ein italiensk studie at arbeidsleiarar si åtferd og haldningar kunne bidra til betre velferd og trivsel hos kvinner som returnerte til arbeidslivet etter foreldrepermisjon (Carluccio et al., 2020). Positiv veremåte, inkludering og støtte frå leiarar var assosiert med prestasjon og yting i arbeidsengasjement for kvinner som nyleg hadde vore i foreldrepermisjon (Carluccio et al., 2020). Ein annan italiensk studie viste at tilgjengeleg kunnskap, psykologisk støtte samt fleksibel tidsstyring av arbeidskvardag gav større forplikting og arbeidsengasjement blant kvinnelege leiarar etter retur til arbeid (Costantini et al., 2020). Studiane understreka viktigheita av støtte frå arbeidsgivarar og leiarar når kvinner valte å returnere til arbeid etter permisjon, og at gode fasilitetar var nødvendig for å sikre ein overgang som skaper engasjement hos kvinner. Wallace og Saurel-Cubizolles (2013) fant i sin studie at den største prediktoren for å returnere til arbeid er at kvinner oppfattar sitt arbeid som givande og meningsfullt. I tillegg har kvinner med høgare sosioøkonomisk status eller med større ressursar, høgare sjansar for å komme tilbake i arbeid samanlikna med dei med lågare status (Wallace & Saurel-Cubizolles, 2013).

3.2.6. Fulltidsarbeid eller deltidsarbeid

I Alstveit et al. (2011) sin studie blei ni kvinner intervjuet om korleis dei opplevde å begynne på arbeid igjen etter dei fekk sitt første barn. Seks av dei returnerte til 100 % stilling etter foreldrepermisjon. Eitt av tre store tema i studien var følelsen av å ikkje strekke til eller vere ei god nok mor for barnet sitt. Kvinnene uttrykte at dei kjente særleg på dette i forbindelse med å levere barnet frå seg i barnehagen, og at dei var usikre på om barnet eigentleg var gamal nok eller om barnet sitt behov faktisk blei møtt i barnehagen. Likevel fant dei fleste at barnehage var godt for barnet og at ein var ei god mor så lenge barnet var nøgd og blid i barnehagen. Ei av kvinnene uttrykte likevel at kommentarar frå kvinnelege kollegaer rundt stillingsprosent eller arbeidsmengde kunne gi ho ein følelse av at ho var ei dårleg mor som forlot barnet sitt til fordel for ei fulltidsstilling. Ho fortalte at ho blei møtt med entusiasme frå ein kollega då ho fortalte at ho planla å gå ned i stilling for å bruke meir tid heime. Dei kvinnelege kollegaene uttrykte takksemnd over at dei hadde hatt moglegheit til å arbeide redusert slik at dei kunne vere heime med barna (Alstveit et al., 2011). Som nemnt var ønsket om at barnet skulle vere heime lenger den største årsaka til at kvinner valte å ta ubetalt permisjon ifølge Foreldrepengeundersøkinga frå 2021 (Bakken, 2022).

Ein studie frå 2021 (Kaufman & Grönlund) som samanlikna foreldre i Sverige og Storbritannia angående foreldrepermisjon, barnehage og arbeidstider viste at det var vanleg for britiske kvinner å gå ned i deltidsstilling. Dei svenske kvinnene derimot gav, uttrykk for at å gå frå ei fulltid- til ei deltidsstilling eigentleg ikkje var mogleg å gjere i praksis. Svenskane meinte at å jobbe deltid førte til at dei måtte justere arbeidstimane slik at dei kunne vere «gode foreldre», og at å redusere arbeidstider ikkje resulterte i faktisk redusert arbeidsmengde. Av dei svenske kvinnene i studien sa seks av ti at dei jobba deltid, men gjennomsnittstimane dei jobba per veke var likevel 38,5 timar. Likevel fekk dei dårleg samvit ovanfor jobb og ein følelse av å aldri vere «ovanpå» med arbeidet. På denne måten låg alltid tanken på jobb å kverna i hovudet, og ein fekk aldri ordentleg fri (Kaufman & Grönlund, 2021).

Ein norsk studie frå 2022 (Rivedal et al.) såg på kvinner sine kroppslege erfaringar etter graviditet og fødsel, medan dei var i tilnærma fulltidsstillingar. Formålet var å forstå korleis yrkesaktive småbarnsmødrer erfarte kroppane sine i den daglege omsorga for barn og familie, og dermed bidra til større forståing for helsa og sårbarheita til desse kvinnene. Felles for dei av mødrene i fulltidsstilling som hadde lite fleksibel arbeidstid var sterke stressopplevingar

kring fordeling av tid i kvardagen. Dei skildra tida i full jobb og balansen mellom arbeids- og familieliv som eit «kaos, stress og eit helvete». I tillegg kom følelsen av at barna sin kvardag var lang og slitsam ettersom dei måtte vere lenge i barnehagen som følge av foreldra sine arbeidstider. På den måten påpeikte forskarane at kvinnene kjente fortolkingar av barna sine tidsopplevingar i sin eigen kropp, og at stress dermed vart dobla – som igjen var ein bidragsytar til dårleg samvit (Rivedal et al., 2022).

3.2.7. Foreldrepermisjonsrettigheitar og psykisk helse

Forskarar i Sverige (Heshmati et al., 2023) publiserte nyleg ein systematisk gjennomgang basert på kvantitative studiar som omhandla effekten foreldrepermisjon har på foreldre si psykiske helse. Dei inkluderte 45 studiar i gjennomgangen sin. Studiane var frå Australia, Canada, Chile, Danmark, Frankrike, Irland, Japan, Norge, Sverige, Tyskland og USA. Målet med gjennomgangen var å undersøke om det fantes ei internasjonal semje om samanhengen mellom foreldrepermisjon og psykisk helse blant foreldre. Nærare bestemt ville dei sjå om sjenerøsiteten rundt lengde og betalt permisjon er assosiert med psykiske helseutfall blant foreldre. Dei fant at kvinnene med dei mest sjenerøse permisjonsrettigheitar (det vil sei permisjonsvarigheit og betalt versus ubetalt permisjon) hadde ei forbetra mental helse og redusert risiko for generelle sjukdommar når betalt permisjon varte i meir enn to til tre månadar. Særleg var det redusert risiko for depresjonssymptom, utbrentheit og bruk av psykisk helsevern. Gjennomgangen kunne ikkje konkludere noko med samanhengen mellom fars permisjon og fars psykiske helse (Heshmati et al., 2023).

Ein eldre studie (Grice et al., 2007) fant ein negativ assosiasjon mellom arbeid- og familiekonflikt og mental helse. Deira forskning viste at stor grad av innblanding av arbeid med familie (arbeid- og familiekonflikt) gav lågare helsescore (psykisk) blant kvinner. På den andre sida viste støtte frå medarbeidarar seg å vere positivt assosiert med den fysiske helsa. Dei konkluderte med at tilgang på sosial støtte på arbeidsplassen kan avlaste belastninga hos kvinner som balanserer roller og plikter knytt til arbeid og familie (Grice et al., 2007).

3.3. Oppsummering av litteratursøk

Noreg har gode velferdsordningar som sørger for at kvinner behaldar sine rettigheitar i arbeidslivet i forbinding med svangerskap, fødsel og foreldrepermisjon. Studiar viser at

kvinner med sjenerøse permisjonsordningar opplev betre psykisk helse enn dei med kort foreldrepermisjon. Sjølv om mange norske kvinner er i deltidsarbeid, har talet på kvinner i heiltidsarbeid auka. På den same tida har det vore ei moderat nedgang i fødselstala i Noreg. Kvinner får færre barn enn før, spesielt vel fleire vekk det tredje barnet som følge av eit ønske om eit meir balansert arbeids- og familieliv. Å gå frå å vere mamma på fulltid heime til å vere fulltidsmamma og -arbeidar opplevast for mange som utfordrande. Viktigheita av både støtte på heimebane (frå partner eller anna familie) og på arbeidsplassen (frå arbeidsgivarar og medarbeidarar) kjem fram som viktige faktorar for at kvinner held fram i fulltidsstillingar. Likevel visar forskning at mange kvinner opplev dårleg samvit ovanfor familien ved heiltidsarbeid, men at det ved deltidsarbeid ofte er dårleg samvit ovanfor arbeidet. Forutan nokre få studiar er det framleis mangelfull forskning på korleis kvinner opplev overgangen til arbeid etter foreldrepermisjon. Dette er ei sårbar tid for mange, og bidrar til kroppslege endringar, både fysisk og psykisk.

4. Problemstilling i studie

4.1 Problemstilling og forskingsspørsmål

På bakgrunn av litteraturgjennomgangen og behovet for meir kvalitativ forskning på dette tema har eg komme fram til følgande problemstilling for masteroppgåva mi:

Korleis opplev norske kvinner overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid etter ikraftsetjinga av den nye foreldrepermisjonsordninga, og kva opplever kvinner at fasiliterer ein god overgang frå permisjon til arbeid?

Korleis kan kvinnene si oppleving tolkast i lys av OAS?

5. Metode

I dette kapittelet blir studien sin metodologi reiegjort for, og korleis eg har gått fram ved val av forskingsparadigme, design og metode. Deretter blir utvalet i studien og rekrutteringsprosess skildra, og eg presenterer utvalet mitt slik det blei, samt korleis datamaterialet er henta, transkribert og analysert. Til slutt i kapittelet vert det diskutert kvalitet i forskingsprosessen, etikk knytt til forskning, samt forskaren si rolle og førforståing ved inngangen til dette prosjektet.

5.1 Vitskapsteori

Kvar forskar må vere kjent med dei ulike forskingstradisjonane som blir brukt innanfor sitt felt og sin disiplin. Innanfor studiar av det sosiale og individuelle liv skil ein som regel mellom kvantitativ og kvalitativ forskning (Yilmaz, 2013). Medan kvantitativ forskning forklarar sosiale fenomen ved hjelp av numeriske data som vert analysert gjennom statistikk, har kvalitativ forskning vore vanskelegare å definere. Yilmaz (2013) definerer det likevel som ein induktiv, fortolkande og naturalistisk tilnærming for å studere menneske eller fenomen i sine naturlege settingar. Begge desse forskingstradisjonane byggjer på ulike meiningar om kva som er sanning og den rette oppfatninga av verda. Tidlegare var debatten om dei ulike tilnærmingane prega av motsetningar, men ein har med tida erkjent at det finst sterke og svake sider ved dei begge (Furseth & Everett, 2020, s. 137).

Som forskar kviler ein på meiningar og prinsipp frå to områder innanfor filosofi; ontologi og epistemologi (Neuman, 2011, s. 91). Ontologi dreier seg om korleis ein oppfattar verda og verkelegheita, medan epistemologi handlar om kunnskapsutvikling om verda og verkelegheita (Malterud, 2017g, s. 27-28; Neuman, 2011, s. 91-93). I tillegg har ein metodologi som dreier seg om forskingsprosessen (Creswell & Creswell, 2018, s. 21). Det forskarar oppfattar som gyldige og relevante måtar å utforske verda på baserer seg på deira verdssyn, som tar oss vidare inn på dei ulike vitskapelege paradigma (Malterud, 2017g, s. 27-28). Vitskapelege paradigma er måtar å sjå verda på og baserer seg på blant anna teoriar, filosofiar og metodar (Punch, 2014c, s. 16). Sjølv om dei ulike forskingstradisjonane byggjer på ulike paradigma, meiner Punch (2014c, s. 16-17) at det positivistiske (og seinare post-positivistiske) og det fortolkande (men også det konstruktivistiske) paradigma er hovudparadigma. Positivism er hovudsakleg assosiert med kvantitativ forskning kor verda består av «stabile fenomen som

kan observeres, måles og sammenfattes som objektive data» (Malterud, 2017g, s. 26-27). Post-positivisme er ei vidareutvikling av positivisme, og kunnskapen er basert på nøyaktig observasjon og måling av den objektive verkelegheita som finst der ute (Creswell & Creswell, 2018, s. 7). Innanfor dette paradigme brukar ein gjerne ei deduktiv tilnærming, eller tankegong, kor kunnskap frå gruppenivå skal omsetjast til enkeltindivid (Malterud, 2017h, s. 113). Medan positivisme og post-positivisme har den objektive verkelegheita i fokus, setter det fortolkande paradigme subjektivitet i sentrum. I dette paradigme blir forskar rekna som eit sentralt og medverkande reiskap som undersøker subjektivitet gjennom ei grunnforståing av at verda kan oppfattast ulikt utifrå kva for ein ståstad ein har (Malterud, 2017g, s. 27). Sjølv om ein også kan bruke deduktiv tilnærming her, byggjer dei kvalitative forskingsmetodane som regel på induktiv tilnærming (Malterud, 2017g, s. 27). Ved ei induktiv tilnærming fortolkar ein empiriske data frå enkeltpersonar og -hendingar slik at det kan sei oss noko om det allmenne og belyse våre forskingsspørsmål (Malterud, 2017h, s. 113). I kap. 5.5 og 6 kjem vil litt inn igjen på dette med induktiv versus deduktiv tilnærming i høve til mi forskingsoppgåve.

Problemstillinga for dette prosjektet er norske kvinner sine opplevingar av overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid etter ikraftsetjinga av den nye foreldrepermisjonsordninga frå 2018. Ei kvalitativ tilnærming vil vere godt eigna for å belyse ei slik problemstilling fordi det er ein metodologi og forskingsstrategi for skildring, analysing og fortolking av fenomenet som skal studerast (Malterud, 2017b, s. 30). Kvalitativ data vert definert, til forskjell frå kvantitativ data, som «empirisk forskning kor data ikkje er i form av tal» (Punch, 2014b, s. 3). Datamaterialet består av tekst, som stammar frå samtalar (intervju) eller observasjon for å gi ei djupare innsikt i korleis menneske opplev gitte livssituasjonar (Malterud, 2017b, s. 30). Kvalitativ metodologi vert assosiert med det fortolkande paradigmet, og Neuman (2011, s. 101-102) skildrar paradigmet som ein direkte detaljert observasjon av menneske i sitt naturlege miljø for å kunne forstå og tolke korleis vi skapar og opprettheld ei sosial verd. Innan eit fortolkande paradigme ønsker forskaren å utvikle ei forståing av det sosiale liv og tolke menneske si subjektive verkelegheit på eit djupare plan (Neuman, 2011, s. 101-102), difor er det eit passende paradigme for denne studien.

5.2 Forskingsdesign

Denne studien nyttar ei fenomenologisk tilnærming der fokuset er å forstå essensen av ei oppleving; i dette tilfellet norske kvinner sine subjektive og individuelle opplevingar og erfaringar rundt tilbakevending til fulltidsarbeid etter enda foreldrepermisjon. Fenomenologi handlar om akkurat dette, og vert brukt der ein ønsker å studere fleire individ som deler same oppleving eller same fenomen, for på den måten kan ein skildre essensen av dette fenomenet (Creswell & Poth, 2017, s. 75; Malterud, 2017g, s. 28). Som forskar går ein fram ved å identifisere eit fenomen, ei menneskeleg oppleving. I Noreg har vi høg sysselsetting blant innbyggjarane våre, både menn og kvinner. Alle kvinner som er i arbeid, og som får barn, og deretter returnerer til arbeid, vil dele ei oppleving kring dette. Opplevingane, erfaringane og historiane deira vil vere ulike, men dei deler eit menneskeleg og kvinneleg fenomen. Etter ein har identifisert dette fenomenet samlar ein kvalitativ data frå desse kvinnene, og utviklar ei skildring av essensen rundt opplevinga som inneheld «kva» dei opplevde og «korleis» dei opplevde det (Creswell & Poth, 2017, s. 76-77).

5.3 Utval og rekruttering

5.3.1 Utvalskriteria

Før eg kunne gå i gong med rekruttering av informantar sette eg visse kriterie for utvalet. Dette for å lettare kunne samanlikne utvalet, men samtidig få ei viss variasjon og breidde blant kvinnene. Hovudkriteria var kvinner som nyleg har vore i foreldrepermisjon og som no er tilbake i fulltidsarbeid. Årsaka til at det er ønskeleg med kvinner i fulltidsarbeid er at ein kan tenke seg at overgangen er størst for desse, samanlikna med kvinner som går tilbake til deltidsarbeid. Dei i deltidsstilling bruker mest sannsynleg heile eller delvise dagar heime, og kanskje har den andre forelderen sin foreldrepermisjonskvote samtidig. Det var også eit krav at desse kvinnene bur med far eller medmor, og at begge har oppfylt NAV sine krav til foreldrepengar (NAV, 2022).

Eg stilte ikkje krav til antal barn kvinnene har. Både førstegongsfødande kvinner og kvinner med fleire barn var velkommen til å delta. Overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid er kanskje sterkast for førstegongsfødande kvinner, samstundes som at det er ein moglegheit for at dei med fleire barn opplev overgangen som stor på grunn av fleire barn og eit familieliv som opptek endå meir tid enn før. I tillegg er det ein sjanse for at dei med fleire barn har opplevd foreldrepermisjonsordninga slik den var før endringa i 2018. I så tilfelle kan dei

samanlikne to ulike permisjonar. Det var likevel eit krav at det siste barnet måtte vere født etter at den nye foreldrepermisjonsordninga tredde i kraft (etter 1. juli 2018) slik at mor og far/medmor måtte forhalde seg til noverande tredelt permisjonsordning.

Utanom dette ønskte eg kvinner frå ulike yrkesgrupper og næringar, både frå offentleg og privat sektor. Eg ønskte å rekruttere deltakarar i området rundt Bergen og kommunar omkring Bergen, for både enkelheita si skyld men også for å få variasjon i utvalet.

5.3.2 Rekruttering av utval

Det er vanskeleg å vite eksakt kor mange deltakarar ein bør ha i ein kvalitativ studie, men konseptet *information power* (IP), dvs. informasjonsstyrke, skildra av Malterud et al. (2021), var vegleiande i min studie. Konseptet dreiar seg om at jo større IP eit utval har, jo færre deltakarar treng ein. IP er relatert til utvalets komposisjon og innhaldet sitt potensiale. Forfattarane har utarbeida fem komponentar som spelar inn på IP og utvalet; kor breitt eller smalt eit studiemål er, spesifisiteten, bruk av etablert teori, kvaliteten på dialogen mellom forskar og deltakarar, og variasjon. Dette vil seia at ein treng færre deltakarar dersom dei kan formidle mykje og variert informasjon om den fokuserte problemstillinga, samt at studien har eit tydeleg og relevant teorigrunnlag. Spesifisitet og variasjon er det som påverkar utvalet mest (Malterud, 2017j, s. 63-65; Malterud et al., 2021). Ein må likevel ta omsyn til at masterstudentar er ferske forskarar med avgrensa tid og ressursar, og difor ville eg ta sikte på å rekruttere eit utval på seks til ti deltakarar. Malterud et al. (2021) anbefaler likevel å revurdere talet på og typen deltakarar undervegs i prosessen for å sikre god IP. Furseth og Everett (2020, s. 143) påpeikar også viktigheita av å planlegge utvalet på førehand då det innsamla datamaterialet kan førekomme i så store mengder at det blir uhandterleg å jobbe med. Då må ein i så fall utelate noko av materialet og grunngje kvifor ein har valt å ekskludere det.

I starten på prosjektet tenkte eg at det store engasjementet rundt den nye foreldrepermisjonsordninga frå 2018 truleg ville forenkle rekrutteringsprosessen. Planen først var å kontakte arenaer eller kanalar kor desse kvinnene oppheld seg slik at ein forhåpentlegvis enkelt kunne kome i kontakt med aktuelle kvinner. Slike stader kunne vere helsestasjonar, stader som tilbyr aktivitetar som babysong, babysymjing og liknande, termingrupper på Facebook etc. Snøballmetoden var også aktuell for rekruttering, dvs. at éin person rekrutterer

ein annan, til dømes frå barselgrupper (Punch, 2014a, s. 162). Når hausten kom og eg skulle starte med rekruttering kom vi fram til at helsestasjonar ville vere den beste plassen for meg å rekruttere informantar frå. Dette fordi alle foreldre er innom helsestasjonar på eit tidspunkt, og dermed kan ein nå ut til kvinner i ulike sosiale lag i samfunnet og dekke variasjon i utvalet.

Eg starta med å sende ein mail til to avdelingsleiarar ved to helsestasjonar i Bergen kommune. I mailen presenterte eg meg sjølv og fortalte kort om mitt prosjekt. Eg la til informasjonsskrivet mitt (sjå vedlegg 3) og spurte om dei var villige til å vidareformidle dette til foreldre eller la meg henge opp eit oppslag på helsestasjonane. På den måten vil avdelingsleiarane ved helsestasjonane fungere som såkalla «gatekeepers», fordi dei er personar som gir tilgang til informantar i ei spesifikk setting (Neuman, 2014, s. 441). Etter nokre verkedagar hadde eg ikkje fått svar, så eg ringte avdelingsleiarane på den eine helsestasjonen. Ho var relativt ny i stillinga, og ønskte at eg tok kontakt med kollega og avdelingsleiar på den andre helsestasjonen. Av ho fekk eg beskjed om at eg måtte fylle ut ein søknad for å kunne samarbeide med kommunen i mitt forskingsprosjekt. Eg sendte difor ei forskningstilvising (sjå vedlegg 5) til Kunnskapskommunen (Bergen kommune) som blei vidaresendt til Etat for barn og familie. Rådgjevar i Etat for barn og familie vidaresendte mitt forslag til oppslag (sjå vedlegg 2) og informasjonsskriv til fire bydelar sine helsestasjonar i Bergen kommune, som dei skulle henge opp på venterom og vidareformidle til potensielle informantar. Etter to veker tok eg kontakt via e-post med kontaktpersonane ved dei fire bydelane (totalt åtte stykk) for å følge opp, men fekk ikkje eit einaste svar. Difor møtte eg opp fysisk ved fire helsestasjonar, der berre den fjerde hadde hengt opp informasjon om min studie. Dei tre andre tillet meg å henge opp informasjonsskriv og sa dei skulle vidareformidle informasjon.

Medan eg venta på eventuelle svar via helsestasjonane tok eg kontakt med administratorar av ei aktiv termingruppe på Facebook med cirka 1400 medlemmar på landsbasis. Eg spurte om det var greitt at eg blei medlem og delte litt kort informasjon om studien og at eg ønskte informantar frå Bergen-området. Herifrå fekk eg heller ingen svar eller tilgang til gruppa. Etter dette fekk eg hjelp til å bli medlem av ei anna termingruppe som også hadde over 1400 medlemmar frå heile Noreg. Her posta eg litt informasjon om meg sjølv og studien, samt kontaklinformasjon (same som på informasjonsskrivet). Dette enda i éin informant. I tillegg tok eg kontakt med vener og kjente for å høyre om dei hadde tips til nokon som kunne vore

interessert i å stille til intervju. Dei høyrte litt rundt og fleire delte informasjon på sine arbeidsplassar. Dette resulterte i seks informantar. I tillegg forsøkte eg snøballmetoden ved at informantar kunne ta kontakt med andre aktuelle. Etter kvart som tida gjekk var det berre éi som tok kontakt og sa ho hadde lest oppslaget på ein av helsestasjonane. Til slutt enda eg med totalt åtte informantar, noko som var innanfor ønsket mitt om å ha mellom seks og ti personar.

5.3.3 Utvalet slik det blei og presentasjon av utvalet

Det viser seg at å vente på at aktuelle informantar skal ta kontakt med deg som forskar er ein langdryg prosess. I ettertid forstår eg at det for travle småbarnsmødrer på helsestasjonen kan verke lite freistande å stille til intervju med ein framand student dei ikkje har noko relasjon til. Eg vil tru det er enklare dersom ein rekrutterer via ei bedrift eller ein organisasjon kor ein får tilgang på namn og kontaktinformasjon til informantar. Kvinnene i min studie måtte ta seg tid til å bli intervjuet på eiga fritid, noko eg forstår kan vere vanskeleg å få til i ein travel arbeids- og småbarnskvardag. Eg ønskte også at det skulle vere av eige initiativ, og ikkje noko dei følte seg tvungen til dersom eg var den som fyrst tok direkte kontakt. Eg er difor evig takknemleg for dei som til slutt enda med å vere mine informantar!

I introduksjonen av oppgåva har eg definert omgrepet *medmor* og inkludert dette då det ikkje var eit krav om at informantane måtte vere i heterofile forhold. Dette fordi eg ikkje såg på det som spesielt relevant i denne forskningssamanheng. Likevel enda eg opp med informantar kor alle er i heterofile forhold og vil difor frå no av berre forhalda meg til mødrekvote og fedrekvote i denne studien. Sjølv om utdanning ikkje var eit krav ved rekruttering har alle mine informantar høgare utdanning med minst ein bachelorgrad frå høgskule eller universitet. Kvinnene har likevel ulike og varierende yrker og jobbar i både offentleg og privat sektor. Fem av åtte har tatt 100 % uttak av lønn under permisjonen, samt fem av åtte spedde på med ubetalt permisjon i forlenging av foreldrepermisjonen. Det er difor relativt grei variasjon i korleis informantane som par har organisert sin foreldrepermisjon. Alderen til deltakarane var i frå slutten av tjueåra til slutten av trettiåra.

Vidare vil eg presentere utvalet eg enda opp med, med fiktive namn:

Elise er i starten av trettiåra og har ei femårig mastergrads utdanning. I dag arbeidar ho i offentleg sektor. Elise og far tok 100 % uttak av lønn kor ho tok morskvota og fellesperioden før ho hadde cirka fem månadar ubetalt permisjon. Elise har eitt barn og er for tida gravid.

Jenny er i starten av trettiåra og har ein bachelor frå universitet. Ho arbeidar i offentleg sektor. Ho og far tok 100 % uttak av lønn under permisjon. I tillegg til morskvota tok Jenny heile fellesperioden på 16 veker, samt tre månadar ubetalt permisjon. Ho har eitt barn.

Hege er i slutten av tjuåra og har ei fireårig utdanning frå høgskule samt vidareutdanning. Ho arbeidar i offentleg sektor. Som foreldre tok Hege og far 100 % uttak av lønn under permisjon. Ho tok morskvota, 12 veker av fellesperioden og hadde sju veker ferie innan ho returnerte til arbeid. Ho har fleire barn.

Nora er i slutten av tjuåra og har ein bachelor frå høgskule. Nora har sidan arbeida i privat sektor. Ho og far tok 80 % uttak av lønn. I tillegg til morskvota på 19 veker tok Nora heile fellesperioden på 18 veker før ho hadde fem veker oppspart ferie innan ho byrja i jobb igjen. Nora har fleire barn.

Kristine er i starten av trettiåra og har meir enn ei femårig mastergrads utdanning frå universitet og jobbar i privat sektor. Kristine og far valte å ta 80 % uttak av lønn under permisjon. Dette gav Kristine morskvote på 19 veker samt at ho tok fellesperioden som var 18 veker. Kristine spedde på med cirka sju veker ubetalt permisjon før uttak av fem veker ferie. Ho har fleire barn.

Malene er i slutten av tjuåra og har ei femårig mastergrads utdanning frå høgskule. Ho arbeidar i offentleg sektor. Ho og far tok 100 % uttak av lønn under permisjon. Malene tok morskvota samt fellesperioden før ho spedde på med fire veker ferie. Malene har eitt barn.

Sofie er i starten av trettiåra og har ei fireårig utdanning frå høgskule og jobbar i offentleg sektor. Ho og far tok 80 % uttak av lønn under permisjonen. Sofie tok morskvota, felleskvota

samt tre månadar ubetalt permisjon for å strekke barnehagestart lengst mogleg. Sofie har eitt barn.

Astrid er i slutten av trettiåra. Ho har ein bachelorgrad frå høgskulen og jobbar i ein interesseorganisasjon. Ho og far tok 100 % uttak av lønn. Astrid tok morskvota, felleskvota og spedde på permisjonen med ferie, avspasering og cirka 6-8 veker ubetalt permisjon. Astrid har eitt barn.

5.4 Metode for datainnsamling

5.4.1 Semistrukturerte intervju

Ifølge Brinkman og Kvale (2015, s. 150) er kvalitative forskningsintervju eit forsøk på å forstå verda gjennom individet sine subjektive ståstader, utfolde meninga bak deira erfaringar, og avdekke verda slik dei har opplevd den før ein forsøker med vitskaplege forklaringar. Ein ønsker å intervju menneske for å forstå og skildre deira erfaringar og opplevingar, eller gi uttrykk for sine årsaker for handling (Brinkman & Kvale, 2015, s. 150). På bakgrunn av dette er det i denne studien passende å bruke intervju som metode for datainnsamling.

Ettersom det finst ulike typar intervju bør ein velje basert på kva målet for studien er og kva spørsmål ein vil finne ut av (Punch, 2014a, s. 146). I dette tilfellet har mitt val falt på individuelle semistrukturerte intervju fordi intervjusituasjonen gir ro og fortrulegheit som igjen kan skape rammer for historier med rike, detaljerte og relevante data (Malterud, 2017c, s. 69-70). Semistrukturerte intervju kan vere planlagde på førehand, men likevel vere nokså fleksible. På den måten ville eg få svar på konkrete ting men også følge opp dersom deltakarane tok opp interessante tema (Punch, 2014a, s. 145). Når det kjem til utføring av intervju avtala eg direkte med informant om kva plass som ville vere mest eigna, anten det var heime hos informant eller på Alrek helseklynge. Eit minstekrav var rolege omgivnader utan mykje bakgrunnsstøy slik at det var mogleg å lytte til lydopptaka i ettertid. I tillegg til lydopptak tok eg notat undervegs. I ettertid blei opptaka transkribert og anonymisert innan analysen. Innan intervju blei utført utvikla eg ein intervjuguide basert på forskingsspørsmåla. Dette for å minne meg som forskar på kva tema eg ønsker data om slik at det er mogleg å svare på problemstilling og forskingsspørsmål (Malterud, 2017d, s. 133). Eg bestemte meg også for å gjennomføre eit pilotintervju for å øve, og for å sjå om intervjuguiden fungerte

og/eller om ein skulle endre spørsmål eller rekkefølge. Ein kan også gjere dette undervegs i datasamlinga etter kvart som ein lærer kor ein bør ha fokus (Malterud, 2017d, s. 134).

5.4.2 Intervjuguide

Intervjuguiden (sjå vedlegg 1) blei utarbeida under skriving av prosjektplanen våren 2022. Eg valte å revidere eigen intervjuguide noko, etter eit pilotintervju med ei kvinne som nyleg har returnert til arbeid etter sin tredje foreldrepermisjon. Den første intervjuguiden opplevde eg som litt kort då pilotintervjuet varte i 18 minutt til tross for at pilotinformanten kom med utfyllande svar og refleksjonar. I tillegg til grunnleggande bakgrunnsspørsmål ønskte eg fleire relevante spørsmål for å kunne svare enda betre på forskingsspørsmåla. Dette inkluderte spørsmål om dei returnerte til same jobb eller arbeidsoppgåver etter permisjon, spørsmål om kva arbeidet betyr for dei, om dei opplevde konflikt i rolla mellom arbeid og familie, om det var noko dei skulle ønske dei gjorde annleis då dei starta i arbeid igjen, og om korleis dei vurderer betydning av foreldrepermisjonen i dag.

5.4.3 Gjennomføring og transkribering av intervju

Tre av intervjuia blei gjort over Teams då dei anten budde utanfor Bergen og/eller at videomøte var enklast å få til. I desse tilfella hadde informantane fått tilsendt informasjonsskriv og samtykkeerklæring på e-post før intervjuet. Dei underteikna samtykkeerklæringa og sendte dette i retur i forkant av intervjuet. Dei eg møtte fysisk fekk lese gjennom informasjonsskriv på ny om dei ville det og underteikna samtykkeerklæringa før vi starta intervjuet. Fire av dei fysiske intervjuia fant stad i heimen deira etter eige ønske frå informantane. Det siste fant stad på Alrek Helseklynge. Lydopptakar blei brukt ved alle intervju. Eg tok ikkje notat undervegs då eg følte eg hadde meir nytte av å lytte og stille relevante oppfølgingsspørsmål enn å legge for mykje fokus i notering. Intervjuia hadde ei varigheit på mellom 20 og 47 minutt.

Etter gjennomføring av intervjuia byrja eg å transkribere så raskt som mogleg ved å høyre igjennom materialet og nøye skrive det ned ord for ord i kvar sine Word-dokument på min passordbeskytta datamaskin. Prosessen med å anonymisera informantane starta her ved at dei vart gitt fiktive namn, stadnamn blei bytta ut med XXX, namn på far vart byta ut med ord som «han», «mann», «sambuar», «far», og namn på barn vart byta ut med «hen», «eldste», «yngste», «barnet», «ungen» osv. for å gi kjønnsanonymitet. I første intervju inkluderte eg

alle fyllord som til dømes «eh», men valte å utelate dette vidare for behalde ein viss flyt i transkripsjonane utan at essensen eller meiningsinnhaldet vart endra. Lydar som til dømes latter blei markert i (parentes), og dersom eg kommenterte noko midt i eit sitat, og har med dette, vart det markert med **feit skrift**. Dersom informanten brukte dialekttypiske ord eller andre språkvariasjonar vart dette byta ut med meir vanlege ord, samt at alt vart transkribert til nynorsk uavhengig av informanten sin dialekt. I framstillinga av studien sine resultat vert det inkludert direkte sitat frå informantane for å illustrere aktuelle tema og underbygge desse. Nokre av sitata er delvis redigert ved at unødvendige fyllord er tatt bort. Der informantane kjem med utsegn som ikkje er relevant for framstillinga av funn vert dette vist som [...] i sitata. Allereie under transkribering av dei ulike intervju merka eg at hovudet sakte men sikkert byrja analyseringsprosessen. Dette fordi eg tidleg såg at det byrja å danne seg aktuelle mønster og tema ut i frå både likskap, men også ulikskap, blant informantane sine svar. Etter all transkribering var ferdig tok eg utskrift av alt slik at eg hadde kvart intervju i fysisk papirformat. Deretter las eg gjennom all materiale for å gjere meg kjent med dette. Totalt kom transkriberingsmaterialet på 127 sider, 44 295 ord og tok i underkant 30 timar å transkribere.

5.5 Analysering av datamateriale

Analysering av datamaterialet er neste steg i prosessen etter innhenting av kvalitativ data, i dette tilfelle frå semistrukturerte individuelle intervju. Det finst ulike analyseringsmetodar, men det omfattar som regel å kode materialet ved å merke seg relevante og interessante delar av teksten som stikkord eller korte setningar, også kalla kodar. Desse kodane skildrar eller karakteriserer ein del av innhaldet, og ved å samanlikne desse frå dei ulike informantane kan ein finne generelle og typiske mønster i materialet (Grønmo, 2020). Den kvalitative analysen skal bruke fortolking til å «utvikle beskrivelser som formidler mangfold, fellestrekk eller typiske egenskaper, begreper som gir presise betegnelser, og navn eller teoretiske modeller som åpner for innsikt i sammenhenger» (Malterud, 2017i, s. 83).

Det finst mange kvalitative analysemetodar å nytte seg av, men tematisk analyse blir rekna som ein fundamental metode. Dette er ein metode for å identifisere, analysere og rapportere tema/mønster innanfor data på ein systematisk måte gjennom tverrgående analyse (Braun & Clarke, 2006). Metoden vart først presentert i 2006 som tematisk analyse, men forfattarane har i ettertid revidert og endra det til reflektiv tematisk analyse. Det er ein velegna metode innanfor medisin, helsefag og psykologi, samt det fortolkande paradigme fordi meining og

forståing vert vektlagt (Malterud, 2017e, s. 95). Metoden blir rekna som teoretisk uavhengig og kan nyttast på tvers av fleire teoretiske rammeverk. Difor skildrar Braun og Clarke (2006) metoden som fleksibel og at den potensielt kan gi rike, detaljerte data. Refleksiv tematisk analyse kan nytte både ei induktiv tilnærming «botn-opp», samt ei deduktiv eller teoretisk tilnærming «topp-ned» (Braun & Clarke, 2006). Etersom mitt val av teoretisk rammeverk har lagt føringar for intervjuguide for å svare på problemstillinga, samt at eg ønsker å forske på det i eit salutogent perspektiv, har eg brukt både deduktivt og induktivt som utgangspunkt ved analysering av datamaterialet. Braun og Clarke skildrar seks ulike steg i prosessen som legger til rette for å utføre ein grundig analyse, og det er deira metode eg har valt å basere analyseringa mi på.

Aller først må ein gjere seg kjent med data, transkribere det og gjennomgå materialet (*steg 1*). Dette steget startar allereie i transkriberingsprosessen som eg forsøkte å gå i gang med så raskt som mogleg i etterkant av intervju. Etter transkribering las eg fleire gongar gjennom materialet for å bli kjent med det. Etter at eg følte meg tilstrekkeleg kjent med materialet gjekk eg i gong med å kode det (*steg 2*). Her var planen å bruke dataprogrammet NVivo, men då eg hadde byrja å markere trekk ved datamaterialet som var interessant eller relevant, overførte eg dette til eit nytt dokument med ein tabell med kodar samla frå alle intervju. Då eg hadde byrja med dette, og synst det fungerte greitt å lage ein oversiktleg tabell for meg sjølv, valte eg å fortsette å arbeide på den måten. I ettertid ser eg at å bruke NVivo hadde vore tidssparande, men ikkje nødvendig i prosessen. Etter koding byrja eg å sjå etter mønster i data og generere initialtema, eller grunnleggande tema. Dette er kodar med fellestrekk i ytringane og som skapar eit tema (*steg 3*). Vidare revurderte, utvikla og gjennomgjekk eg tema. Både gjennom kodar og råmaterialet, men også gjennom tema og materialet som heilheit (*steg 4*). Dette steget gjekk litt over i det neste, som handlar om å definere og namngi tema når ein har ei heilskapleg tematisk oversikt over materialet (*steg 5*). Her forsøkte eg å samle grunnleggande tema under større organiserte tema før eg la desse inn under mine hovudtema eller globale tema som eg allereie hadde bestemt på førehand i tråd med problemstilling og teoretisk rammeverk. Eg tok difor utgangspunkt i å plassere grunnleggande og organiserte tema under mine tre hovudtema som i tråd med oppleving av samanheng er meningsfullheit, begripelegheit og handterbarheit. Neste og siste steg handlar om å produsere forskingsstudien og presentere analysens resultat på ein nøyaktig, logisk og samanhengande måte (*steg 6*).

(Braun & Clarke, 2006, 2019, 2021). I tabellen under kan ein sjå eit eksempel på kodar og korleis eg samla dei i grunnleggande undertema og hovudtema:

Hovudtema	Grunnleggande undertema	Døme på kodar
Handterlegheit	Handterleg overgang	Ønske om arbeidsstart etter permisjon
		Klar for arbeidsstart
		Retur gjekk betre enn forventa
	Utfordrande overgang	Brå overgang til jobb
		Kvia seg til arbeidsstart
		Vanskeleg å separerast frå barnet
	Handterleg arbeidsliv	Familievennleg jobb
		Full stilling er travelt, men overkommeleg
		Sette grenser til jobben
	Uhandterleg arbeidsliv / arbeidsliv før og etter barn	Travle ettermiddagar
		Auka arbeidsmengde
		Tankar om redusert stilling
		Familielogistikk
		Må jobbe annleis enn før

Tabell 3. Eksempel på grunnleggande undertema og kodar under eitt av dei tre hovudtemaa.

5.6 Mi forskarrolle og førforståing

Ved utføring av ein studie må ein vere bevisst si eiga posisjon og rolle som forskar, og utøve refleksivitet (Malterud, 2001; Shenton, 2004). De nasjonale forskingsetiske komitéane (2010) skildrar refleksivitet som følgande: «refleksivitet er en kompetanse og en forskerposisjon som innebærer at forskeren evner å se betydningen av sin egen rolle i samhandling med deltakerne, de empiriske dataene, de teoretiske perspektivene, og den forforståelsen som forskeren bringer med seg inn i prosjektet» (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2010). Dette betyr blant anna at ved rekruttering av informantar bør ein vere bevisst på eigen forforståing som kan påverke datamaterialet og i verste fall føre til snever eller sjølvbekreftande

kunnskapsutvikling (Malterud, 2017a, s. 44-45) . Mine forskings spørsmål, måten eg har samla inn data og analysert det på blir påverka av meg som forskar i ei gitt tid og kontekst (Furseth & Everett, 2020, s. 141). Dette betyr at dersom nokon andre vel å tolke mine data på eit anna tidspunkt vil dei mest sannsynleg komme fram til nye fortolkingar av datamaterialet og dermed ny forskning (Furseth & Everett, 2020, s. 139-141)

Det er både fordelar og ulemper å vere kvinneleg forskar som intervjuar kvinner. Med eit variert utval av informantar med ulik bakgrunn, utdanning og yrke, kan det tenkast at eg som forskar og masterstudent kan påverke kor open informanten vel å vere, samt kor komfortabel dei kjenner seg i intervjusituasjonen. Det at informantane fekk vere med å velje stad for intervju fører forhåpentlegvis til at dei kjenner seg meir komfortabel, enn om dei fekk beskjed om å møte opp på ein stad dei ikkje hadde fått vere med å bestemme. Det kan tenkast at det er enklare for informantane å vere open om opplevingane kring å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon fordi dei antar at eg som kvinne anten har vore i same situasjon, eller at eg ein dag vil stå i den situasjonen. Eg gav ingen informasjon om at eg ikkje har barn sjølv, men som relativt ung og student kunne nok nokre av informantane anta at eg ikkje hadde barn. I tillegg blei dei fleste informantane rekruttert via felles kjente som kan ha gitt litt bakgrunnsinformasjon om meg som forskar og student, til dømes at eg ikkje har barn. Fordelen med det er at informantane kanskje såg på seg sjølv som den med mest erfaring på temaet eg intervjuar dei om, som dermed førte til at dei var meir detaljerte i forklaringane sine. Det at eg ikkje har stått i deira situasjon som arbeidande mor tilbake i arbeid gjer meg som forskar nysgjerrig på å forstå korleis denne overgangen vert opplevd. Det kan tenkast at det er enklare å ha eit nøytralt og objektivt syn på temaet når ein ikkje blir farga av egne erfaringar. Likevel har eg vener, familie og kjente som har fortalt om si oppleving av å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon, og som eg skreiv innleiingsvis var det med å fange mi interesse for dette temaet. Dette kan likevel ha bidrege til å gi meg ei form for førforståing på temaet.

5.7 Datamaterialets kvalitet

Sidan dei nye kriteria for å sikre kvalitet og *truverdigheit* i kvalitativ forskning (Guba & Lincoln, 1989) blei innført som forslag på 80-talet, har desse vore breitt akseptert blant kvalitative forskarar. I denne studien har eg valt å følge Shenton (2004) sine fire kriteria for å forsvare kvalitativ forskning som akademisk og truverdig; truverdigskap (credibility), overføringsevne (transferability), pålitelegskap (dependability) og stadfesting/bekrefting

(confirmability). Dette kan sjåast som ei motsetning til intern og ekstern validitet, objektivitet og pålitelegheit (reliability) innanfor kvantitativ metodologi. Ved omsetjing til norsk blir ordet pålitelegheit brukt både innan kvalitativ og kvantitativ metode. Eg kjem vidare berre til å bruke dei norske orda på kriteria innan kvalitativ forskning.

I kvalitativ forskning er forskaren hovudinstrumentet i forskingsprosessen. Å sikre truverdigskap til forskaren er ei av dei viktigaste faktorane for å sikre ein truverdig studie. Difor inkluderer ein refleksive kommentarar som informasjon om forskar, kva bakgrunn, erfaringar og førforståing ein sitt med, samt kva personleg og profesjonell informasjon ein har som er relevant til studien sitt fenomen (Shenton, 2004). Det er ein fordel om forskar bruker fleire metodar for triangulasjon, dvs. fleire metodar for datainnsamling, men aller viktigast er det at ein bruker kjente og etablerte metodologiske tilnærmingar og teknikkar som kan skildrast. I denne studien vil data berre basert på individuelle intervju, då eg har vurdert det som den mest effektive metoden for å svare på mi problemstilling, framfor til dømes fokusgruppeintervju eller observasjon. Som forskar skal ein presentere eit realistisk bilete av fenomenet som forskast på, og gjere reie for alle steg i forskingsprosjektet – frå litteratursøk, utval, metode for datainnsamling og analysering. I tillegg til truverdigskap sikrar også dette pålitelegheit og stadfesting (Shenton, 2004). Stadfesting i kvalitativ forskning handlar om å sikre så høg objektivitet som mogleg, til tross for at forskaren som menneske er hovudinstrumentet i forskingsprosessen, som allereie nemnt. Ein kan ikkje utelukka menneskeleg skeivheit, men ein må forsøke å halde seg objektiv som forskar og sikre at funna frå studien er eit resultat av deltakarane sine erfaringar framfor egne preferansar. I tillegg må ein adressere svakheiter og avgrensingar ved eigen studie (Shenton, 2004). Eit tiltak for å sikre stadfesting er til dømes å sørge for at ein har forstått informantar korrekt ved å anten nytte seg av *dialogisk validering* ved å regelmessig sjekke at ein har forstått informanten korrekt i deira utsegn i løpet av intervjuet, eller med *deltakarsjekk* kor ein sender ei utskrift av intervjuet til informant for godkjenning i ettertid (Malterud, 2017k, s. 193-194). I denne studien har eg forsøkt å nytte meg av dialogisk validering undervegs. At ein studie er overførbar baserer seg på om den generer verdifull kunnskap som kan overførast og nyttast i andre settingar. Forskar må då tilby nok kontekstuell informasjon om fenomenet og rike skildringar nok til å kunne gjenta i andre samanhengar (Shenton, 2004).

5.8 Etske omsyn

Som forskar er det mitt ansvar å ivareta god forskingsetikk og opptre ansvarleg i mitt arbeid. Dette inneberer å ha forskingsetiske retningslinjer i bakhovudet heile vegen, frå planlegging og gjennomføring av intervju, til publisering og formidling av endeleg resultat (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021). Før eg kunne ta kontakt med moglege informantar blei det utarbeida eit informasjonsskriv om prosjektet. Dette blei vedlagt saman med intervjuguide i søknaden til Norsk senter for forskingsdata (NSD) (sjå vedlegg 4). Her blei det presisert at all informasjon frå informantar ville anonymiserast og at all deltaking er frivillig. Det blei lagt vekt på at informantane når som helst kunne trekke seg frå studien utan konsekvensar. Ved å innhente frivillig og informert samtykke gjennom ei skriftleg samtykkeerklæring før deltaking, følger ein dei forskingsetiske retningslinjene for samfunnsvitskap og humaniora (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021). Informasjonsskrivet med samtykkeerklæring forklarte kva studien går ut på og kva for opplysingar som skulle samlast inn, korleis dei blir brukt og til kva formål, samt kven som skulle bruke det og ha tilgang til det. Alle deltakarar fekk informasjon om at dei har rett til innsyn i sitt eige materiale, og at resultatane blir presentert i form av ei masteroppgåve.

All informasjon henta i prosjektet blei lagra på universitetet si løysing for sikker behandling av sensitive personopplysingar i forsking, kalla SAFE (Universitetet i Bergen, 2023). Berre eg og vegleiar har hatt tilgang på denne informasjonen. Signerte samtykkeskjema blei låst inne i skap på vegleiar sitt kontor. Lydopptaka frå intervju blei lagra i SAFE etter transkribering. Moglege personidentifiserande informasjon blei anonymisert i transkriberingsprosessen. Transkriberinga blei gjort på nynorsk for å unngå at dialektar og språkvariasjonar vart kjent att. Alle data innhenta i prosjektet blir sletta ved prosjektet sin slutt i juni 2023.

6. Presentasjon av funn

Formålet med denne studien er å fremme kunnskap om korleis norske kvinner opplev overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid, og kva som eventuelt fremjar eller hemmar ei god tilbakevending til arbeid. I følgjande kapittel presenterast hovudtema og grunnleggande undertema saman med resultatata frå analysen. Presentasjonen av deltakarane i denne studien finn ein under kapittel 5.3.3.

6.1 Framstilling av analysens resultat

Oppgåva har to forskingsspørsmål: «Kva opplever kvinner at fasiliterer ein god overgang frå permisjon til arbeid?» og «Korleis kan kvinnene si oppleving tolkast i lys av OAS?».

Ettersom dei tre komponentane i OAS dreier seg om korleis livet er handterbart, begripeleg og meiningsfullt, vart det naturleg å bruke ein teoretisk og deduktiv tilnærming i analyseringsprosessen. På bakgrunn av dette valde eg i analyseringsprosessen å ha tre hovudtema, handterlegheit, meiningsfullheit og begripelegheit, etterfølgt av kvar sine undertema. Dei tre hovudtema i seg sjølv gir ikkje eit godt grunnlag for å sei korleis kvinnene opplev overgangen ved retur til arbeid, men bidrar til å lage eit rammeverk for korleis grunnleggande tema blir framstilt. På grunn av ein del overlapping i datamaterialet flyter nokre av hovudtema og undertema litt inn i kvarandre, og kan difor verka noko gjentakande i presentasjonen av funna. Under finn du dei tre hovudtema presentert med sine følgjande undertema i ein figur.

Handterlegheit	Handterleg overgang
	Uhandterleg overgang
	Handterleg arbeidsliv
	Uhandterleg arbeidsliv / arbeidsliv før og etter barn
	Handterleg i form av støtte, fleksibilitet og tilrettelegging
	Handterleg i form av støtte og fellesskap
	Amming og arbeidsliv – både handterleg og uhandterleg
Meiningsfullheit	Familie og barn
	Jobbens betydning og mening
Begripegheit	Mor sin permisjon
	Foreldrepermisjonsordninga og begge foreldre heime
	Foreldrerolla, økonomi og likestilling

Tabell 4. Oversikt over hovudtema og undertema.

6.2 Handterlegheit

Temaet handterlegheit handlar om korleis kvinnene i denne studien opplever at dei har tilstrekkeleg med ressursar for å takle utfordringane som oppstår i overgangen frå ein foreldrepermisjon til ein fulltidsstilling. Desse ressursane kan vere noko dei sjølv har kontroll over, eller som til ein viss grad blir kontrollert av andre, som til dømes arbeid, familie, eller kollegaer (Antonovsky, 1987a, s. 155-156). I min analyse har eg fokusert på korleis kvinnene opplever at noko er handterleg eller ikkje med tema som overgang, arbeidsliv, balanse mellom arbeidsliv og familieliv, støtte, samt amming.

6.2.1 Handterleg overgang

Alle informantane hadde mykje å dele når det kom til å skildre korleis overgangen var frå å vere mamma på fulltid til å bli både mamma og arbeidstakar på fulltid. Majoriteten var i grunn einige om at overgangen var stor, men dei aller fleste opplevde likevel overgangen som handterleg av fleire årsaker. Fleire faktorar spelte inn på at det ikkje blei så vanskeleg som dei først frykta. Nokre få grua seg, men fortalte at det gjekk betre enn dei først hadde forventa, og at dei opplevde det som fint å vere tilbake i vante roller på jobb.

«Så det var nokre veker i forvegen eg grua meg til å starte på jobb. For det var litt sånn følsamt dei første dagane spesielt. Men så var det også veldig greitt å bruke ein anna del av hjernen igjen, å bli litt meir sånn 'pålogga' noko anna. Så det har jo også gitt meir energi inn i mammarolla å vere tilbake på jobb, det har det jo også. Men det er heilt klart ein overgang, ein overgangsfase der.» (Elise)

For Nora vart det å ha ein dato å halde seg til ei slags førebuing på kva som kom etter foreldrepermisjon. For ho gjorde det at overgangen kjendest noko meir handterleg.

«[...] Viss du tenker sånn, ja, det er berre, ungen er 8 månadar før du skal begynne på jobb igjen, men så blir du på ein måte mentalt innstilt når du har ein dato og du veit kva tid du skal tilbake i jobb då, og du veit jo òg at ungen framleis skal få vere heime ... og ikkje skal tilbake, begynne i barnehagen og sånt [...] Og når du har ein plan som du skal følge, så er det, synst eg det er enklare å handtere den overgangen fordi du, det er jo berre sånn det er.» (Nora)

Også Sofie vart overraska ved sin retur, då forventningane i forkant ikkje stemte overeins med det ho opplevde.

«Forventa at det skulle vere veldig tungt å begynne igjen og på ein måte komme inn igjen i den undervisningsforma og ... det er jo mykje arbeid, sant, eg forventa at eg kom til å vere litt meir seigare og treigare med å kome i gang med ting, men det gjekk, eg kom godt inn i rutinane igjen, ganske fort. Men trur det hadde mykje å sei med at han [far] då var heime med barnet. At vi slapp å begynne rett i barnehageoppstart, for det hadde vore mykje meir stressande.» (Sofie)

Å vite at far er heime med barnet, bidrog til at overgangen for fleire av mødrene vart handterleg til tross for bekymringar for dei aller fleste.

«Og det var jo også, det kan eg også nemne var veldig, altså som eit plaster på såret at eg skulle begynne på jobb igjen, at eg ikkje skulle vere der med barnet mitt kvar dag, så unna eg jo barnet mitt og mannen min å få meir tid i lag, at dei skulle få kvalitetstid i lag. Så det var jo også med på å, ja, gjere det lettare for meg i den fasen der, startfasen.» (Elise)

I tillegg opplevast det for mor som ein stor ressurs at far kan ta over «stafettpinne» når ho vender tilbake til jobb. På den måten legg dei ansvaret dei har hatt i permisjon over i far sine hender, og kan fokusere meir på seg sjølv. Hege og Kristine skildrar dette godt:

«Nei, det har jo gått greitt, så, det er vel kanskje at sambuar, eg veit, eg har stolt veldig på at han har kontroll på heimebane, og kontroll på det yngste barnet og hens rutinar, og ... ja, så får eg berre tole at ting flyt litt elles i heimen, men så lenge at liksom ungane har det greitt og den eldste har hatt det fint i barnehagen så kan eg liksom vere på jobb og, ja, så er det jo det at ein har klart å samarbeide og få det til å gå rundt.» (Hege)

«Nei, det var det at han [far] skulle vere heime, og at ... eg slapp å eigentleg ... ja, eg kunne berre stå opp og, og tenke litt på meg sjølv, for å sei det sånn, og så gå på jobb i staden for at éin skulle på skulen og to skulle i barnehagen, og få dei i bilen tidleg og, ja, det gjer jo at ting blir mykje lettare.» (Kristine)

Majoriteten av informantane (fem stykk) var i tillegg heime samtidig med mann eller sambuar før retur til arbeid. Jenny og Nora valte å overlappa sine permisjonar med far for å få ekstra tid saman, medan Hege og sambuaren hadde felles ferie før ho begynte på jobb. To av kvinnene hadde menn med offshoretur som førte til friperiodar samtidig som dei var heime

i foreldrepermisjon. Erfaringane var utelukka gode på spørsmål om korleis dei opplevde overlappinga og tida saman.

«[...] det gjorde overgangen trur eg, for barnet mitt mykje enklare, fordi at då hadde hen vore med begge to heime sånn at det blei ikkje den brå overgangen mellom gjerne berre vere mest med mor og så plutselig berre vere med far.» (Jenny)

«Det var fint. Mhm, å ha felles. Det gir ein, det blir ein betre overgang. Det ville vore veldig brutalt å skulle gå rett, gå rett frå barnet då til fulle dagar.» (Astrid)

Forutan kvalitetstid saman som par i ein elles hektisk kvardag gav det far eit innblikk i korleis kvardagen med baby er, som ei slags førebuing på deira permisjon og det som følger med.

«Jo, eg synst da var veldig, eigentleg ideelt. [...] Så det var eigentleg deilig med den ferien for då kunne eg på ein måte, han kunne ta meir ansvar for den yngste og komme meir inn i rutinane og, ja, då blei det veldig 'smooth' når eg skulle begynne på jobb då. Det var ikkje noko, eg måtte ikkje skriva nokon lister (begge ler), han visste liksom kva som skulle gjerast og kva som trongs då, ja. Så det var veldig greitt.» (Hege)

6.2.2 Uhandterleg overgang

Sjølv om dei aller fleste synst det gjekk greitt å begynne på jobb igjen tross alt, opplevast det for nokre av informantane meir utfordrande enn for andre. Førstegongsmødrene visste ikkje nødvendigvis kva dei gjekk til, og nokre av dei skildra det som eit sagn å skulle forlate barnet heime medan dei var på jobb: *«Det er jo litt eit sagn då, sånn, det er det du har gjort på dei siste ... månadane på ein måte [...]» (Nora)*. Sjølv om det var ein tryggleik for dei å vite at barnet fekk vere heime med far, vart det ei treningssak å snu fokuset frå barn til arbeid.

«[...] eg synst det var utfordrande at ... det var jo ein veldig overgang, altså fokuset mitt, eg greidde ikkje ha fokuset mitt 100 % på jobb til å begynne med, fordi at det var så veldig overgang for barnet mitt å plutselig gå frå å ha mamma heime til å ha pappa heime, og hen synst det var veldig vanskeleg, og det var ein del grining og sårne ting.» (Malene)

Det verkar som at det rasjonelle var vanskeleg å legge til side når eigne kjensler og instinkt blei så sterke og overdøyvande. På spørsmål om kva som var mest utfordrande med å byrje på jobb igjen sa Elise følgande.

«Ja, det må no vere mine eigne emosjonar, kanskje (ler). Som gjorde at det var litt vanskeleg, mhm. På, ja, liksom tankar som at hen skulle føle seg avvist, eller ikkje skulle skjønne kvifor eg ikkje var der, eller, sånne type ting. Men samtidig visste eg jo at ... det er jo litt sånn at dei realistiske tankane (ler), kanskje blir litt skyvd vekk då, av sånne eigne emosjonar då, men ja, det er lettare no då. **Ja, det går seg vel litt til? Det gjer jo det.**» (Elise)

Astrid, som hadde heimekontor då ho begynte å arbeide igjen, var ikkje forberedt på kor hardt ho synst det kom til å bli, og kor unaturleg det kjendest. Ho skildrar morsinstinktet som så sterkt, at det å gå glipp av tid med barnet og ikkje vere der som den primære omsorgspersonen på dagtid lenger, var beintøft og skikkeleg utfordrande. Sjølv om ho visste at barnet hadde det fint heime, var det tungt å føle på at ein mista verdifull tid med barnet.

«Eg hadde aldri trudd eg skulle syntest det var så vanskeleg, men eg synst det var kjempevanskeleg. Det var som ein sorg eg aldri har opplevd før, å skulle. Altså det kjentest, eg har ikkje hatt sånn veldig sterke instinkt når det kjem til å bli mor eller i det heile tatt eller noko, men **det** kjentest feil. Altså det berre gjekk i mot alle instinkt å skulle liksom overlate ungen når ungen var så liten.» (Astrid)

For dei med fleire barn vart dagane enda travlare enn dei allereie var, og jobb kom som ein «tilleggsfaktor». Når overgangen i seg sjølv var utfordrande, og ein returnerte til ein arbeidssituasjon ein hadde litt usikre tankar omkring, kunne det opplevast som litt tungt.

«Men så har eg gjerne kjent no i seinare tid på at ... at det har eigentleg vore litt slitsamt då. Og det, er litt vanskeleg å sei om det er på grunn av familiesituasjon eller om det rett og slett er på grunn av ... på grunn av jobbsituasjonen, altså kva, det som går føre seg på jobb. Og så er det jo mindre søvn, sant, fordi eg ammar framleis. Så det kjenner eg på, og så har eg [fleire] ungar, og den eine er mykje vaken og det er den andre også, altså to av dei er vakne på natta, så det er jo mindre søvn og den type ting som òg gjer at ja, det blir litt annleis då, ja.» (Kristine)

6.2.3 Handterleg arbeidsliv

At far var heime med barnet i permisjon bidrog også til at sjølv arbeidslivet vart meir handterleg for nokre av informantane. Jenny og Malene skildrar dette med at dei prøvde å legge frå seg tankane om kva som gjekk føre seg heime, og heller forsøke å vere 100 % til stades på jobb.

«[...] når eg først då var på jobb, så var eg veldig sånn «eg er på jobb og han er heime», og at han hadde ansvar og fekk kjenne på korleis det var, å ha ansvar, og det gjorde og at det synst eg, sånn sett var det litt lettare å begynne fordi at det skiljet mellom, eller at far fekk på ein måte det fulle ansvar då, og at «okei, mor er på jobb, og der er ho» [...] og så vite at det går kjempefint heime og dei koser seg, og hen blir godt kjent med far sin.» (Jenny)

«[...] eg vertfall var veldig sånn, gjorde det sånn at eg ikkje sendte nokon meldingar heim eller lurte på korleis det gjekk og sånne ting, for å på ein måte trene meg på at, ja men dette går, eg høyre når, eg får vite viss det er noko, på ein måte.» (Malene)

For å gjere både familie- og arbeidsliv så handterlege som mogleg, kom viktigheita av å ha ein familievennleg jobb fram blant nokre av informantane. Å kunne styre arbeidskvardagen sin sjølv for å få det til å harmonere med familielivet blei sett på som ein stor årsak til at ein hadde valt den jobben ein har.

«[...] og så er denne jobben fin òg, for den er veldig «familievennleg» i hermeteikn, fordi eg styrer veldig mykje dagane mine sjølv, og eg sett opp mine egne timar og liksom planlegg sjølv, så viss det er ein planleggingsdag, og visst det er ein frukost i barnehagen så får eg sånn med meg, då kan eg jobbe igjen på kveldane eller på ettermiddagane og sånn, så det gjer at jobben er sånn familievennleg då. Og det er sikkert det som gjer og at eg gjerne Ja, at eg kan jobbe i full stilling og, alt, sant.» (Kristine)

Alle informantane hadde fulltidsstillingar på det tidspunktet dei deltok i denne studien. Sjølv om dei skildrar kombinasjonen med full stilling og familie som travelt, opplevast det som overkommeleg for nokre.

«Ja, eg var jo veldig spent på det då, om det fungerer å jobbe 100 % som lærar. Så eg tenkte jo egentleg eg skulle no ha eit år på 100, og heller, eventuelt gå ned til 80 om det blir for mykje. Men så langt har det gått bra. Så eg trur eg vil fortsette i 100.» (Sofie)

Amming er likevel ein faktor som nemnast av fleire, blant anna stresset kring det å trappe ned på nattamming.

«Så eg var veldig, eg var veldig spent på ... ja, totalbelastninga då eigentleg av å jobbe 100 % og så ja, med amming og, travelt, ja, heime og på ettermiddagane, og det har jo gått i eitt, men det har gått veldig fint.» (Hege)

«[...] Og eg synst eigentleg å gå tilbake igjen til 100 % gjekk veldig fint ... men eg trur, eg stressa veldig mykje med den natt, slutte med nattamming når eg skulle tilbake, sjølv om eg fekk den månaden, på ein måte, å utsette det på då kan du sei, så stressa eg framleis veldig mykje med å få slutt på nattamming og for å få det til å fungere greitt då, fordi at eg skulle gå nattevakter.» (Malene)

Hege var ei av dei få informantane som kunne sei ho gleda eg til å byrje på jobb att. Det var ikkje eit alternativ for ho å utsette arbeidsstart. Ho ønskte å vere kontaktlærer og det mest handterlege for arbeidslivet ville vere å starte samtidig som elevane ved skulestart. Dette førte til at ho, ulikt alle dei andre informantane, ikkje tok ut heile fellesperioden. Skulle ho ha tatt heile fellesperioden med permisjon hadde det ført til ein seinare arbeidsstart og potensielt utfordringar kring det.

«[...] viss eg skulle venta og tatt dei fire vekene av fellesen så ... så er det ikkje ideelt å vere kontaktlærer, det er ikkje sikkert eg hadde blitt det for å begynne liksom ut i september med første klasse, det er jo ikkje, det er jo ikkje aktuelt eigentleg.» (Hege)

6.2.4 Uhandterleg arbeidsliv / arbeidsliv før og etter barn

På spørsmål om korleis dei handterte balansen mellom arbeidsliv og familieliv fortalte kvinnene at dei i større grad tok meir aktive val rundt jobb og arbeidstider no enn før barn. Sofie sa ho ikkje ønskte å jobbe like mykje på kveldstid som før: *«[...] merkar jo at nokre gongar kan eg vere litt fokusert på jobb på kvelden, kan altså tenke litt på jobb då, men prøver jo på ein måte å vere til stede heime når eg er heime.» (Sofie)*. Jenny fortalte at før ho fekk barn hadde ho ikkje så mykje ansvar heime, men kunne vere med på alt mogleg når det gjaldt jobb. For ho vart overgangen brå fordi ho tenkte ho kunne jobbe likt som før: *«[...] Eg hadde forventningar om å «gunne» på som før, men og, av kollegaer og sjefar som og kanskje forventa at ja, no må eg tilbake, og, ja, det var liksom rett i jobb då [...] Det er jo eit jækla press og då. Du skal levere, så ... ja. Eg synst det var, eg synst det var litt brå overgang.» (Jenny)*.

Naturleg nok endrar arbeidslivet seg etter ein har fått familie, og ein må jobbe på ein annan måte for å få kvardagslogistikken til å gå opp. For nokre har permisjonen ført til at dei har hatt mykje arbeid å ta att, mens andre opplevde auka arbeidsmengde. Det var ikkje tvil blant informantane om at arbeid er både tid- og energikrevjande ettersom ein bruker store delar av dagen sin på arbeid. Fleire sa at dei kjente på dårleg samvit.

«Det er liksom ... ja, eg, eg kan liksom ikkje komme meg fort nok ut av dørene når klokka er tre, og det og er veldig dumt at liksom, eg får dårleg samvit om eg kjem seint og hentar [ungar], sjølv om dei kanskje er blitt levert klokka ni av han [far], så føler eg at bør vere der seinast kvart over tre. Men eg veit ikkje kvifor det er sånn, det er berre samvittigheita som er sånn.» (Kristine)

«Det går, i kvardagen går det stort sett fint. Det er vel av og til at det ligg litt dårleg samvitt på at eg ... kanskje ikkje orkar så mykje med barnet mitt når eg kjem heim igjen frå ei travel dagvakt for eksempel på ettermiddagen når vi hentar i barnehagen og sånne ting, så skulle eg gjerne hatt litt meir overskot ... til å gjere enda meir. Men det trur eg, eg trur ikkje hen har behov for det eigentleg, eg trur det er meir min samvit det går på, ja.» (Malene)

Sofie fortalte at før ho fekk barn så jobba ho mykje på kveldstid og i helgar, medan at ho no sitt lenger på jobb før ho går heim slik at ho frigjer denne tida til familie og barn. Ho understrekte at det er viktig for ho å vere godt forberedt og ha god oversikt over jobben ho skal gjere. Å finne ein balanse mellom jobb og familie opplevast som utfordrande, for ein ønsker så gjerne å strekke til på alle plan. *«Nei, der kjem kanskje inn det der at du følte litt på samvita at du satt litt, [...] du vil prestere på jobb, men du vil òg prestere heime sant, eller sånn, vere tilgjengeleg heime og, vere liksom, fullt logga på begge plassar då [...]» (Nora).* For Astrid var det vanskeleg i starten å legge bort jobben, men det kom det til eit punkt der ho tenkte at tida si med barnet får ho ikkje tilbake, men det gjer ho med jobb.

«Til å begynne med så dreiv eg å jobba og, altså, sjølv på fødestua skulle eg ha sambuaren til å svare på ein mail for meg, så det er jo heilt drygt. Men det var fordi eg klarte ikkje heilt å legge frå meg jobb før permisjon. Fordi at eg vil, altså eg synst, eg hadde så mykje eg ville gjere, eg hadde så oversikt og ting var så bra. Så eg grua meg og veldig til å gå i permisjon. Eg hadde vanskeleg med å gi slipp på oppgåvene.[...]» (Astrid)

Ting må planleggast meir for at kvardagskabalene skal gå opp med tanke på til dømes levering, henting og middagslaging. Fleire nemnte ettermiddagane som travle og at dei bruker tida på barna og deira behov. Ein skundar seg ut av dørene på jobb for å komme tidleg heim og bruke tid med ungane før det er kveld og leggetid.

«Og då er det gjerne fullt køyr med middagslaging og kanskje litt rydding etter det og, ja, alle er sliten, kanskje foreldre og ungane er sliten etter barnehagen. Så det er jo nokon, eg tenker det er jo nokon utfordringar ved å vere to stykk i 100 % jobb og ha småbarn. Så det, vi har jo gjort oss opp nokon tankar om at kanskje, vi skal prøve å jobbe litt redusert begge to, eller ein av oss skal jobbe litt redusert, eller, for å sjå om kvardagslivet blir meir handterbart med sånn som me vil leve då.» (Elise)

Det er ikkje berre Elise og mannen som har gjort seg tankar om ein kanskje skulle gått ned i stilling for å få ein meir overkommeleg og handterbar kvardag. Men det fungerer ikkje nødvendigvis så godt i praksis å gå ned i stilling, noko Astrid kjenner på.

«Og så er det jo sånn, eg vurderte jo lenge, og nesten framleis å kutte ned til 80 [% stilling]. Men så er det sånn, ja, kven skal gjere dei andre 20 då? Det må eg gjere, i løpet av dei 80, for elles blir det ikkje gjort. Altså, dei kommer aldri til å endre på oppgåvene mine og sørge for at nokon andre tar det, det blir sånn «men du tar det når du kjem tilbake», men då forsvinn jo heile poenget, for poenget er at du skal redusere arbeidsmengda for å kunne jobbe redusert.[...]» (Astrid)

Alle dei andre informantane som hadde tankar om redusert stilling peikte på økonomi som ein avgjerande faktor. Sjølv om redusert stilling kunne hjelpt på for å komme ovanpå med ting heime, er det ei avgjersle som dei ikkje tar så lett på.

*«[...] Men det hadde jo vore greitt å for eksempel ha fri om fredagane, sant, då kunne eg tatt igjen litt husarbeid og andre praktiske ting, å kunne puste litt ut (ler), sånn sett. Men det er jo eit økonomisk spørsmål det òg. **Ja, absolutt.** Det er jo best å vere i 100 %. I forhold til pensjon og sånn seinare òg.» (Sofie)*

6.2.5 Handterleg i form av støtte, fleksibilitet og tilrettelegging

Alle informantane i denne studien kunne fortelje om anten ei fleksibel arbeidstid, eller ein fleksibel arbeidsgivar. Majoriteten kunne dermed styre arbeidsdagen sin i stor grad sjølv. Til tider følte dei at denne «goden» kunne gjere det vanskeleg å avgrense jobb då ein alltid har det tilgjengeleg og kan logge seg på. Likevel uttrykte dei alle at fleksitid var ein god ressurs

og noko som gjorde kvardagen meir handterbar, særleg ved den sårbare overgangen mellom permisjon og arbeid. Dei som var mest låst til faste arbeidstider var Malene som jobbar turnus og Jenny som har fast arbeidstid mellom klokka 8 og 16 ein halvtime frå heimstaden sin. Men sjølv med turnusarbeid opplevde Malene god tilrettelegging ved retur til arbeid. Den første månaden slapp ho nattevakter, og når sambuaren jobbar offshore har ho berre dagvakter. I tillegg startar ho ein time seinare når ho har dagvakt for å kunne levere i barnehagen. Ho fortalte at utan denne tilrettelegginga hadde ho ikkje kunne hatt denne jobben.

«Vi er ganske avhengig av det. Vi får jo barnevakt sånn ein og anna gong, men det er litt mykje å på ein måte, viss eg skal gå dagvakter og seinvakter og så må det jo vere nokon som er hos oss kvar dag på ein måte [...] Så det, der vil eg jo sei at min arbeidsgivar har på ein måte gjort, strekt seg ... strekt seg ein god del for å få det til for min del då, at det skal gå fint.» (Malene)

Dei aller fleste hadde ei fast kjernetid på jobb, og utover dette kunne dei styre tida si sjølv. På den måten kunne dei bruke meir tid med ungene sine på ettermiddagen, fordi dei hadde moglegheit til å hente tidleg ved behov. Mange understrekte kor kort tida blei med barnet i vaken tilstand dersom dei ikkje var heime tidleg nok, og kor meningsfull og verdifull den vetle tida blei. Men i andre enden førte det ofte til arbeid på kveldstid for å komme i hamn: *«Ja, for jobben må jo gjerast. Og me vel på ein måte å prioritere meir tid med ungene på ettermiddagen, så, for me har fleksibilitet der, så har me jo ein jobb på kveldstid som av og til er litt tung å ta fram då.» (Hege).*

For mange av kvinnene var årsaka til ein handterbar overgang mykje på grunn av arbeidsgivars fleksibilitet. Ifølge Nora og Kristine er ein god dialog med leiinga eller sjefen noko begge partar var tent med: *«[...] det er jo ein sånn gjensidig tillit, dei veit liksom at eg kanskje ikkje sluntrar, altså eg gjer jobben min likevel sjølv om, ja, så det er veldig fint. Men det er jo fordi eg har ein veldig bra sjef då.» (Kristine).* Elise skildra sin arbeidsgivar som veldig lydhøyr, og at det var hjelpesamt at hen var kjent med prosessen kring å returnere til arbeid etter permisjon, og dermed kunne legge til rette for blant anna heimekontor. På den måten opplevde ho omtanke og tilpassingsevne frå jobben, som gjorde det heile lettare.

Ikkje alle kunne skildre ei så god tilrettelegging og omtanke frå arbeidsstaden sin. For Astrid, som vart overraska over kor unaturleg og vondt det var å ikkje få vere saman med barnet sitt,

blei det ein «pyton» start, ifølge ho sjølv. Sjølv om arbeidsgivar var forståingsfull og bedde ho ta den tida ho trengte, var ikkje det så enkelt å få til i praksis med ein stilling som hadde stått utan vikar dei siste tre månadane av permisjonen, og arbeid som hadde hopa seg opp: «[...] Så ja, du møter forståing, men det er ikkje tid og stad for det likevel.» (Astrid). Å komme tilbake til eit kaos meiner ho arbeidsgivar kunne ta æra for, til tross for at dei skylda det på mangel av ressursar. I tillegg hadde arbeidsgivar og kollegaer gløymt at ho skulle komme tilbake på jobb på det tidspunktet ho var ferdig i permisjon, og forventa ho ikkje før ein måned seinare.

«[...] Då hadde eg verkeleg ikkje trengt å vore her. Så det og liksom, det blei jo ein dårleg oppleving når du først har så mykje problem med å gi slipp på å vere heime, og så kjem du tilbake, og så er det som om du, liksom, du er heilt overflødig på ein måte, fordi dei ikkje hugsar at du skulle komme tilbake.» (Astrid)

På bakgrunn av dette meinte ho at arbeidsgivarar har eit stort ansvar når det gjeld å ta vare på dei som returnerer til arbeid etter permisjon.

«Eg tenker det er viktig for arbeidsgivar at dei tar på ein måte med ... altså, kor viktig det er å faktisk ta å møte den som kjem frå permisjon tilbake igjen. Sant, altså det er ikkje som at ein berre har komme tilbake frå ein ferie. Ein har faktisk vore heime, altså laga eit barn, født det og vore heime med det liksom, så det er litt omvelting, det hadde vore hyggeleg om ein blei litt ivaretatt og ja, sett.» (Astrid)

6.2.6 Handterleg i form av støtte og fellesskap

Forutan ein støttande arbeidsgivar blei gode kollegaer og deira forståing nemnt som ei god støtte ved retur til arbeid. Å bli møtt med forståing frå dei på arbeidsplassen kunne opplevast som oppløftande og av verdi. Malene skildra dette godt og kva det betydde for ho.

«[...] Så det har vore veldig mykje vakenetter, eller sånn, eg har ikkje vore vaken heile natta, men veldig mykje sånn at eg må stå opp og trøyse, og få hen til å sove igjen. Og det å få litt sånn, eg veit ikkje, berre litt sånn medkjensle frå kollegaer for at «ja, det er greitt at du er litt trøtt i dag», på ein måte, det synst eg òg har vore veldig sånn, veldig godt. At vi er ein veldig god kollegagruppe på jobb då, så får veldig mykje, har veldig mykje, kva skal eg sei, omsorg for kvarandre, og det er veldig fint å komme tilbake til noko sånn.» (Malene)

Fleire av informantane trakk fram at det var godt å ha andre kollegaer som sto i eller hadde stått i same livssituasjon som dei, med ein travel småbarnskvardag. På den måten visste dei

kva kvarandre gjekk i gjennom, og kunne ha litt ekstra forståing for kvarandre. Elise understrekte ikkje berre gode kollegaer, men også det faglege fellesskapet ho er ein del av: «[...] Som ein får mykje av og lærer mykje av, så det gir også mykje.» (Elise). I tillegg trekk blant anna Sofie fram at det å få påverke kven ein jobbar saman med var ein fordel ved tilbakevending til arbeid.

«Ja, no fekk eg jo jobbe med ho som eg jobba veldig godt saman med, som eg jobba tidlegare med. Det er ein veldig stor fordel, for vi planlegg mykje saman, deler opplegg, fungerer veldig godt som eit team då. Og det spelar ei stor rolle då, at du kan jobbe med nokon du fungerer saman med. I tillegg så var klassen veldig grei, greie klasser. Det var ikkje vanskeleg å komme inn å bli kjent med dei då, det òg har jo mykje å sei.» (Sofie)

På heimebane fekk tre av informantane ekstra støtte i form av besteforeldre som kunne stille opp ved behov. Både Jenny og Elise fortalte at mødrene deira hadde vore til stor hjelp når dei valde å utsette barnehagestart på grunn av barnet sin alder. «[...] Vi er jo heldig som har ... foreldre som er pensjonistar og som kan hjelpe oss mykje.» (Jenny). Ikkje alle har denne moglegheita med foreldre i nærleiken eller som er i pensjonsalder. Men Sofie og sambuaren opplevde denne hjelpa som heilt nødvendig for å få kabalen til å gå opp. Deira barn vart fødd på slutten av året, og fekk ikkje barnehageplass før over sommaren, meir enn 1,5 år seinare. Til tross for 80 % dekning, ubetalt permisjon og «lærarferie» var ikkje dette nok.

«Men vi hadde likevel eit problem, fordi at far måtte jo begynne på jobb igjen i midten av mai, og då er det ein månad til eg har lang lærarferie, så då måtte vi jo inn, då måtte jo besteforeldre trå til.» (Sofie)

6.2.7 Amming og arbeidsliv – både handterleg og uhandterleg

Alle som ammar barnet sitt har rett på éin time ammeferi i løpet av arbeidsdagen fram til barnet fyller eitt år (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 12-8.). Bortsett frå éi som ikkje amma, nytta alle kvinnene i denne studien seg av ammeferi. I teorien skal ein kunne ta ammeferi når barnet har behov for det, men dei fleste var einige i at dette ikkje fungerte i praksis. Kristine skildra dette godt, og dei fleste tenkte som ho.

«I praksis er det jo sånn at du skal kunne ta ammeferi når barnet har behov for det. Og så ... men eg trur sånn, men det er i teorien då, men i praksis så legg du det litt opp sånn så du vil sjølv då, vertfall i min jobb er det mogleg, så det er jo fint. Men eg valte

berre å ta ein, at eg slutta klokka to i staden for tre, for hen var jo vaken når eg for, så, ja. Eg gjorde det. Og så var jo hen begynt å ete mykje fast føde og sånt, så ja, eg valte å ta ein time på slutten av dagen.» (Kristine)

Når overgangen frå foreldrepermisjon til arbeid kunne kjennast overveldande, var det fint å vite at ein i det minste hadde éin time kortare arbeidsdag. På den måten vart arbeid meir handterleg fordi dei visste at tida dei var vekke frå barnet sitt vart kortare. Dei aller fleste korta ned dagen med å byrje ein time seinare, eller avslutte ein time før. Nora og Astrid hadde heimekontor i starten, og kunne difor amme etter barnet sitt behov, som til dømes før barnet si kvile. Elise, som hadde ei kjernetid på kontoret men elles stor fleksibilitet, fekk til ei god avtale saman med arbeidsgivar.

«Ja, det var jo ein lang prosess i forvegen kor eg grua meg og far også var, ja, litt sånn engsteleg for korleis det skulle gå for min del då. [...] Det var no, alt dette med amming, hen amma jo framleis, så det var jo mykje samarbeid med arbeidsgivar i forkant då, og korleis vi kunne organisere ammfri og sånn. Eg har ei oppleving av at min arbeidsgivar er veldig, veldig okei, og veldig grei å samarbeide med. Så eg fekk jo tilrettelagd ammfri sjølv om, med lønn, sjølv om det ikkje er lovbestemt det då, med at hen er over 1 år.» (Elise)

Dei første månadane tilbake i jobb hadde Elise ein reiseveg på nesten ein time, men sjølv om ungen var over eitt år fekk ho betalt ammfri på morgonen, betalt reiseveg til jobb, samt ho fekk gå klokka 14. «Så eg fekk jo ganske mykje meir ammfri og tilrettelegging enn eg hadde krav på eigentleg.» (Elise)

Mange av kvinnene opplevde at ammfri i praksis ikkje var like enkelt som i teorien. Mange korta ned arbeidsdagen med ein time på morgon eller ettermiddag då det ikkje var mogleg å få til ammfri når barnet trong det. Sjølv om det for nokre av informantane var tider i løpet av ein arbeidsdag som kunne nyttast til amming, var det fleire som ikkje nytta seg av det, rett og slett fordi det tidspunktet ikkje nødvendigvis passa barnet. Det kunne til dømes vere at barnet allereie kvilte, og skulle helst ha vore amma før. Og sjølv om arbeidsplassen og arbeidsgivar la opp til at far kunne komme med barnet, synst mange dette blei dumt for far og hans dag.

«[...] for viss eg skulle vore på kontoret og han skulle komme med barnet, så hadde jo på ein måte det stykka opp hans dag og, så det er jo ikkje ein, då går liksom berre hans dag ut på å tilpasse og treffe mine tidspunkt. Og sjølv sagt, det er jo til barnet sitt beste, men

det blir jo av og til litt 'kavete' og då, for dei som gjennomfører det slik til punkt og prikke.» (Astrid).

Nokre har moglegheit for heimekontor eller arbeid som kan tas opp att når det passar dei, men for Hege og Malene blei det vanskeleg å få til. *«Du jobbar med folk, og då må dei ha vikar og det kostar mykje og logistikk og. Ja, det er veldig vanskeleg å få til då.» (Hege).* Malene opplevde at det var ein usagt regel om at det ikkje gjekk i hennar jobb.

Når det kjem til lengda på foreldrepermisjonen og amming var det stor semje blant fleire av kvinnene at den opplevast som for kort. Fem av åtte informantar spedde på med ubetalt permisjon. For fleire var amming og barnet sitt vedvarande behov det som sto bak dette valet, samt at dei synst barnet var for ungt til å begynne i barnehage. Jenny syntest det var for tidleg å returnere til arbeid etter morskvota og felleskvota fordi barnet framleis var veldig knytt til ho på grunn av mykje amming. Astrid og Nora, som hadde heimekontor i starten, kjente på at det verka motstridande med anbefalingane nybakte mødrer får.

«[...] eg synst kanskje at det skulle vore ein litt, dei er ganske små når dei er sånn 7-8 månadar før du, når du skal tilbake på jobb [...]» (Nora)

«Eg trur ein allereie, ein veit at ein har det [ammefri], men det ein brukar det til er å forkorte arbeidsdagen heller enn å faktisk amme fordi at ein kan heller amme barnet når ein kjem heim. Ja. Og det er jo synd å sei det, men å gå tilbake i jobb det reduserer amming til tross for at det anbefalast å amme til dei er eitt år, og WHO anbefaler til to. Så trur det er veldig mange som sluttar å amme berre fordi dei må i jobb.» (Astrid)

Sjølv om dei alle såg viktigheita av at far hadde ein felleskvote, synst nokon at det førte til ei slags ufrivillig nedtrapping av amming, fordi dei rett og slett følte dei ikkje fekk amma nok til å oppretthalde mjølkeproduksjonen etter arbeidsstart. *«Så ... eg følte jo kanskje at når han tok over permisjonsbiten så blei det ein sånn sakte men sikkert av, nedtrapping med amming då, mest av alt fordi at eg ikkje var til stede [...]» (Malene).* For Hege vart det eit bevisst val å slutte med nattaming på grunn av ønske om å få sove betre når ho begynte på jobb igjen, og fordi alderen til barnet tilsa at det ikkje var like stort behov for det lenger. Ho tenkte det ville vere slitsamt å amme heile nettene samtidig som ho jobba fulltid. Difor valte ho å forberede seg ved å delta på søvnkurs, samt få barnet over på eige soverom i forkant av jobbretur. Dette med betre nattesøvn var viktig for Malene òg, men først og fremst var det nødvendig fordi ho

skulle begynne å jobbe nattevakt igjen. Ho opplevde likevel at det var stor openheit og tilrettelegging rundt å pumpe i arbeidstida.

«[...] eg stressa veldig mykje med den natt, slutte med nattamming når eg skulle tilbake, sjølv om eg fekk den månaden, på ein måte, å utsette det på då kan du sei, så stressa eg framleis veldig mykje med å få slutt på nattamming og for å få det til å fungere greitt då, fordi at eg skulle gå nattevakter. [...]» (Malene)

6.3 Meiningsfullheit

Å oppleve livet som meningsfullt er assosiert med sterk oppleving av samanheng, og dreier seg om i kva for omfang ein person opplev at livet gir mening, både i kognitiv og emosjonell forstand. Dette til tross for at ein veit ein kjem til å møte på utfordringar eller problem som kjem til å krevje energi, engasjement og tid (Antonovsky, 1987a, s. 156). I dette tilfelle visste kvinnene at kombinasjonen av arbeidsliv og familieliv kunne bli både energi- og tidkrevjande, og at det stillast krav til dei frå fleire hold. Ein person med sterk oppleving av samanheng vil då sjå på det som utfordringar framfor byrder. Under temaet 'meningsfullheit' leggst meininga og tydinga kring familie, barn og jobb fram.

6.3.1 Familie og barn

På spørsmål om kva som betyr noko for kvinnene i kvardagen, sa dei aller fleste utan å nøle at familie betyr mest. Å ha eit godt nettverk av familie og vener rundt seg som ein trivast i lag med er meningsfullt og av verdi. Hege sa det slik:

«Nei, det er jo så klart familien då, ungane, og sambuaren, og dei andre nære ... det jo på ein måte det som betyr mest då, at dei har det bra, og, det er klisjé, men har dei det bra så har eg det bra (begge ler), sånn er me jo skapt, skulle eg til å sei.» (Hege)

Der arbeid kanskje kom i førsterekke før ein fekk familie, blei det no tydeleg at familie og barna settast først: *«[...] eg har absolutt hovudet mest her heime og hjarta mest heime, ja.» (Kristine)*. Malene, som skildra ein travel arbeidskvardag, syntest ho ofte hadde eit behov for å vere litt åleine etter jobb for å hente seg inn, men at barnet sitt behov for å ha ho nær seg kom først. Å vere til stades for barnet betyr mest: *«[...] å ... oppleve ... ja, heile utviklinga til barnet mitt, og sjå liksom korleis hen klarer nye ting og sånne ting, dei der små kvardagsøyeblikka er kanskje dei viktigaste.[...]» (Malene)*. Sofie fortalte også om korleis det å samle familien rundt barnet for at alle skal bli godt kjent blei viktigare etter dei fekk barn.

Ho såg verdien av å sette av meir tid til kvalitetstid, om det var som familie eller som par på kveldstid etter at barnet var lagt. Jenny fortalte at det var fint å bruke meir tid saman som familie, då barnet har blitt ho og mannen sitt «fellesprosjekt» i den forstand at dei før styrte meir med sitt på kvar sin kant.

«Tidsklemma» var eit tema som gjekk igjen, og med få vakne timar saman med barna etter arbeidstid verka det som at dei fleste ønskte å utnytte tida mest mogleg saman med barna. Fleire sa dei skundar seg ut dørene så fort dei kan på jobb slik at dei kan hente ungane i ei rimeleg tid ettersom ettermiddagane går fort, det er mykje som skjer og barna ofte legg seg tidleg. Nokre av kvinnene sa at dei har tatt aktive val for å verne om tida med familien.

«Ja, hehe, når ein er småbarnsforeldre så har ein jo litt sånn, veldig komprimert dei kjerne-, ja aktivitetane som ein sett høgst. Då er det jo tid saman som familie, og ha det hyggeleg i lag, og så er det jo aktivitetar, vi er veldig glad i å vere fysisk aktive. Og så er det, er vi glad i å ete ordentleg mat då. Så då har vi liksom sortert ut, vi skulle gjerne vore meir sosiale med venner og, vi skulle gjerne, ja, vore meir på sånn kulturting som teater og sånn (ler), men vi har liksom funne ut at det er dei tinga som er viktig for oss. Så, ja, det blir jo familietid då og ja, vere, leve ein sunn livsstil som gir oss mest då.» (Elise)

Når det kom til barnet i barnehage, var det stor semje i at barnet ikkje burde vere for lite ved oppstart. Amming har blitt nemnt som noko utfordrande og uhandterleg ved arbeidsstart, men barnet sin alder verka også å vere ein del av årsaka til at fleire av mødrene valde å spe på med ubetalt permisjon. Det var ikkje så mange som grunnjev kvifor det var så viktig og fint at barnet har fått bikka året ved barnehagestart, men Elise understrekte at det var barnet si helse som sto i fokus og som var årsaka til deira utsetting av barnehagestart, men også at ho trur det kunne vere samfunnsøkonomisk på sikt.

«[...] å forlengje den permisjonen til barnet var 1,5 år før dei begynte i barnehage, eg trur kanskje det hadde vore samfunnsøkonomisk, men det blir jo litt sånn (ler), spekulasjonar då, men eg tenker no, det er vertfall difor vi har utsett det, det er for å ruste barnet vårt mest mogleg, at hen skal få best mogleg forutsetningar for hjerneutviklinga og, for vidare i livet at hen skal halde seg så frisk som hen, og robust som hen kan bli. Eg trur sånn fagleg sett at, at 10 månadar gamle babyar i barnehage,

eg trur ikkje at det er gullstandarden sånn for barnet si psykiske helse på lang sikt.»
(Elise)

6.3.2 Jobbens betydning og mening

Alle kvinnene sa at jobben hadde stor betydning for dei. Med ulike yrkesbakgrunnar og arbeid følgde ulike skildringar av kva som ga mening for dei i jobben. Fleire av kvinnene jobba direkte med menneske, anten det var med barn og unge i skulen eller innanfor helsesektoren. Å få kunne jobbe med menneske i alle aldrar, bety noko for dei, bli kjent med dei og følge med på utviklinga, opplevde dei som meningsfullt i jobben. For mange var arbeidsdagen travel og hektisk, men jobben ga dei også noko tilbake, anten i form av energi, gode perspektiv, feedback eller trivsel.

«Eg synst det er veldig kjekt å få på ein måte ein slags feedback med eingong då når du jobbar med folk, det er veldig lett å på ein måte få ein tilbakemelding [...] Eg liker at ting skjer då, eg ser aldri på klokka når eg er på jobb, eg ser på klokka for å vite når det er friminutt, kva tid er timen ferdig, ikkje fordi at eg tenker «årh, no er det tre timar igjen», for det går i eitt frå dei kjem til dei går heim. [...]» (Hege)

Elise var litt bekymra før arbeidsstart då ho trudde jobb ville krevje så mykje av ho, og at det ville resultere i lite lyst og energi til å leike med barnet sitt om ettermiddagen. Men heldigvis gjekk det betre enn ho hadde sett føre seg.

«Den [jobben] ... betyr jo, betyr jo mykje. Den gir jo mykje, merka jo heilt tydeleg at når ein har vore utav arbeidslivet ei stund så, og når ein kjem tilbake så kanskje, eller vertfall eg har hatt litt lett for å gløyme alle dei positive sidene. Med at ein er ein del av eit fellesskap, og ... eg er jo veldig interessert i det faget eg jobbar med då, [...] ja, det er jo eit engasjement, så det gir absolutt mykje, mykje energi sjølv om, sjølv sagt arbeid og jobb krevjar jo energi òg, men, at det er heilt tydeleg at eg får noko igjen for det òg. Og mange gode perspektiv inn i mammarella også, med det faget eg jobbar med.» (Elise)

Sjølv om permisjonslivet var fint og mange skulle ønske dei fekk vere lenger heime med barnet sitt, uttrykte dei at dei hadde eit behov for noko meir. *«Men eg kunne aldri liksom berre vore heime i tide og utide, altså i lange, i det lange løp. Du er jo avhengig av å føle at du får til litt og meistrar ting og, ja, prestere og bidra til samfunnet.»* (Kristine). Malene fortalte at ho er så heldig å ha ein jobb som ho verkeleg brenn for. I tida heime i permisjon

innsåg ho kor viktig jobben var for ho og kor mykje det betyr å ha noko å gå til kvar dag. Sjølv om familien kjem først, var det viktig for ho å understreke at jobben også kjem høgt oppe på lista fordi ho er så glad i den og fordi den er så unik.

«Trur egentleg det å få oppleve at nokon ... får bli ein familie, altså den, eg synst sjølve jobben min ... er, det beste med den, det mest meningsfulle er å få, få liksom ta del i den der, prosessen når nokon skal få eit nytt barn. Og det er, det er heilt sånn fantastisk. Det er veldig mange gongar eg går ut frå jobb, og så sitt eg på bussen heim igjen og tenker «åh, de skulle berre visst dykk andre kva eg har fått sett og opplevd i dag», for det er veldig flott. Og så synst eg òg det er veldig fint å kunne ha ein sånn fagleg spisskompetanse og vere på ein måte så god på noko at ein, at ein ... sjølv om ting kan vere veldig akutt så greier ein på ein måte å fokusere, ha låge skuldrer og gjere den jobben ein skal, og så går det som regel veldig bra då. Så, det òg opplevast som veldig fint.» (Malene)

Dette med å få vere seg sjølv og tre inn i gamle roller viste seg å vere godt for dei fleste. Å få treffe andre vaksne og «snakke om vaksenting», opplevast som meningsfullt og bidrog til ein betre overgang. Å kjenne på at ein ikkje berre er mamma, men også kvinne og arbeidstakar. Sjølv om det kunne vere overveldande å returnere til arbeid gjekk ein trossalt tilbake til gamle, kjente oppgåver: *«[...] Og så er det òg litt sånn, du går jo tilbake til noko som du har gjort før, ... så det er jo òg litt sånn godt å liksom vere litt seg sjølv igjen, og liksom, gå tilbake til det som du ... gjorde før, for du er litt i ei boble når du er i permisjon, sant, og, det å gå tilbake til litt ...å vere, Nora igjen, det er litt godt òg.» (Nora).* Nokre av informantane gleda seg til å starte på jobb igjen og understrekte kvifor det var viktig for dei.

«Ja, me er ulike, og eg hadde det heilt topp heime i permisjon eg, men ... eg treng noko meir, eg treng å få sosial stimuli, eg blir lei av å vere heime og i den babybobla, så ja, eg var veldig klar for å starte opp.» (Hege)

Ei av informantane, Malene, uttrykte at sjølv om ho gleda seg til å begynne på jobb igjen, var det med blanda kjensler på grunn av ulike behov hos ho og barnet sitt.

«Eg gleda meg veldig. Eg gleda meg veldig til å på ein måte komme inn igjen i yrket mitt og få gjere jobben min, men ... men litt sånn delte følelsar, fordi at eg ... mitt behov var å få komme tilbake til jobb men barnet mitt sitt behov følte eg var å ha meg heime. Men så var det jo kanskje sånn, det var jo første barnet, ein har jo ikkje alle dei erfaringane som ein har når ein har fleire ungar, og så såg eg jo etter kvart så eg har

erfart at hen hadde jo veldig godt av å ha sin far heime òg, når hen var 9 månader, 8-9 månadar, då hadde hen veldig godt av å få den overgangen sjølv om hen motsette seg det til å begynne med. Så det var veldig sånn stor utvikling for barnet etterpå òg.»
(Malene)

Sjølv om ein kan ønske seg ein meningsfull jobb, er nok ikkje realiteten at alle gleda seg til jobb kvar dag. For Astrid, som opplevde å bli gløymt i det ho returnerte til arbeid, kjendest det meningslaust å vere tilbake på jobb i den perioden. Når ho i tillegg opplevde at ingen hadde passa på hennar prosjekt medan ho var i permisjon, kjente ho på at det ikkje var verdt å «jobbe seg i hel». På den måten trudde ho arbeidsmoralen sin hadde endra seg litt i ettertid. Etter ho fekk barn såg ho meir på jobb som ein nødvendighet. Likevel understrekte ho at arbeidet med å jobbe for menneske, for å betre deira helse og livssituasjon, var meningsfullt for ho.

«Nei, eg har jo lyst til at jobben skal vere noko meningsfullt og noko som ein, altså eg har ikkje noko, eg treng ikkje å måtte glede meg til kvar dag, for eg er såpass realistisk at eg tenker òg at ein jobb er inntekt, altså det er på ein måte det som gjer at ein har moglegheit til å betale det ein skal. Så eg treng ikkje liksom å gå med sommarfuglar i magen fordi eg skal på jobb liksom, men eg har jo lyst å vere ein stad der ein føler at ein utrettar noko og får nok utfordringar, og ikkje liksom er overausa med stress. At det blir ein god kombinasjon då, ja. Og hyggelege kollegaer hadde vore kjekt.» (Astrid)

6.4 Begripelegheit

Å oppleve stimuli, til dømes hendingar eller situasjonar, som forståeleg, tydeleg, samanhengande eller begripeleg, styrkar eins oppleving av samanheng. Ved ein høg grad av OAS vil stimuli opplevast som forutsigbart, men dersom det kjem overraskande på ein vil ein person med høg OAS likevel klare å sette det i samanheng og skape ei forståing eller forklaring ut av det (Antonovsky, 1987a, s. 156). Under dette temaet ser vi på korleis kvinnene i denne studien forstod og begreip mammarolla og foreldrerolla i forbinding med overgangen til arbeid.

6.4.1 Mor sin permisjon

Kvinnene i studien forstod viktigheita av ein lik permisjonskvote til far, men majoriteten ønskte likevel ei lenger permisjon for mor, fordi dei kjente på behovet for meir tid heime. Nokon løyste det med å ta 80 % uttak av lønn som gir ti veker meir permisjon totalt. Desse vekene fordelast med fire til mor, fire til far, og to til felleskvota. Men ikkje alle følte dette var ei løysing som passa seg og sitt behov: «[...] viss du tar 80 % sant, ja, du får litt mindre å rutte med kvar månad, men du får mykje lenger permisjon. Men så var det litt sånn, men pass litt – det er eg som har behov for meir [...]» (Jenny). Å kjenne på behovet for meir permisjon botna i at fleire følte at mykje av tida etter fødsel gjekk til å komme seg fysisk (og psykisk) etter fødselen, og dei sa det kunne vore fint å føle på litt meir overskot før dei var tilbake i jobb. Astrid skildra ein kropp som var «herja» etter fødsel, og at det gjekk to månadar før ho kunne sitte utan å ha vondt. Ho understrekte at dette opplevast ulikt for kvinner, som at nokon kan vere oppe å springe etter få døgn, «men det er jo heller unntaket» (Astrid).

«[...] Og det er jo noko med at du jo ... du bruker jo, eller, ein stor del av starten av permisjonen din eigentleg på å berre komme deg etter fødsel. Og nokon kan bruke, kan vere i tipp topp form etter ei veke, mens andre kan bruke fleire månadar, sant. Så når du først er komme deg opp, opp igjen, så ja, no, to månadar igjen så skal eg på jobb på ein måte, at, at det er litt sånn, ja, du går gravid i 9 månadar men får ikkje vere heime i 9 månadar, at du er litt sånn ... du kan kanskje føle deg som ein sånn produksjonsmaskin på ein måte (ler), rett og slett at du, når du har fått på plass rutinane og sånt då skal du... då er du ferdig, då skal du tilbake igjen i jobb.» (Nora)

To av informantane fortalte at dersom heile permisjonskvota hadde vore valfri hadde dei nok enda med å tatt heile kvota sjølv, og ikkje delt med far. Dette fordi dei ønskte seg meir tid heime fram til barnet fylte året. Astrid, som fortalte at ho helst ville hatt alt sjølv, var likevel glad for at ordninga ikkje er slik.

«[...] Så eg synst at det skulle vore lenger til mor, og sjølvst skulle det vore noko til far, og gjerne så mykje som det er, men ikkje sånn som det var. Fordi at då hadde det blitt til at eg hadde tatt alt som var hans, og eg sa til han og, viss det hadde vore eit val så hadde eg tatt ditt òg. Og eg har ikkje lyst å vere den, hadde ikkje lyst å vere den som tok nokon av hans rettigheitar. No var jo ikkje det eit val, men hadde det vore eit val hadde eg kanskje vore ein av dei som hadde overkøyr, og det har eg ikkje lyst å vere. Og det trur eg eigentleg ikkje nokon andre har lyst å vere heller, det er jo berre det at det strider sånn i mot morsinstinkt. [...]» (Astrid)

6.4.2 Foreldrepermisjonsordninga og begge foreldre heime

Informantane i studien gav uttrykk for at dei forstod og begreip kvifor foreldrepermisjonsordninga er som den er, men at «malen» ordninga tar utgangspunkt i ikkje nødvendigvis passar alle sine kvardagsliv. Difor ønskte fleire ein større valfridom i fordeling av vekene. Å ha nokre veker saman som foreldre verka å vere utelukka positivt for dei av kvinnene som hadde det, anten det var på grunn av ferie, turnusrotasjon eller overlapping av permisjon. Dette gjorde overgangen mjukare, både for foreldre kor far kunne lære og gjennomgå rutinar, mor vart tryggare i det ho begynte på jobb, og «sjokket» kanskje ikkje vart så stort for barnet som ikkje lenger skulle få sin primæromsorg frå mamma. Likevel nemnte nokre av kvinnene at dei framleis tok hovudansvaret: «*Spesielt den månaden vi hadde i lag begge to, så merka eg jo at det blei veldig eg som framleis hadde mammapermisjon (ler), sjølv om det var eigentleg han som hadde starta på pappapermisjon og eg var ulønna*» (Jenny).

I grunn alle informantane uttrykte ei form for misnøye over foreldrepermisjonsordninga i Noreg. Eit par av kvinnene meinte til dømes at måten permisjonsordninga er organisert på påverkar kor mange barn vi vel å få.

«Eg skulle jo absolutt ønske at permisjonen i utgangspunktet var lenger, at vi kunne fått i vertfall eitt år. Men sånn er det jo ikkje (ler). [...] Og at vi får 100 % betalt, at ikkje vi må gå ned i 80 % viss vi tar lenger, viss vi tar 40 veker eller eg hugsar ikkje kor mange veker det er, men ja, det er ein forskjell der med dei vekene. [...] Eg synst likevel ein kunne fått 100 % utbetalt. Legge meir til rette for at folk faktisk skal få barn (ler).» (Sofie)

«Erna Solberg i den der nyttårstalen om at vi trenger fleire ungar og sånt, då husker eg, då diskuterte vi på barseltreff liksom at «ja, det er lett å sei, men då må ein jo på ein måte gjer noko sånn at det fristar òg, å få fleire ungar», og der tenker eg at foreldrepermisjon er ein viktig plass å byrje då.» (Jenny)

Til tross for desse tankane om permisjonen, var seks av åtte inneforstått med at det er ei bra ordning i Noreg og at dei eigentleg var heldige.

«Me er sjukt heldige her i Noreg, me har ei av dei beste [permisjonsordningane] så me skal ikkje klage for masse, fordi plutselig blir det mindre. Og ... søster mi bur i

[anna skandinavisk land] og der er det mindre enn oss, og det er veldig forskjell på offentlig og privat. [...]» (Hege)

6.4.3 Foreldrerolla, økonomi og likestilling

Fem av åtte informantar tok ubetalt permisjon. Både amming, utsetting av barnehagestart og ønske om meir tid heime var forklaring på dette. Økonomi spelte også ei rolle i denne avgjerla. Ei av informantane var glad for at ho slapp å ta ubetalt permisjon på grunn av den økonomiske risikoen det inneberer, medan Jenny og Elise uttrykte ei takksemnd for moglegheita.

«Men eg er heldig, eg er i ein økonomisk situasjon som gjer at eg kan det [ta ubetalt permisjon].» (Jenny)

«[...] Vi er nøgd med det valet vi tok om at eg tok ulønna. Og mannen min har jo også tatt litt ulønna han også for å strekke det då. Så, ja. Eg satt ikkje igjen med noko kjensle av at ei halv årslønn var bortkasta (ler) eller noko sånt, det kosta jo heilt klart pengar, men det var, det var ein heilt grei, det er ikkje noko sånn at vi dårleg kjensle av at vi har tapt pengar for å vere heime eller slikt då, det er heller mykje større verdi av det vi sitt igjen med enn det vi har ofra økonomisk då kan du sei.» (Elise)

Det verkar som at økonomi og lengde på permisjon var nøye gjennomtenkt av familiane på førehand. Sjølv om ein ønskte å bruke meir tid med barnet var det ikkje ein sjølvfølge for alle å ta ubetalt permisjon. For dei fleste blir det dyrt om ein tar fleire månadar ubetalt permisjon per barn, og Nora poengterte det med tidspunktet vi ofte vel å få barn på: *«Og du får gjerne ungar når, i det tidspunktet når du skal etablere deg skikkeleg og ... og med alt sånn som samfunnet utviklar seg no med at alt blir mykje dyrare, og lån og alt sånt, så har du kanskje ikkje moglegheita til å ta mykje ulønna, rett og slett.» (Nora)*. Fleire nemnte tap av rettigheitar som pensjon og sjukepengar, og at det er dumt at dette som regel fell på mor og dermed blir ein konsekvens ho må leve med.

«Og så synst eg at det er veldig dumt at det er mødrene som tar ulønna, og så trur eg mange mødrer ikkje tenker på at dei taper pensjon, for det er så langt framme i tid. Men det er litt sånn, så sjukt urettferdig at det er damer som taper pensjon. [...] Ein må tenke seg litt om, og, ta vare på seg sjølv skulle eg til å sei, for likestilling, for det er jo, det er jo sjukt at det er damene som taper på dette, og det er damene som tener

mindre og det er derfor dei tar ulønna fordi det tener familien [på], men då må kanskje far betale litt til ho mora som går heime då.» (Hege)

Likestilt permisjon er ikkje berre viktig når det kjem til kvinner sin personlege økonomi og pensjonssparing. Det er viktig for mor på arbeidsmarknaden, men også for far på heimebane.

«Men synst tvert i mot at det er faktisk viktig at det er ein lovbestemt del til far også, og kvifor skal den vere mindre enn den lovbestemte til mor? Eg tenker heller det at det skulle vore ein mykje større pott (ler), at det skulle vore lenger permisjon, så, viss eg skulle gått inn å protestert så ville eg heller hatt fleire veker [totalt] enn at mor skal ha fleire veker enn far. For det er jo ... ja, eg tenker at det skal no vere heilt legitimt at, ein sjølvfølge at fedrar også skal vere heime med barnet sitt. Både for ungen sin del, men også for jobbmarknaden. Det skal ikkje vere mykje meir, mindre lukrativt å tilsette ei dame enn ein mann, tenker eg.» (Elise)

7. Diskusjon

I arbeid med denne studien var hensikta å innhente kunnskap om korleis mødrer erfarer overgangen frå foreldrepermisjon til arbeid. Derunder kva som fasiliterer ein god overgang ved tilbakevending til arbeid. Med dette som utgangspunkt vil eg vidare drøfte studien sine funn. Eg vil starte med å gi ei oppsummering av sentrale funn før desse vil bli diskutert i lys av tidlegare forskning samt den salutogene helsetilnærminga og dei tre komponentane i oppleving av samanheng; handterlegheit, meiningsfullheit og begripelegheit. Avslutningsvis reflekterer eg rundt studien sine avgrensingar og kjem med forslag til vidare forskning på feltet.

7.1 Sentrale funn

Gjennom bruken av oppleving av samanheng som teori peiker studien på sentrale funn som kan knytast til komponentane innanfor OAS. I all hovudsak viser funna at ein overgang frå permisjon til arbeid opplevast som handterleg, men også til ei viss grad uhandterleg, og då som eit resultat av samspel mellom ulike faktorar i arbeidslivet og familielivet. Fleire av kvinnene erfarte overgangen som tøff i starten, derav uhandterleg, men vidare i intervjuet fortalte kvinnene at overgangen likevel etter kvart kjentest overkommeleg. For mange av informantane var far sitt tilvære heime med barnet ei trøyst og ein av faktorane som bidrog til at overgangen kjentest handterleg for mor. Tilrettelegging frå arbeidsgivar var ein viktig faktor for handterleg overgang, medan fleksible arbeidstider blei omtalt som noko positivt. Også støttande fellesskap i form av kollegaer samt besteforeldre på heimebane var faktorar kvinnene nemnte. Forutan at alle kvinnene såg på familie som det mest meiningsfulle i livet, kjem viktigheita og betydinga av meiningsfullt arbeid opp som ein betydeleg faktor for å styrke eins oppleving av meaning. Begripelegheit viste seg ved at til tross for eit ønske om meir permisjon hos majoriteten av kvinnene, uttrykte dei stor grad av forståing for at foreldrepermisjonsordninga og far sin del av denne er som den er, og dei hadde ei bevisstheit om at ordninga er god samanlikna med andre land.

Vidare vil eg drøfte dei viktigaste funna i relasjon til tidlegare forskning, samt drøfte moglege forklaringar i medhald til den salutogene teorien og oppleving av samanheng. Med utgangspunkt i korleis resultata blei framstilt vil eg dele diskusjonskapittelet inn i følgande delar med undertema: bidrag til ein handterleg overgang, bidrag til ein meiningsfull overgang og bidrag til ein begripeleg overgang.

7.2 Bidrag til ein handterleg overgang

7.2.1 Tilrettelegging frå arbeidsgivar og fleksibel arbeidstid

Menneske i arbeid vil alltid kunne oppleve stressfaktorar på arbeidsplassen, men Antonovsky (1987a, s. 153-154) argumenterte for å flytte fokuset vekk frå det negative og patogene, og over til ei meir salutogen tilnærming. Dette ved å fokusere på ressursane og det positive ved ein arbeidsplass. Vidare vil det difor i denne forskingssamanheng vere meir hensiktsmessig å fokusere på det som bidrar til ein handterleg overgang framfor det uhandterlege kvinnene opplever ved retur til arbeid. Antonovsky (2012, s. 29-31) meinte at ved å stille spørsmål som «Kva er det som predikerer eit *godt* utfall?» rettar ein fokuset vekk frå risikofaktorane og mot dei helsebringande faktorane som fremjar bevegelse mot helseenda på kontinuumet.

Ein av faktorane som bidrog til ein handterleg overgang mellom permisjon og arbeidsliv var arbeidsmiljøet og arbeidsgivars åtferd. Jamføre andre nylege forskingsstudiar viser funna i min studie at positiv åtferd og haldningar hos arbeidsgivarar og leiarar bidrar til betre trivsel og velferd hos kvinner som returnerer til arbeid etter foreldrepermisjon (Carluccio et al., 2020). Ifølge Costantini et al. (2020) kunne prestasjon og yting blant kvinner assosierast med inkludering og støtte frå leiarar. Det å i stor grad kunne styre arbeidskvardagen sin sjølv bidrar til arbeidsengasjement og forplikting, noko som også støttast av egne funn. Dei aller fleste av informantane mine opplevde fleksibel arbeidstid som ein «gode» og som gjorde jobb foreinleg med familieliv. Samtidig kunne det for fleire bidra til utfordringar rundt å avgrense arbeidstida. Å alltid ha moglegheit til å utsette arbeid til eit meir «passande» tidspunkt er ikkje nødvendigvis noko som passar alle. For nokre er det å ha moglegheit til å sitte med arbeid på kveldstid noko som resulterer i meir tid med barna på ettermiddagen. For andre er det å vere på arbeidsstaden fram til kl. 16 noko som gir dei ro og «fri» på kveldstid, sjølv om det moglegvis går utover timane med vakne barn. I andre enden kan det tenkast at det frigjer kvalitetstid saman med partner, og bidrar til eit betre samliv i ein elles hektisk kvardag. Moglegheita til å styre arbeidstida sjølv kan difor tenkast at styrkar eins oppleving av handterlegheit ved at kvinnene nyttar seg av dei ressursane dei har til rådighet for å takle til dømes arbeidskrav (Antonovsky, 2012, s. 40).

7.2.2 Fellesskap og støttande arbeidsmiljø

Godt fellesskap og gode kollegaer i eit støttande arbeidsmiljø viste seg å vere ei oppmuntring for kvinnene ved retur til arbeidslivet. Fleire av informantane fortalte om korleis kollegaer si forståing og omtanke bidrog til ein meir handterleg overgang. Å få medkjensle frå andre som

har vore eller er i same situasjon er verdifullt i ein elles overveldande situasjon. Dette samsvarar med Costantini et al. (2022) som fant at støtte i form av blant anna likesinna kollegaer og arbeidsleiarar var ein kritisk faktor for å få til ein fungerande overgang til arbeid. Også i samsvar med forskning frå Grice et al. (2007) er tilgang på støtte frå kollegaer og medarbeidarar noko som lettar på byrdene som kvinner kan oppleve ved manøvrering av roller og plikter knytt til arbeid og familie. Vidare fant dei amerikanske forskarane at lågt nivå av støtte på til dømes arbeidsplassen kunne påverke pliktene og åtferda ein har i ei anna rolle. Det vil sei at dersom ein står i ei belastande konflikt på arbeidsplassen kan dette påverke eins yting i rolla som mor (Grice et al., 2007). Som menneske vil ein alltid ha ulike roller i livet, og eit anna sett med amerikanske forskarar (Carlson et al., 2009) fant at sjølv om dette kan bidra til utfordringar og til tider belastning, er det å delta i fleire roller også assosiert med positive utfall og eit berikande liv. For dei fleste av kvinnene i denne studien var det eit ønske og behov om å prestere like godt på arbeidsplassen som på heimebane etter retur til arbeid. Forskinga frå Grice et al. (2007) tyder dermed på at det er ein balanse som krevjar sosial støtte på begge plan ettersom det er ein samanheng mellom arbeidsbelastning og prestasjon på heimebane. Nokre av informantane var heldige å ha støtte i form av besteforeldre som kunne stille opp ved behov for hjelp og avlastning. Men for dei av kvinnene som ikkje har slike ressursar for hand vert den sosiale støtta frå arbeid desto viktigare. På bakgrunn av dette bør ein ivareta miljø med støttande kollegaer og arbeidsgivarar for at kvinner skal oppleve ein så handterleg overgang frå permisjon til arbeid som mogleg, då desse ressursane fremjar kvinner si yting i rolla både som mor og arbeidstakar.

7.2.3 Mor på jobb, far heime

Det var nokså stor variasjon i den totale permisjonslengda blant mødrene, alt frå 27 veker pluss ferie, til 31 veker pluss fem månadar ubetalt permisjon. Likevel var dei samde i éin ting; ein bidragsytar til ein meir handterleg overgang var at far skulle ta over permisjon og vere heime medan mor returnerte til arbeid. Sjølv om dei fleste syntest overgangen og det å vere borte frå barnet var utfordrande i starten, var det for dei aller fleste ei trøyst at barnet i det minste fekk vere heime med far. I likskap med Rivedal et al. (2022) er vissheita om at far er heime ein faktor som reduserer kroppslige stressopplevingar. Costantini et al. (2022) skildra det som eit emosjonelt dilemma, ettersom ein blir separert med barnet sitt, men likevel er medviten til at barnet er i trygge og gode hender. I likskap med same studie fortalte kvinnene i min studie at dette førte til at når dei var på jobb, forsøkte og ønskte dei å vere til stades 100

%, og fokusere og engasjere seg i arbeidsoppgåvene sine (Costantini et al., 2022). Far sin tilvære og permisjon kan opplevast som ein ressurs kvinnene har tilgang på, og som bidrar til å lette på vanskelege situasjonar (Eriksson & Contu, 2022, s. 80). Ressursane kvinnene har til rådighet kan vere noko dei sjølv har kontroll over, eller som styrast av andre, til dømes barnefar (Antonovsky, 2012, s. 40). Med dagens likestilling, tilvære av begge foreldre og den aukande kvoten til far (NAV, 2022) kan det tenkast at far har etablert eit nært og trygt forhold til barnet frå start. Det er mogleg at eit trygt forhold mellom far og barn ikkje berre opplevast som ein ressurs for mor, men sjåast på som ei tillitserklæring til far om at mor er trygg på at far kan overta hovudansvaret heime. Tillit er ein dimensjon som, i tillegg til fleksibilitet, er forbunden med den handterlege komponenten (Lindström & Eriksson, 2015c, s. 32). Ein faktor som kan bidra til låg grad av handterlegheit, eller uhandterlegheit, er dersom mødrene hadde kjent på det som eit stort offer å ikkje vere heime lenger, eller at dei opplevde det som urettferdig. Antonovsky (2012, s. 40) meinte at å vere i stand til å takle og handtere utfordringar eller urettferdigheiter, styrker den handterlege komponenten og dermed eins OAS. I denne studien opplevde mødrene det som rettferdig og unna fedrane å ha denne tida saman med barnet aleine.

7.2.4 Felles permisjon, men mor sitt ansvar

Fleire av kvinnene hadde noko av permisjonen saman med far, og dette bidrog til ei smidigare overgang for både mor, far og barn. Sjølv om ei felles permisjonstid bidrar til at far enkelt lærer barnet sine rutinar og behov, la ikkje nokre av kvinnene skjul på at det fort blei dei som tok hovudansvar for barnet – sjølv om det i grunnen var far sin permisjon. At hovudansvaret for barn og heim fell på mor, samsvarar med ein rapport om barnefamilars kvardagsliv i Noreg (Egeland et al., 2021). Dette til tross for at ein dobbeltforsørgande og likestilt familiemodell er ambisjonen og norma i dagens samfunn (Rønsen & Kitterød, 2015), og at den norske familiepolitikken blir sett på som moderne og sjenerøs i ein internasjonal samanheng (Dommermuth et al., 2019). Rapporten til Egeland et al. (2021) viste til jamn fordeling blant fedrar og mødrer på oppgåver som transport, oppfølging av fritidsaktivitetar, handling og planlegging av måltid. Likevel såg ein at mødrer brukte betydeleg meir tid på aktivt samvær med barna, matlaging og innandørs husarbeid enn fedrane (Egeland et al., 2021). Med ein kvardagslogistikk som inneheld levering, arbeid, henting, handling, matlaging, aktivitetar og familietid seier det seg sjølv at to fulltidsarbeidande foreldre kan kjenne seg utilstrekkeleg til ein viss grad. For fleire av kvinnene i inneverande studie førte dette til ein slags kjensle av mangel på personlege interne ressursar i ein travel

småbarnskvardag. Sjølv om dei fleste av kvinnene ønskte å prestere like godt som mor og arbeidstakar, vart det for fleire utfordrande å vere 100 % til stades på jobb i byrjinga, og dei kunne ha ei kjensle av dårleg samvit. Når dette kom i tillegg til ein fersk overgang frå permisjon til arbeid kjentest det for mange av kvinnene som uhandterleg og utfordrande.

7.2.5 Dårleg samvit

Dårleg samvit var eit stort tema blant mine informantar, og dette er samanfallande med funn frå anna forskning (Alstveit et al., 2011; Kaufman & Grönlund, 2021). Kvinnene opplevde dårleg samvit ovanfor barna når ein returnerte til fulltidsarbeid etter å ha vore heime i permisjon. Men også ovanfor arbeid anten ved at ein hadde aukande arbeidsmengder å ta opp att, eller at ein ikkje klarte å ha like stort fokus på arbeid som før. I likskap med funna til Alstveit et al. (2011) prioriterte kvinnene i min studie barna og familien framfor jobben. For nokre av kvinnene kom kanskje jobb på førsteplass tidlegare, medan det no ikkje lenger står høgst oppe på prioriteringslista. Å vere heime med små barn i permisjon kunne kanskje opplevast som ein fulltidsjobb i seg sjølv, og når ein startar på jobb igjen blir arbeid ein «tilleggsfaktor» for mange. Ettermiddagen kan skildrast som familien sitt samlingspunkt, kor fritidsaktivitetar og meiningsfullt samvær står i fokus (Egeland et al., 2021). På grunn av dette og i likskap med Alstveit et al. (2011) returnerer kvinnene til arbeid på ein annleis måte, og organiserer arbeidskvardagen forskjellig frå før dei fekk barn for å handtere balansen mellom arbeidsliv og familieliv.

Som følge av at fleire kjente på utfordringar kring å arbeide annleis etter dei fekk barn, hadde fleire av kvinnene i studien min vore innom tanken på å redusere stillinga si. Dette for å få ein meir handterleg kvardag med meir tid saman med barna og familien, men også tid til å komme ovanpå med oppgåver som til dømes husarbeid. I tillegg til dårleg samvit ovanfor barna, nemnast dårleg samvit ovanfor arbeidsplassen. Som éi av kvinnene nemnte blir ikkje arbeidsmengda nødvendigvis mindre sjølv om ein reduserer stillinga med til dømes 20 %. «Kven skal gjere dei andre 20 % då?». Den same haldninga kunne sjåast blant nokre av dei svenske kvinnene i studien til Kaufman og Grönlund (2021). Der såg fleire kvinner på deltidsarbeid som ei felle ettersom reduksjon av arbeidstimar på papiret ikkje nødvendigvis betydde mindre arbeid i praksis. Dermed vart ikkje konfliktane mellom arbeidsliv og familieliv redusert som følge av deltidsarbeid (Kaufman & Grönlund, 2021). Kanskje kan det henge saman med den nemnte samvita til fleire kvinner, at mange har eit stort hjarte både for

jobben og familien sin. Likevel verkar det som at økonomi er ein avgjerande faktor for dei fleste og som resulterer i at dei behaldar ei fulltidsstilling, i alle fall enn så lenge.

7.2.6 Handtering av foreldrepermisjon

I likskap med funna frå Foreldrepengeundersøkinga (Bakken, 2022), tok alle kvinnene i denne studien omtrent 2/3 av foreldrepengeperioden, som vil sei heile morskvota og felleskvota. Berre éi av informantane tok ut 12 veker permisjon av felleskvota medan far hadde fire veker. Sjølv om lovverket har bestemt at fellesperioden kan delast mellom foreldre etter eige ønske, har dei fleste kvinnene tatt heile fellespermisjonen. I ei masteroppgåve (Håvik, 2012) som undersøkte forståinga av fedrekvota samt fedrar sin praksis i permisjonstida, fortalte nokre av fedrane at årsaka til at mødrene var heime var på grunn av amming og biologiske forskjellar, samt at fedrane såg at mor hadde behov for å komme seg etter svangerskap og fødsel. At det for mødrer og fedrar opplevast som mor sin permisjon handlar nok i stor grad også om at dersom mor ammar står dette i fokus og opptar mykje tid i permisjonstida. Ettersom anbefalingane frå WHO og Helsedirektoratet er at barn blir fullamma fram til dei er seks månadar gamle, og gjerne vidare til dei er to år, ønskte fleire av kvinnene i denne studien å følge desse anbefalingane i den grad det var mogleg (World Health Organization, u.å.). Ifølge studien til Kaufman og Grönlund (2021) såg til ein viss grad også britiske og svenske foreldre på foreldrepermisjonen som mor si tilhøyrsløse, men at det var ulik betydning i desse to kontekstane. I Storbritannia betydde det for eksempel at det ofte var lite diskusjon blant foreldre kring fordelinga av permisjonen, då ordninga der ikkje er like fleksibel og likestilt som i Sverige (og Noreg).

Sjølv om det ifølge resultatane i denne studien kan verke som at amming er ein av hovudårsakane for å forlenge foreldrepengeperioden utover morskvota og felleskvota, viser Foreldrepengeundersøkinga (Bakken, 2022) at å ha barnet heime lenger før barnehagestart er den største årsaka. Dernest kjem amming som årsak. Kvinnene i min studie fekk ikkje noko konkret spørsmål om kvifor dei eventuelt tok ubetalt permisjon. Heller var ikkje spørsmål om amming noko som blei stilt frå mi side, men noko alle, bortsett frå éi som ikkje amma, kom inn på av eige initiativ. Difor kan ein anta at amming var ein stor faktor til at heile fem av åtte informantar valte å ta ubetalt permisjon i forlenging av foreldrepengeperioden.

7.2.7 Bruken av ubetalt permisjon

Den nyaste Foreldrepengeundersøkinga (Bakken, 2022) anslo at talet på ubetalt permisjon hadde auka frå ca. éin av fem i 2008 til éin av to i 2021. Dei fem i dette utvalet som tok ubetalt permisjon var alle i trettiåra, medan dei resterande tre var i slutten av tjuåra. Ei av dei sistnemnte meinte økonomi og lengda på permisjon heng saman med alderen og tida kvinner vel å etablere seg i. Ho og dei to andre som ikkje tok ubetalt permisjon var under gjennomsnittsalderen på førstegongsfødande kvinner som i 2021 var 30,1 år (Andersen, 2022). I tillegg hadde to av dei fleire barn. Dette er kvinner i ein etableringsfase kor det kan tenkast at dei har ei fersk karriere, nyleg har kjøpt (større) bustad, og kor økonomien ikkje er like stabil som for dei som vel å få barn til dømes fem til ti år seinare. Det er ikkje utenkeleg at jo eldre ein er, jo lenger arbeidserfaring har ein, og dermed ein betre eller meir stabil økonomi som legg til rette for å kunne ta seg råd til ein gode som ubetalt permisjon faktisk opplevast som. I samsvar med Bakken (2022) er likevel talet på dei som tar ubetalt permisjon heilt lik (49 %) for kvinner i alderen 25-29 år, 30-34 år og 35-39 år. Det er difor mogleg at det er heilt tilfeldig at det var dei eldste mødrene i denne studien som valte å ta ubetalt permisjon. Desse mødrene uttrykte ei takksemd over moglegheita til å ta ubetalt permisjon, ettersom dei var i ein økonomisk situasjon som tillet det. Å kunne ta seg råd til å vere heime i forlenga permisjon betyr at det var moglegheit til å spare ein del pengar i løpet av tida før og under svangerskap, eller at ein har ein partner med tilstrekkeleg inntekt til å dekke for alle utgifter i eit samfunn som tross alt er lagt opp for dobbeltforsørgande familiar (Rønsen & Kitterød, 2015). Likevel er det i typiske kvinneyrke og -næringar at det er vanlegast å ta mest ubetalt permisjon blant mødrer (Bakken, 2022). Sjølv om informantane i min studie hadde både typiske kvinneyrke og ikkje, hadde alle høgare utdanning med minst ei bachelorgrad.

7.3 Bidrag til ein meiningsfull overgang

7.3.1 Barn og familieliv

Medan Kitterød og Rønsen (2015) kunne stadfeste at kvinner returnerte raskare til arbeid på slutten av 2000-talet enn i tiåret før, viser nyare tal (Bakken, 2022) samt egne funn at dagens mødrer er lenger heime i permisjon og utset arbeidsstart. Tala Kitterød og Rønsen (2015) opererer med er data frå 1996-2010 kor ordninga var heilt annleis enn i dag. På den tida auka permisjonen, men berre far sine veker. Den nye ordninga frå 2018 har også gitt far fleire veker, men dette er tatt frå mor si kvote. Ettersom talet på ubetalt permisjon aukar og fleire utset arbeidsstart, kan det verke som det er eit stigande fokus og medvit kring å bruke tida heime med barna. Vi veit at kvinner får langt færre barn enn før, og kanskje er det slik at

kvinner no vel å prioritere den dyrebare tida saman med dei få barna dei har ettersom det er snakk om relativt få år sett ut i frå kor mange år vi kjem til å vere ein del av arbeidslivet. Det meiningsfulle kring familielivet kan assosierast med sterk oppleving av samanheng. For mødrene i denne studien opplevast barn og familie som meiningsfullt både kjenslemessig og kognitivt. Sjølv om familielivet kan by på tunge periodar eller belastningar, er det for alle kvinnene eit liv dei ser på som verdt å bruke tid og krefter på (Antonovsky, 2012, s. 41).

7.3.2 Meiningsfullt arbeidsliv

Alle dei tre dimensjonane som utgjer OAS samspekar med kvarandre, men ifølge Lindström og Eriksson (2015a, s. 28-29) ligger sjølve motivasjonsfaktoren i det meiningsfulle. Det er ikkje sjølve innhaldet i det som gir livet mening som betyr noko, men heller at menneske *har* ei sterk oppleving av mening i sitt liv. På denne måten er ein tilbøyeleg til å finne sine ressursar og skape struktur, og dette styrkar dei to andre komponentane (Lindström & Eriksson, 2015a, s. 29). På lik linje med Alstveit et. al (2011) kjente dei fleste på ei utfordring kring å handtere familielivet og tilleggsfaktoren med jobb etter retur til arbeid. Men ulikt Alstveit et al. (2011) var det ikkje nemneverdige utsegn kring nedsett sjølvkjensle rundt det å vere ei arbeidande mor. Tvert i mot var det blant mine informantar ei semje i at å vere til nytte og ha eit føremål utanfor heimen var godt, sjølv om arbeid ikkje alltid kjentest fantastisk ut. I samsvar med Idan et al. (2022, s. 93) kan det å delta i arbeid i eit inkluderande fellesskap og ha meiningsfulle og støttande kollegarelasjonar reknast som ein viktig ressurs for å handtere utfordringar, og dermed styrkar eins oppleving av samanheng. I studien til Wallace og Saurel-Cubizolles (2013) fant dei at den største prediktoren for å returnere til arbeid etter permisjon var at kvinner oppfatta arbeidet sitt som givande og meiningsfullt. Sjølv om arbeid i tillegg kan vere krevjande og by på både problem og utfordringar, fortalte kvinnene at dei ikkje ville vore forutan arbeid. Å føle på meistring og at ein bidrar til samfunnet gjer at det heile opplevast som verdt å bruke tid og krefter på (Antonovsky, 2012, s. 41).

7.4 Bidrag til ein begripeg overgang

7.4.1 Ønske om lenger permisjon til mor

Ein anna årsak til bruken av ubetalt permisjon blant mine informantar var ønsket om lenger permisjon til mor. Alle informantane var samde i at foreldrepermisjonen i seg sjølv er for kort, og at sjølv om farskvoten er viktig og bør behaldast til ein viss grad, ønskte dei meir til mor på toppen av eksisterande ordning. Nokre foreslo at dette kan takast frå far sin kvote, medan

dei fleste meinte mor sin kvote bør forlengast så ein får vere lenger heime med barnet. Foreldrepermisjonen er for dei fleste pårekleleg og planlagt til ein viss grad. Det verkar som kvinnene begriper og forstår kvifor dagens foreldrepermisjonsordning er som den er. På denne måten klarer dei å plassere ein slik stimuli i ein forståeleg samanheng.

Ønske om lenger permisjon kan til ein viss grad lenkast til den handterlege komponenten også. For til tross for at dagens permisjonsordning for nokon kan opplevast som urettferdig, handterer kvinnene det til ein viss grad og går vidare med livet. På eige initiativ nemner nesten alle kvinnene at til tross for at det kunne opplevast som urettferdig i starten og dei ønskte seg meir permisjon, forstår dei at dei er heldige med ordninga samanlikna med andre land. I Norge trakter vi etter likestilling i både betalt og ubetalt arbeid og dette har lenge vore viktige ambisjonar for norsk arbeids- og familiepolitikk (Rønsen & Kitterød, 2015). Sjølv om det er forskjellar på ordninga i skandinaviske land, viser forskning at sjenerøse foreldrepermisjonsordningar fører til at fleire kvinner er tilsette og framleis i arbeidsmarknaden etter enda permisjon (Brugiavini et al., 2013). I tillegg viser nyare forskning at kvinner med sjenerøse permisjonsrettigheit har ei betre mental helse og redusert risiko for generelle sjukdommar ved betalt permisjon som varer i meir enn to til tre månadar (Heshmati et al., 2023). Dette kan tenkast å vere positivt for den heilskaplege helsa hos norske kvinner ettersom dei i hovudsak tar 2/3 av permisjonen (som utgjer nesten åtte månadar ved 100 % sats) samt halvparten sper på med ubetalt permisjon.

7.4.2 Tankar om permisjonsordninga

Det viste seg å vere stort engasjement blant informantane i denne studien kring dagens foreldrepermisjonsordning, og i likskap til Rønsen og Kitterød (2015) ønsker mange norske familiar fleksibilitet og valfridom rundt fordeling av permisjon. I deira studie skildrast det norske målet om ein likestilt familiemodell, men også det voksande fokuset på familien sin autonomi og fleksibilitet kring foreldrepermisjonsordninga, sysselsetting i arbeid samt barnepass (Rønsen & Kitterød, 2015). Berre ei av informantane i denne studien meinte at far sin kvote burde vore fullstendig valfri, ettersom det finst familiar i gitte situasjonar kor det er økonomisk ugunstig at far tar seg fri frå til dømes eigen verksemd for å vere i permisjon. To av informantane meinte at dersom mor kunne overtatt farskvota, hadde dei nok gjort dette. Resten meinte det måtte vere ei låst kvote til far, men at det likevel kunne vore ein større valfridom kring talet på veker.

7.4.3 Likestilling

Sjølv om fleire av kvinnene hadde tenkt tanken om å redusere stillinga si, uttrykte fleire at det ikkje burde vere ein sjølvfølge at det er mor som går ned i deltidsstilling. Likevel ser vi fleire kvinner i deltidsarbeid enn menn (Bakken, 2022; Rønsen & Kitterød, 2015). Det er ei større oppfatning enn før om at mødrer skal jobbe enda dei har små barn, og fedrar skal ta del i den daglege omsorga for barn (Rønsen & Kitterød, 2015). Dette idealet blir også skildra av Kaufman og Grönlund (2021) ved at likestilte permisjonsordningar tillet fedrar å fokusere mindre på jobb og meir på fedreskapet, medan mor kan fokusere mindre på hushaldet og meir på arbeid. Denne forventninga kring familiehandtering kan koplast til to av dimensjonane innanfor OAS. Medan familien opplev at dei har dei tilstrekkelege ressursane tilgjengeleg for å fordele arbeid, familie og heim likt seg i mellom, har dei større sjans for å takle krava og påkjenningane dei står ovanfor (Antonovsky, 2012, s. 40). Samtidig uttrykker mødrene i denne studien ei takksemnd samt eit ønske over å ha eit meiningsfullt arbeid, då det for mange er eit behov dei har utover familielivet. Det kan tenkast at det er det same for fedrane. Utover å ha eit arbeidsliv av betydning, ønsker fedrar i større grad å ta del av den daglege barneoppdraginga. Som nemnt var far sin tilvære heime ei hjelp og ressurs for mor i overgangen til arbeid, og årsaka til det var ei tryggheit i at barnet har det fint og godt heime – også med far. Parallelt med det Rønsen og Kitterød (2015) viser til, er det mogleg at notidas permisjonsordning har endra foreldre sitt syn på foreldreskap, arbeidsliv og lik fordeling i takt med ei tredeling av ordninga.

8. Konklusjon

8.1 Studien sine avgrensingar og forslag til vidare forskning

Materialet som er generert i denne forskingsoppgåva kan på ingen måte måle eit generelt bilete på kvinner si oppleving av å returnere til arbeid. Forutan at det er få studiar som har forska på dette temaet, ser ein i tillegg ei avgrensing av informantane som deltar, både i kvalitative og kvantitative studiar (Alstveit et al., 2011; Bakken, 2022). I denne studien er utvalet relativt homogent ved at det er velutdanna kvinner med det ein antar er ei gjennomsnittleg lønn (og moglegvis meir), og som har tatt omtrent 2/3 av foreldrepengeperioden. Dette kan i følgje Malterud (2017j, s. 59) gjere det vanskeleg å få fram nyansar og data som bidrar til ny kunnskap eller opnar for nye spørsmål. Studien inkluderer ingen stemmer frå kvinner som av ulike årsaker har valt å returnere til arbeid etter 6 veker (fødselspermisjon) eller 15 veker (mødrekvota), og dette hadde vore spennande å forska vidare på. Ein kan berre anta at desse har ei annleis oppleving av å returnere til arbeid enn informantane i inneverande studie. Utvalet er relativt lite med berre åtte informantar, noko som avgrensar studien si overføringsevne. Ein må likevel ta det med i betraktning at ei masteroppgåve har ein del avgrensingar samanlikna med andre forskingsoppgåver. Tidsaspektet rundt denne studien avgrensa kor lenge eg kunne rekruttere informantar. Det er tenkeleg at fleire informantar med ein meir varierende bakgrunn/utdanning/yrke kunne generert meir nyttig og interessant informasjon, og bidratt til betre informasjonsstyrke. Det er ikkje sikkert fleire informantar med liknande bakgrunn hadde bidratt med det same. Likevel skapar desse funna eit bilete av korleis nokre kvinner i samfunnet opplev ein slik overgang som handterbar, eventuelt ikkje handterbar, kva som er meiningsfullt for dei, og korleis dei forstår og begriper situasjonen dei er i.

Det er likevel behov for forskning, særleg kvalitativt, med fokus på kvinner frå andre sosioøkonomiske posisjonar i samfunnet, gjerne dei med ei årsinntekt under gjennomsnittet eller dei med lågare utdanning, samt kvinner med minoritetsbakgrunn. Frå Wallace og Saurel-Cubizolles (2013) sin studie veit vi at kvinner med lågare sosioøkonomisk status har lågare sjansar for å returnere til arbeidslivet samanlikna med kvinner med høgare sosioøkonomisk status og fleire ressursar. Med avgrensingane frå blant anna min studie veit vi lite om korleis kvinner med låg inntekt eller lågare utdanning erfarer overgangen frå permisjon til arbeid.

Ettersom tala på kvinner som tar ubetalt permisjon berre har auka, er det behov for meir forskning kring ubetalt permisjon samt dei ugunstige økonomiske konsekvensane som rammar desse kvinnene. Økonomisk ulikskap mellom menn og kvinner kan tenkast å auke ettersom fleire kvinner tar ubetalt permisjon enn før, til tross for at talet hos menn også stig (Bakken, 2022). Dette sa Rønsen og Kitterød i 2015, då ubetalt permisjon var mindre uttalt: «Lønnsforskjellen mellom kjønnene har for eksempel holdt seg ganske konstant siden slutten av 1980-tallet; arbeidsmarkedet er mer kjønnsdelt enn i de fleste andre land; relativt få kvinner har toppstillinger innen næringsliv og handel; og deltidsarbeid er utbredt blant kvinner». Vi bør oppretthalde søkelyset på kvinner sine rettigheter i arbeidslivet og likestilling mellom kvinner og menn. Med bakgrunn i dette bør også overgangen til fulltidsarbeid undersøkast i eit større likestillingsperspektiv. Det bør også forskast meir på korleis kvinner utan rett til betalt foreldrepermisjon (berre eingongsstøtte) opplev overgangen til arbeid, ettersom tidlegare forskning viser at desse bruker lenger tid på å returnere til fulltidsarbeid (Rønsen & Kitterød, 2015). Nokre nyttar seg av kontantstøtte når dei har barn mellom eitt og to år som ikkje er i barnehage på full tid (NAV, 2023), medan andre gjerne har tette barnekull som gjer at dei ikkje opparbeider seg rettigheter til foreldrepenget (anna enn kontantstøtte) innan dei går ut i ny foreldrepermisjon. Dette er faktorar som i stor grad påverkar kvinner sin personlege økonomi og pensjon, og som kan tenkast at aukar skilnaden mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

Mange av kvinnene i min studie opplevde ein form for konflikt mellom arbeid og amming. I næringane «undervisning og helse- og sosialtenester» inngår ein del typiske kvinnedominerte yrker. Mange mødrer i slike yrker opplev det som utfordrande å få til ammefri ved barnet sitt behov for amming, og endar difor med å korte ned arbeidsdagen anten ved start eller slutt på dag. Det kunne vore spennande å vite meir om korleis konflikt mellom arbeid og amming påverkar mor og barn. Det positive er at ifølge den nye Folkehelsemeldinga (Meld. St. 15 (2022-2023), s. 27) er det fokus på å sikre mor moglegheita til å amme i tråd med dei helsefaglege råda. Helsedirektoratet skal på bakgrunn av dette undersøke korleis ein kan gjere regelverket og praksisen kring ammefri betre, og systematisk kartlegge korleis kvinner kan gjennomføre amming i arbeidstida i takt med at ein følger helsefaglege anbefalingar.

8.2 Avslutning, egne refleksjonar og implikasjonar for helsefremjande arbeid

Denne studien er utført som følge av eit ønske om å sjå på korleis kvinner sin overgang frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid kan opplevast som helsefremjande. Dette er gjort i tråd med ei salutogen helsetilnærming og fokus på kva kvinnene opplevde som handterleg, meningsfullt og begripeleg ved ein slik overgang. Studien har undersøkt kva for faktorar og ressursar som spelte inn for at kvinnene følte dei handterte ei slik endring i ei ekstra sårbar tid, og kva dei såg på som mest meningsfullt i livet. Samtidig viste det seg at dei hadde stor forståing for korleis foreldrepermisjonsordninga fungerer, sjølv om dei fleste ikkje var einige i denne praksisen.

Studien har vist at sosiale relasjonar på arbeidsplassen, tilrettelegging i forbindelse med arbeidstid og støtte frå arbeidsgivarar, bidrar til ein meir handterleg overgang. Dette samsvarar med andre studiar (Carlson et al., 2009; Carluccio et al., 2020; Costantini et al., 2020; Costantini et al., 2022; Grice et al., 2007). På den måten kan det utgjere ein viktig helsefremjande faktor i kvinnene sitt liv. At dei ulike rollene ein har som mor og arbeidar påverkar kvarandre i stor grad, var for meg uventa, men dette kan henge saman med at eg ikkje sjølv er mor. Like fullt var det noko overraskande at far sin tilvære heime som regel var det første som vart nemnt som ein handterleg faktor ved retur til arbeid, men desto finare var det å høyre kor viktig det var for kvinnene. Informantane handterte permisjonen ulikt, i form av ulike ønsker og ressursar for hand. Likevel opplevde eg det som at alle var i stand til å hente fram sine interne og eksterne ressursar ved behov. Alle kvinnene oppgav familien som førsteprioritet, men at arbeid også sto høgt oppe på lista over det som var meningsfullt og av stor betydning i livet. Kvinnene sto fram med det eg ser på som stor grad av handterlegheit og meningsfullheit. Deira oppleving av samanheng vart også styrka av deira forståing av foreldrepermisjonsordninga som begripeleg.

Helsefremjande arbeid har eit fokus på at menneske skal vere i stand til å ta kontroll over egne liv og fremme eiga helse. Helse er ikkje berre eit konsept kring fysiske kapasitetar, men det legg også vekt på det positive rundt sosiale og personlege ressursar. På denne måten vert helse sett på som ein ressurs i kvardagen (World Health Organization, 1986). Helsefremjande arbeid er ikkje noko som eine og aleine skal vere helsesektorens ansvar, og som eit resultat frå denne studien ser ein spesielt viktigheita av helsefremjande arbeidsplassar. Det vil sei arbeidsplassar med fokus på tilrettelegging og fleksibilitet frå arbeidsgivar kring arbeidstid,

samt betydninga av gode sosiale arbeidsmiljø med støttande kollegaer. For kvinnene i studien si målgruppe må vi legge til rette for så gode overgangar som mogleg for at det skal opplevast som positivt og styrke deira OAS. Arbeid må opplevast som meiningsfullt og av verdi. Ved å ha eit fokus på salutogenese og oppleving av samanheng som teori har forhåpentlegvis denne studien bidratt med utvida kunnskap på emnet.

Referansar

- Alstveit, M., Severinsson, E. & Karlsen, B. (2011). Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*, 67(9), 2151-2160. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x>
- Andersen, E. (2022, 9. mars). Økt fruktbarhet for første gang på 12 år. SSB. Henta 13.03.2023 frå <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/okt-fruktbarhet-for-forste-gang-pa-12-ar>
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987a). Health promoting factors at work: the sense of coherence. I R. Kalimo, M. A. El-Batawi & C. L. Cooper (Red.), *Psychosocial factors at work* (s. 153-167). World Health Organization.
- Antonovsky, A. (1987b). *Unraveling the Mystery of Health: how people manage stress and stay well* (1. utg.). Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (2012). Begrepet opplevelse av sammenheng. I A. Antonovsky (Red.), *Helsens mysterium. Den salutogene modellen* (s. 38-54). Gyldendal Akademisk.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Foreldrepermisjon*. Arbeidstilsynet. Henta 19.10.2022 frå <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/permisjoner/foreldrepermisjon/>
- Bakken, F. M. (2022). Ulønnet og lønnet foreldrepermisjon - mødre og fedres bruk og vurderinger. *Arbeid og velferd*, (1), 59-76. https://arbeidogvelferd.nav.no/journal/2022/1/m-3749/UI%C3%B8nnet_og_l%C3%B8nnet_foreldrepermisjon_%E2%80%93_m%C3%B8dre_og_fedres_bruk_og_vurderinger
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V. & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic

- approaches. *Counselling and psychotherapy research*, 21(1), 37-47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/capr.12360>
- Brinkman, S. & Kvale, S. (2015). Conducting an interview. I S. Brinkman & S. Kvale (Red.), *Interviews. Learning the craft of qualitative research interviewing* (3. utg., s. 149-166). SAGE.
- Brugiavini, A., Pasini, G. & Trevisan, E. (2013). The direct impact of maternity benefits on leave taking: Evidence from complete fertility histories. *Advances in Life Course Research*, 18(1), 46-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.alcr.2012.10.003>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carluccio, F., Dal Corso, L., Falco, A. & De Carlo, A. (2020). How to positively manage return to work after maternity leave: Positive supervisor behaviors to promote working mother's well-being. *TPM*, 27(4), 583-601. <https://doi.org/10.4473/TPM27.4.6>
- Costantini, A., Dickert, S., Sartori, R. & Ceschi, A. (2020). Return to work after maternity leave: the role of support policies on work attitudes of women in management positions. *Gender in Management: An International Journal*, 36(1), 108-130.
<https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0085>
- Costantini, A., Warasin, R., Sartori, R. & Mantovan, F. (2022). Return to work after prolonged maternity leave. An interpretative description. *Women's Studies International Forum*, 90, 1-8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102562>
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). The Selection of a Research Approach. I J. W. Creswell & J. D. Creswell (Red.), *Research Design. Qualitative, Quantitative & Mixed Methods Approaches* (1. utg., s. 3-22). SAGE.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2017). Five Qualitative Approaches to Inquiry. I J. W. Creswell (Red.), *Qualitative Inquiry and Research Design* (4. utg., s. 65-110). SAGE.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2010, 15. januar). *Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag*. Forskningsetikk. Henta 28.09.2022 frå
<https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. Forskningsetikk. Henta 28.09.2022

frå <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Dommermuth, L., Kornstad, T. & Lappegård, T. (2019). Færre med store barneflokker - Hvilken betydning har endringer i kvinners arbeidstid for nedgangen i fødselstallene? *Søkelys på arbeidslivet*, 36(3), 158-176.

<https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-03-04>

Egeland, C., Pedersen, E., Nordberg, T. H. & Ballo, J. G. (2021). *Barnefamilienes hverdagsliv i Norge 2021* (FoU-resultat;2021:06). Arbeidsforskningsinstituttet.

<https://oda.oslomet.no/oda->

[xmlui/bitstream/handle/11250/2788919/AFI_fou_6_2021_Barnefamilienes%20hverdagsliv%20i%20Norge%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2788919/AFI_fou_6_2021_Barnefamilienes%20hverdagsliv%20i%20Norge%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ejrnaes, M. & Kunze, A. (2013). Work and wage dynamics around childbirth. *Scandinavian Journal of Economics*, 115(3), 856-877.

<http://hdl.handle.net/10.1111/sjoe.2013.115.issue-3>

Eriksson, M. (2022). The Sense of Coherence: The Concept and Its Relationship to Health. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, E. M., B. Lindström & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg., s. 61-68). Springer.

Eriksson, M. & Contu, P. (2022). The Sense of Coherence: Measurement Issues. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg., s. 79-91). Springer.

Eriksson, M. & Lindström, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *Epidemiol Community Health*, 61(11), 938-944. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.056028>

FN. (2023, 3. februar). *God helse og livskvalitet*. FN. Henta 20.04.2023 frå

<https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/god-helse-og-livskvalitet>

Furseth, I. & Everett, E. L. (2020). Lettere sagt enn gjort - å utforme et metodisk opplegg for oppgaven. I I. Furseth & E. L. Everett (Red.), *Masteroppgaven. Hvordan begynne - og fullføre* (3. utg., s. 136-155). Universitetsforlaget.

Grambo, A.-C. & Myklebø, S. (2009). *Moderne familier - tradisjonelle valg, en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon*. (NAV rapport 2/2009). Arbeids- og Velferdsdirektoratet. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/nav-rapportserie/nav-rapporter/moderne-familier-tradisjonelle-valg>

- Grice, M. M., Feda, D., McGovern, P., Alexander, B. H., McCaffrey, D. & Ukestad, L. (2007). Giving Birth and Returning to Work: The Impact of Work-Family Conflict on Women's Health After Childbirth. *Annals of Epidemiology*, 17(10), 791-798. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2007.05.002>
- Grønmo, S. (2020, 3. november). *Kvalitativ metode*. Store norske leksikon. Henta 23.11.2022 fra https://snl.no/kvalitativ_metode
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. SAGE.
- Gupta, N. D., Smith, N. & Verner, M. (2008). Perspective article: The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6, 65-89. <https://doi.org/10.1007/s11150-007-9023-0>
- Helsebiblioteket. (2021, 3. september). *PICO*. Helsebiblioteket. Henta 31.05.2022 fra <https://www.helsebiblioteket.no/innhold/artikler/kunnskapsbasert-praksis/kunnskapsbasertpraksis.no#2sporsmalsformulering-21-pico>
- Heshmati, A., Honkaniemi, H. & Juárez, S. P. (2023). The effect of parental leave on parent's mental health: a systematic review. *Lancet Public Health*, 8(1), e57-e75. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00311-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00311-5)
- Håvik, J. D. (2012). *Fedre, fedrekvote og foreldrepermisjon - mellom forståelse og praksis* [Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. BRAGE, NTNU open. https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/268561/558456_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Idan, O., Eriksson, M. & Al-Yagon, M. (2022). Generalized Resistance Resources in the Salutogenic Model of Health. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg., s. 93-105). Springer.
- Innst. 340 L (2017-2018). *Innstilling fra familie- og kulturkomiteen om Endringer i folketrygdloven og kontantstøtteloven (innfasing av tredeling av foreldrepenge mv.)*. Familie- og kulturkomiteen. <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2017-2018/inns-201718-340l.pdf>
- Jenny, G. J., Bauer, G. F., Vinje, H. F., Brauchli, R., Vogt, K. & Torp, S. (2022). Applying Salutogenesis in the Workplace. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. . utg., s. 321-336). Springer.

- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I. & Solaz, A. (2013). The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63-75.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.012>
- Kangas, O. & Kvist, J. (2012). Nordic welfare states. I B. Greve (Red.), *The Routledge Handbook of the Welfare State* (s. 148-160). Routledge.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203084229>
- Kaufman, G. & Grönlund, A. (2021). Displaying parenthood, (un)doing gender: parental leave, daycare and working-time adjustments in Sweden and the UK. *Families, Relationships and Societies*, 10(2), 213-229.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1332/204674319X15683716957916>
- Kontantstøtteleven. (1998). *Lov om kontantstøtte til småbarnsforeldre* (LOV-1998-06-26-41). Lovdata. <https://lovdata.no/nav/lov/1998-06-26-41>
- Krokedal, L. (2023, 7. mars). *Rekordlav fruktbarhet i 2022*. SSB. Henta 03.05.2023 frå <https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/rekordlav-fruktbarhet-i-2022>
- Lalive, R., Schlosser, A., Steinhauer, A. & Zweimueller, J. (2014). Parental leave and mother's careers: The relative importance of job protection and cash benefits. *Review of economic studies*, 81(1), 219-265. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt028>
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2015a). Det opprinnelige salutogene rammeverket. I B. Lindström & M. Eriksson (Red.), *Haikerens guide til salutogenese: Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv* (s. 27-30). Gyldendal Akademisk.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2015b). Forord. I B. Lindström & M. Eriksson (Red.), *Haikerens guide til salutogenese: Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv* (s. 7-8). Gyldendal Akademisk.
- Lindström, B. & Eriksson, M. (2015c). Spørreskjema om innstilling til livet. I B. Lindström & M. Eriksson (Red.), *Haikerens guide til salutogenese: Helsefremmende arbeid i et salutogent perspektiv* (s. 31-37). Gyldendal Akademisk.
- Lønne, A. (2021, 20. juni). *Salutogenese*. Store medisinske leksikon. Henta 26.01.2022 frå <https://sml.snl.no/salutogenese>
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)05627-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)05627-6)
- Malterud, K. (2017a). Forskeren som fortolker. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. . utg., s. 41-50). Universitetsforlaget.

- Malterud, K. (2017b). Hva er kvalitative metoder? I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. . utg., s. 30-38). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017c). Innsamling og bearbeiding av kvalitative data. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 69-76). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017d). Kunnskap fra samtaler mellom mennesker. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (s. 133-140). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017e). Kvalitativ analyse - systematikk og retning. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 91-96). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017f). Kvalitativ metasyntese. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 174-181). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017g). Litt vitenskapsteori. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 26-29). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017h). Systematisk tekstkondensering. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 97-116). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017i). Tolkning som levende prosess. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 83-92). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017j). Utvalg. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 57-69). Universitetsforlaget.
- Malterud, K. (2017k). Validitet. I K. Malterud (Red.), *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg., s. 192-199). Universitetsforlaget.
- Malterud, K., Siersma, V. & Guassora, A. D. (2021). Information power: Sample content and size in qualitative studies. . I P. M. Camic (Red.), *Qualitative research in psychology: Expanding perspectives in methodology and design*. (2. utg., s. 67-81). American Psychological Association. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000252-004>
- Meld. St. 15 (2022-2023). *Folkehelsemeldinga. Nasjonal strategi for utjamning av sosiale helseforskjellar*. Helse- og omsorgsdepartement. <https://www.regjeringen.no/contentassets/918eb71926fc44c8802fe3c2e0b9a75a/nn-no/pdfs/stm202220230015000dddpdfs.pdf>
- Mittelmark, M. B. & Bauer, G. F. (2022). Salutogenesis as a Theory, as an Orientation and as the Sense of Coherence. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M.

- Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg., s. 11-17). Springer.
- Mittelmark, M. B., Bauer, G. F., Vaandrager, L., Pelikan, J. M., Sagy, S., Eriksson, M., Lindström, B. & Magistretti, C. M. (2022). *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg.). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3>
- Mittelmark, M. B., Daniel, M. & Urke, H. B. (2022). Specific Resistance Resources in the Salutogenic Model of Health. I M. B. Mittelmark, G. F. Bauer, L. Vaandrager, J. M. Pelikan, S. Sagy, M. Eriksson, B. Lindström & C. M. Magistretti (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (2. utg., s. 107-114). Springer.
- NAV. (2022, 18. oktober). *Foreldrepenger*. NAV. Henta 19.10.2022 frå <https://www.nav.no/foreldrepenger>
- NAV. (2023, 13. mars). *Kontantstøtte*. NAV. Henta 08.05.2023 frå <https://www.nav.no/no/person/familie/barnetrygd-og-kontantstotte/kontantstotte2#chapter-1>
- Neuman, W. L. (2011). The Meanings of Methodology. I W. L. Neuman (Red.), *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches* (7. utg., s. 90-122). Pearson.
- Neuman, W. L. (2014). Field Research and Focus Group Research. I W. L. Neuman (Red.), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7. utg., s. 431-475). Pearson.
- Punch, K. F. (2014a). Collecting qualitative data. I K. F. Punch (Red.), *Introduction to Social Research. Quantitative & Qualitative Approaches*. (3. utg., s. 143-166). SAGE.
- Punch, K. F. (2014b). Introduction. I K. F. Punch (Red.), *Introduction to Social Research. Quantitative & Qualitative Approaches*. (3. utg., s. 2-12). SAGE.
- Punch, K. F. (2014c). Theory and method in social science research. I K. F. Punch (Red.), *Introduction to Social Research. Quantitative & Qualitative Approaches*. (3. utg., s. 14-33). SAGE.
- Rivedal, S., Bondevik, H., Thoresen, L. & Aasbø, G. (2022). Den sensitiverte kroppen: en fenomenologisk studie av småbarnsmødres omsorgserfaringer og helse. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 46(1), 20-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/tfk.46.1.3>
- Rønsen, M. & Kitterød, R. H. (2015). Gender-Equalizing Family Policies and Mother's Entry into Paid Work: Recent Evidence from Norway. *Feminist Economics*, 21(1), 59-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13545701.2014.927584>

- Rönsen, M. & Sundström, M. (1996). Maternal employment in Scandinavia: A comparison of the after-birth employment activity of Norwegian and Swedish women. *Journal of population economics*, 9(3), 267-285.
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF00176688>
- Rönsen, M. & Sundström, M. (2002). Family policy and after-birth employment among new mothers - A comparison of Finland, Norway and Sweden. *European journal of population / Revue Européenne de Démographie*, 18(2), 121-152.
<https://doi.org/10.1023/A:1015532305179>
- Schou, L. (2017). Fedrekvoten - uttak og holdninger. *Arbeid og velferd*, (3), 81-95.
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/fedrekvoten-uttak-og-holdninger>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Tømmerås, A. M. (2021, 11. mars). *Nok en gang rekordlav fruktbarhet*. SSB.
<https://www.ssb.no/befolkning/fodte-og-dode/statistikk/fodte/artikler/nok-en-gang-rekordlav-fruktbarhet>
- Universitetet i Bergen. (2023, 3. april). *SAFE (sikker adgang til forskningsdata og e-infrastruktur)*. UiB. <https://www.uib.no/safe>
- Vargas-Prada, S., Garcia, A. M., Ronda, E., Estarlich, M., Ballester, F. & Benavides, F. G. (2018). Influence of paid maternity leave on return to work after childbirth. *Medicina del lavoro*, 109(4), 243-252. <https://doi.org/10.23749/mdl.v109i4.7226>
- Wallace, M. & Saurel-Cubizolles, M.-J. (2013). Returning to work one year after childbirth: data from the mother-child cohort EDEN. *Maternal and child health journal*, 17(8), 1432-1440. <https://doi.org/10.1007/s10995-012-1147-z>
- World Health Organization. (1948). *Constitution*. WHO. Henta 19.04.2023 frå <https://www.who.int/about/governance/constitution>
- World Health Organization. (1986). *Health Promotion*. WHO. Henta 12.04.2023 frå <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-well-being/first-global-conference>
- World Health Organization. (u.å.). *Breastfeeding*. WHO. Henta 08.03.2023 frå https://www.who.int/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1
- Yilmaz, K. (2013). Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311-325. <https://doi.org/10.1111/ejed.12014>

Vedlegg

Vedlegg 1. Intervjuguide

Intervjuguide

Generell bakgrunnsinformasjon:

- 1. Kan du fortelje litt om din bakgrunn? (vil anonymiserast)**
 - a. Alder (starten, midten, slutten av X0-åra).
 - b. Utdanning (ingen utdanning, vidaregåande utdanning, treårig eller meir av høgskule- eller universitetsutdanning)
 - c. Yrke (privat/offentleg sektor, bransje)
 - d. Tal på barn (alder, kjønn), når blei yngste barn født (mnd., år)

- 2. Korleis har du og din partner fordelt foreldrepermisjonen? (Felleskvote).**

Oppleving av å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon:

- 3. Kan du fortelje meg om di oppleving av å begynne på jobb etter permisjon?**
 - a) Kva opplevde du at gjorde det lettare å gå tilbake til jobb?
 - b) Kva opplevde du som utfordrande eller vanskeleg ved å begynne på jobb igjen?
 - c) Gjekk du tilbake til same jobb/arbeidsoppgåver etter permisjonen?
 - a. Kva slags endringar inneberer det?

Oppleving av samanheng relatert til overgangen frå permisjon til arbeid – meningsfullheit, handterbarheit og begripelegheit:

- 4. Kva betyr jobben din for deg?**
 - a. Kva opplev du som meningsfullt i jobben din? Evt: Korleis opplev du jobben ditt som meningsfullt?

- 5. Kva vil du sei betyr noko for deg i kvardagen din?**

- 6. Kva bidrog til at overgangen frå permisjon til jobb var handterleg for deg? Evt. Kva gjorde overgangen frå permisjon til jobb uhandterleg for deg?**
- 7. Korleis opplevde du at arbeidsgivar tilrettelagde for overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid? (For eksempel krav om heimearbeid/kontor, fråvær ved sjuke barn, overtid/reise, fleksitid osv.)**
- 8. Korleis opplev du at du handterer balansen mellom rolla som forelder og arbeidstakar?**
 - a. Opplever du konflikt mellom arbeidslivet og familielivet?
- 9. Er det noko du skulle ønske du gjorde annleis då du begynte i jobb igjen? (For eksempel tatt andre val når det gjeld ulønt permisjon, ikkje ulønt permisjon, mindre/meir felleskvote, redusert stilling osv.)**
- 10. Kva er di vurdering av foreldrepermisjonen si betyding (morskvote, farskvote, felleskvote). Kva tenker du er den ideelle ordninga?**

Vedlegg 2. Oppslag til helsestasjonar

Nyleg vore i foreldrepermisjon og er no tilbake i fulltidsarbeid? Vi ønsker å høyre om dine erfaringar!

Er du eller nokon du kjenner:

- Kvinne
- Nyleg vore i foreldrepermisjon
- Tilbake i fulltidsarbeid (100% stilling)



Då ønsker eg gjerne å intervjuje deg om dine erfaringar og opplevingar rundt å begynne på arbeid igjen etter fullført foreldrepermisjon.

Dette er ein del av eit masterprosjekt ved Universitetet i Bergen ved institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL), på Alrek Helseklynge. Masteren er under programmet Helsefremjande arbeid og helsepsykologi.

Om du ønsker å delta i prosjektet inneberer det eitt intervju som varer i ca. 30-45 minuttar. Intervjuet vil gjennomførast av meg som masterstudent. Vi tilpassar stad for intervju etter kva som passar deg, eller så kan det gjennomførast på Alrek Helseklynge (Årstadveien 17). Alle opplysingar frå intervjuet vil bli behandla utan namn eller andre attkjennande opplysingar og ingen enkeltdeltakarar vil vere attkjenneleg ved publisering. Det er berre vegleiar Ingrid Holsen og masterstudent Åsta Mari Totland som har tilgang til dine opplysingar. Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskingsdata (NSD) og Kunnskapskommunen – Bergen kommune.

Er du kanskje interessert i å delta eller har du fleire spørsmål? Du kan gjerne ta kontakt for meir informasjon på e-post: asta.totland@uib.no.

Venleg helsing Åsta Mari Totland

Vedlegg 3. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskingsprosjektet

”Norske kvinner sine opplevingar av overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid sett i eit salutogent perspektiv”?

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt der føremålet er å undersøke korleis norske kvinner opplev overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid. I dette skrivet står det informasjon om føremåla for prosjektet og om kva deltaking vil innebære for deg.

Føremål

Dette prosjektet dannar grunnlaget for ei masteroppgåve i Helsefremjande arbeid og helsepsykologi ved Universitetet i Bergen. På bakgrunn av den nye foreldrepermisjonsordninga i 2018 og tredeling av foreldrepermisjon ønsker eg i dette prosjektet å sjå på korleis kvinner opplev overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid, kva som fasiliterer og eventuelt hemmar ei god tilbakeføring til jobb, sett i eit helsefremjande perspektiv.

Masteroppgåva har følgande forskingsspørsmål og delspørsmål:

- Korleis opplever kvinner overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid?
 - o Kva opplever kvinner at fasiliterer ein god overgang frå permisjon til arbeid?
 - o Korleis kan kvinnene si oppleving tolkast i lys av «oppleving av samanheng i livet»?

Kven er ansvarleg for forskingsprosjektet?

Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL) ved Psykologisk fakultet, Universitetet i Bergen er ansvarleg for prosjektet. Min vegleiar er Ingrid Holsen, professor ved Universitet i Bergen.

Kvifor får du spørsmål om å delta?

Eg ønsker å intervjuje kvinner som nyleg har vore i foreldrepermisjon og som no er tilbake i fulltidsarbeid (100% stilling). Kvinnene kan ha både eitt eller fleire barn, men det siste må vere etter at foreldrepermisjonsordninga frå 1. juli 2018 tredde i kraft. Du blir spurt fordi du møter desse krava.

Det er ønskeleg med eit utval på cirka 6-10 deltakar frå området rundt Bergen og omkringliggande kommunar. For å kome i kontakt med aktuelle kvinner har eg tatt kontakt med arenaer og kanalar kor ein enkelt kan kome i kontakt med desse kvinnene, som til dømes helsestasjonar, termingrupper, babysong etc. At éin person rekruttera ein annan gjennom 'snøballmetoden' er også aktuelt.

Kva inneber det for deg å delta?

Dersom du vel å delta i prosjektet inneberer det å delta i eit individuelt intervju som vil vare i ca. 30 til 45 minuttar. Vi avtaler tidspunkt og ein stad for intervju i rolege omgivnader som passar deg. Kostnadar for eventuell transport vil bli dekkja. Intervjuet vil innehalde spørsmål om korleis du har erfart og opplevd å returnere til arbeid etter permisjon. Eg vil ta litt notat undervegs og lydopptak av intervjuet. Lydopptaka vil så transkriberast (gjerast om til tekst).

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du vel å delta, kan du når som helst trekkje samtykket tilbake utan å gje nokon grunn. Alle personopplysingane dine vil då bli sletta. Det vil ikkje føre til nokon negative konsekvensar for deg dersom du ikkje vil delta eller seinare vel å trekkje deg.

Ditt personvern – korleis vi oppbevarer og bruker opplysingane dine

Eg vil berre bruke opplysingane om deg til føremåla vi har fortalt om i dette skrivet. Eg behandlar opplysingane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil sei at alle personidentifiserande opplysingar vil bli anonymisert i transkriberingsprosessen og vil ikkje kunne gjenkjennast i ein eventuell publikasjon. Lydopptaka vil slettast umiddelbart etter transkribering (lyd gjort om til tekst). All informasjon henta i prosjektet lagrast på universitetets løysning for sikker behandling av sensitive personopplysingar i forskning, kalla SAFE (sikker adgang til forskingsdata og e-infrastruktur). Det vil berre vere eg og vegleiar som har tilgang på opplysingane.

Kva skjer med opplysingane dine når vi avsluttar forskingsprosjektet?

Prosjektet avsluttast i juni 2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysingar slettast.

Kva gjev oss rett til å behandle personopplysingar om deg?

Vi behandlar opplysingar om deg basert på samtykket ditt. På oppdrag frå Institutt for helse, miljø og likeverd ved Psykologisk fakultet, Universitetet i Bergen har Personverntenester vurdert at behandlinga av personopplysningar i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettar

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

- innsyn i kva opplysingar vi behandlar om deg, og å få utlevert ein kopi av opplysingane,
- å få retta opplysingar om deg som er feil eller misvisande,
- å få sletta personopplysingar om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlinga av personopplysingane dine.

Dersom du har spørsmål til studien, eller om du ønsker å vite meir eller utøve rettane dine, ta kontakt med:

- Institutt for helse, miljø og likeverd ved Psykologisk fakultet, Universitetet i Bergen ved Ingrid Holsen (Professor/vegleiar), e-post: ingrid.holsen@uib.no eller masterstudent Åsta Mari Totland, e-post: asta.totland@student.uib.no.
- Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim, e-post: personvernombud@uib.no.

Dersom du har spørsmål knytt til Personverntenester si vurdering av prosjektet kan du ta kontakt med:

- Personverntenester, på e-post: personverntjenester@sikt.no eller på telefon: 53 21 15 00.

Venleg helsing

Ingrid Holsen
(Professor/vegleiar)

Åsta Mari Totland
(Masterstudent)

Samtykkeerklæring

Eg har motteken og forstått informasjon om prosjektet «*Norske kvinner sine opplevingar av overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid sett i eit salutogent perspektiv*» og har fått høve til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

- å delta i individuelle intervju med lydopptak.

Eg samtykker til at opplysingane mine kan behandlast fram til prosjektet er avslutta.

(Signert av prosjektdeltakar, dato)

Vedlegg 4. Kvittering for godkjent søknad NSD

[Meldeskjema](#) / [Norske kvinners opplevingar av overgangen frå foreldrepermisjon til f...](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer	Type	Dato
863250	Standard	14.09.2022

Prosjektittel

Norske kvinners opplevingar av overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid etter ikraftsetjinga av den nye foreldrepermisjonsordninga sett i eit salutogent perspektiv.

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Bergen / Det psykologiske fakultet / Hemil-senteret

Prosjektansvarlig

Ingrid Holsen

Student

Åsta Mari Totland

Prosjektperiode

01.08.2022 - 30.06.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

[Meldeskjema](#) 

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen registrert i meldeskjemaet.

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

Behandlingen kan fortsette.

Endringen består i at det er endret veileder, gammel veileder slettet og ny har akseptert delingen.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson:

Lykke til videre med prosjektet!

Vedlegg 5. Innmelding av forskningsprosjekt til Kunnskapskommunen

Innsendt: 16.09.2022 11:14

Ref.nr: NUAUXI

Bergen kommune

Hjemmeside: <http://www.bergen.kommune.no>

Innmelding av forsknings-/innovasjon- /utviklingsprosjekt innen helse- og omsorgstjenestene

Generell info	
Fornavn Åsta Mari	Etternavn Totland
Telefon 99128059	E-post (for kvittering til innsender) aastamari.t@gmail.com
Navn på institusjon/bedrift Institutt for helse, miljø og likeverd (Hemil) ved Psykologisk fakultet, Universitetet i Bergen	Arbeidssted Alrek helseklynge
Din tittel Masterstudent i Helsefremjande arbeid	
Aministrativt ansvarlig Maria Luttges Mathieu	Prosjektleder Ingrid Holsen
Type prosjekt <input type="checkbox"/> Forskningsprosjekt <input type="checkbox"/> Innovasjonsprosjekt <input checked="" type="checkbox"/> Masterprosjekt <input type="checkbox"/> PhD-prosjekt <input type="checkbox"/> Utdannings samarbeid <input type="checkbox"/> Annet	
Forespørselen gjelder <input type="checkbox"/> Felles prosjektutvikling og søknadssamarbeid <input checked="" type="checkbox"/> Kommunen inngår i søknad på et definert prosjekt <input type="checkbox"/> Kommunen deltar i prosjekt som har fått finansiering	

Prosjektbeskrivelse
Prosjektets tittel Norske kvinner sine opplevingar av overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid etter ikrafts
Overordnet problemstilling / forsknings spørsmål Korleis opplev norske kvinner overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid etter ikraftsetjinga av den nye foreldrepermisjonsordninga sett i eit salutogent perspektiv? - Korleis opplever kvinner overgangen frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid? o Kva opplever kvinner at fasiliterer ein god overgang frå permisjon til arbeid? o Korleis kan kvinnene si oppleving tolkast i lys av SOC?
Kort sammendrag av prosjektide I 2018 vart foreldrepermisjonsordninga tredelt med ei morskvote, felleskvote og farskvote. Bakgrunnen for endringa var å likestille foreldre både heime og i arbeidslivet. Den nye ordninga har vekka mange reaksjonar blant familiar, og mange meiner den er for inngripande. Tar mor felleskvote i tillegg til sin eigen kvote, er ho potensielt tilbake i arbeid etter 31 veker. Dette har resultert i at nesten halvparten av kvinner (48%) tar ubetalt permisjon for å spe på foreldrepengeperioden. Denne problemstillinga synst eg var interessant og gav meg ide til følgjande masteroppgåve. Eg ønsker å sjå på korleis kvinner opplever og erfarer overgangen frå foreldrepermisjon og til fulltidsarbeid, og kva som fasiliterer eller eventuelt hemmar ei god tilbakeføring til jobb med fokus på oppleving av samanheng (SOC).
Nøkkelord Helsefremjande arbeid, opplevelse av samanheng, mødre i arbeid, retur til arbeid, overgang frå foreldrepermisjon til fulltidsarbeid.
Hva slags data skal samles inn

- Analyse av dokumenter
- Feltarbeid
- Intervju/gruppeintervju
- Spørreundersøkelse
- Annet

Prosjektbeskrivelse del 2

Beskriv det metodiske opplegget/datainnsamlingen kort

Studien vil nytte ei fenomenologisk tilnærming for å forstå essensen av ei oppleving, i dette tilfelle norske kvinner sine subjektive og individuelle opplevingar og erfaring rundt tilbakevending til fulltidsarbeid etter foreldrepermisjon. For å innhente denne informasjonen vil eg nytte meg av intervju som metode. Tanken er semistrukturerte individuelle intervju med 6-10 kvinner som nyleg har vore i foreldrepermisjon og som no jobbar i 100% stilling. Kvinnene kan ha eitt eller fleire barn. Dei kan jobbe i både privat og offentlig sektor, yrkeskategori spelar ingen rolle.

Er prosjektet godkjent av REK/NSD og/eller Datatilsynet?

- Ja
- Nei
- Ettersendes
- Ikke aktuelt

Legg ved kopi av godkjenning

NSD godkjenning.pdf

Kommunens del i prosjektet

Kommunens forventede bidrag

- At ansatte deltar i datainnsamling som respondenter (kvalitativ, kvantitativ)
- Bidrar til å identifisere aktuelle respondenter Egeninnsats (aktiv rolle i utvikling og gjennomføring av prosjekt)
- Finansiering ut over egeninnsats
- Annet

Prosjektet vil berøre følgende

- Barn og familie (barnevern, helsestasjon)
- Forvaltning (tildeling av helse- og omsorgstjenester)
- Helsetjenester (lege, fysio, ergo)
- Hjemmebaserte tjenester
- Organisasjon, ledelse, eller HR
- Psykisk helse og rus (i Bergen kommune ligger fagområdet til Byrådsavdeling for sosial, bolig og inkludering)
- Sosiale tjenester (i Bergen kommune ligger fagområdet til Byrådsavdeling for sosial, bolig og inkludering)
- Sykehjem
- Tjenester til utviklingshemmede
- Annet

Kommunens del i prosjektet del 2

Kontaktperson(er) i kommunen, dersom dere har hatt kontakt med kommunen allerede:

Har vore i kort dialog med Kari Hallaråker Reigstad og Cathrine Lund Taranger ang. rekruttering av informantar via helsestasjonane dei har ansvar for (Engen og Landås helsestasjon). Kari ba meg fylle ut dette skjemaet.

Ønsker du at henvendelsen også sendes til andre kommuner i Kunnskapskommunen Helse Omsorg Vest, i så tilfellet hvilken:

- Alver (Lindås, Meland, Radøy)
- Askøy
- Austrheim
- Masfjorden
- Os
- Osterøy
- Vaksdal
- Voss

Forklaringer

Beskriv kort hvilken innsats det forventes av kommunen:
Rekruttering av informanter til min studie: Ønsker mulighetene til at helsestasjonar i Bergen kan spre informasjon om min studie, enten ved å dele informasjonsskriv frå meg, eller henge opp oppslag om at informantar kan ta kontakt med meg ang. deltaking av intervju.
Milepæl i prosjektet som berører kommunen (minimum start/slutt)
Ønsker å komme i gang så fort som mogleg med rekruttering. Dette bør gjerast innan desember 2022.
Forventet nytteverdi for kommunen og plan for tilbakeføring av kunnskap
Studien min vil kunne gi innsikt i korleis kvinner opplever og erfarer det å returnere til arbeid etter foreldrepermisjon. Dette vil vere nyttig kunnskap for å kunne tilby betre hjelp/støtte til kvinner i den sårbare prosessen det er ved å forlate barn og returnere til arbeid. Dei som har bidratt til studien i form av rekruttering eller informantar vil få tilsendt studien i ettertid. Den vil også bli tilgjengeleg på nett via f.eks Oria.
Plan for tilbakeføring av kunnskap eller iverksetting av innovasjon/kompetanseheving
Som nevnt vil kommunen kunne få tilgang til studien etter denne er avslutta.
Plan for publisering / formidling av resultater
Studien med resultat, diskusjon og konklusjon vil bli handtert på lik linje med UiB sine retningslinjer når det kjem til formidling av masteroppgåver. Til dømes via Oria som tilgjengeleg masteroppgåve/studie.
Legg ved:
Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.docx
Legg ved:
NSD godkjenning_2.pdf
Legg ved:
Intervjuguide revidert 02.09.22.docx