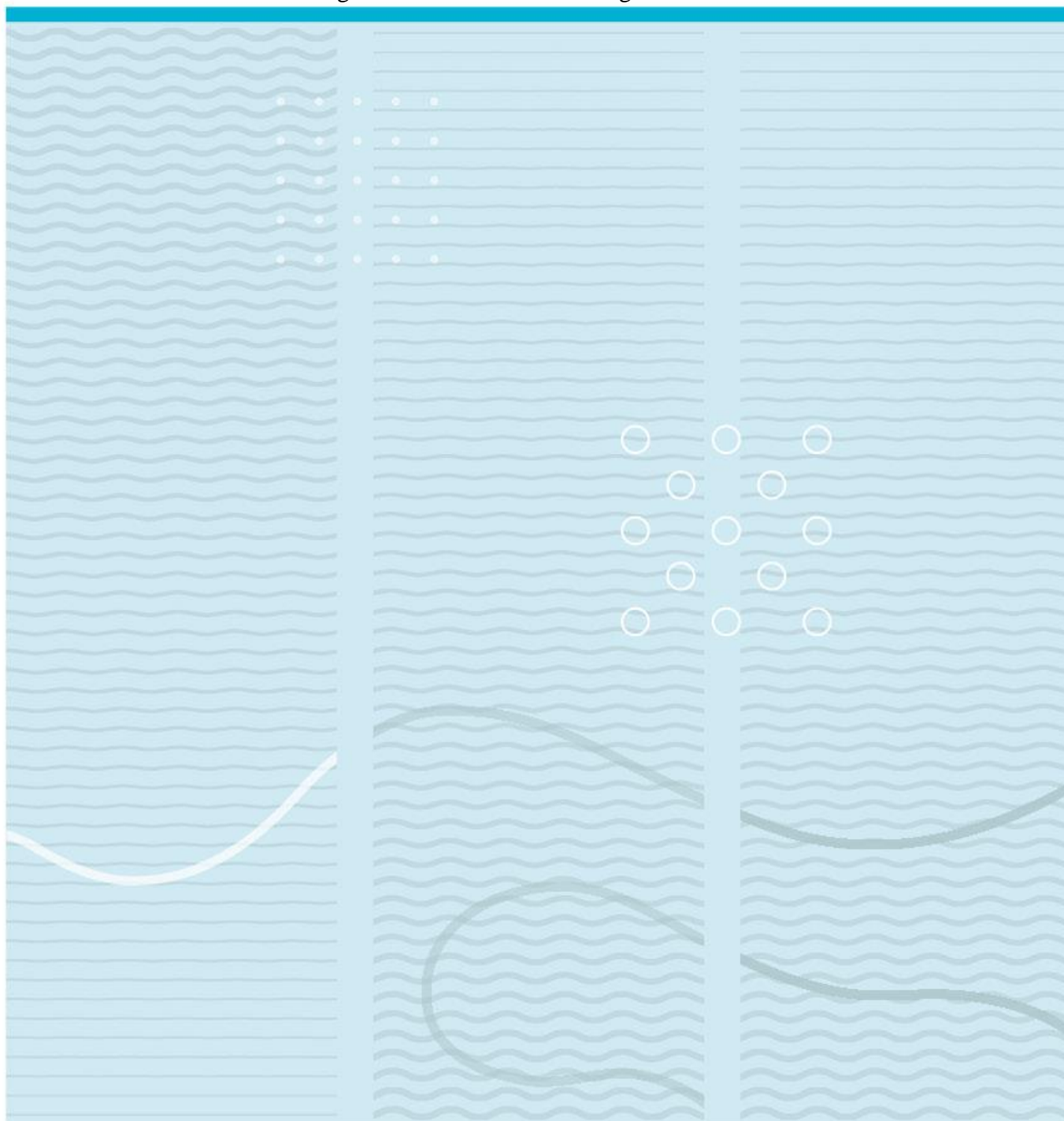


Berfin Kara & Bergljot W. Sunde

Mellomleder, mor og «prosjektleder» – en uoppnåelig standard?

En kvalitativ studie om kvinnelige mellomlederes karriere og barrierer i de «tre skiftene»



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for Handelshøgskolen
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2022 Berfin Kara & Bergljot W. Sunde

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Selv med progressive nasjonale likestillingstiltak er kvinner fortsatt i mindretall i toppledergruppen i norske virksomheter i privat og offentlig sektor. I denne kvalitative studien fokuserer vi på kvinnelige mellomledere med små barn og deres erfaringer med tanke på potensielle barrierer. Gjennom individuelle semi-strukturerte intervjuer fokuserte vi på hvilke faktorer i organisasjonen (mesonivå) og i familien (mikronivå) som påvirker kvinnelige mellomlederes karriereprogresjon. Vi har intervjuet 10 kvinnelige mellomledere fra privat og offentlig sektor med minst ett barn mellom 1 og 11 år. Vi bygger på teorier om organisasjoner og de barrierene kvinner møter i sin arbeidshverdag, samt litteratur om Work-Life Balance og «det tredje skiftet».

Vi fant at kvinnene møter barrierer både på mesonivå og på mikronivå. Barrierene er imidlertid svært sammensatte. De kjønnete organisasjonsstrukturene, i kombinasjon med den fleksible arbeidsrammen, kan ha bidratt til at de tradisjonelle normene om at mor er primær omsorgsutøver har blitt ytterligere forsterket. Dette er særlig viktig etter utvidelsen av bruken av hjemmekontor under og etter Covid-19 pandemien, der grensene for hvor og når arbeidet utføres er visket ut. De kvinnelige mellomlederne møter fordommer mot deres ledelsesegenskaper, og det forventes at de skal leve opp til et urealistisk ideal i organisasjonen. Dette idealet er nærmest uopnåelig for kvinner med familieansvar. Vi finner en svært tradisjonell fordeling av hvordan husarbeid fordeles innad i familien, og vi argumenterer for at dette bidrar til en kjønnert fordeling av «det tredje skiftet». Det er mor som er familiens «prosjektleder» og «logistikkansvarlig». Vi argumenterer for at likhet i fordelingen av det tredje skiftet er en viktig forutsetning for at kvinner skal ha det nødvendige bakkemannskapet til å kunne fokusere på egen karriereutvikling. Det finnes i dag ingen gode måleinstrumenter som klarer å måle det «usynlige» arbeidet som skjer i familien, og det er trolig ikke verdsatt i den grad det fortjener.

Nøkkelord: Likestilling, ledelse, Work-Life Balance, «det tredje skiftet», barrierer på individnivå, organisasjonsbarrierer.

Abstract

In Norway, often regarded as one of the most gender equal countries in the world, women are still a minority in top leadership positions. This is despite the fact that the government has implemented progressive policies across the board, in both private and public sectors. In our qualitative study we have primarily focused on women with small children who work in middle management positions, and their experiences in the workforce, in regard to their positions as mothers and managers. By conducting semi-structured and individual interviews we homed in on what possible factors in the women's organizations (meso level) and their families (micro level) could impact their career advancement. We have interviewed 10 female middle management leaders from both public and private institutions with at least one child between the ages of 1 and 11. We built our study on the theories of organizations, and the stumbling blocks that women can face in their everyday work life, with references to literature on Work-Life Balance, and "the third shift".

In our study we discovered that the women meet barriers at both in meso level and micro level. However, the challenges they face are complex and multi-faceted in nature. The gender-based approach to the organization structure, in combination with the flexible framework could have attributed to reinforcing the traditional view that mothers are primary caregivers. This aspect is even more important to consider now, because of the effects of COVID-19 – which not only extended the use of home offices, but also toed the line between the work/life balance. Furthermore, the female middle management leaders faced multiple prejudices towards their capabilities as managers, and oftentimes it was expected of them to live up to an impossible ideal within their place of employment. This ideal is nearly unattainable for women with families and responsibilities outside the workplace. We also found a skewed and very traditional delegation in terms of housework, with women taking on more chores at home. This, we argue, contributes to the gender imbalance in "the third shift". It is the mothers in the families who are designated "project leaders" and carry the logistical responsibility of the family life. We argue that by creating a more balanced and equal approach to the third shift, women can have a more solid steppingstone to focus on their career advancement. There is, even today, no measurement that can consider the level of "invisible" work that women take on within a family, and in many ways, it is still not appreciated nor acknowledged in the way which they deserve.

Keywords: Equality, Management, Work-Life Balance, the third shift, barriers on an individual level, barriers on an organizational level

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Abstract	3
Innholdsfortegnelse	4
Forord	6
1 Innledning	8
2 Teori	12
2.1 Det nordiske likestillingsparadokset: Et kjønnsdelt arbeidsmarked	12
2.2 Segregering og barrierer på forskjellige nivåer	13
2.3 Organisasjonsnivå – Mesonivå	14
2.3.1 Kjønnede organisasjonspraksiser	15
2.3.2 Ansettelse gjennom sosiale nettverk.....	15
2.3.3 Kjønnssidentitetsdilemmaet	16
2.3.4 Sammensatte barrierer	17
2.4 Individet og familien - Mikronivå.....	18
2.4.1 Work-Life Balance (WLB)	19
2.4.2 Det tredje skiftet.....	24
2.5 Oppsummering.....	28
3 Metode	29
3.1 Forskningsdesign	29
3.1.1 Kvalitativ tilnærming	30
3.1.2 Utvalg.....	31
3.2 Datainnsamling	32
3.2.1 Intervjuguide	32
3.2.2 Informantoversikt.....	33
3.2.3 Intervjuene	34
3.3 Dataanalyse	35
3.4 Reliabilitet, validitet og etikk.....	36
3.4.1 Reliabilitet.....	36
3.4.2 Validitet.....	37
3.4.3 Etikk.....	38
4 Funn	41
4.1 Kjønnede organisasjonsstrukturer.....	41
4.2 Flytende grenser mellom arbeid og familieliv	46

4.3	En «tradisjonell» form for likestilling.....	51
4.3.1	Prosjektleder i hjemmet	53
4.3.2	Moralske forventninger.....	56
4.3.3	Stress – planlegging er nøkkelen	62
4.4	Oppsummering av funn.....	63
5	Diskusjon	65
5.1	En uopnåelig standard.....	65
5.2	Flytende grenser.....	66
5.3	En «tradisjonell» form for likestilling.....	68
5.4	Et bakkemannskap som ikke eksisterer	69
5.5	Årsaker til at far ikke bidrar: «Han er ikke god på logistikk»	71
6	Konklusjon	73
6.1	Praktiske implikasjoner og anbefalinger for videre forskning.....	75
	Litteraturliste.....	77
	Vedlegg 1 – Intervjuguide.....	84
	Vedlegg 2 – Informasjonsskriv	87
	Vedlegg 3 – Taushetserklæring	88
	Vedlegg 4 – NSD godkjenning	89

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på vår mastergrad i Innovasjon og ledelse ved Universitetet i Sørøst-Norge. Vi har hatt to år med både personlig og profesjonell utvikling. Arbeidet med denne avsluttende oppgaven har vært inspirerende, utfordrende, men kanskje aller mest gøy.

Først og fremst ønsker vi å takke informantene som stilte opp. Tusen takk for at dere delte tanker og erfaringer fra deres liv.

Jeg, Berfin, ønsker å takke min mann Ayhan, foreldrene mine Muzaffer og Ayden og min tante Ayfer. Min kjære mann har vært tålmodig og støttet meg gjennom to krevende år med både skole, fulltidsjobb og huskjøp. Snart kan vi endelig ha etterlengtet kvalitetstid sammen. Mor og far har også støttet meg både emosjonelt og praktisk, og min kjære tante har sørget for å gi meg masse god mat når jeg til tider har vært mest stresset! Jeg gleder meg til å treffe dere alle mye oftere.

Jeg, Bergljot, ønsker å takke min kjære samboer Marius og mine nysgjerrige og flotte barn, Sigurd og Astrid. Jeg gleder meg til at helgene kan brukes sammen med dere fremover. Takk til mamma Sølvi og svigerforeldrene mine, Ellen og Odd, for barnepass og all bistand vi har fått disse to intense årene med studier, jobb, barn og et lårbeinsbrudd. Dere er fantastiske!

En stor takk går til Elna Marie, Karl og Kristin for nyttige innspill og korrekturlesning, og en ekstra takk til Seyhan som hjalp oss med oversettelsen av sammendraget.

Vår kjære veileder, Cathrine – Tusen, tusen takk! Uten deg hadde vi ikke kommet i mål. Du har hjulpet oss gjennom denne intense reisen med faglige innspill og motiverende ord. Vi beundrer kunnskapen din og er deg evig takknemlig!

Avslutningsvis ønsker vi å takke hverandre. Vi er begge enig i at vi ikke kunne bedt om en bedre partner å skrive en masteravhandling med. Denne reisen har vi vært sammen om, og vi er veldig stolte av det ferdige resultatet.

Nøtterøy, 14. mai 2022
Bergljot W. Sunde

Skien, 14. mai 2022
Berfin Kara

1 Innledning

«Menn og kvinner har nøyaktig den samme sjansen for å nå toppsjefstillingen, dersom de er rett under den». Sitatet er hentet fra en artikkel i NRK (Ullvang & Zondag, 2017) der professor Tom Colbjørnsen mente at «glasstaket»¹ ikke eksisterer. Norge er et av verdens mest likestilte land (NOU 2018:18), likevel viser kjønnsfordelingen i de 200 største selskapene i Norge at kun 14 prosent har en kvinnelig administrerende direktør og 11 prosent en kvinnelig styreleder (Institutt for samfunnsforskning, 2020). Dette selv om nyere forskning påpeker at kvinner stort sett er bedre kvalifisert til å bli toppledere enn menn (Keloharju et. al, 2019).

En nylig LinkedIn kampanje som satte søkelys på manglende likestilling blant ledere og toppledere var Arne kampanjen (arnekampanjen.no, 2022). Kampanjen gikk ut på at kvinner ble oppfordret til å bytte navn til Arne. Erna Solberg var en av dem som deltok og endret navnet sitt til Arne Erna Solberg på LinkedIn. Kampanjen har opphav i Nederland, der den het Peter fordi Nederland har flere ledere som heter Peter enn de samlet har kvinnelige ledere (Moskvil, 2022). I Norge er navnet Arne brukt etter inspirasjon fra tv-serien Lykkeland satt på 70-tallet, her ser karakteren Anna seg nødt til å bytte navn til Arne for i det hele tatt bli innkalt på jobbintervju som nyutdannet økonom fra Norges Handelshøyskole. Selv om det har skjedd mye med likestillingen i Norge siden 70-tallet, ser vi fortsatt at det er store ulikheter, noe kampanjen effektivt satte søkelys på. CORE sitt topplerbarometer for 2020 viser blant annet at kvinner er underrepresentert i alle lederroller i topplergruppene i Norge, sett bort fra støttefunksjoner² der kvinner utgjør 58 prosent (Institutt for samfunnsforskning, 2020). Ser vi på kvinner i operative posisjoner med resultatansvar³ er kun 18 prosent kvinner (Institutt for samfunnsforskning, 2020). Selv med progressive nasjonale likestillingstiltak i Norge viser statistikk fra 2019 at andelen kvinner i operative posisjoner med resultatansvar er høyere i USA (Institutt for samfunnsforskning, 2019). Erfaring fra operative posisjoner kreves ofte for å rykke opp til topplerposisjoner (Institutt for samfunnsforskning, 2020).

Hva kan årsaken være til at det fortsatt er så stor ulikhet mellom kjønn i topplerposisjonene? Forskning viser at for å bli toppler vektlegges det å bli sett og få ansvar tidlig, men det

¹ «Glasstaket» er en usynlig barriere som hindrer kvinner til å klatre til høyere stillinger i en virksomhet (Sandum, 2014).

² Støttefunksjoner er eksempelvis HR, kommunikasjon, HMS og juridiske stillinger (Institutt for samfunnsforskning, 2020).

³ Operative posisjoner (også kalt linje posisjoner) er eksempelvis divisjonsdirektører, regionsdirektør og finansdirektør (CFO) (Institutt for samfunnsforskning, 2020)

understrekes at kvinner og menn ikke konkurrerer på like vilkår (Institutt for samfunnsforskning, 2019). Forskningslitteraturen peker på flere forklaringer og variabler som kan belyse dette både på organisasjonsnivå (e.g. Acker, 1990, 2006, 2012; Eagly, 2007), og på individnivå spesielt knyttet til Work-Life Balance og det som skjer i familien (e.g. Seierstad & Kirton, 2015; Halrynjo & Lyng, 2009). Én faktor peker på at kvinner tar mest ansvar for barn og hjem, mens menn kan fortsette å bygge karrieren sin (Institutt for samfunnsforskning, 2019). I en svensk studie viste det seg at barn kan være årsaken til at kvinner får en dårligere karriereutvikling sammenlignet med mannlige kolleger og kvinnelige ledere uten barn (Keloharju et al., 2019). Til tross for flere tiår med fokus på likestilling og balanse mellom arbeid og familie, indikerer forskning at foreldreskap påvirker mødres og fedres karrierer ulikt (Halrynjo & Lyng, 2009).

For å undersøke hva som påvirker den manglende likestillingen i topplederposisjonene, ønsker vi å gjennomføre en kvalitativ studie der vi forsker på kvinnelige mellomledere med barn under 11 år. Dette er kvinner som allerede har tatt et valg om at de ønsker å være ledere, og dermed trolig kvalifisert til å gå videre i organisasjonsstigen til høyere lederstillinger. De står som Colbjørnsen sier «rett under den» (Ullvang & Zondag, 2017). Vi ønsker å se på i hvilken grad det er strukturelle barrierer som hindrer dem i å klatre videre. For å finne ut av dette har vi valgt å fokusere på to ulike nivåer; *meso*, organisasjonsnivå og *mikro*, individnivå. På *mesonivå* har vi organisasjonene kvinnene jobber i, og vi vil se på hvordan kvinnene opplever arbeidskravene og utviklingsmulighetene i organisasjonen. Norge har et arbeidsmarked som fortsatt er vertikalt og horisontalt kjønnsdelt, og lønnsgapet eksisterer fortsatt (Birkelund & Petersen, 2010; Reisel et al., 2019; Wagner et al., 2020). Acker (1990, 2006, 2012) mener at all ulikhet i samfunnet bunnar ut i organisasjonene, og at det er der klassehierarkiet og kjønnsulikhet blir opprettholdt og vedlikeholdt. På *mikronivået* er fokuset på individet og familien det er en del av. Forskning peker på at skal kvinner med barn ha en karriere med høy forpliktelse er hjemmet en viktig kilde for å ha en god balanse mellom arbeid og familien (WLB-støtte) (Seierstad & Kirton, 2015). Halrynjo og Fekjær (2020) på sin side peker på at skal man kunne ha en vellykket lederkarriere forutsetter dette et bakkemannskap hjemme. I hjemmet finner vi også det Smeby (2017; Smeby & Brandt, 2013) kaller det tredje skiftet. Smeby (2017) argumenterer for at det er viktig å forstå og skille mellom arbeid i tre skift som alle påvirker hverandre og kan si noe om den totale belastningen et individ står ovenfor.

Før vi kan forklare det tredje skiftet ønsker vi å redegjøre for hva som ligger i de to andre skiftene. Det første skiftet omhandler det betalte yrkesarbeidet og legger føringer for når og hvordan

familiararbeidet kan organiseres (Smeby, 2017). Det andre skiftet er det konkrete ubetalte arbeidet som tidsbruksundersøkelsen⁴ definerer som husholdsarbeid. Det bør nevnes at tidsbruksundersøkelsen er kritisert for å være mangelfull fordi den ikke fanger opp alt arbeidet som skjer i hjemmet, men den kan likevel være en viktig kilde til kunnskap om det ubetalte arbeidet og hvordan tidsbruken i befolkningen endres over tid (Kitterød & Rønsen, 2013). Det er i skjæringspunktet mellom det første og det andre skiftet vi ser konturene av det tredje skiftet. Det tredje skiftet handler om å ha et «prosjektlederansvar» for familien, for å sikre at hverdagen skal kunne gå så sømløst som mulig, med jobb, barn, familie og aktiviteter. I en norsk doktoravhandling fra 2017 kommer det frem at det er mødrene som utfører det tredje skiftet, og at det er et betydelig arbeid som fortjener større plass både i den offentlige likestillingsdebatten og innen forskning (Smeby, 2017). Lignende funn kommer også frem i en fersk rapport fra 2021 om barnefamiliens hverdagsliv i Norge (Egeland et al. 2021). Denne viser en skjev arbeidsdeling mellom foreldrene og det er mødrene som har hovedansvaret for det tredje skiftet. I rapporten etterlyser de kunnskap om hvorfor mødre fremdeles tar på seg det tredje skiftet og hvilke konsekvenser dette får på lengre sikt (Egeland et al., 2021). Tidligere forskning viser at den private sfæren er en særlig viktig rammebetingelse for kvinners karriereutvikling (Andreassen & Folkenborg, 2002), og vi mener derfor det er viktig å undersøke dette nærmere og i hvilken grad dette kan være en medvirkende årsak til at kvinner er underrepresentert i topplederstillinger.

Fokus på det tredje skiftet ser vi også i media og i befolkningen generelt. I mars 2020 publiserte Klassekampen en test om det tredje skiftet i forbindelse med kvinnedagen. Her kan man teste hvordan ens eget parforhold har fordelt dette skiftet ved å svare på spørsmål om hvem som planlegger innkjøp, bursdagsfeiringer, dekkskift med mer (klassekampen.no, 2020). Hvordan par fordeler ansvaret for hjem og familie fikk også mye oppmerksomhet i julen 2021. «Samboer.app» har ligget på topplisten over nedlastede apper siden. Appen ble i utgangspunktet laget for at apputvikleren skulle bevise overfor samboeren at han gjorde mest av husarbeidet i familien. Samboeren hans var overbevist om at det var hun som gjorde mest. Appen viste at hun hadde rett. «*Jeg har ikke tenkt på hvor mye tid og krefter som går med til planlegging*», sa utvikleren til NRK (Moreau & Vollan, 2022). Populariteten til denne appen viser kanskje at flere par opplever utfordringer knyttet til fordeling av husarbeid og annet arbeid i hjemmet, og et behov for å synliggjøre hva den enkelte bidrar med.

⁴ Tidsbruksundersøkelsen lages av SSB, den ble sist gang utgitt i 2010 (SSB, 2010).

Hensikten med denne kvalitative studien er å undersøke hva som påvirker kvinnelige mellomledere med små barn sin karriereprogresjon, med fokus på både jobb/organisasjon og individ/familienivå. I tillegg ønsker vi å se på hvordan balansen mellom arbeid og familie har gjort seg gjeldene de siste årene etter endringene som skjedde i arbeidslivet grunnet covid-19 pandemien. Vi har nylig tilbakelagt to år med pandemi, med periodevis nedstengning, og økt bruk av hjemmekontor som har økt fleksibiliteten over hvor og når man arbeider. Hvilken påvirkning har denne fleksibiliteten for balansen mellom arbeid og familien? Hvordan har den påvirket kvinnelige mellomledere som også er småbarnsmødre? Dette er områder det er viktig å få kunnskap om. Det er viktig for kvinner som ønsker å nå sine ambisjoner, for organisasjonene som ønsker mangfold og ikke minst for samfunnet som ønsker et likestilt arbeidsliv. For å undersøke dette nærmere har vi to forskningsspørsmål.

Er det faktorer ved arbeidsplassen/i organisasjonen som påvirker kvinnenenes karriereprogresjon, og hvordan kommer de til syne?

Er det faktorer i familien som påvirker kvinnenenes karriereprogresjon, og hvordan kommer de til syne?

Denne oppgaven har seks ulike kapitler som starter med en introduksjon til selve temaet for oppgaven. Videre har vi i dette første kapitlet presentert våre forskningsspørsmål som skal besvares i de resterende kapitlene i denne oppgaven. Oppgavens teoretiske perspektiver blir presentert i kapittel 2. I kapittel 3 beskriver vi valgt metode og datainnsamling. I kapittel 4 legger vi frem funn og i kapittel 5 presenteres en diskusjon av disse. Siste kapittel oppsummerer studiens viktigste funn og foreslår områder for videre forskning.

2 Teori

Målet med dette kapittelet er å presentere det teoretiske grunnlaget for vår problemstilling og avdekke mulige kunnskapshull som oppgaven vår kan bidra med å fylle. Vi vil først innlede med det nordiske likestillingsparadokset før vi presenterer tidligere teorier som tar for seg forklaringer på det segregerte arbeidsmarkedet gjennom makro-, meso-, og mikronivå. Vi vil først ta en kort gjennomgang av forskning og analyser på makronivå som handler om barrierer mot likestilling på samfunnsnivå (e.g. Reisel et al., 2019; Mustosmäki et al., 2021) for å belyse behovet for mer kunnskap om barrierer på meso- og mikronivå. Mesonivået tar for seg organisasjonsstrukturelle barrierer mot likestilling der ulikhetsregimer står sentralt (e.g. Acker, 2006; Eagly, 2007).

Mikronivået tar for seg barrierer på individnivå, med fokus på Work-Life Balance (e.g. Seierstad & Kirton, 2015; Chung & Van Der Lippe, 2020; Halrynjo & Lyng, 2009) og «det tredje skiftet» (e.g. Smeby & Brandt, 2013; Robertson et al., 2019; Hochschild & Machung, 2012).

2.1 Det nordiske likestillingsparadokset: Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Likestillingen i nordiske land blir i verdenssammenhengen regnet for å være et viktig fundament for velferd (Mustosmäki et al., 2021). Nordiske land blir år etter år rangert til å være best i likestilling (World Economic Forum, 2020). En sentral faktor til dette har vært målet om å gjøre landene «familievennlig» slik at kvinner skulle slippe å ta vanskelige valg knyttet til arbeid og omsorg (Mustosmäki et al., 2021). Mustosmäki (et al., 2021) hevder likevel at å oppnå likestilling i arbeidslivet og på samfunnsnivå, skulle vise seg å være mer utfordrende enn man kunne anta. Forskning viser at likestilling i arbeidsmarkedet har gått godt frem i hele Norden, og kvinners yrkesdeltakelse er høy i alle landene i Norden, også innen utdanning har kvinner overgått menn (Mustosmäki et al., 2021). Likevel vedvarer relativt store forskjeller hvor det eksisterer et betydelig nivå av kjønnssegregering i arbeidsmarkedet og deltidsarbeid blant kvinner (Mustosmäki et al., 2021). Det kjønnsdelte arbeidsmarked handler om at kvinner og menn i stor grad velger fagområder og yrker som er enten tradisjonelt kvinne- eller mannsdominerte (Institutt for samfunnsforskning, 2017). I tillegg viser forskning at selv om kvinner utgjør halvparten av alle sysselsatte i Norge, er de likevel i mindretall i ledelse (Birkelund & Petersen, 2010; Mustosmäki et al., 2021).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet kan deles inn i to dimensjoner: *horisontal-* og *vertikal segregering* (Reisel et al., 2019; Birkelund & Petersen, 2010). Den horisontale dimensjonen handler om hvilke typer yrker og utdanningsvalg kvinner og menn hovedsakelig velger (Birkelund & Petersen, 2010). Forskning viser at Norge peker seg ut blant Norden ved at de her lavest andel kvinner i

mannsdominerte yrker (Mustosmäki et al., 2021). Ifølge en rapport om kjønnsdelte yrkes- og utdanningsvalg (Reisel et al., 2019), jobber en tredjedel av alle sysselsatte kvinner i helse og sosialtjenester særlig i kommunesektoren, mens bare rundt 8 prosent av menn gjør det samme. Menn er også jevnere fordelt over flere ulike bransjer, eksempelvis i varehandel, industri, og bygg og anlegg (Reisel et al., 2019). En betydelig del av kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet skyldes at unge kvinner og menn er kjønnsdelte når de velger utdanning (Reisel et al., 2019). Den vertikale dimensjonen for et kjønnssegregert arbeidsmarked handler om at topplederstillingene er betydelig mannsdominerte (Reisel et al., 2019). Reisel og Wagner (et al., 2019; 2020) hevder at kjønnsdelingen på vertikal og horisontal dimensjon henger sammen og begrunner dette med at et kjønnssegregert arbeidsmarked gir utslag i form av lønnsgap, arbeidstid og forskjeller i utviklingsmuligheter. Eksempelvis skriver Birkelund og Petersen (2010) at kvinnedominerte yrker som sykepleier og lærer ofte blir betegnet som «*dead-end jobs*», det er fordi det tilbys færre forfremmelsesmuligheter i disse yrkene enn i mannsdominerte yrker.

2.2 Segregering og barrierer på forskjellige nivåer

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og den lave representasjon av kvinnelige ledere kan forstås ut fra tre nivåer ifølge Alvesson og Billing (2009); makro, meso og mikro. Der makro er barrierer i samfunnet, meso er barrierer i organisasjonen, og mikro er barrierer på individnivå (Alvesson & Billing, 2009). Vi vil nå presentere de ulike nivåene. Først tar vi en kort gjennomgang av makronivået, før vi beveger oss grundigere inn på mesonivået og avslutter med mikronivået.

Makronivået fokuserer på de generelle egenskapene ved samfunnet (Alvesson & Billing, 2009). Ifølge Birkelund og Petersen (2010) kan mye av suksessen i likestillingsarbeidet i Norden tilskrives de omfattende velferdssystemene, der velferdsstatens rolle har vært svært viktig for kvinners tilknytning til arbeid. Foreldrepenger, overgangsstøtte og kontantstøtte er ordninger som gir kvinner med barn anledning til å trekke seg ut av arbeidslivet i kortere eller lengre perioder for å ta seg av barn (Birkelund & Petersen, 2010). Det har blitt rettet kritikk mot hvordan familievennlige ordninger blir fremstilt i overdrevne positive ordlag og at indeksene for oppnådd likestilling i Norden er basert på svært grove mål (Kirkebø et al, 2021, sitert i Mustosmäki et al., 2021). Forskning stiller også spørsmål til om lover som tar sikte på familievennlighet faktisk forbedrer karrieremulighetene til kvinner på arbeidsmarkedet, eller om det til slutt har en motsatt effekt på kvinners karriere (Mustosmäki et al., 2021). For å bli toppleder vektlegges det å bli sett og få ansvar tidlig ifølge Instituttet for samfunnsforskning (2019). Videre skriver de at kvinner og menn ikke konkurrerer på like vilkår siden kvinner tar mest ansvar for barn og hjem, mens menn kan fortsette

å bygge karrieren sin (Institutt for samfunnsforskning, 2019). Analyser viser blant annet at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet forsterkes, spesielt etter 30 års alderen, og noe av forklaringen kan ligge i at det er i denne perioden viktige karrierevalg og familieforpliktelser foregår (Institutt for samfunnsforskning, 2019).

I rapporten om kjønnsdelte yrkes- og utdanningsvalg vises det til at forskning om sammensatte årsaker til det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet fortsatt er begrenset (Reisel et al., 2019).

Velferdspolitikken har blitt gjenstand til mye forskning, men det etterlyses mer forskning i hvordan organiseringen av arbeidslivet, særlig i forbindelse med familieforpliktelser, kan påvirke kvinner og menns karriereprogresjon ulikt (Reisel et al., 2019). Mustosmäki (et al, 2021) peker også på at det er mer behov for forskning som studerer og forstår sammenhengen mellom kultur og struktur. Dette begrunnes med at strukturelle endringer, som endring i lover, ikke nødvendigvis resulterer i en kulturell endring. I tillegg kan kulturell og strukturell endring utvikle seg på ulike måter og i ulik hastighet (Mustosmäki et al., 2021). Makronivået er et viktig nivå, men for å kunne belyse de komplekse mekanismene som danner grunnlaget for det nordiske likestillingsparadokset, ønsker vi å gå grundigere inn på barrierer på meso- og mikronivå.

2.3 Organisasjonsnivå – Mesonivå

Sosiologen Joan Acker var en av de første som definerte hvordan kjønn blir institusjonalisert i organisasjoner og arbeidsplasser. I artikkelen «*Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*», viser Acker (1990) til hvordan kjønn er så innebygd i strukturen i organisasjoner, at vi ofte ikke er klar over hvor mye det former våre liv, erfaringer og muligheter. Også i nyere tid setter Acker (2012) søkelys på vedvarende utfordringer relatert til kjønnete organisasjoner, hvor kvinnelige ledere fortsatt møter på kjønnsidentitetsdilemmaet og forventningene om den uhemmede arbeideren har blitt mer ekstrem. I sin artikkel «*Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*» identifiserer Acker (2006) hvordan ulike organisasjonspraksiser bidrar til ulikhetsregimer. Mye av ulikhetene vi finner ute i samfunnet har sitt grunnlag fra organisasjoner (Acker, 2006). I tillegg hevder Acker (2006) at det kan se ut som at ulikhetene blir mer legitime i samsvar med en kultur som glorifiserer individuell materiell suksess og belønner ekstrem konkurranseatferd i jakten på suksess. Uformell ekskludering og nedverdiggelse i organisasjoner er fortsatt utbredt og vanskelig å konfrontere (Acker, 2006). Acker (2006) mener at organisasjonspraksiser som kan være med på å opprettholde ulikhetsregimene kan handle om de generelle kravene i arbeidet, klassehierarkier i organisasjonen, gjennom rekruttering og ansettelse, og gjennom de uformelle interaksjonene.

2.3.1 Kjønnede organisasjonspraksiser

Acker (2006) viser til at organisasjoner ofte setter krav som samsvarer med bildet av en mann som er fullstendig dedikert til arbeidet. Han har ingen ansvar relatert til familielivet annet å tjene til livets opphold. Den «ubegrensede arbeideren⁵» kan jobbe åtte timer borte fra hjemmet, ankommer i tide, og gir jobben total oppmerksomhet og fokus, og lange timer når det er behov (Acker, 2006). Acker (2006) hevder at ulikhetene blir mer legitime i samsvar med en kultur som glorifiserer individuell materiell suksess og belønner ekstrem konkurranseatferd i jakten på suksess. Organisering av prosesser som skaper og gjenskaper ulikheter kan ha blitt mer subtile, men i noen tilfeller har de blitt vanskeligere å utfordre. Ny teknologi gjør det mulig å gjøre noen jobber hvor som helst og å være i kontakt med kolleger og ledere til alle døgnets tider (Acker, 2006). Fordi kvinner har flere forpliktelser utenfor arbeidet enn menn, er denne kjønnede organiseringen av arbeidet viktig for å opprettholde kjønnsulikhet i organisasjoner og dermed ulik fordeling av kvinner og menn i organisatoriske klassehierarkier (Acker, 2006).

I følge Acker (2006) er degraderingen av mellomledere i offentlig sektor også et eksempel på forsterkningen av organisatoriske klassehierarkier. Det henvises til at mange organisasjoner de siste 30 årene har fjernet mellomledere og forflyttet ansvar til lavere nivåer, som løsning mot å bli kvitt tradisjonelle byråkratier (Kvande, 2002; Acker, 2006). Årevis med dehierarkisering og sentralisering i offentlig sektor har medført at mellomlederen blir degradert fra å ha makt og innflytelse, til å måtte være mer fleksibel og ta større ansvar (Kvande, 2002), der mellomlederen må i større grad prioritere hva som er viktigst og hvem som er viktigst å hjelpe (Kvande, 2002). Sentraliseringsprosessene var i utgangspunktet ment å være kjønnsnøytrale, men Coyle (1995, sitert i Kvande, 2002) viser til hvordan autoritet og myndighet ble tatt fra kvinner i mellomledernivå og heller gitt til menn på toppnivå. Arbeidere på operativt nivå fikk på denne måten en mer krevende og spennende arbeidshverdag (Kvande, 2002). Acker (2006) mener det likevel ikke endrer faktumet i at arbeiderne fortsatt er på bunn i klassehierarkiet, med den samme lønnen.

2.3.2 Ansettelser gjennom sosiale nettverk

Acker (2006) peker på at ansettelser gjennom sosiale nettverk også kan være med på å opprettholde ulikheter. Forskning viser at det å ha tilgang til sosiale nettverk, utviklingsmuligheter og mentorer

⁵ Den «ubegrensede arbeideren» er vår oversettelse av unencumbered worker som Acker (2006) beskriver. Det kan også oversettes til den uhemmede, bekymringsløse eller ubeheftede arbeider.

er sentrale faktorer som kan fremme kvinners karriereprogresjon (Holton & Dent, 2016). Likevel viser det seg at kvinner ikke blir tilbudt eventuelle utviklingsmuligheter og at de selv er tilbakeholdne med å etterspørre dette (Holton & Dent, 2016). En av utfordringene med å få tilgang til nettverk og utviklingsmuligheter, er mangelen på kvinnelige toppledere som mentorer og rollemodeller i organisasjoner. I mange organisasjoner skjer karrierestøtte og utvikling uformelt, og derfor er utfordringen for mange kvinner å finne hvem de skal kunne henvende seg til for veiledning og støtte (Holton & Dent, 2016). En studie utført i Island tok sikte på å presentere erfaringene til kvinner i mellomlederposisjoner i de største selskapene, med mål om å forstå hvordan de opplever barrierene og mulighetene de møter i løpet av karrieren (Einarsdottir et al., 2018). Det viste seg at kvinnene opplevde toppledelsen som et nettverk som var lukket for dem. Toppleidelse virket til å være skreddersydd for menn og den vil kreve at kvinnene tar på seg et ekstremt ansvar (Einarsdottir et al., 2018). Nøkkelen er å ha støtte fra bekjente, sjefer, kolleger og familie, men det er likevel manglende retningslinjer som kan skissere hvordan dette kan etableres for kvinner ifølge Holton og Dent (2016).

Holton og Dent (2016) mener at forslag som går ut på å overvinne utviklingsbarrierer kan være problematiske i seg selv. Eksempler til dette kan handle om å være mer proaktiv og strategisk i valg av nettverk. De viser til at slike forslag virker heller mot å bekrefte og forsterke «maskuline» ledelsesegenskaper (Holton & Dent, 2016). Dessuten viser studien om mellomledere på Island (Einarsdottir et al., 2018), at de fleste kvinnene følte det var uærlig å bygge relasjoner med mennesker for egen personlig vinning. De ønsket heller å utvikle seg naturlig med mennesker de har møtt i arbeid og det sosiale liv (Einarsdottir et al., 2018). Kvinnene i studien var ambisiøse på mange områder og det var viktigere for dem å lykkes ut fra egeninnsats. Einarsdottir et al. (2018) peker på at dette kan indikere noe av årsaken til kvinnes svakere vektlegging av nettverk.

2.3.3 Kjønnssidentitetsdilemmaet

Eagly (2007) hevder at kvinner møter motstridende krav til rollene deres som kvinner og rollen som leder. På den ene siden viser studier at kvinner blir hyllet for å ha den rette kombinasjonen av ferdigheter for lederskap, noe som vil gi en overlegen lederskapsstil og enestående effektivitet. På den andre siden er det utbredt at kvinner ofte kommer på andre plass på veien opp mot topplederposisjonen (Eagly, 2007). Eagly (2007) viser til at kvinnelige ledere opplever fordømmelse for maskulin lederstil, eksempelvis ved å hevde klar autoritet over andre, så vel for sin mer feminine oppførsel, eksempelvis ved å være omsorgsfull og støttende ovenfor for andre. Slike

krysspress gjør det utfordrende å finne en passende og effektiv lederstil, noe mange kvinnelige ledere erkjenner (Eagly, 2007). Eksempelvis beskriver Ely og Meyerson (2000) et endringsprosjekt med sikte på å finne ut hvorfor en organisasjon hadde vanskeligheter med å beholde kvinnelige ledere på høyt nivå og vanskeligheter med å øke andelen kvinner i toppledelsen. De identifiserte en kultur og organiseringspraksis på ledernivå som belønnet stereotypisk «heroisk» mannlig problemløsningsatferd, og som likevel nedverdiget kvinner som utviste den samme atferden (Ely & Meyerson, 2000). I tillegg ble ikke de kvinnelige lederne verdsatt for den hverdagslige organisasjonsoppbyggingen som de ofte utførte. Selv om medlemmer av ledergruppen kunne se at disse holdningene var dysfunksjonelle for organisasjonen, mente de at den lave representasjonen av kvinner i toppstillinger fortsatt bunnet i individuelle kvinners mangler (Ely & Meyerson, 2000). Det å klandre kvinner for å ikke lykkes som ledere, for å ikke oppnå visse ledelsesidealer og for å ikke kunne tilpasse seg stereotypier om «maskulin» ledelse, kan ifølge Dzubinski og Diel (2018) spores tilbake til en essensialistisk tankegang⁶. Dzubinski og Diehl (2018) mener at resultatet av et konstant press kan bidra til å demoralisere kvinnelige (og mannlige) ledere. Som konsekvens av dette kan organisasjoner gå glipp av verdifulle bidrag der kvinner (og menn) fritt kan lede ut fra hvem de er.

Holton og Dent (2016) hevder at det å få kvinnelige ledere til toppleder- og styrenivå kan delvis oppnås ved at kvinner tar mer ansvar eller eierskap for egen karriereutvikling, men at dette ikke er nok. Det fremheves at flere organisasjoner bør skape en bedre organisasjonskultur for kvinner, slik at organisasjonen blir et sted hvor kvinner kan oppfylle sitt potensial og bidra til suksess (Holton & Dent, 2016). Hvis organisasjoner forbedrer utviklingsmulighetene og flere kvinner også forstår viktigheten av å ta eierskap for sin egen karriere, kan situasjonen for kvinner forbedres i løpet av de neste årene (Holton & Dent, 2016). Tidlig arbeid med den yngre generasjonen av kvinner for å utfordre unge kvinners begrensede karriereambisjoner kan også bidra til å skape en endring (Holton & Dent, 2016).

2.3.4 Sammensatte barrierer

For å definere samspeilet av de ulike og komplekse faktorene som kvinner fortsatt står overfor i deres reise mot topplederposisjoner, ble metaforen «*labyrinth*» laget (Carli & Eagly, 2016). I motsetning til «glasstaket», lar labyrinthen noen kvinner nå svært høye posisjoner av lederskap, men

⁶ «Essensialisme er et vitenskapsfilosofisk begrep som viser til at et fenomen er uforanderlig og kvalitativt annerledes fra andre fenomen», (direkte sitat hentet fra: SNL.no, 2022)

veggene vil forbli på plass og vil gi konstante utfordringer (Carli & Eagly, 2016). Utfordringene kan enten være forutsett eller uventet, som i fordommer mot kvinner, stereotypier, syn på ledelsesstil, troverdighet og familieansvar (Carli & Eagly, 2016). I samsvar med dette har Ellemers (2014) definert flere ulike mekanismer som kan hindre kvinners karriereprogresjon. I tillegg til konkrete organisasjonsstrukturelle faktorer som også er nevnt i dette kapittelet, vises det også til utfordringene rundt familieansvar (Ellemers, 2014). I studien om de kvinnelige mellomlederne på Island (Einarsdottir et al, 2018), viste funn at i tillegg til at kvinnene hadde påtatt seg krevende stillinger, hadde de også betydelige familieplikter som de måtte ta hensyn til. Einarsdottir et al (2018) hevder at denne doble arbeidsmengden kan bidra til å redusere sannsynligheten for at kvinnene vil ha en enda mer krevende arbeidsposisjon. Dette begrunnes med at kvinners liv er en kombinasjon av arbeid og familieliv, og de ønsker å lykkes i begge disse områdene. Dobbelbelastningen fører til stress hos kvinnene, som igjen kan være en årsak til at de ikke vil videreutvikle karrieren (Einarsdottir et al., 2018).

Nyere studier har vist at organisasjonstilrettelegging i form av fleksibelt arbeid kan bidra til at mødre fortsatt kan jobbe i tilsvarende stilling etter fødsel (Chung & Van der Horst, 2018). Tilgang til arbeidsfleksibilitet kan også øke kvinners tilfredshet med balansen mellom arbeid og privatliv ved at de klarer å opprettholde begge deler. På denne måten kan fleksibelt arbeid være et nyttig verktøy for å styrke likestillingen ytterligere i samfunnet (Chung & Van der Lippe, 2020). Men på grunn av samfunnets eksisterende syn på de kjønnsrollene vi har overfor kvinner og menn kan fleksibelt arbeid potensielt forsterke stereotypiske kjønnsroller i arbeidsmarkedet og i hjemmet (Chung & Van der Lippe, 2020). Det forventes at kvinner bruker denne fleksibiliteten til å øke sitt ansvar innad i familien når de arbeider fleksibelt (Chung & Van der Lippe, 2020). Ellemers (2014) hevder at selv om prinsippet om å kombinere familieansvar og karriere også gjelder menn så vel som kvinner, finnes det implisitte forventninger om at kvinner tar hovedansvaret for familie. Chung og Van der Lippe (2020) viser til at det forventes at kvinner bruker fleksibiliteten til å øke sitt ansvar innad i familien. Fleksibilitet i arbeidet påvirker balansen mellom arbeid og familie, og vi vil komme mer inn på dette når vi nå beveger oss inn på mikroperspektivet.

2.4 Individet og familien - Mikronivå

I skjæringspunktet mellom mesonivå og mikronivå finner vi Work-Life Balance (WLB). Det påvirker individet, men føringene kommer gjerne fra organisasjonen. Vi har nå sett på hvilke barrierer kvinner møter i organisasjonene, i dette delkapittelet går vi dypere inn balansen mellom

arbeid og familie på et *mikronivå*, vi tar for oss teorier om Work-Life Balance (WLB) og «det tredje skiftet».

For å bedre kunne ta fatt på de ulike aspektene rundt «tredje det skiftet», er det viktig å forstå hva WLB er og hvordan dette utarter og påvirker individet og familien. Begrepet «Work-Life Balance» refererer til forholdet mellom arbeid og familien, der det å oppnå en tilfredsstillende balanse mellom arbeid og privatliv normalt forstås som å begrense den ene siden (vanligvis arbeid), for å ha mer tid til familie (ikke-arbeid) (Kelliher et al., 2019). Forskning viser at sysselrettingsraten for skandinaviske kvinner med barn under seks år er blant de høyeste i Europa (Ellingsæter, 2009). Likevel viser SSB-tall fra 2019 at i familier med barn er 92 prosent av mennene sysselsatt, mot 82 prosent av kvinnene (Fedoryshyn, 2020). Menn med barn hadde høyest sysselsetningsandel i 2019, sammenliknet med både kvinner generelt og menn uten barn (Fedoryshyn, 2020). Seierstad og Kirton (2015) mener at dagens bilde av WLB i Skandinavia er mer komplekst enn man skulle anta, hvor det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet fortsatt vedvarer. Det progressive nasjonale velferdsregimet vi har i Norge øker kvinners kapasitet til å kunne kombinere arbeid og familie, men det svekkes samtidig av den tradisjonelle kjønnskulturen i samfunnet, der kvinner fortsatt oppfattes som den viktigste omsorgs- og familieaktøren (Seierstad & Kirton, 2015).

Glover og Kirton (2006) peker på at perspektivet om at kvinner søker jobber som gir mindre utviklingsmuligheter til fordel for arbeid med fleksible rammer, ikke stemmer i dag. De begrunner dette med at kvinnelige ledere fortsetter å ta hovedansvaret for familielivet (Glover & Kirton, 2006). Kvinnene møter praktiske utfordringer med å kombinere sin egen karriere og ha ansvaret for husholdningen. Det handler ikke kun om hvilken karriere som vil gi flest muligheter for fremtiden, men også om det praktiske, for eksempel om hvem som skal hente barna i barnehagen. Ikke minst handler det om å ha et organiseringsansvar for å overvåke og følge opp kvaliteten i disse tjenestene (Glover & Kirton, 2006).

2.4.1 Work-Life Balance (WLB)

Innstrand (2010) argumenterer for viktigheten av å ha god balanse mellom arbeidet og familielivet. Å balansere arbeid og familieliv kan gi positive effekter for individet. Eksempelvis viser forskning at kvinners selvfølelse og egenverdi påvirkes i større grad av arbeidserfaring enn tidligere (Roos et al., 2006, sitert i Innstrand, 2010). I tillegg til at arbeid kan skaffe økonomisk sikkerhet, kan det også være en kilde til vennskap og avspenning (Roos et al., 2006, sitert i Innstrand 2010). En

meningsfylt jobb veier opp det positive jobben gir i form av selvrespekt. Kvinner som har en meningsfull jobb og et velfungerende familieliv gir en positiv innvirkning på jobbytelsen (Innstrand, 2010). En konflikt mellom denne balansen kan gi utslag i form av dårlig helse, utbrenthet og fravær (Innstrand, 2010).

Funn viser at selv om kvinner og menn i dag ønsker å ha likestilte verdier, er det vedvarende faktum at det er større sannsynlighet for at kvinner tar hovedansvaret for hjem og familie i tillegg til lønnet arbeid (Van der Lippe & Lippényi, 2018). Det er også vedvarende kjønnete kulturelle normer og antagelser som ligger til grunn for hvordan vi organiserer arbeid og familie (Van der Lippe & Lippényi, 2018). Tradisjonelt har rollefordelingen vært basert på normer om at kjønnsrollene utgjør to gjensidig avhengige og utfyllende roller, der kvinner tar seg av typiske husarbeids- og omsorgsoppgaver, og menn vedlikeholdsoppgaver, gjerne utenfor husets fire vegger (Andreassen & Folkenborg, 2002; Pace & Sciotto, 2021). Disse normene har imidlertid blitt svekket de senere år som følge av den sosiale, politiske og økonomiske utviklingen, og ikke minst kvinners endrede posisjon i arbeidsmarkedet (Andreassen & Folkenborg, 2002). Likevel viser funn at balanseringen av arbeidet og familielivet er en større utfordring for kvinner enn det er for menn (Pace & Sciotto, 2021).

En tidligere studie utført blant norske økonomer som omhandlet kjønnsforskjeller i lønn og stilling fra 2007, ble sammenlignet og analysert med en nyere studie utført i 2019 (Halrynjo & Fekjær, 2020). Funn fra analysen viste at det likestilte idealet og en likestilt praksis så ut til å øke over tid, men det er likevel stor avstand mellom idealer og realiteter (Halrynjo & Fekjær, 2020). I studien fra 2019 kom det frem tre hovedfunn. Det første var at det er klare kjønnsforskjeller i lønn og stillingsnivå, der kvinnelige økonomer tjener mindre og har lavere stillinger enn sine mannlige kolleger. Det andre funnet var at det er lite forskjell i ambisjoner. Kvinnene er like ambisiøse i sitt ønske om å gjøre karriere og tjene mye. Det siste funnet var at det er store forskjeller i familieansvar. Kvinnelige økonomer har mer ansvar på hjemmebane enn mannlige. Mannlige økonomer har oftere en partner som tar hovedansvaret for hjem og barn (Halrynjo & Fekjær, 2020). Lignende funn var det også i McKinsey-rapporten (2015) hvor kvinner har større arbeidsbelastning hjemme relatert til hus- og omsorgsarbeid, noe som gjør de er mer utsatte for å bli påvirket av utfordringene med balansen mellom arbeid og familieliv. En vellykket lederkarriere forutsetter et bakkemannskap hjemme (Halrynjo & Fekjær, 2020), og dette er en ressurs kvinnelige ledere har mindre tilgang til (Seierstad & Kirton, 2015).

2.4.1.1 *Fleksibilitet og grenser*

Allerede i 1990 understreket Kvande og Rasmussen (1990) viktigheten av at arbeidslivet legger forholdene til rette for å kombinere yrkes- og familieliv. Kvinnene trenger fleksibel arbeidstid og en dehierarkisering av arbeidsorganisasjonen. Overtidsarbeid må gjøres overflødig, og normalarbeidsdagen må forkortes dersom kvinner og menn skal kunne være både arbeidstakere og aktive foreldre (Kvande & Rasmussen, 1990). Det har skjedd mye på likestillingsfronten siden dette ble skrevet tidlig på 90-tallet. Nyere studier viser at selv om arbeidsfleksibilitet anses for å være avgjørende for mange yrkesaktive foreldre, beskrives det også som en tveegget prosess av kvinnelige akademikere med barn (Thun, 2019). Studien som tok sikte på å analysere organisatoriske kjønnede blindsoner i akademia, presenterte funn der kvinnelige akademikere ofte jobbet ekstremt mange timer for å rekke frister og forelesninger (Thun, 2019). Fleksibilitet i kombinasjon med en grenseløs tidskultur viser at arbeidstiden man mister for å reise tidlig og hente barna i barnehagen, må tas igjen seinere på kvelden, ofte om natten. Thun (2019) peker på at funnene i studien samsvarer med Ackers (2006) beskrivelser av den «ubegrensede arbeideren» og begrunner dette med eksisterende praksiser som passer bedre med den ideelle akademiker som jobber lange dager og kan reise mye. Arbeidende mødre derimot passer ikke i dette bilde fordi de ofte har familieansvar (Thun, 2019).

I en studie om hvordan arbeidsfleksibilitet kan påvirke familier der både mor og far jobber, viser det seg at kvinnene som arbeider fleksibelt, også hadde en større sannsynlighet for å gå tilbake til typisk tradisjonell og stereotypisk arbeidsfordeling (Radcliffe & Cassell, 2014). Kvinnelige deltakere i studien som hadde høy grad av arbeidsfleksibilitet, rapporterte også at de opplevde stress relatert til følelsen om å «skulle rekke å gjøre alt» (Radcliffe & Cassell, 2014). Et annet funn i studien var at bruk av fleksibelt arbeid hos kvinnene kunne forsterke portvaktatferd (gatekeeping), ettersom de ble mer tilbøyelige og vant med å ta på seg fullt ansvar for oppgaver relatert til hjemmet, i stedet for å la partneren hjelpe til (Radcliffe & Casselle, 2014). Forskning viser at fleksibelt arbeid som i utgangspunktet var tiltenkt som en familievennlig ordning, paradoksalt nok kan resultere i utvidelse av arbeidssfæren, og bidra med å gjøre et større inngrep i familielivet (Chung & Van der Lippe, 2020). Årsakene til dette kan oppsummeres i en slags gaveutveksling – der arbeidere føler et behov for å gjengjelde gaven for fleksibilitet tilbake til arbeidsgivere (Chung & Van der Lippe, 2020).

En fersk AFI-rapport (Ingelsrud et.al., 2022) viser at arbeidstakere som kan sitte på hjemmekontor opplever mer fleksibilitet og mindre stress i hverdagen, dette gjaldt særlig arbeidstakere som også var foreldre. Rapporten peker samtidig på at grensene mellom arbeidstid og fritid utfordres, og

arbeidstakeren blir nødt til å sette grenser for å opprettholde en bærekraftig grense mellom arbeid og fritid. De viser til et arbeidsliv med flere digitale løsninger og stor grad av fleksibilitet og dette vil gjøre grensesettingen utfordrende også etter pandemien (Ingelsrud et al., 2022). Det kan eksempelvis bli utfordrende å ikke jobbe når en selv er syk, eller har ansvar for barn som er syke. Det kan også være forventninger fra arbeidsgiver om at man er tilgjengelig utenfor ordinær arbeidstid (Ingelsrud et.al. 2022). I nyere rapporter fremlegges det at kvinner i USA er mer utbrent nå, enn de var for ett år siden, altså før covid-19 pandemien (McKinsey & Company, 2021). En av tre kvinner har vurdert å nedskalere karrierene sine, noe som er en økning fra en av fire før pandemien. Dette kan også samstemme med funn fra Island (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020), der kvinnene beskrev at de påtok seg et større mentalt arbeid grunnet nedstengningene under pandemien og at oppgavefordelingen hjemme lå på deres skuldre. Stadig flere organisasjoner har de siste årene omfavnet arbeidsfleksibilitet som en effektiv måte å forbedre de ansattes trivsel og det har til en viss grad fungert (McKinsey & Company, 2021). Men det påpekes i rapporten at selskaper er for dårlige til å sette klare grenser for fleksibelt arbeid, og det fører til at mer enn en tredjedel føler at de må være tilgjengelig for arbeid «24/7» (McKinsey & Company, 2021). Ifølge rapporten er det mange organisasjoner som overlater til sine ansatte å etablere egne grenser. Det understrekes at selskaper også har et ansvar for å sette grenser på tvers av organisasjonen for å forebygge utbrenthet hos de ansatte (McKinsey & Company, 2021). Chung og Van der Lippe (2020) mener at man på meso- og mikronivå må sørge for at arbeidere og ledere er klar over risikoen ved fleksibelt arbeid. På mesonivå kan bedrifter tilby gode rollemodeller for toppledere, spesielt mannlige toppledere, at de begynner å arbeide fleksibelt for familieformål og uten at arbeidet smitter over på andre deler av livet, for å vise hvordan man best kan bruke fleksibelt arbeid. De peker på at det å bygge bedre kollektive praksiser for fleksibelt arbeid, der arbeid ikke gjøres overalt og hele tiden, er avgjørende (Chung & Van der Lippe, 2020). Arbeidstakeren bør på sin side reflektere over hvordan noen av deres egne forventninger til hvordan fleksibelt arbeid brukes er formet av rådende kjønnsnormer om hvem sin jobb det er å brødfø familien (Chung & Van der Lippe, 2020).

2.4.1.2 Barrierer gjennom internaliserte forventninger

Ulike tilnærmelser og forklaringer kan belyse og forklare barrierer relatert til Work-Life Balance. Eksempelvis peker Hakim (2006) på at kvinner *foretrekker* å bruke sin tid til barn og familie. Hakim (2008) argumenterer for dette ved at kvinner siden prevensjonen ble oppfunnet har hatt en genuin mulighet til å velge å fokusere på egen karriereprogresjon, men at de likevel ikke gjør det. Perspektivet til Hakim (2006, 2008) kan forklares med biologiske forskjeller, men forskere setter i større grad søkelys på de sosiale forholdene i ulike kulturer (Birkelund og Pedersen, 2010). Det kan

handle om hva slags forventninger jenter og gutter møter fra omgivelsene omtrent fra fødsel og hvordan disse forventningene former deres preferanser når de blir voksne (Birkelund & Petersen, 2010). Alvesson & Billing (2009) skriver eksempelvis at vi internaliserer og forsøker å leve opp til kulturelle normer og forventninger andre har til oss fra vi blir født. Muligens lar vi de internaliserte forventningene begrense oss på ulike måter. Kjønnets sosialisering hevdes å påvirke kvinner og menn i valget om utdanning og jobb. Stereotyper om kvinner og menn gjør det nærmest «naturlig» at de gjør ulike typer arbeid (Alvesson & Billing, 2009).

Tilnærmelsen om valg og preferanser er omdiskutert, der Halrynjo og Lyng (2009) har oppsummert de ulike teoriene rundt mønstrene i kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet. De peker på at hverken individuelle preferanser eller institusjonelle begrensninger kan forklare hvorfor velutdannede kvinner som lever i en velferdsstat velger å gå bort fra karrierefokuset etter å ha fått barn. For å forstå prosessene og mekanismene som opprettholder disse kjønnsmønstrene, argumenterer de for viktigheten i å ta hensyn til de kulturelt konstruerte rasjonalitetene som former begrensninger og individuelle preferanser. Mye av begrensningene ligger ikke bare på de praktiske og individuelle nivåene, men de er heller dypt forankret i konkurrerende hengivenheter (Halrynjo & Lyng, 2009). På den ene siden har man en karriere som krever høyt engasjement og på den andre siden har man fokuset som er på familie og barn. Selv velutdannede kvinner introduseres for perioder med årelange foreldrepermisjoner og det å være heltidsmor (Halrynjo & Lyng, 2009). Dermed peker de på at hengivenheten til familien og barna være med på å utfordre viktigheten av selvrealisering og det sterke karrierefokuset (Halrynjo & Lyng, 2009).

Acker (2012) mener at likestilling i hjemmet vil være vanskelig å oppnå i aller nærmeste fremtid. Det vises til to forklaringer på dette: Den første forklaringen er at mannlig arbeidsinntekt er fortsatt i det store og hele høyere enn kvinnelig arbeidsinntekt. Den andre forklaringen bunner i at forestillingen om maskulinitet fortsatt ikke inkluderer menn som hjemmeværende (Acker, 2012). Seierstad og Kirton (2015) etterlyser mer fokus på menns rolle i husholdningen og familien innenfor den norske likestillingsdiskursen, da dette er viktig for å overkomme de utfordringene kvinner med ønske om en karriere møter. Dette samstemmer også med Ackers (2012) synspunkter, om at en viktig forutsetning for å oppnå likestilling i organisasjoner, er at menn også tar ansvaret for å utføre halvparten av familiepliktene. Med dette som grunnlag skal vi nå gå videre inn på andre del av mikro-nivået, «det tredje skiftet» som tar for seg mer om individet, familielivet og det synlige og usynlige som skjer i hjemmet.

2.4.2 Det tredje skiftet

Ifølge Seierstad og Kirton (2015) er hjemmet en viktig kilde til at kvinner skal ha en god balanse mellom familie og det å ha en karriere. Selv om flere menn i dag bruker mer tid på husarbeid og omsorgsoppgaver (Seierstad & Kirton, 2015), tyder nyere forskning på at det er «noe» som skjer i hjemmet som ikke er like synlig. Antydningene til det vi i dag kaller det tredje skiftet finner vi flere tiår tilbake i tid. Blant annet hos (Balbo, 1992, sitert i Smedby, 2017) som beskriver hverdagen til kvinner som først arbeider fulltid på jobb, og deretter fortsetter arbeidet i hjemmet der hverdagen oppleves som et evig lappeteppe som skal *sys sammen*. Kvande og Rasmussen (1990) beskriver det som det kompliserte *puslespillet* kvinner må håndtere for at hverdagen skal gå opp.

Hochschild og Machung (2012) delte arbeidsoppgavene til yrkesaktive foreldre i to skift, dette er videreutviklet av Smeby og Brandt (2013) til også å innlemme et tredje skift. Smeby (2017) hevder at det emosjonelle og praktiske ansvaret er en forutsetning for flyt mellom det første og det andre skiftet.

2.4.2.1 Det usynlige arbeidet

Det er store likheter mellom det tredje skiftet og det Robertsson et al. (2019) kaller mentalt arbeid. Robertsson et al. (2019) viser til at mentalt arbeid er lite undersøkt og at det lenge har vært en usynlig del av familiearbeidet. Robertsson et al. (2019) mener at det mangler en enhetlig terminologi for å kunne forske på og forstå hvordan den mentale arbeidsdynamikken fungerer i konstruksjonen av familiearbeidet og reproduksjon av kjønnsroller. Til forskjell fra husarbeid, barnepass og følelsesarbeid, dukket mentalt arbeid opp som tenkeaktivitet utført for å oppnå familiemål. De identifiserte seks former for mentalt arbeid: a) planlegging og strategier, b) overvåking og forutsigelse av behov, c) metaforeldre, d) å kjenne (lære og huske), e) ledelsestenkning (inkludert delegering og instruksjon), og f) selvregulering (Robertsson et al., 2019).

Disse seks formene for mentalt arbeid er ofte sammenvevd eller forekommer samtidig, men de kan også observeres uavhengig. Funnene viste at det var mødre som var familiens primære mentale arbeider, uavhengig av sysselsettingsstatus eller partners grad av involvering (Robertsson et al. 2019). Dette samstemmer også med studier fra Norge (e.g. Smeby, 2017; Egeland et al., 2021), som viser at det er flest kvinner som står for det tredje skiftet. Det vil si at det er kvinner som er mest bevisste på hva som må gjøres hjemme, og at menn ikke deltar og identifiserer seg i hjemmet i like stor grad (Smeby, 2017). Smeby (2017) hevder derfor at dette kan indikere noe om hvorfor mødre i tillegg til fulltidsjobben ikke kan slippe av hjemme, mens far i større grad kan knytte seg mer til

arbeidslivet ved å ikke ta ansvaret for organiseringen hjemme. Siden mentalt arbeid inkluderer det usynlige arbeidet tilknyttet det å organisere familielivet, går den ofte ubemerket av andre familiemedlemmer mens den påvirker mors velvære i negativ grad (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020). Egeland et.al (2021) kobler det tredje skiftet til stress, der mødrene i deres utvalg opplevde signifikant mer stress enn fedrene. Funnene til Robertsson et al. (2019) viser at mentalt arbeid er en distinkt komponent av familieomsorg og det pekes på begreper som husholdningsledelse, familielivoverstyring, foreldreovervåking og kunnskap. Videre foreslår Robertson et al. (2019) at disse begrepene bør bli inkludert i forskning for å lage mer nøyaktige måleverktøy.

En svensk studie fra 2019 som tok sikte på å finne ut hvordan det tredje skiftet påvirket kvinner og menn ulikt, fant at kvinnene opplevde stressfaktorer i hjemmet som mentalt påvirket dem i arbeidstiden (Ericsson et al., 2019). Kvinnene opplevde en pågående mental planlegging av nær fremtid, noe mennene i utvalget ikke opplevde (Ericsson et al., 2019). Ericsson viser her til at kvinners prosjektlederansvar tar mye av det mentale overskuddet og påvirker deres mulighet for hvile og rekreasjon. Ericsson et al. (2019) har i sin forskning vist frem tidligere studier om kvinner og menns kortisolnivåer (stresshormon), der kvinnenes stressnivå økte når de dro fra jobb, mens mennenes stressnivå sank (Ericsson et al 2019). Hoschild og Machung (2012) mener at en faktor for at kvinnene føler seg stresset var fordi de ofte kunne gjøre flere ting på én gang. De støvsuger og holder et øye med ungene, bretter klær og planlegger middagen. Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir (2020) viser også til flere studier hvor kvinner oftere multitasker enn menn. Hochschild og Machung (2012) mente her at kvinnene i realiteten balanserte på tre steder: jobb, barna og husarbeid. Funnene i studien viste at mennene foretrakk å bruke tiden med barna på mer «gøyale» ting, som å dra på kino, mens kvinnene brukte mer tid på husarbeid og vedlikeholdsarbeid som å bade ungene og klippe negler (Hochschild & Machung, 2012).

2.4.2.2 *Emosjonelt ansvar, sosialt ansvar og moralske forventninger*

Likestillingsforskningen har tradisjonelt sett vært fokusert på og sett på husarbeidet som noe som kan deles i antall timer og oppgaver. Leslie et al. (1991, sitert i Doucet, 2001) og Robertsson et al. (2019) viser til den metodologiske kompleksiteten rundt selve det å undersøke husholdsansvar og at det kreves en multidimensjonal fremgangsmåte for å identifisere kompleksiteten av temaet. Husholdansvar, også definert som det tredje skiftet, kan ses fra flere perspektiver. Det kan ses blant annet gjennom *emosjonelt-* og *sosialt ansvar* og *moralske forventninger* (Doucet, 2001; 2006, sitert i Smeby 2017).

Det emosjonelle ansvaret innebærer å være oppmerksom på barnas omsorgsbehov (Doucet 2006, sitert i Smedby, 2017). Direkte omsorg innebærer når barnet trenger trøst eller forståelse når barnet trenger mat eller varmere klær. Direkte omsorg bærer preg av å være ad-hoc orientert, det å respondere på barnas behov der og da. Emosjonelt ansvar innebærer å forstå barnas følelsesmessige og praktiske behov, og disse henger nøye sammen (Doucet, 2006, sitert i Smedby, 2017). Smeby (2017) argumenterer for at det mentale omsorgsarbeidet og det praktiske tilretteleggingsansvaret innehar en klar emosjonell dimensjon når mennesker samhandler for å skape en best mulig balanse mellom arbeidsliv og hjem, med å inkludere barnas beste i logistikkforhandlingene. Dette lappeteppet må sys nøysomt sammen for å unngå at det revner.

Det sosiale ansvaret handler om at familielivet med barn involverer relasjoner mellom hjemmet og familie, venner, naboer og andre sosiale institusjoner, som i denne sammenheng involverer barna (Doucet, 2006, sitert i Smeby, 2017). Det sosiale ansvaret består i å tilrettelegge for, organisere og planlegge barnas timeplaner og aktiviteter i samspillet mellom hjem og andre sosiale arenaer (Smeby, 2017). I sin studie om «den farlige ulikestillingen», har Bø (2010) forsket på ulike kontekster der kjønnete ulikestillinger kommer til uttrykk. I studien kom det frem at det er vanskeligere for barnehagepersonellet å kritisere far enn mor, selv om mor bidro mer og opprettholdt dialog med barnehagen i større grad (Bø, 2010). Smeby (2017) antyder her at fedres arbeid kanskje begrenser seg til det fysiske andre skiftet med å hente og bringe barna, men at det sosiale ansvaret ikke forventes av menn.

Moralske forventninger i samfunnet handler om hva det vil si å være far eller mor (Smeby, 2017). Det moralske ansvaret preges og reproduseres i mødre og fedres interaksjon med andre. Dette kan forstås som en form for sosial kontroll, men det kan også ramme systematisk ulikt etter kjønn (Smeby, 2017). Kvinner har flere familieforpliktelser, det vil si forpliktelser individer tar på seg overfor familiemedlemmer som ikke bor i samme hushold som dem selv. Om disse forpliktelsene ikke innfris, møtes de med sanksjoner (Smeby, 2017). Mødre føler seg dømt som dårlig mor hvis de returnerer til jobb og far overtar hovedomsorgen for barna (Doucet, 2006, sitert i Smeby 2017).

Smeby (2017) bruker barnas bursdagsfeiring som et eksempel på hvordan emosjonelt arbeid, sosialt arbeid og moralske forventninger går over i hverandre. I Doucets studie (2006, sitert i Smedby, 2017) deler foreldrene på de fysiske oppgavene knyttet til feiringen, men det er mor som planlegger alt, bestemmer tema og har oversikten over hvem som skal inviteres. Det samme fant Smeby og Brandt (2013). Smeby (2017) viser til at barnebursdagen er både en måte å feire barnet på (emosjonelt ansvar) og å knytte barnet til samfunnet ved å skape relasjoner i nærmiljøet (sosialt

ansvar). Det hviler også et moralsk ansvar over seansen. Bursdagen skal gjerne utøves etter gjeldende normer om hva en bursdag skal være, blant annet; hvor lenge den skal vare, hva som skal serveres og hvilke aktiviteter som skal gjøres (Smeby, 2017).

2.4.2.3 *Maternal gatekeeping - Årsaker til det tredje skiftet*

Maternal gatekeeping er betegnelse på en rekke holdninger og handlinger som hindrer samarbeid mellom kvinner og menn i familiearbeidet slik Allen og Hawkins (1999) forklarer. Hauser (2012) peker på at mors gatekeeping, metaforisk, holder sine mannlige partnere arbeidsløse i hjemmet. Denne atferden går ut på at mødrene har kontroll over foreldrebeslutninger og over informasjon om barna. Den tar også form av å kontrollere foreldreaktivitet når de selv (mødrene) er borte fra hjemmet (Hauser, 2012).

Allen og Hawkins (1999) har identifisert tre dimensjoner av maternal gatekeeping. *Standard og ansvar* handler om mors motstand mot å dele ansvar for husarbeid ved å ta hånd om alle oppgavene, ved å utføre de selv og ved å gjøre oppgavene om igjen oppgradert til en «bedre» standard. Ansvarsdelen handler om at mor ved å organisere, delegere, planlegge og strukturere, tvinger partneren til å akseptere hennes metoder. Gjensidig ansvar og samarbeid blir derfor neglisjert (Allen & Hawkins, 1999). *Beskyttelse av mors identitet* bunner fra strukturelle, kulturelle og verdimeslige grunnlag. Det pekes på internaliseringen av de kulturelle forventningene til mor og fars involvering i husarbeidet. (Allen & Hawkins, 1999). *Differensierte familieroller* handler om klare kjønnsroller og fordeling av husarbeid som påvirker kvinnens personlige forventninger til hvordan arbeidet bør fordeles. Kvinner som tror at familiearbeid bare er forbeholdt kvinner, kan nøle med oppmuntre til partnerens involvering, og det vil øke sjansen for at de både vil kontrollere og diktere over partnerens involvering (Allen & Hawkins, 1999).

Til tross for slike handlinger, viser funn at det er lite som tilsier at menn føler seg truet av å bli utelatt fra familiearbeidet (Hauser, 2012; Allen & Hawkins, 1999). Det kan begrunnes med at menns identitet er sterkere tilknyttet arbeidslivet enn familielivet (Hauser, 2012). Allen og Hawkins (1999) peker også på en svakhet ved teorien, som går ut på at gatekeeping-handlinger ikke nødvendigvis er ønsket av kvinnene, hvor handlingene i mange tilfeller kan begrunnes med partnerens motstand mot å delta og samarbeide om husarbeidet. Smeby (2017) og Fagan og Barnett (2003) peker på at det kan være en direkte og en indirekte sammenheng mellom mødres gatekeeping atferd og fedres lave deltakelse. Forskning viser at mødre tenderer mot å ekskludere fedres engasjement vedrørende barna hvis de anser at fedre har lav familiekompetanse (Fagan & Barnett, 2003). Om dette er ansvarsfraskrivelse av fedrene eller maktutøvelse av mødrene er ikke

gitt (Hauser, 2012). Doucet (2001) mener at det bør stilles spørsmål ved hva det er som gjør at kvinner blir dratt inn i og at menn blir ekskludert fra dette ansvarsarbeidet og at det bør fokuseres mer på hva slags positive aspekter ansvarsarbeidet kan ha for både kvinner og menn som involverer seg. Ved å se på temaet gjennom moralske og kvalitative dimensjoner, kan man ifølge Doucet (2001) finne ut om hvordan kvinner og menn tror og mener de skal utfolde deres moderlige- og farskaps plikter. Dette kan lede til en bedre forståelse for hvorfor deler av familieansvaret er vedvarende kjønnet (Doucet, 2001).

2.5 Oppsummering

Vi innledet teorikapittelet med det nordiske likestillingsparadokset og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet med fokus på barrierer på meso- og mikronivå. Først hadde vi en kort gjennomgang av makronivået, der forskning tilsa at for å kunne ta fatt på likestillingsparadokset, kreves det større fokus på barrierer på organisasjon- og individnivå (e.g. Mustosmäki et al., 2021; Reisel et al., 2019). På mesonivå (organisasjon) var vi innom strukturelle organisasjonsbarrierer i form av krav til arbeidet, nettverk og kjønnsidentitet (e.g. Acker, 2006; Eagly, 2007; Holton & Dent, 2016). Mesonivået konkluderes med at kvinners karriereprogresjon i tillegg til organisasjonsstrukturelle barrierer, også er påvirket av sammensatte barrierer i form av balanseringen av arbeid og familieansvar (e.g. Einarsdottir et al., 2018; Carli & Eagly, 2016). På mikronivå (individ), tok Work-Life Balance delen for seg forskning om at det er ulike forventninger til kvinner og menn relatert til hvordan arbeidsfleksibilitet benyttes, og at de tradisjonelle kjønns mønstrene opprettholdes (e.g. Chung & Van der Lippe, 2020; Seierstad & Kirton, 2015). Ulike forklaringsmodeller til dette går ut på valg og preferanser, internaliserte forventninger, og familieliv og karriere som konkurrerende hengivenheter (e.g. Hakim, 2008; Alvesson & Billing, 2009; Halrynjo & Lyng, 2009). WLB ble konkludert med at selv om dagens par i større grad er mer likestilte enn tidligere generasjoner, er det «noe» som skjer i hjemmet som ikke er like håndfast. For å forsøke å definere «det tredje skiftet» ble det benyttet relevant litteratur og forskning. Gjennom litteraturen er det tydelig at det tredje skiftet (det mentale arbeidet) er en viktig del av familieomsorgen for at hverdagen skal gå opp, at det er stort sett kvinner som tar hovedansvaret for dette arbeidet og ulike årsaker til dette (e.g. Smedby & Brandt, 2013; Robertsson et al., 2019; Hauser, 2012). Ved det tredje skiftet blir det til slutt konkludert med at forskning i større grad bør fokusere på temaets moralske og kvalitative dimensjoner for å forstå hvorfor deler av familieomsorgen er vedvarende kjønnet (Doucet, 2001).

3 Metode

I dette kapittelet beskriver vi metoden vi har brukt i denne studien. Kapittelet starter med begrunnelse for valg av forskningsdesign, datainnsamlingsmetode og utvalgskriterier. Deretter presenteres intervjuguiden og en informantoversikt der deres fiktive navn vises sammen med stilling og antall barn. Vi skriver videre om intervjuene og hvordan vi har arbeidet med data og analyse. Avslutningsvis skriver vi om etikk og vi vurderer oppgavens reliabilitet og validitet.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign blir utarbeidet i hensikt om å utfylle enten en eksplorerende- (utforskende), beskrivende- og forklarende formål, eller i en kombinasjon av disse (Lewis & Thornhill, 2019). Eksplorerende forskning er spesielt nyttig hvis man ønsker å avklare forståelsen av en problemstilling eller et fenomen, og har den fordelen med at den er fleksibel og kan tilpasses endringer (Lewis & Thornhill, 2019). Vår oppgave har hovedsakelig det som kan klassifiseres som et eksplorativt forskningsdesign. I utformingen av forskningsspørsmål var hensikten å finne ut av «*hva*» slags faktorer som finnes og «*hvordan*» faktorer på meso- og mikronivå kunne påvirke kvinners karriereprogresjon. Ifølge Lewis og Thornhill (2019) bør man som forskere være villig til å endre retning etter hvert som nyere data dukker opp. Eksempelvis vil interessefeltet i begynnelsen av en eksplorativ reise være bredt, men etter hvert som vi får mer kunnskap og forståelse, vil dette feltet snevre inn og bli mer spesifikk (Lewis & Thornhill, 2019).

Lewis og Thornhills (2019) beskrivelse av den eksplorative reisen kan også gjenspeile våre erfaringer i denne oppgaven. Ifølge Bell et al. (2019) kan utformingen av forskningsspørsmål være en gjennomgående prosess i hele prosjektet. Vi gikk fra å utforske overordnede temaer som var av interesse for oss, til å konsentrere oss mer om spesifikke temaer som kunne bidra med å belyse oppgavens problemstilling. Antallet forskningsspørsmål ble naturligvis snevret inn gjennom flere stadier i oppgaven. Metoder som ble brukt i vår eksplorative design inkluderte gjennomgang av tidligere litteratur og gjennomføring av individuelle intervjuer. Det eksisterer allerede mye litteratur og rapporter om likestilling, organisasjonsteorier og WLB, men konklusjonene fra tidligere litteratur kunne indikere at det fortsatt etterlyses mer kunnskap om de kvalitative dimensjonene av de nevnte temaene. Eksempelvis gjelder det temaet om «det tredje skiftet». Doucet (2001) fremhever at ved å undersøke hvordan mødre og fedre tror de skal utfolde deres mor- og farskapsplikter, kan vi vite mer om hvorfor ansvarsarbeidet (det tredje skiftet) er vedvarende kjønnet. Formålet i vår eksplorative studie var å bidra til mer kunnskap om strukturelle barrierer for

likestilling fra organisasjonsnivå og ned til individnivå, men vi ville også fremheve at «det tredje skiftet» er et viktig aspekt i likestillingsdiskursen som fortjener mer synliggjøring.

3.1.1 Kvalitativ tilnærming

I kvalitativ forskning utledes betydninger fra ord og bilder, og ikke tall. Siden ord og bilder kan ha flere betydninger så vel som uklare betydninger, er det det ofte nødvendig å utforske og avklare disse med informantene (Lewis & Thornhill, 2019). Med en kvantitativ undersøkelse kan en også få større kunnskap og forståelse om et fenomen, men på en annen måte enn ved en kvalitativ metode, med spørsmål og svar som er kvantifiserbare (Johannessen et al., 2010). Vår hensikt var å forstå hva som påvirket kvinners karriereprogresjon og ikke kvantifiserbare tall på eksempelvis tidsbruk på ulike oppgaver i hverdagen. Grunnen til at en kvalitativ tilnærming anses som hensiktsmessig i denne oppgaven, er at vi søker en dypere forståelse av hva kvinner opplever og tenker om sin hverdag som heltidsarbeidende mødre og i rollen som mellomledere. Ifølge Smeby (2017) egner kvalitativ metode seg godt fordi det tredje skiftet er vanskelig å operasjonalisere, og det å skulle finne meningsinnholdet i koordineringen av hverdagslivet, som i stor grad er et abstrakt tankearbeid, krever innsyn bakenfor det observerbare. En kvalitativ tilnærming består av flere mulige metoder som eksempelvis observasjon, dokumentstudier og intervjuer (Tjora, 2021). Vi valgte det kvalitative forskningsintervju som datainnsamlingsmetode for å besvare forskningsspørsmålene. Det er basert på et fenomenologisk perspektiv der forskeren ønsker å forstå informantenes opplevelser og hvordan de reflekterer rundt det (Tjora, 2021). Forskningsintervjuer kan gjennomføres på flere ulike måter, der vi valgte å utføre individuelle intervjuer. Dette vil vi begrunne nærmere i del 3.2.

Mange varianter av kvalitativ forskning følger en induktiv tilnærming til teoriutforming (Lewis & Thornhill, 2019). I en induktiv tilnærming blir funnene fra datasamlingen benyttet for å utforme teori, eller for å utforme flere teoretiske perspektiver enn det som allerede eksisterer i litteraturen (Lewis & Thornhill, 2019). Likevel begynner noen kvalitative forskningsprosjekter med en deduktiv tilnærming, som eksempelvis ved å sammenligne eksisterende litteratur med egne funn gjennom bruk av kvalitative innsamlingsmetoder (Lewis & Thornhill, 2019). I vår oppgave har vi benyttet oss hovedsakelig av en induktiv tilnærming, men med noen deduktive elementer. Før vi utformet problemstillingen og forskningsspørsmålene, utførte vi et omfattende litteratursøk for å finne ut av hva som tidligere hadde blitt gjort av forskning i oppgavens tema. Videre utarbeidet vi en semi-strukturert intervjuguide der temaene og strukturen baserte seg på tidligere litteratur. Ved å

gjøre dette ønsket vi å sammenlikne tidligere teori med våre data. Dette kan anses som det deduktive innslaget i metoden vår. Likevel besto intervjuguiden også av mange åpne spørsmål slik at informantenes innspill og opplevelser ikke begrenset seg til tidligere litteratur. Det ga informantene muligheten til å trekke frem synspunkter og opplevelser som de anså som viktig. I funn og diskusjon har vi trukket frem de «uforventede» dataene som også var anvendbare til å besvare vår problemstilling. Dette er noe av det induktive innslaget i metoden. Ved å bruke en induktiv tilnærming med deduktive elementer, har vi i tråd med et eksplorerende forskningsdesign hatt muligheten til å fleksibelt kunne tilpasse etter hvert som prosjektet pågikk.

3.1.2 Utvalg

Etter at valget om metode ble tatt, var neste steg å finne informanter. Problemstillingen og undersøkelsens formål er det som ligger til grunn for utvalgskriteriene knyttet til informanter (Jacobsen, 2015). Vi bestemte oss tidlig for å ha lik fordeling av informanter som tilhører privat og offentlig sektor. Dette gjorde vi for å ha en viss grad av variasjon og spredning, slik Jacobsen (2015) anbefaler, men også for å få mer kunnskap om det er ulikheter. På et generelt grunnlag var ikke formålet nødvendigvis å få et representativt utvalg, men heller det å få kunnskapen og innsikten vi var ute etter slik Jacobsen (2015) beskriver. Siden hensikten var få kunnskap om hva kvinner opplevde på arbeidsplassen og i familien, og om dette kunne påvirke deres karriereprogresjon, ønsket vi et stort meningsmangfold som kunne analyseres og diskuteres. Vi valgte å intervjuer ti kvinnelige mellomledere som hadde minst ett barn i alderen 1-11 år og som var i samboerskap eller gift. Dette var et planlagt kriterium fordi vi anså dette utvalget for å ha god kunnskap om det vi var interessert i. Ifølge Jacobsen (2015) kan dette betegnes som det «det typiske» utvalget, hvor man har en viss formening om hvordan utvalget ser ut. Det som kan være ulempen med en slik utvalgs-kriterium er at det er ingen garanti for at utvalget faktisk er «typisk», og i noen tilfeller kan det føre til at utvalget kan være for likt (Jacobsen, 2015). Jacobsen (2015) anbefaler at man i slike tilfeller bør heller utføre en diskusjonsgruppe for å unngå skjevheter. Som tidligere nevnt valgte vi å gjennomføre individuelle intervjuer, grunnet mangelen på tid og ressurser. Vi valgte å ikke ha mer enn ti informanter fordi individuelle intervjuer kan være tidkrevende i den grad at det må avtales med informanter og intervjuene kan vare i 1-2 timer. Det er også for å ha muligheten til å analysere de store mengdene med data på en fornuftig måte (Jacobsen, 2015). Vi kom i kontakt med informantene gjennom eget og veileders nettverk der vi etterspurte informanter som oppfylte de nevnte kriteriene. Andre informanter fikk vi tak i ved å sende en forespørsel til ulike arbeidsgivere som NAV og enkelte kommuner.

3.2 Datainnsamling

Et utforskende forskningsprosjekt er et verdifullt verktøy til å stille åpne spørsmål i mål om få mer innsikt i temaer av interesse (Lewis & Thornhill, 2019). Som tidligere nevnt, har vi valgt det kvalitative forskningsintervjuet for å besvare forskningsspørsmålene våre. Å benytte denne metodiske tilnærmingen kan ifølge Kvale og Brinkmann (2015) begrunnes med interessen for å forstå verden fra informantenes side. Ved å utføre intervjuer har vi hatt muligheten til å nå informantenes synspunkter og opplevelser gjennom samtaler, der deres personlige fortolkninger var sentrale (Kvale & Brinkmann, 2015). Forskningsintervjuer kan gjennomføres på flere ulike måter. Vi valgte imidlertid å gjennomføre semistrukturerte individuelle intervjuer. Ifølge Bell et al. (2022) er semistrukturerte og individuelle intervjuer en metode som fungerer godt i «feministiske» studier. De begrunner det med at en ikke-standardisert form for intervju kan bidra til følelsen av gjensidighet mellom forsker og informant, noe som kan gi høyere grad av informasjonsutveksling (Bell et al., 2022). Både deltakende observasjon og gruppeintervjuer kunne vært forsøkt, men det ble vanskelig å gjennomføre grunnet de ressursene og tiden vi hadde til råde. I tillegg har individuelle intervjuer noen kvalitetsmessige styrker der informanten lettere kan fortelle om sine opplevelser og meninger uten flere fremmede til stede.

3.2.1 Intervjuguide

For å samle inn data har vi benyttet oss av en semistrukturert intervjuguide (se vedlegg 1). Dette innebærer en liste over temaer og spørsmål, der temaene og spørsmålene springer ut fra problemstillingen vi ønsker å få mer kunnskap om (Johannessen, 2010). Målet med intervjuguiden var å sikre en god balanse mellom det å ha en god og flytende samtale, samtidig som at det var viktig å komme inn på temaer som var viktig for problemstillingen. Vi startet med åpne spørsmål og dersom vi merket at samtalen beveget seg utenfor temaet, hadde vi probespørsmål for å få den over i riktig tema. Ved utarbeidelsen av intervjuguiden var det viktig for oss å stille generelle spørsmål. Etter å ha startet med sivilstatus, utdanning, antall barn, alder på barn og stillingstittel, ba vi informantene fortelle om arbeidet sitt. Dette er et bredt og åpent spørsmål, der hensikten var å oppmuntre informantene til å svare utdypende (Johannessen, 2010). Der vi stiller lukkede spørsmål, har vi med probespørsmål der vi ber dem utdype svaret. Intervjuguiden delte vi opp i temaer, vi startet som tidligere nevnt med nåværende arbeid, vi gikk deretter over på hvordan de havnet der de er i dag, hvordan tilgangen på utviklingsmuligheter og nettverk er, og spørsmål om videre ambisjoner. Vi rundet av denne delen av intervjuet med et åpent og fleksibelt spørsmål om det er andre ting som er viktig for dem i forbindelse med jobb og karriere som vi ikke har snakket om.

Dette for å gi informanten muligheten til å komme med ytterligere opplysninger om de har noe de tenker på som er viktig slik Bell et al. (2022) beskriver. Vi gikk deretter over på hvordan hverdagen hadde blitt etter at de hadde fått barn, og startet med om ambisjonene hadde endret seg, og om arbeidsgiver legger til rette for dem. Vi beveget oss videre til hvordan de opplevde grensene mellom arbeid og familien. Deretter gikk vi inn i det 2. skiftet, og startet denne delen med å be dem fortelle om partneren sin, hva han arbeider med og hvordan hans arbeidshverdag er. Deretter gikk vi inn med spørsmål om de opplevde at de var likestilte når det kom til fordeling av husarbeid, om det kan være en kilde til konflikt. Vi avsluttet intervjuet med det tredje skiftet. Fordi dette skiftet ikke er like synlig, og kanskje ikke heller like bevisst, stilte vi et stort åpent spørsmål der vi ba dem beskrive en typisk hverdagsmorgen hjemme hos seg selv, og hvordan ettermiddagen så ut. For å få informasjon om det tredje skiftet hentet vi inspirasjon fra doktoravhandlingen til Smeby (2017). I intervjuguiden hadde vi en teoretisk inngang for å få svar på hvem som har det emosjonelle og sosiale ansvaret i familien, og hvordan moralske forventninger spiller inn. Intervjuene avsluttes med et spørsmål om det er andre elementer i forhold til karriere, familie og balansen, som de anser som viktig som vi ikke har snakket om. Dette for å gi de en mulighet til å få utdype, eller komme med synspunkter de synes er viktig.

3.2.2 Informantoversikt

Alle informantene har fått fiktive navn, og arbeidsgiver er anonymisert i ni av ti tilfeller. Grunnen til at NAV ikke er anonymisert skyldes at NAV er en stor offentlig virksomhet med rundt 19 000 ansatte (Nav.no).

Navn	Stilling	Antall barn	Sektor
Stine	Assisterende daglig leder i barnehage	2	Privat
Grete	Leder for kvalitet	3	Privat
Kari	Teamleder IT	2	Privat
Marianne	Avdelingsleder rekruttering	3	Privat
Else	Avdelingsleder forretningsutvikling	2	Privat
Mia	Fagsykepleier	2	Offentlig
Anna	Avdelingsleder helsehus	3	Offentlig
Mari	Enhetsleder sykehjem	2	Offentlig
Oda	Virksomhetsleder for omsorgsboliger	2	Offentlig
Ragnhild	Avdelingsleder NAV	2	Offentlig

3.2.3 Intervjuene

Intervjuene fant sted der informantene ønsket det. To av intervjuene ble gjennomført digitalt, ett intervju ble gjennomført på nøytralt sted, og de resterende ble gjennomført på informantens arbeidssted i geografisk nærhet av oss. I forkant av intervjuene fikk alle informantene en e-post med informasjon om hvem vi er, og et informasjonsskriv der det sto mer om hensikten med studien, utvalgskriteriene og forventet tidsbruk (se vedlegg 2). Der intervjuene foregikk på arbeidsplass hadde informantene i forkant ordnet et rom hvor vi kunne sitte uforstyrret. Det var også viktig for oss at vi kunne sitte på et sted uten for mye bråk og forstyrrelser, både for kvaliteten på lydopptaket, men også for fokuset vårt og informantens. Da vi satt oss ned med informanten var det viktig for oss at vi satt forholdsvis nær hverandre og at det skulle føles som en vanlig samtale. Ønsket var at informantene skulle kunne være så åpne som mulig og prate fritt om temaet. Dette er en av fordelene med ansikt-til-ansikt intervjuet, det skaper bedre flyt i samtalen og til å etablere tillit og åpenhet (Jacobsen, 2015). Det som i midlertidig er den svake siden med denne formen for intervju er at den mer praktisk vanskelig å få til (Jacobsen, 2015). I vårt tilfelle handlet det om de geografiske avstandene, derfor ble to intervjuer gjennomført digitalt, også etter ønske fra informantene. En svakhet med digitale intervjuer er at det er vanskeligere å etablere tillit og åpenhet ifølge Jacobsen (2015). Vi har forsøkt å minske dette ved at intervjuene ble utført med digitalt kamera. Vår opplevelse var at kvaliteten på intervjuene som ble gjort digitalt var like gode som de som var fysiske. Dette kan kanskje skyldes den økte bruken av digitale møter under covid-19 pandemien. En god flyt i samtalen forutsetter at man har øyekontakt med informanten, og noe som begrenser øyekontakt kan være det å notere det som blir sagt (Jacobsen, 2015). Vi har derfor benyttet lydopptaker med kryptert minnepenn til å ta opp samtalen. Før intervjuet startet gikk vi gjennom taushetserklæringen (se vedlegg 3) og fikk signatur på denne. Her fremgår det mer informasjon om at de vil bli anonymisert og at lydfiler blir slettet umiddelbart etter transkripsjon og kvalitetssikring, de får informasjon om at de kan trekke seg, og at de kan velge å avstå fra å svare på spørsmål. Alle informantene var svært åpne, og hadde mange tanker og refleksjoner. Flere av informantene ønsker å få tilsendt en kopi av masteroppgaven, noe de selvsagt skal få.

I intervjusituasjonen var vi fokusert på å lytte til hva informantene sa, og kom med oppfølgingsspørsmål der informanten kom med uttalelser vi ønsket de skulle utdype. Intervjuguiden inneholdt probespørsmål, for å ha muligheten til å veilede informanten inn på riktig tema. Intervjuene varte mellom 40 og 60 minutter, og etter hvert som intervjuene var ferdig, ble de transkribert så raskt som mulig mens vi fortsatt hadde våre umiddelbare tanker og refleksjoner friskt i minnet. For å anonymisere ble det valgt å skrive all tekst på bokmål. Vi unnlot også å skrive

dialekter, navn på arbeidsplass og stedsnavn. All tale ble transkribert, inkludert støtteord og lyder som for eksempel latter. Dette er viktig for å sikre validiteten (gyldigheten) og reliabiliteten (påliteligheten) til dataene (Kvale og Brinkmann 2015). Dette vil vi komme nærmere inn på under del 3.4.

3.3 Dataanalyse

I denne delen vil vi ta for oss vårt arbeid med dataen, koding av dataen og analysen av disse. Kvalitative data som samles inn er ofte ikke-standardisert og komplekst, og derfor kreves det som regel at de blir sortert i kategorier (Lewis & Thornhill, 2019). I midlertidig påpeker Bell et al. (2022) at kriteriene som brukes i identifiseringen av temaer kan være uklare. Det som kan forklare fremtreden av enkelte temaer fremfor andre, er at temaet eller fenomenet blir identifisert flere ganger i løpet av kodingen (Bell et al., 2022). Det er her vi bestemte oss for å utføre en tematisk analyse av dataene. Ved å kode intervjutranskripsjonene i NVivo programvaren, kunne vi kartlegge hvilke koder som identifiserte kjente mønstre. Noen av kodene inneholdt mye data, mens andre var det færre treff på. Bell et al. (2022) peker på at dette er en implisitt form for kvantifisering som påvirker hevingen av noen temaer overfor andre. Vi ble inspirert av Braun og Clarkes (2006) seks faser i tematisk analyse. De viser til et «tematisk kart» for å illustrere hvordan temaene blir snevret inn i løpet av de ulike fasene i en tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006). Vi har laget et lignende kart (se figur). Punktene som står på venstre side, representerer reviderte koder som ble laget i NVivo. De deduktive elementene i forskningsdesignet la også noen føringer på hvordan kodene kunne tematiseres for å ha en mest mulig fornuftig struktur. Vi la inn kodene i tre hovedtemaer: Meso (Organisasjon), Mikro (WLB) og Mikro (Det tredje skiftet). Til sammen utgjør dette sammensatte barrierer for likestilling.



3.4 Reliabilitet, validitet og etikk

All forskning handler om å produsere gyldig (validitet) og pålitelig (reliabilitet) kunnskap på en etisk måte. Fordi kvalitativ forskning er basert på fortolkninger av virkeligheten, er retningslinjene for dette annerledes fra kvantitativ metode (Merriam & Tisdell, 2016). Vi forklarte under punkt 3.2 at det kvalitative individuelle forskningsintervjuet passer godt for å gjennomføre feministiske studier. Det fremheves likevel av Bell et al. (2022) at denne metoden også innefatter at det reiser seg viktige spørsmål om maktforholdet mellom forskere og deltakere og det etiske ansvaret. I denne delen vil vi forklare hvordan vi har forsøkt å gå frem i alle stadiene av forskningen for å sikre en høy grad av kvalitet i oppgaven vår.

3.4.1 Reliabilitet

Funnes pålitelighet, også kalt reliabilitet handler om at det kan være trekk ved undersøkelsen som har skapt de resultatene vi har kommet frem til slik Jacobsen (2015) beskriver. Ifølge Bell et al. (2022) er dette et vanskelig kriterium å oppfylle i kvalitativ forskning, siden det er umulig å "fryse" en sosial setting og omstendighetene til en innledende studie for å gjøre den overførbar. Imidlertid går det an å følge andre kriterier for reliabilitet i kvalitativ forskning (Bell et al., 2022). I vår studie

kunne vi forsøke å oppnå best mulig reliabilitet ved å eksempelvis utføre testintervjuer. Vår plan var å utføre et testintervju sammen for å sikre at vi var samstemte om intervjusituasjonen og at intervjuguiden fungerte som ønsket. Dessverre ble dette intervjuet avlyst på grunn av sykdom, og på grunn av tidsperspektivet måtte vi fortsette hver for oss, der vi intervjuet fem informanter hver. Et testintervju ble likevel gjennomført av en av oss, og vi bestemte oss for å inkludere dette i datamaterialet fordi det gikk bra og intervjuguiden fungerte som ønsket. Funnene fra intervjuene har vi forsøkt å transkribere så nøyaktig som mulig uten å avsløre sensitive opplysninger. Typiske støtteord, latter og lengre pauser ble notert ned i transkriberingen. I forkant og i etterkant av intervjuene hadde vi samtaler om hvordan intervjuet gikk og umiddelbare tanker om det som kom frem. Vi forsøkte og å være samstemte med hvordan vi skulle opptre i møte med informanten. Vi ble blant annet enig om å fokusere på å lytte mest mulig til informanten og unngå å si ting som kunne påvirke svarene som kom frem. Der vi har trengt en avklaring har vi naturligvis spurt med lukkede spørsmål eller brukt probespørsmål.

3.4.2 Validitet

Validitet kan deles inn i intern validitet og ekstern validitet (Jacobsen, 2015). Intern validitet peker på i hvilken grad det er sammenheng mellom virkeligheten forskeren presenterer og virkeligheten (Merriam & Tisdell, 2016). Fordi mennesker er primærverktøyet som blir brukt for å samle og analysere data, er «virkeligheten» på sett og vis deres fortolkninger av den (Merriam & Tisdell, 2016). Men det finnes likevel metoder som kan bidra med å øke graden av intern validitet. Vedrørende troverdigheten i informasjonen som kommer frem i intervjuene, kunne disse bli understøttet ved bruk av tidligere litteratur som tar for seg forskning om lignende fenomener. I tillegg kan det være fordelaktig for validiteten i studien at vi var to forskere som transkriberte, kodet og analyserte funnene, der vi diskuterte selve intervjuene og funnene som kom frem.

Et annet aspekt ved intern validitet handler om refleksivitet og hvordan vi som forskere kan påvirke og selv blir påvirket av forskningsprosjektet (Merriam & Tisdell, 2016). Dataene i denne studien ble samlet inn i mars måned, som var midt i forløpet. Det at vi allerede hadde mye teori som var utgangspunktet for intervjuguiden, og «visste» hva vi ønsket å undersøke kan ses som en fordel, men det kan også være en ulempe. På den ene siden visste vi hva vi ønsket å undersøke og vi hadde mye kompetanse på området. På den andre siden kan dette ha gjort at vi har blitt farget av den kunnskapen vi har tilegnet oss, og da søke etter bekreftende informasjon som understøtter dette slik Jacobsen (2015) beskriver. Vi var også svært bevisst på en mulig interesse- og rollekonflikt. I

arbeidet med denne masteroppgaven opplevde en av oss det som kan kalles en indre kamp, der rollen som yrkesaktiv småbarnsmor kunne komme i konflikt med rollen som forsker. Denne «nærheten» kan føre til at man får problemer med å være kritisk og at en tolker det som blir sagt ut fra egne vurderinger fremfor det informantene faktisk sier (Repstad, 2014). På bakgrunn av dette har vi som to forskere forsøkt å redusere risikoen ved å kode datamaterialet på tvers. Gjennom hele denne prosessen har vi begge vært bevisst på våre egne roller som yrkesaktive kvinner, og en av oss som småbarnsmor, og hvordan vi kan tolke og påvirke datamaterialet på grunn av hvem vi er. Vi tror imidlertid at vår bevissthet rundt dette som forskere gjennom hele prosessen har minsket muligheten for å foreta slike forutinntatte antagelser, noe som Repstad (2014) vurderer som viktig. Uavhengig av denne bevisstheten kan dette likevel komme i veien for datamaterialets pålitelighet.

Overførbarhet, eller den eksterne gyldigheten handler om funnene kan generaliseres til å gjelde andre enn de vi har undersøkt (Jacobsen, 2015). Etersom kvalitativ forskning typisk innebærer intensive studier av en liten gruppe, eller av individer som deler visse egenskaper, har kvalitative funn en tendens til å være orientert mot den kontekstuelle unikheten av den sosiale verdenen som studeres (Bell et al., 2022). Vi har kun undersøkt ti enheter som er trukket ut strategisk til et spesielt formål, og det er derfor ikke mulig å påstå at dette utvalget er representativt for alle kvinnelige mellomledere med barn, eller alle yrkesaktive småbarnsmødre med barn. I følge Merriam og Tisdell (2016) kan man øke overførbarheten i en studie ved å velge å ha et variert utvalg. På grunn av dette valgte vi informanter fra både offentlig og privat sektor, og fra ulike arbeidsplasser. Dette kan være fordelaktig for å synliggjøre et kjent mønster av synspunkter og holdninger også i et variert utvalg (Merriam & Tisdell, 2016). Et annet viktig element for å øke ekstern gyldighet handler om å gi detaljerte og rike beskrivelser av funnene (Bell et al., 2022). Vi har derfor forsøkt å beskrive konteksten av funnene og tatt med mange sitater for at andre skal kunne foreta vurderinger om disse funnene kan overføres til andre kontekster.

3.4.3 Etikk

Forskningsetikk gjelder alle aspekter ved datainnsamling og analyse (Bell et al., 2022). Dette er spesielt viktig når forskning involverer mennesker (Bell et al., 2022). For å sikre at standarder for etisk integritet opprettholdes, forventes det at forskere tar hensyn til potensielle etiske problemstillinger før de starter studiet, og planlegger forskningen på en måte som minimerer eventuelle etiske risikoer, og sikrer at forskningen drives etter høye moralske standarder (Bell et al., 2022). Et sentralt aspekt ved forskningsetikken handler om vår rolle som forskere og de etiske

overveiningene rundt dette. I dette tilfellet har vi intervjuet kvinnelige mellomledere med barn. Måten vi fører samtalen på, hvem vi er, om vi har barn, og hvor vi studerer, er eksempler på sider ved oss som kan påvirke informantene. Vi vil videre forklare hvordan etiske dilemmaer er relevant vedrørende informantene i prosjektet og i vår rolle som forskere.

Individuelle intervjuer kan resultere i uforventede reaksjoner (Merriam & Tisdell, 2016). Spørsmål om hva som skjer i informantens hjem kan føre til at informanten deler sensitive opplysninger om sitt eget privatliv. Eksempelvis kunne enkelte informanter utdype det de sa med å komme med historier om seriøse konflikter de har hatt med sin partner. Spørsmål om dårlig samvittighet og stress er også sensitive temaer som kan bringe frem negative følelser og reaksjoner hos informanten. I forskningsetikken kan hindring av skade også handle om å hindre stress og negativ påvirkning av selvtillit hos informanten (Bell et al., 2022). Vi opplevde intervjusituasjon som positiv og trygg, men vi kan ikke utelukke at informanten kan få en negativ reaksjon i ettertid. Likevel vil intervjusituasjonen som regel være en positiv opplevelse for de fleste ifølge Merriam og Tisdell (2016). I vårt tilfelle kunne det handle om at enkelte av informantene lærte noe nytt om seg selv som de ikke var bevisste ved tidligere. Dette fikk vi også tilbakemeldinger på i etterkant av intervjuet, hvor noen informanter uttrykte at de syntes det var et interessant tema som de ikke hadde tenkt så mye over tidligere.

En annen etisk faktor handler om hvorfor vi som forskere ønsker å undersøke dette temaet. Noen ganger vil man velge å undersøke et spesifikt tema fordi det er nært og kjent (Silverman, 2011). Bell et al (2022) peker på at feministiske studier ofte er opptatt av politiske mål vedrørende likestilling og frigjøring, dermed reiser det moralske spørsmål om hensikten av en slik studie, og spørsmål rundt det å få frem en tolkning som ikke deles av informantene. Vi er begge kvinner og kan identifisere oss med tidligere teorier om forskningsprosjektets tema, og det kan være ulike grunner til hvorfor vi ønsker å undersøke dette. Vi tror at det å frembringe mer kunnskap om, og forståelse for disse temaene, potensielt kan komme fellesskapet til gode. Likevel er det viktig at vi er bevisste ved at et annet motivasjonsgrunnlag også kan være til stedet. Det kan eksempelvis handle om at vi også ønsker å utvikle oss karrieremessig ved å levere inn en slik masteroppgave. Ikke minst står vi også i fare for å dele våre fortolkninger av et tema som informanten ikke er enig i.

Å undersøke i menneskers privatliv og gjøre dataene tilgjengelig «for alle» kan også føre til at etiske dilemmaer kan oppstå (Kvale & Brinkmann, 2015). Vi har derfor vært svært opptatt av å innhente informert samtykke og å opprettholde informantens konfidensialitet. For å kunne benytte

diktafon til lydopptak og registrere opplysninger om informantene i studien søkte vi om godkjenning fra NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste). Prosjektet ble godkjent i januar 2022 (se vedlegg 4), noe som også ble informert om i rundskrivet som ble sendt i søket etter informanter. Vi ga alltid beskjed når lydopptakeren startet og når den ble stoppet for at informanten skulle oppleve å ha kontroll på informasjonen som ble registrert. I samtykkeerklæringen ble de informert om at de kunne trekke seg når som helst i prosessen og at de kunne ta kontakt med oss dersom de tenkte at noe ikke fremsto som de kanskje hadde ønsket. Vi sørget for at informantene fikk en kopi av erklæringen slik at kontaklinformasjonen vår var lett tilgjengelig. Vår integritet som forskere er avgjørende for å skape tillit til informantene. Tillit fra informantene kan bidra til å øke studiens troverdighet, noe som igjen kan sikre oppgavens kvalitet (Kvale & Brinkmann, 2015).

4 Funn

I dette kapittelet vil vi presentere funn. Vi vil først se på organisasjonsnivå (mesonivå), før vi vil presentere funn på individ og familienivå (mikronivå).

Forskning viser at kvinner er godt kvalifisert for å bli ledere (Keloharju et. al., 2019). I vår studie hadde alle informantene høyere utdanning, med minst bachelorgrad og to hadde femårig utdanning fra universitet som siviløkonom og sivilingeniør. Flere hadde i tillegg tatt lederutdanning utover dette. De hadde varierende grad av ledererfaring, enkelte hadde vært leder i underkant av ett år, mens flertallet hadde hatt lederansvar i over fem år. Alle informantene i studien beskrev arbeidet sitt som svært fleksibelt, noe som kan sees på som en naturlig del av det å være i en lederposisjon. Fem informanter arbeidet i offentlig sektor, de fleste av dem som ledere innenfor helse og omsorg, noe som kan betegnes for å være sterkt kvinnedominerte yrker. De fleste av de som jobbet i privat sektor, tilhørte organisasjoner som er var mer mannsdominerte, med unntak av en informant som jobbet som leder for privat barnehage.

4.1 Kjønnede organisasjonsstrukturer

I denne delen vil det presenteres funn relatert til barrierer i form av krav og forventninger til arbeidet, kjønnsidentitetsutfordringer, og nettverk og utviklingsmuligheter i organisasjoner. Med bakgrunn i at vi nettopp har vært gjennom en pandemi med medfølgende nedstengninger og hjemmekontor, vil det også presenteres enkelte funn knyttet til dette.

Tidligere forskning (e.g. Glover & Kirton, 2006) har vist at kvinner velger arbeid som har fleksible rammer. Alle informantene i denne studien ser på arbeidet sitt som svært fleksibelt. De kunne i stor grad selv bestemme arbeidstiden sin så lenge de møtte på obligatoriske møter og leverte innen frister.

«Veldig stor, og det trenger jeg som leder. Jeg har vært leder for tøffe saker før, og det med fleksibilitet er kjempeviktig. Jeg er mest kreativ og fungerer best når jeg har fleksibilitet. Så kan jeg jobbe hardt og intenst når jeg gjør det, og så kan jeg ta helt fri når jeg gjør det. Så det er en veldig fleksibel arbeidsplass. Skarpe oppdrag, men fleksibelt. Jeg er min egen herre»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Litteraturen (e.g. Acker, 2006) viser at det er lettere å leve opp til idealet om den «ubegrensede arbeideren» for de som ikke har familieansvar. I vår studie viser det seg at informantene fra privat sektor arbeider mye på kveldstid, og de erkjenner at årsaken til dette i stor grad handler om entusiasme for selve arbeidet. Else forteller at det ofte har hendt at hun arbeider til klokken 2 om natten, men at hun nå har satt en regel for seg selv om å kun jobbe til 21, dette gjør hun nesten hver kveld. Else har en *ledende og særlig uavhengig stilling*⁷, noe som gjør at hun, som hun selv sier, i prinsippet kan arbeide så mye hun vil.

*«Det som er problemet er at jeg synes det er veldig gøy og jeg er veldig motivert for det vi gjør. Jeg har så veldig høye ambisjoner for hele *** (selskapet) og for vår avdeling, og det motiverer meg og på en måte til å jobbe så mye»*

-Else, avdelingsleder forretningsutvikling, privat sektor.

Informantene i offentlig sektor jobber i mindre grad hjemme om kvelden, men må i større grad være tilgjengelig på telefon for sine ledere og ansatte, spesielt under Covid-19 pandemien. McKinsey rapporten (2021) viser også til funn hvor arbeidsfleksibiliteten har medført at flere føler at de må være tilgjengelig hele døgnet. Anna som er avdelingsleder i helsehus beskriver at det som er utfordrende er at hun har stor belastning på seg i helgene, med tanke på fravær hos ansatte. Hun opplever at hun må være tilgjengelig døgnet rundt og at dette er noe hun har lagt opp til selv fordi hun føler hun ikke strekker til når det kommer til fysisk tilstedeværelse, og da velger hun å være tilgjengelig på telefon hele døgnet, hele uken. Dette kan samstemme med litteratur som peker på sentraliseringsprosesser der mellomlederen stadig får større ansvarsområder, men med mindre makt og innflytelse (Acker, 2006; Kvande, 2002). Som følge av dette må mellomlederen i større grad prioritere hva som er viktigst og hvem som er viktigst å hjelpe (e.g. Acker, 2006; Kvande, 2002), dette er og synlig i våre funn.

«Sånn som det er nå, så er jeg veldig lite synlig i avdeling for de ansatte. Det går på melding, telefon, mailer. Men jeg fokuserer veldig på å være en tilgjengelig leder. Jeg svarer, jeg er rask til å svare dem. Prøver å følge opp så godt jeg kan der. Er opptatt av å lytte, høre og rydde opp i ting som, små og store ting da, sånn at de skal føle seg sett og hørt. Det er jo det jeg ønsker å gjøre.

Gjør i den grad jeg får til»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

⁷ Arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stillinger kan være unntatt fra arbeidsmiljølovens regler om hvor lenge de kan arbeide hver dag og uke (Arbeidstilsynet, 2022).

Holton og Dent (2016) understreker viktigheten av nettverk og mentorskap for å fremme kvinners karriereprogresjon. Tilgang til nettverk og tilgang til utviklingsmuligheter og mentorskap er generelt sett manglende slik det fremkommer i funnene. I vår studie hadde tre av fem ledere i privat sektor og tre av fem ledere i offentlig sektor tilbud om ulike utviklingsprogram, eksempelvis lederutviklingsprogram og peer coaching.

«Vi har faktisk program for alle nivåer, og for divisjon og avdelinger. Jeg tror det er mange muligheter i dette selskapet, i og med at det er et stort selskap og vi har en ledelseskultur som er veldig tydelig på å kommunisere på at her kan man utvikle seg, gjør at jeg tenker at jeg kanskje ikke skal slutte om 5 år»

-Grete, avdelingsleder privat sektor.

«Akkurat nå har det vært er det veldig bra, så har vi et lederutviklingsprogram som er utarbeidet sammen med private aktører, men det kommer jo fra HR avdelingen her. Så det er jo veldig, veldig bra. Så tenker jeg at det i en lederrolle så utvikler man seg nesten hver dag. Ja, for man står i veldig mange ulike situasjoner da, men så har man jo kollegaer, ikke sant som man sparrer med og lærer av»

-Oda, virksomhetsleder for omsorgsboliger, offentlig sektor.

Tre av fem informanter i privat sektor opplever et godt nettverkstilbud, hvor tre av fem i offentlig sektor opplever det samme. En av informantene understreker viktigheten av at man selv må ta initiativet til å bygge nettverk. Av de som ikke har et godt nettverkstilbud, uttrykker noen informanter å savne dette. Når det gjelder årsaken til mangel på nettverkstilbud, uttrykker en annen informant at størrelsen på organisasjonen kan være avgjørende.

*«Ja, absolutt. Nå sitter jeg i styret i *** i Norge utenfor der, og jeg tror jo nettverket er der. Men jeg tror det er veldig dumt hvis man sitter passivt og venter på å bli invitert. Det blir jeg jo også fordi jeg har den stillingen jeg har og fordi jeg er synlig, men jeg tenker det er viktig å være vågal og våken og ikke føle «jeg blir ikke involvert». Vi må aktivt, vi jenter spesielt, hvis man har mange mannlige ledere. Vi må aktivt være våkne og melde oss på»*

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

«Nettverksbygging er ekstremt vanskelig synes jeg, det er nesten ikke eksisterende. For ganske mange år siden hadde vi et møte med fagkoordinatorerne i hjemmetjenesten og på helsehuset, og så

hadde vi et sånn fellesmøte, hvor vi skulle samarbeide på tvers, ja det var det møte. Og det er 6 år siden. Og det er vanskelig å finne nettverk i forhold til kvalitetsseksjonen, man jobber litt på hver sin tue. Det kan være vanlig i en såpass stor organisasjon som kommunen er»

-Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

Holton og Dent (2016) peker på at i mange organisasjoner skjer karrierestøtte og utvikling uformelt, og derfor er utfordringen for mange kvinner å finne hvem de skal kunne henvende seg til for veiledning og støtte. Det er lite formelt mentorskap tilgjengelig for nesten alle informantene. Noen av informantene har hatt mentor i perioder de har deltatt på utviklingsprogram, men dette er for en begrenset periode. For å få muligheten til å delta på utviklingsprogram sier en informant at det er viktig at din nærmeste leder ser deg, og støtter deg i den prosessen. Har de ikke godkjenning fra sin leder, får de heller ikke deltatt. Kun én informant opplever å ha en person som kan betegnes som en uformell mentor.

«(...) og så har jeg en som har vært virksomhetsleder, som har gått over i en seniorrådgiverstilling som har vært i gamet her i mange herrens år. Hun er litt «mor» kjenner jeg, og det er ålreit og hun tok på seg litt sånn fadderrolle selv, også har jeg sagt at det har jeg vært veldig glad for. Så det skal få lov å fortsette»

-Oda, virksomhetsleder for omsorgsboliger, offentlig sektor.

Tidligere forskning (Eagly, 2007) viser at kvinnelige ledere møter motstridende krav til ledelseegenskapene sine. Eksempelvis skriver Acker (2006, 2012) at kvinnelige ledere som har en «maskulin» lederstil gjerne oppfattes av andre som aggressive og konkurransepregede. Lignende erfaringer og holdninger kan også antydes i våre funn. Informantene i vår studie er forholdsvis samstemte når de forteller om hva slags type leder de forsøker å være. Seks av ti informanter forteller at de er opptatt av å være relasjonsledere, være støttende, lyttende, nær og tilgjengelig for sine medarbeidere. Resterende av informantene forteller at de blant annet ønsker å være støttende, men også rettferdige og handlekraftige.

«Jeg er veldig opptatt av relasjonsledelse og tenker at det egentlig er det viktigste jeg driver med, det å se mine kollegaer, i det der de er. Og kunne være en veileder og en hjelp og støtte, samtidig som er den som setter rammer og forutsigbarhet for de sånn at de har gode dager på jobb»

-Stine, assisterende daglig leder barnehage, privat sektor.

Våre funn tilsier at halvparten av informantene ofte kan bli tolket at andre medarbeidere som skarp, sinna, sur, bestemt og tydelig. Dette samstemmer med Eagly (2007) om at kvinner opplever krysspress og motstridende forventninger med tanke på sine ledelsesegenskaper og av den grunn er det vanskelig å finne en effektiv lederstil.

«Men jeg vet at folk kan synes at jeg er «too much», jeg er for tydelig, jeg er for bestemt, jeg er for..

Jeg vet at folk kan synes at jeg er for bitchy. Er du ikke snill, lugn og rolig, så vil du møte på motstand, sånn er det bare i kvinneyrker»

-Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

«Jeg tror noen ganger at enkelte kan tolke meg som kanskje litt skarp eller tydelig. Altså tydelig kan man jo definere som noe som er veldig bra og som noen synes det er litt sånn skummelt da, og kanskje på bakgrunn av at jeg har bakgrunnen i befalet. At folk har en sånn forutinntatthet i at jeg kan være litt direkte. Jeg tenker at det er gode egenskaper, men jeg er jo bevisst på at enkelte kan kanskje oppfatte det som litt skremmende»

-Oda, virksomhetsleder for omsorgsboliger, offentlig sektor.

Dzubinski og Diehl (2018) mener at resultatet av et konstant press på ledelsesegenskaper kan bidra til å demoralisere kvinnelige (og mannlige) ledere. Flere av informantene uttrykker at de er veldig bevisste på hvordan de kan fremstå og forsøker ofte å justere seg for å unngå slike tolkninger fra andre medarbeidere.

«Og da pleier jeg å si: «Jeg er på ingen måte sint, men jeg trenger at vi får dette på plass, og så kan vi bruke masse tid på det andre når vi er ferdig med dette». Sånn litt for at de skal forstå, så de ikke skal sitte igjen med en sånn der: «Herregud, nå er hun skikkelig sur eller».»

-Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

«Jeg kan fort se sint ut uten at jeg egentlig ikke er sint, bare fordi at jeg ikke smiler. Hvis jeg skal si noe som.. hvor jeg kan tenke på forhånd at «nå må du si det på en måte som ikke høres krass ut» fordi at det er ikke ment som det. Men så vet jeg at det er lett å oppfatte som det. Så jeg prøver å være meget bevisst og jeg prøver å si ifra på forhånd at «vet du hva, jeg kan høre på min egen stemme, at dette kan oppfattes som slik. Det er ikke sånn det er ment». Så ja, jeg jobber med det helt bevisst, trækker fortsatt i salaten noen ganger»

-Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

To informanter opplever at deres engasjement og entusiasme for jobben ofte fører til at de blir tolket som skremmende og gærne av andre medarbeidere.

«Jeg kan sikkert være ganske intens. Nei, jeg har fått tilbakemelding på det fra.. vi hadde en sånn runde med divisjonsledergruppa da om hvordan vi på en måte kan virke. Hvor vi hadde en refleksjon om hvordan vi kan virke på andre. Og der fikk jeg tilbakemelding om at jeg kan være.. at liksom den entusiasmen kan nesten være litt sånn skremmende for noen av ingeniørene»
-Else, leder for forretningsutvikling, privat sektor.

I første del av presentasjonen av funnene kom vi inn på temaet om fleksibilitet, en stor del av fleksibiliteten vil også innefatte balanseringen av arbeid og familie. Derfor vil vi i neste del av funnene også presentere fleksibilitet, men mer i forbindelse med grenser mellom arbeid og hjem.

4.2 Flytende grenser mellom arbeid og familieliv

Funnene som presenteres under denne delen vil handle om barrierer i form av uklare grenser, ambisjoner og balanseringen av arbeid og familieliv som en dobbelbelastning.

Forskning har vist at fleksibilitet i arbeidet kan gjøre det enklere å balansere arbeid og familie (Chung & Van der Lippe, 2020). Imidlertid forventes det at kvinner bruker denne fleksibiliteten til å øke sitt ansvar innad i familien (Chung & Van der Lippe, 2020). Dette speiles også i våre funn. Fleksibiliteten brukes til å følge opp barna, eksempelvis ved avspasering midt på dagen hvis barna skal til tannlegen, eller når de skal ha utviklingssamtaler i barnehage/skole. De benytter fleksibiliteten slik at de enten kan levere og/eller hente i barnehagen/skolen. De tar igjen arbeidet på kvelden når ungene har lagt seg. Selv om fleksibiliteten har sine fordeler ifølge en informant, opplever hun også å bli ringt til når hun er hjemme med sykt barn og at det er forventet at hun skal være tilgjengelig hele tiden. Likevel forteller samtlige av informantene at de er svært fornøyde med fleksibiliteten og at ulempene med det er en liten pris å betale mot at de kan følge opp familielivet slik som de selv ønsker.

«Jeg kan avspasere to timer på midten av dagen for å bli med på påskelunsj i barnehagen, så kan jeg ta det igjen på et senere tidspunkt. Jeg er veldig glad i den friheten jeg har, selv om det er mye jobb og masse ansvar, jeg har jo aldri helt fri. Det går aldri en kveld uten telefoner eller meldinger, eller mailer, er jo nesten konstant på jobb, men samtidig har du en frihet som ikke du har i andre type stillinger. Det er veldig positivt med den, og det tenker jeg at selv om det er krevende å ha småbarn og lederstilling, så er det også fordeler med det, jeg har fri på julaften, helg, jeg jobber en

del på kveldene og helgene, men jeg har full frihet til å organisere hverdagen min»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

«Det er en klar forventning at jeg er tilgjengelig for sjefene mine hovedsakelig. De vil ringe meg uansett om jeg er på skole eller kurs. Det stopper de ikke fra å ringe. Det gjelder også hvis jeg er syk, eller har syke barn»

-Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

Våre funn kan samstemme med tidligere studier som har vist at fleksibelt arbeid har resultert i en utvidelse av arbeidssfæren (e.g. Chung & Van der Lippe, 2020). Det å ikke ta med seg jobben hjem, har blitt vanskeligere etter at de hadde hjemmekontor i forbindelse med covid-19 pandemien. Lignende funn ser vi også i AFI-rapporten (Ingelsrud et.al., 2022), McKinsey rapporten (2021), og Hjalmsdóttir & Bjarnadóttir (2020), der de to sistnevnte beskriver kvinner å være mer utbrente og stressa fordi de påtok seg et større mentalt arbeid under nedstengelsene. Fire informanter i privat sektor sier at de tar med seg jobben hjem, mens tre informanter i offentlig sektor gjør det samme. Våre funn tilsier at grensene mellom arbeid og familie er flytende og flere av informantene synes det er utfordrende å sette grenser.

«Det er veldig flytende, og igjen her er det noe med personligheten min å gjøre det. Jeg klarer ikke å sette grenser selv. Jeg lever og ånder for den jobben. Nesten sånn at alt det andre blir mer sånn pliktbasert. Jeg går og tenker på kundeløsninger mens jeg tørker snørr og alt dette her»

-Kari, leder for forretningsutvikling IT, privat sektor.

«Jeg synes det er en balansegang som noen ganger kan være vanskelig både å koble av hodet på jobb og komme hjem og bare konsentrere seg om det som er hjemme, kanskje spesielt etter vi har fått så lett tilgang til hjemmekontoret etter pandemien. Så er det veldig lett å koble seg på hjemme. Jeg har kombinert jobb og privat telefon. Det hadde jeg ikke før, det ønsker jeg egentlig å gå tilbake til, for det er mye lettere å på en måte legge den telefonen med skjermen ned og ikke se på den noe mer før dagen etter»

-Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

Else viser til hvordan det å ta med jobben hjem har endret seg etter at hun fikk barn, og at det har blitt ytterligere forsterket etter covid-19 pandemien.

«Før jeg fikk barn, så satt jeg jo på kontoret, for det første så var jeg jo tidlig på kontoret, og så satt jeg seint, og når jeg kom hjem, så var jeg ferdig med jobb. Men nå tar jeg jo jobben mye mer med hjem. (...) hvert fall nå som det har vært covid og hjemmekontor så føler jeg på en måte at jeg liksom er på jobb, barn, jobb, barn.. det går liksom bare i en sirkel»

-Else, avdelingsleder for forretningsutvikling, privat sektor.

McKinsey rapporten (2015) og studien til Einarsdottir et al. (2018) peker på at kvinners liv er en kombinasjon av arbeid og familieliv, og de ønsker å lykkes i begge områdene, der dobbelbelastningen kan føre til stress hos kvinnene. Når grensene mellom arbeid og familie viskes ut, opplever et flertall av informantene i denne studien at de får dårlig samvittighet ovenfor egne barn, partner og jobben. Anna forteller om at hennes mann arbeider mye kveld og helg, og hvis det da skjer noe på hennes jobb, må hun ta mange telefoner.

«Da kjenner jeg ofte på det, nå spiser jeg av tiden deres. «Nå må du hysj og se på ipaden for jeg må ordne noe her.»»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

«Ja, jeg tror alle gjør det, og det er vel kanskje mest hvis man har barn som har vært syke, eller hvis det har vært litt sånne såre opplevelser at kan kjenner at det er litt vondt å gå fra dem. Første årene i barnehage er jo gjerne litt sånn vanskelig. De vil helst være med deg, og du sier nei da, jeg skal gå. Det er litt det, så selv om man vet at det går bra»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

Kun en informant opplever å ikke ha dårlig samvittighet overfor arbeidsplassen eller barna. Hun forteller om hennes egen mor som har gitt henne råd om hvordan man kan unngå å få slike følelser.

«(...) hvis du kjenner du har dårlig samvittighet så skal du gjøre det sånn neste gang at du ikke får dårlig samvittighet. Hvordan kan jeg, ikke det at jobben er en salderingspost, men hvordan kan jeg gjøre det sånn at jeg kjenner meg som en god mamma, tilstede, på foreldremøte, og følge barna på trening og ta gode samtaler. (...) Så jeg har vært veldig effektiv på tida. Ineffektive timer, der man sitter å plages med dårlig samvittighet.. Gjør deg kjapt ferdig med det du skal gjøre hvis du har muligheten. Kom deg fort hjem. Jeg har vært veldig sånn kynisk på effektivitet da»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Flere av informantene forteller om dårlige opplevelser, der de har vært hjemme med syke barn og arbeidet samtidig. Else skulle i møte med ledergruppen for å gjennomgå strategi, samtidig som hun var hjemme med en syk ettåring. Hun sier at hun verken klarte å levere i møtet eller være en god mamma for sønnen sin. I etterkant av denne opplevelsen har hun vært tydelig på at om hun er hjemme med sykt barn så kan hun ikke delta i møter om hun ikke er sikker at hun klarer å levere på begge områder.

«Også var egentlig planen, at han skulle sove gjennom den gjennomgangen, og det gjorde han, og han sov liksom 10 minutter av den gjennomgangen. Så skulle jeg liksom prøve å gjøre det, samtidig som jeg liksom tok vare på han. Det var helt jævlig! Det bare var så ekstremt stress»

-Else, avdelingsleder for forretningsutvikling, privat sektor.

I rapporter finner vi flere eksempler på at kvinner endrer arbeidsmønster etter at de får barn (e.g. Institutt for samfunnsforskning, 2019). Tilsvarende funn har vi også i vår studie, likevel er samtlige av informantene like ambisiøse med hensyn til egen karriere, om ikke mer ambisiøse etter at de fikk barn.

«Ja, det var utrolig nok den karrieren, den veksten startet etter at jeg fikk barn. Det gikk veldig sånn trått, men da jeg kom tilbake [fra permisjon], så merker du hvor mye mer kapasitet du egentlig har. Du vet ikke hva du er kapabel til å gjøre før du har fått barn.»

-Kari, leder for forretningsutvikling IT, privat selskap.

«Jeg føler ikke at ambisjonene mine har blitt hindret av å ha barn. Absolutt ikke. Og jeg tror også at en av de tingene som gjør at jeg kan være en god leder, er fordi jeg har barn. Det er jo veldig likt å være foreldre og være leder»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

Grete forteller om en stilling hun søkte på i ledergruppen konsernet hun arbeidet i som hun holdt på å få, men på grunn av at hun ønsket å jobbe 80 prosent fikk hun ikke jobben.

«Det var et panel av dresskledde menn, og jeg satt der på intervju. Jeg har et barn med epilepsi, og da tenkte jeg: Det viktigste for meg er at jeg kan være fri, at jeg kan jobbe litt fritt. Og så la jeg frem at jeg ville jobbe 80 prosent. (...) Så tenkte jeg.. hvorfor sa jeg det? Jeg jobbet jo ikke 80 prosent i datterselskapet, men jeg hadde en fleksibilitet som gjorde at det kunne se ut som jeg jobbet

80 prosent. Men i og med at jeg uttalte det.. Og disse mennene, det var 5, det var interessant, litt av et intervju! Jeg er ærlig så sier jeg det, så sjekker jeg. (...) Og så sa de at det gjør at vi ikke kan ansette deg»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Flere av informantene har på tross av høye ambisjoner tatt valg om å ha arbeid som gjør det enklere å balansere jobb og familieliv. To av informantene i offentlig sektor sier at de sluttet å jobbe turnus for å enklere balansere jobb og familieliv. En annen informant i offentlig sektor endret stillingen sin fra å kunne jobbe opptil 12 timer hver dag, til en stilling der hun kunne forlate jobb klokken 15:30, også til fordel for familielivet.

«Jeg hadde nok ikke forsvunnet fra ambulansen hvis ikke jeg hadde fått barn på daværende tidspunkt»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

«Ja, jeg begynte jo i NAV i en stilling med mye mindre ansvar, mye mindre lønn. Hvor jeg egentlig ble tvunget til å legge igjen jobben her klokka halv fire. Jeg fikk ikke lov å ha med meg kalenderen hjem en gang. Det var liksom starten min i NAV da, og da fikk jeg helt noia. Følte at jeg ikke hadde kontroll i det hele tatt, så liksom tvunget til å ta fritid fra halv fire, der jeg egentlig hadde jobbet kanskje, ja kanskje 12 timer om dagen i flere år. Så det var veldig sånn, og den beslutningen handlet jo om det det, for å få til det familielivet»

-Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

Nevnte informanter forteller også at jobben som leder i offentlig sektor på mange måter føles tryggere, i hvert fall gjennom småbarnsperioden.

«Men jeg tenker at lederrolle i offentlig sektor er nok lettere å gjennomføre uten at familien blir hardt rammet av det, enn i en bedrift der du risikerer konkurs»

-Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

Forskning på deltidsarbeid (e.g. Mustismäki et al., 2021) viser at flere kvinner enn menn arbeider deltid. I våre funn var det kun to av informantene som gikk ned i stillingsprosent for å balansere jobb og familieliv for en periode mens barna var veldig små.

«Jeg jobbet 80 prosent bare for å ha lille granne slingringsmonn noen av dagene. For å... ja få logistikken til å gå opp da. For jeg hadde en mann som jobbet turnusarbeid. Så han jobbet i kriminalomsorgen og der er det nattevakt, og ja, 12 timers skift og sånn, så det var ikke så lett å kombinere. Nei, så da var det lettere å gi fra seg de 20 prosentene, hadde heldigvis en arbeidsgiver som var forståelsesfull»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

Noen av informantene har bevisst tatt valget om å ikke utvikle egen karriere av hensyn til familielivet. I litteraturen finner vi noe av det samme (Einarsdottir et al., 2018). Det pekes på at kvinnelige mellomlederne også har betydelige plikter i privatlivet og en dobbel arbeidsmengde. Dette reduserer sannsynligheten for at de ønsker en jobb som er enda mer krevende enn sin nåværende om dette krever at de må ofre seg i privatlivet (Einarsdottir et al., 2018).

«Jeg hadde muligheten til å søke på daglig leder stillingen nå og hadde jeg ikke hatt barn så hadde jeg kanskje gjort det, men jeg velger det bort mens jeg har små barn for også ha kapasitet til å være en god mor. Men jeg som person går veldig «all in», når jeg først gjør det og etterstreber å være best mulig i det jeg gjør. Så for at jeg skulle vært fornøyd med hvordan jeg hadde vært som daglig leder, så vet jeg at det hadde krevd.. at jeg hadde krevd mye av meg selv, og at halvveis aldri ville vært godt nok»

-Stine, assisterende daglig leder barnehage, privat sektor.

4.3 En «tradisjonell» form for likestilling

Funnene som presenteres i denne delen vil handle om barrierer i form av skjevfordeling av husarbeid, mentalt arbeid, forventninger og gatekeeping-atferd. Innledningsvis vil vi si at våre funn kunne antyde at det andre skiftet (det synlige husarbeid) også foregår parallelt med det tredje skiftet (det usynlige arbeidet), noe vi vil se nærmere på i diskusjonskapittelet. Vi vil derfor først se på funn i det andre skiftet før vi presenterer funn i det tredje skiftet.

Forskning viser at det er kvinner som har hovedansvaret for hjem og familie (Seierstad & Kirton, 2015), noe som også speiler våre funn. Under temaet om det andre skiftet, og opplevelsen av likestilling i hjemmet, svarte halvparten av informantene at de ikke var likestilte med tanke på husarbeidet. De opplevde å gjøre mest av det andre skiftet i hjemmet.

«Nei! Ikke i nærheten. Jeg har brukt 16 år på å lære han å støvsuge hjørner og jeg er fortsatt ikke i mål, men han støvsuger mere nå enn han har gjort før, men så har vi kjøpt robotstøvsuger som gjør det enklere. Han har fortsatt ikke lært å skille hvite klær fra sorte klær, og ullklær får han ikke lov til å sette på, han har fortsatt ikke lært å riste klær før hending. Så jeg ber han tydelig om å vaske klær på 90 grader og legge i tørketrommel, for det kan han»

-Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

En av informantene forteller at partneren ikke ser barnas rot som sitt ansvar å rydde, men som hennes.

«... men jeg opplever at han mener at ungene er mine ting. Rotet til ungene og klærne i haugene som ligger rundt omkring, det er på en måte mitt, «jeg har jo orden på mine ting» sier han. Men som jeg sier, at «alt det andre her er så lite mitt», så den diskuterer vi stadig»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

Det går igjen blant flere av informantene at fordelingen er slik fordi informantene selv mener de har for høy standard.

«Det er en lik forventning om hvor mye vi skal gjøre, men så har jeg som person en annen forventning til hvordan huset skal se ut enn han så jeg gjør nok mer fordi at jeg har et høyere ønske om at det skal se mere ryddig ut. Hans terskel for ryddighet er mye lavere, så grunnen til at jeg gjør det er for at jeg ønsker mer, ikke fordi at det er behov for det»

-Stine, assisterende daglig leder barnehage, privat sektor.

Tidligere litteratur viser at kvinner tar seg av typiske husarbeids- og omsorgsoppgaver, og menn vedlikeholdsoppgaver (e.g. Andreassen & Folkenborg, 2002; Pace & Sciotto, 2021). Av de informantene som mener at de er likestilte i fordelingen av husarbeid, er fordelingen svært «tradisjonell» som de selv påpeker. Det vil si at det som skjer inne i huset er det kvinnen som tar seg av, mens hage og garasjearbeid er det mannen som tar seg av.

«Vi er litt sånn gammeldags, men vi er veldig enig om at det er sånn det skal være, for jeg synes ikke det er greit å skifte dekk på bilen for eksempel. Syns det er helt pyton, så det er liksom bare en forventning om at han fikser det. Når det kommer til bretteing av klær, så er det bare en forventning om at jeg fikser det. Så der er det veldig sånn. Jo, han tar søpla, det synes jeg er pyton, og det

hender han tar kjøkkenet. Ut over det så tar jeg mest. Men der er vi jo, ja, men han ordner ting ute da, kapper hekk og ordner og styrer. Og han er veldig flink til håndverk og sånn. Han gjør mye ekstra av sånne ting, så vi har en veldig god fordeling. Det er aldri konflikter rundt det»

-Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

Det kommer til syne at en tradisjonell fordeling av husarbeidet fordrer at informantene i større grad er i nærhet med barna og må multitaske.

«Jeg kan kjenne på det at og nå tar jeg den klesvasken også har jeg ungene rundt meg for eksempel, mens han kanskje står ute og skifter dekk og det regner. Også kan han gjøre det alene på en måte. Også står jeg og skal gjøre en oppgave med kanskje unger og alt rundt. Men når jeg da begynner å reflektere litt sånn, «hva vil jeg helst gjort?» Har jeg lyst til å stå i regnværet ute alene og skifte dekk eller at jeg faktisk står her inne? Selv om jeg har unger og mas rundt meg, så ender det ofte med at jeg vil gjøre det sånn»

-Oda, virksomhetsleder i boliger, offentlig sektor.

4.3.1 Prosjektleder i hjemmet

Studier fra Norge viser at det er flest kvinner som står for det tredje skiftet (Smeby, 2017; Egeland et al., 2021). Dette samstemmer med våre funn, det er informantene, altså kvinnene selv som har «logistikkansvaret». Noen nevner at de bruker felleskalender til å organisere hverdagen, men det er stort sett informanten som har tatt initiativet om å ha en kalender i første omgang og som plotter inn oppgavene.

«Når det gjelder det organisatoriske rundt familien, type avtaler, alle bursdager, ting som skal handles inn der, alt av klær, utstyr, ting tang, sånt noe, alt de skal ha med seg, eller de skal svømme til den dagen, alt det der, det er 100% meg. Han har null oversikt der»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

«Jeg MÅ kunne planlegge en hel uke med middager, jeg kan ikke gå i butikken hver dag. Det har jeg ikke tid til, det går ikke det, så dette her må planlegges, og jeg må ha en oversikt. Og det er jo jeg som har kjøpt inn denne greia på veggen. Det er jo ingen andre som har gjort det. Men han ser jo at den er nyttig, og barna ser at den er nyttig, for de også kan forholde seg til hva de skal når og hva vi skal ha til middag»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

*«Denne lille flyten på morgenen med disse tre matboksene «dutt dutt dutt». Jeg vet rekkefølgen, flasker «dutt dutt dutt». Så jeg har automatisert ganske mange ting og klærne deres, størst mellomst minst. I stedet for hvor er han minste sitt? Alle disse sekundene, det høres jo helt frenetisk ut, men automatisering av ting jeg ikke trenger å bruke tid på. Jeg vet, jeg har den grønne matboksen, da ligger det klart da jeg legger meg, det står på benken klart *ler*»*

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Tidligere litteratur viser at det emosjonelle ansvaret handler om å være oppmerksomme på barnas omsorgsbehov (Doucet, 2006, sitert i Smeby, 2017). Samtlige av informantene sier de har ansvaret for den direkte omsorgen for barna, det vil si at de har oversikt over hva barna trenger av klær og andre ting. Sitatet nedenfor er et eksempel på at det er mor som har oversikten selv om far også hjelper til med selve oppgaven.

«Meg, stort sett. Men han kan bestille hvis jeg sier at «nå trenger vi det ene og det andre, kan du følge med på tilbud?» Og han sitter foran PC og bestiller hvis han ser noen priser og sånt. Han sier liksom «nå er det noe på salg, hvilken størrelse trenger vi?»»

-Kari, leder for forretningsutvikling IT, privat selskap.

Dette sitatet beskriver godt hvordan det andre skiftet og det tredje skiftet flyter sammen. Mor har oversikt og ber far kjøpe (3. skift), mens far gjør det faktiske innkjøpet (2.skift). Når det kommer til det å være oppmerksom på og forstå barnas følelsesmessige behov, er det også her flertallet av informantene bærer hovedansvaret.

«... og vite at de har det forutsigbart (...) Jeg synes jo det er en del av det å være med ungene. At de er trygge på at alt er på stell, at jeg er trygg på at alt er i orden»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

Sosialt ansvar, som handler om å tilrettelegge for, organisere og planlegge barnas aktiviteter i samspill mellom hjem og andre sosiale arenaer, er det noe mer delt, men flertallet av informantene mener at det er de som har ansvaret. Noen informanter svarer at det er noe de bytter på eller gjør felles med partner, det handler i hovedsak om dialogen med skole/barnehage.

«Jeg er mer ekstrovert enn min mann, og da er det jeg som tar de samtalen med foreldre og vet hva ungene i klassen heter, for jeg er litt sånn påkobla der da, så da tar jeg de rollene også»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Det sosiale ansvaret, herav fritidsaktiviteter, planlegging av bursdager og kontakt med sosiale og familiære relasjoner, er svarene noe mer balansert blant informantene. Nesten alle informantene svarer at de planlegger og har oversikt over barnebursdager og innkjøp av gaver. Svarene er mer delt blant informantene når det kommer til ansvaret for sosiale og familiære relasjoner. Halvparten av informantene svarer at dette ansvaret har de felles sammen med partner. Noen av informantene nevner også at det er partner som har ansvaret for å følge opp med barnas fritidsaktiviteter.

«Det er veldig fellesprosjekt med barna, han er veldig flink til å følge opp barna med fritidsaktiviteter, føles som at vi er et kjempe team. Og det samme med huset. Jeg føler vi samarbeider der»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

«... nå har det jo vært lite sosialt sånn siste årene, men det er jo stort sett jeg som planlegger julaften og sånn liksom. Fordi det krever litt mer strukturert planlegging. Men det er gjerne han også som tar initiativ til å ha selskap eller sånne ting. Nå har han bursdag på fredag. Da var det jeg som tok opp at vi kanskje skulle gjøre noe hyggelig, men vi er sammen om det»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

En av informantene sa at hun hadde kjøpt inn blomster til sin svigerfar fordi han hadde vondt i ryggen. Hun ba imidlertid mannen sin levere dem til sin far og si noen hyggelige ord. Dette viser hvordan hun tilrettelegger for sin mann; hun planlegger, gjør innkjøp og ber ham utføre selve handlingen. Dette samstemmer med det Hochschild og Machung (2012) hevder, der det er kvinnene som har kontroll på legetimer, arrangerer sosiale aktiviteter og vedlikeholder kontakt med venner og familie. Det er imidlertid ikke slik at fedrene ikke bidrar. Flertallet av informantene sier at deres partner er med på utførelsen av det sosiale ansvaret; de bærer bord, baker kake, underholder gjestene, men jobben som arrangementsansvarlig er det kvinnene som har.

«(...) så får han beskjed om å dekke av bordet, nå må du helle opp mer brus, ser du ikke at hun trenger mer kjøttboller (...) Han er med å organisere, bærer bord, fikser og er glad, og high five det

ble en bra fest, men jeg drar igjennom arrangementet. Jeg er arrangementsansvarlig. Ja, jeg er prosjektleder»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

4.3.2 Moralske forventninger

Informantene opplever de moralske forventningene om hva det vil si å være mor som svært store fra omgivelsene, men kanskje aller mest fra dem selv. Forventningene handler om at de skal mestre arbeidslivet med en god karriere, samtidig som de skal mestre morsrollen. Kari reflekterer rundt at man i det moderne samfunn skal klare seg selv, uten hjelp og støtte fra flokken.

«Og det som er ekstremt energikrevende, før så visste man liksom fra generasjon til generasjon hva man skulle gjøre. Da fikk man liksom ro (...) Nå sitter du jo bare liksom «kan ungen spise avokado når han er 5 måneder og en dag, kan den ene dagen ødelegge det?» Så rundt hver minste ting så må du ta titusen avgjørelse, google og researche det. Det synes jeg er vanskelig»

-Kari, leder for forretningsutvikling IT, privat sektor.

«Det er både og. Jeg kjenner at, det blir jo min oppfattelse av det da, at det er den samme forventningen til morsrollen som en mor i 100% jobb, som det det var når mor ikke var i 100% jobb. Så utgangspunktet da i veldig mange tilfeller så har kanskje mor «150%» stilling da»

- Stine, assisterende daglig leder barnehage, privat sektor.

«Jeg tenker jo at det er heftig det man står i. Og at man legger veldig mye press på seg selv. Men det vet jeg. Jeg er fullt klar over det, men så føler jeg ikke at det er et alternativ å rikke på noe»

-Else, avdelingsleder for forretningsutvikling, privat sektor.

Halvparten av informantene sier at forventningene kun kommer fra dem selv personlig, mens resten av svarene er mer delt. Noen mener forventningene kommer mest fra samfunnet, mens andre svarer at det er begge deler.

«Så jeg har nok store forventninger til meg selv i morsrollen. Altså at ungene ikke skal gå glipp av noe. De skal ikke falle tilbake på noe, samtidig som at de skal være veloppdragne mennesker som ikke faller utenfor sosialt. De skal heller ikke være unger som tar ting for gitt. Vi har mulighet for å i prinsippet gi dem det de ønsker seg, men man ønsker jo ikke å oppdra barn som er vant til at ting bare detter i fanget på dem, så der har jeg noen store forventninger til meg selv»

-Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

Mia har et barn med utfordringer som gjør at de som foreldre har mye kontakt med BUP og andre hjelpeinstanser. Hun opplevde at hjelpeapparatet alltid kontaktet henne først, og kjente på at de hadde en forventning om at den stereotypiske mammaen har kontroll. Hun opplevde at hun måtte utdanne hjelpeapparatet til at de også kunne kontakte far.

(..) frem til jeg ba de om å ringe pappaen først, for han tar telefonen oftere enn hva jeg gjør. Så du må fortelle folk på en måte at pappaen er minst like involvert i barna slik som det jeg gjør. Jeg må hele tiden føle at jeg må utdanne mennesker, i forhold til at han er minst like god forelder som hva jeg er».

-Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

Informantene reflekterte over forskjeller mellom forventningene til far og mor. Noen mente at det var minst like høye forventninger til far som til mor, mens andre så det mer stereotypisk, der far er fotballtrener og mor er plastersjef. Kari mente på sin side at gutta tar litt enklere på det. Hun har overhørt mannlige kolleger på jobb som har reist på guttetur, mens mor er hjemme med syke barn.

«Noe som mor ikke hadde hatt hjerte til, så jeg vet ikke om det ligger slikt i morsrollen, men fedre bruker ikke så mye energi på det»

-Kari, leder for forretningsutvikling IT, privat sektor.

Noen informanter forteller at de selv muligens er med på å opprettholde disse forventningene til andre mødre og at de selv må ta seg i det for ikke å dømme andres måter å balansere hverdagslivet.

«Jeg har ei venninne som drar før barna står opp, og hun drar på jobb for hun skal kjøre et stykke. Og hun sier, hun synes det er deilig at hun slipper å være tilstede ved frokosten for da funker det ikke. Og da kan jeg bli litt sånn... Tenk å gå glipp av det da.. Jeg blir så lei meg hver gang hun sier det, så tenker jeg hvordan kan hun, vil hun gå glipp av det i alle år, disse magiske morgenene som jeg synes er fine. Men da funker det for henne og mannen synes det er fint. Og det er jo noen valg som de har funnet ut at er bra for dem og deres familie, men jeg må jobbe med meg selv for å ikke tenke fordommer knytta til det»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Ulike forventninger til standard kunne også bidra til ulik fordeling i hus og omsorgsoppgaver ifølge mange av informantene. Flere studier peker på at mødre holder sine partnere arbeidsløse i hjemmet (Hauser, 2012; Allen & Hawkins, 1999). I løpet av intervjuene observeres det lignende tegn til at halvparten av informantene «skyver» partner vekk fra ulike husholdningsoppgaver. Det fremkommer ulike årsaker til dette, men hovedsakelig svarer informantene at det handler om at deres standard er «bedre» enn partners.

«Hadde jeg begynt å insistere på at han skulle lage mat så hadde han vært høyst kapabel til å lage mat, men jeg tror det hadde blitt mye mindre sunt enn det burde være, og jeg tror at det hadde vært mye færre grønnsaker enn det burde være, så derfor så gjør jeg det selv istedenfor å bruke masse tid på å lære han sånn som jeg vil ha det. Men han kan lage mat altså, så det er litt min egen feil»

Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

*«Jeg liker å vite hva vi skal ha til middag og sier til ***: «kan du steke kylling og stek sånn» og så gjør han det, og det blir kjempe bra. Men jeg er litt sjef og det er fordi den husmorsrollen som ikke har noen status i dagens samfunn, som jeg synes er kjempe fin for oss kvinner å favne om. Hadde han gjort den jobben så hadde det vært helt fint, det er bare det at jeg liker å ha kontroll på maten, og jeg liker å vite hvor klærne deres er»*

- Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

«Nei, det kan handle om at han synes det er greit at vi har ferdigmat fra Findus til middag. Det synes ikke jeg. Jeg vil på en måte ha mest mulig mat som er ren mat og fra bunnen mat på en måte, selv om jeg liker ikke å lage mat. Men jeg synes ikke det er godt nok for barna at de bare får prosessert mat, og gjerne ultraprosessert mat. Men det er jo klart det er enkelt»

-Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

Hauser (2012) argumenterer for at mange mødre utøver «maternal gatekeeping» gjennom å ta kontroll over større og mindre foreldrebeslutninger. Dette gjøres ved å kontrollere tilgangen til foreldreinformasjon og ved å implementere kontrollmekanismer i sitt fravær. Fedre blir ofte sett på som en som «hjelper til», men ansvaret for emosjonelt og fysisk barnepass hviler på mødrenes skuldre (Hauser, 2012). Dette ser vi eksempler på hos en informant som beskriver mannen sin som en tilskuer som går ved siden av og ikke klarer å henge med i morgenrutinene. Hun konkretiserer dette ved å fortelle om da han, til hennes overraskelse, kom hjem en dag tidligere enn planlagt for da kunne han hjelpe til på morgenen dagen etter:

*«Ja, så bra sier jeg. *ler* Også står han opp på morgenen, litt senere enn alle oss andre, tar seg en dusj, kommer ned og setter seg.. «Har du liksom bare ordna alt du? Jeg kan gå og finne frem syklene jeg da..» *ler* Han er tilstede, han bidrar med godt humør og klapp på skuldra og litt sånn, «så flink du er»».*

-Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

Om dette skyldes at hun ikke ønsker at han skal delta, eller om han ikke forstår hva det vil si å delta, fremgår ikke. Mødre tenderer mot å ekskludere fedres engasjement vedrørende barna, hvis de anser at fedre har lav familiekompetanse (Fagan & Barnett, 2003). Ut fra intervjuet med denne informanten har vi ingen grunn til å tro at hun opplever at mannen har lav familiekompetanse. Handlingene kan i mange tilfeller begrunnes med partnerens motstand mot å delta og samarbeide om husarbeidet (Allen & Hawkins, 1999). Dette kommer til uttrykk når hun forteller hvordan det hun opplever som enkle beskjeder resulterer i noe annet enn det det var tenkt.

«Det henger på snora sier jeg, så kommer han opp med noe helt annet enn det han skal. Noen ganger har jeg tenkt: Gjør du det bare for å slippe? Jeg har til og med spurt han om det..»

- Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

Noen informanter beskriver seg selv som «kontrollfreak» og at de eventuelt har «nevrosen» på akkurat «den og den» husholdningsoppgaven.

«Ja, grunnen til at jeg hadde et behov for å sjekke er for meg kjempeviktig at de har på seg ulltøy når det er minusgrader for eksempel, for han så kan man like gjerne ta på bomull, selv om det er 2 minusgrader, så jeg forstår at det handler om mine nevrosen og ikke noe annet»

- Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

«Det er egentlig avklart fra min side og, for jeg synes det blir rot hvis han blander seg i mitt opplegg, for jeg er så vant til å styre det på egenhånd»

-Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

Maternal gatekeeping kommer også til syne når informantene skal reise bort, slik som Hauser (2012) fant i sin forskning. Et flertall av informantene la til rette for far om hun selv skulle reise bort. En av kvinnene forklarte hvordan hun legger til rette for sin ektemann og far til barna.

«Jeg finner frem tøy, og snakker med jentene, nå har de blitt så store ikke sant. Sånn som: nå må vi hjelpe pappa litt og sånn, disse tingene. Fordi han er ikke god på det. Vi må spille på hverandres styrker og der er han ikke noe sterk. Sånn er det bare. Han er veldig flink på veldig mange andre ting. La oss spille han god da.» -Ragnhild, avdelingsleder NAV.

Her forklarer mor jentene sine hvordan de må hjelpe sin far i hennes fravær, hun har lagt til rette med klær og innkjøp og hun delegerer ansvar over på barna. Vi ser noe liknende hos informanten som over 20 år har forsøkt å lære mannen å vaske klær og lage mat. Hun har fått de to eldste barna til å bli med på husarbeidet. Dette får de ukelønn for.

*«Så det gjør jo at han slipper enda billigere unna *ler*. Det er mitt prosjekt, for jeg ønsker å delegere, da kommer lederen»*

Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

«For jeg merker jo når jeg kanskje skal bort et sted, og selv om jeg legger til rette. Der er klærne, der er skiene, der er skistavene, du kan smøre de skiene, men så opplever han at det er veldig mye. Også blir jeg litt sånn «ehehehe, det der er jo ikke mye, alt var jo linet opp». Og det handler om at jeg har tatt det ansvaret selv, og når han får det ansvaret selv og det er tre kasseroller som skal koordineres med både erter og kjøttboller og poteter så blir det litt, de platene og så kan jeg flire litt, herregud, men så tror jeg også vi kvinner er vant til å multitaske mer. At det nesten er litt sånn søtt når de baldrer etter oss de karene fordi vi har jo kuppet det terrenget. Også syns vi kanskje de er litt dumme som ikke klarer det samme»

-Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

Det kommer frem at flere av partnerne ikke protesterer mot at mor tar fra dem oppgaver.

«Men når barna var mindre så var det sånn at vi hadde ikke noe spesiell arbeidsfordeling på hvem som pakket barnehagesekken for eksempel. Og hvor jeg går og sjekker etter hva han har gjort for å se at de har med seg riktig type tøy. Etter det, så har han aldri pakka én eneste bag og sagt at den arbeidsoppgaven tar jeg ikke»

-Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

Årsaken til hvorfor kvinnene selv tar dette ansvaret for organisering av familielivet, forklares gjennom at de spiller på hverandres styrker og svakheter. Noen sier at dagens fordeling passer dem

og at de er fornøyde. Noen svarer at det bare har blitt slik etter et par forsøk med å fordele annerledes og det ikke har gått så bra.

«Han er ikke oppdratt til å gjøre disse tingene, eller se disse tingene, han har hatt en mor som har ordnet disse tingene. Så jeg har valgt å gjøre annerledes med mine barn. Men han er fantastisk med barna og familien. Han ofrer mer av seg og sin tid til familien, enn hva jeg ofrer av min tid for familien. Absolutt, så det er den fordelingen som passer for oss»

-Mia, fagsykepleier, offentlig sektor.

«Nei, jeg er jo flinkere på logistikk, og har hodet som fungerer bedre med å tenke tre steg fremover, som gjør at det er naturlig at det er meg som gjør det, og som noen ganger kan føles krevende»

Stine, assisterende daglig leder barnehage, privat sektor.

«Det blir bare for mye for han, jeg tror han føler at alt bare kommer på en gang, eller jeg vet ikke, det er den der sjonglering. Så for meg så er det sånn: det er en rød bil, den var fin, jeg ser ikke hvilket merke, eller modell den er ikke sant. Det blåser jeg i. Sånn tror jeg det er litt for han når det kommer til tøy. Om det er hun eldste eller yngste sitt, det skjønner han ikke noe av. Så da kler han på hun yngste i klærne til hun eldste. Så begynner de å krangle for hun har stjålet klærne.. Det er sånne enkle ting, det er så unødvendig. Og han gjør det jo ikke med vilje»

-Ragnhild, avdelingsleder NAV, offentlig sektor.

Ved spørsmål rundt dialog og diskusjon med partner i om fordelingen og organiseringen av husarbeid kommer det mange ulike svar. Hos de fleste informantene blir det ofte diskusjoner rundt dette temaet, og da spesielt under hektiske perioder, men de svarer også at de i grunn er «enige» om fordelingen av husarbeid når hverdagen oppleves roligere.

«Ja, jeg kommer ikke på noe konkret eksempel, men jeg vet at det er kanskje en av de tingene som er oftest oppe til diskusjon, fordi at jeg i perioder synes det blir veldig mye, men jeg synes også det er vanskelig å slippe kontroll»

- Mari, enhetsleder sykehjem, offentlig sektor.

«På ettermiddagen når han er på jobb, så tar jo jeg og rydder opp og ordner ting på stell, og når jeg har vært på jobb og han har hatt fri, og jeg finner ut at verandaen er fortsatt ikke ferdig snekret og at vi fortsatt driver på med prosjekter, og da har jeg en forventinger om at han står opp sammen

med oss og at hans arbeidsdag begynner hjemme. Så når han har brukt formiddagen og sluppet av litt da, og egentlig røret bort dagen i mine øyne, så er det sånn vi kan diskutere. For jeg har en forventning som jeg føler ikke er innfridd, og han mener at det fortjente han, fordi at han har jobbet kvelder hele uken og nå kunne han slappe av litt. Sånne diskusjoner har vi med jevne mellomrom.

Hvis jeg hadde hatt en fridag så hadde jeg selvfølgelig sørget for at alt er på stell i huset»

- Anna, avdelingsleder i helsehus, offentlig sektor.

Marianne forteller om da mannen hennes hadde lastet ned samboerappen fordi han for en gangs skyld hadde stått opp med barna på en søndag.

«så følte han.. «åååhh, jeg er helten i familien», så da tenkte jeg at den.. han hadde fått tips av en kollega. Så han begynte å registrere alt det han gjorde da. Og trodde at det skulle han komme godt ut av. Det tok to uker så ville han ikke det mer, for han så jo at han gjorde jo ikke nok. Det ble jo litt komisk bare, men det er jo noe i det. Det er litt skjevfordeling. Men så har vi heldigvis barn som begynner å bli store så de bidrar de og»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

4.3.3 Stress – planlegging er nøkkelen

Nyere norsk forskning knytter det tredje skiftet til stress (Egeland et al., 2021). Mange av informantene håndterer eller unngår hverdagsstresset ved å planlegge og organisere i god tid i forveien. Det brukes, som tidligere nevnt, kalendere for å være i forkant, klær legges frem kvelden før, middager planlegges en uke av gangen osv. Et par informanter benytter seg av tilbud der middagsingrediensene kommer på døra slik at de slipper å planlegge og handle ofte, og noen har vaskehjelp. Én av dem hadde også aupair i en seksårsperiode mens barna var små.

«Morgenen er egentlig ikke stress, for jeg står opp og tilrettelegger for ikke stress med disse matboksene, og disse klærne og jeg vet at sokker er i gymbagen, om de har lagt det der selv, eller jeg har kasta de oppi, så er gymbagen pakket dagen før»

Grete, leder for kvalitet, privat sektor.

«Nei, altså jeg er jo opptatt av å vite hva som skal skje i løpet av en dag. Jeg bruker kalender på jobb, men også privat. For å vite alt som skjer og skal skje frem i tid, det blir jo plottet inn i kalender for å ha oversikt. Jeg bruker jo kalenderen her på jobben og den ligger inne på telefonen

og det. Så har vi jo kalender på veggen hjemme. Sånn bildekalender vi skriver opp alt som skjer. «Nå skal vi på hytta, der er det bursdag, eller så er det fotballtrening og svømmeopplæring». Så alt er liksom planlagt. Så man er nødt til å skrive ting ned og hele tiden ha oversikt og kontroll på hva som skjer frem i tid. Sånn at jeg kan mentalt også forberede meg «ok når jeg kommer hjem nå, så må faktisk han ha middag litt kjapt fordi at nå er det fotballtrening eller ja»

Oda, virksomhetsleder for omsorgsboliger, offentlig sektor.

En informant forteller at hun er veldig bevisst på å ikke bli utbrent, og forebygger gjennom å gjøre ting som bygger opp hennes energilagre.

«Jeg er veldig bevisst på.. altså generelt veldig bevisst på at jeg ikke skal bli utslitt. Superredd for å bli utbrent. Også er jeg veldig bevisst på hva som gir meg energi og det som er viktig for å bygge opp mine lagre. Det handler om hvilke aktiviteter jeg gjør og hvem jeg er sammen med. Så jeg tror på måte det er noe av det som gjør at det egentlig går da»

-Marianne, avdelingsleder rekruttering, privat sektor.

4.4 Oppsummering av funn

I første del av kapittelet fremkommer det funn som blant annet sier noe om barrierer på organisasjonsnivå. Der det belyses gjennom sitater at informantene opplever å måtte jobbe kvelder, helger og om nettene i enkelte tilfeller. Økt bruk av hjemmekontor etter covid-19 pandemien har ført til at de må være mer tilgjengelig enn før. Mange av informantene opplever å bli mistolket og får motstand mot sin ledelsesstil. Nettverksbygging, tilgang til støtte, veiledning og mentorskap er generelt sett manglende. Andre del sier noe om funn innenfor balansen mellom arbeid og familieliv, og grenser (WLB). Gjennom sitatene kommer det frem at grensene mellom arbeid og familieliv oppleves som flytende. Arbeidsfleksibiliteten blir benyttet til å blant annet hente ungene tidligere fra barnehagen, for så å ta igjen arbeidet seinere på kvelden etter at ungene har lagt seg. De fleste av informantene opplever jevnlig å ha dårlig samvittighet overfor enten jobben, barna eller partneren. Flere informanter har tatt valg om å ha arbeid som gjør det enklere å balansere jobb og familieliv. I siste del viser funnene noe om barrierer i familielivet. Halvparten av informantene opplever at de ikke er likestilte i hjemmet, mens andre halvparten opplever at de er likestilte, men at de har delt oppgavene i hjemmet svært tradisjonelt. I funnene synliggjøres også sammenhengen mellom det andre og det tredje skiftet. Det fremkommer i funnene at samtlige informanter utfører det tredje skiftet i hjemmet. Flesteparten opplever moralske forventninger om hva det vil si å være mor, enten fra dem selv, fra samfunnet eller begge deler. I funnene kan det antydes at halvparten av

informantene utøver maternal gatekeeping. Stort sett begrunnes denne atferden med ulikt syn på standard i utførelse av oppgaver som omhandler barna.

5 Diskusjon

Vi vil nå gå inn på noen av funnene vi hadde for å diskutere dem nærmere. Vi starter diskusjonen med det som skjer på organisasjonsnivå før vi beveger oss til balansen mellom arbeid og familie og avslutter diskusjonen med det tredje skiftet.

5.1 En uoppnåelig standard

Sosiologen Joan Acker har i over 20 år (1990; 2006; 2012) argumentert for hvordan kjønn er så innebygd i organisasjoner, at vi ofte ikke er klar over hvordan det former våre liv, erfaringer og muligheter. Våre funn kan indikere at Ackers organisasjonsstudier fortsatt er relevant i dag. I første del av studien vår har vi avdekket funn som kan antyde at norske organisasjoner, både i offentlig og privat sektor, er med på å utforme kjønnete organisasjonsstrukturer. Fordi kjønnete strukturer blir mer subtile ifølge Acker (2006), er de også vanskeligere observere og utfordre. Ved hjelp av kvalitative og semistrukturerte intervjuer har vi hatt muligheten til å ikke bare å ta fatt på konkrete utfordringer som informantene i studien fortalte om, men vi fikk også muligheten til å observere og reflektere over de mer dyptgående utfordringene (Kvale & Brinkmann, 2015). Informantene i denne studien forteller om en svært hektisk arbeidshverdag. De vier mye av sin fritid til arbeid på kveldstid og i noen ekstreme tilfeller arbeider de til langt på natt. Fleksibilitet og hjemmekontor muliggjør å kunne dra fra kontoret en time tidligere for så å ta igjen arbeidet senere. På tross av dette er de svært fornøyde med jobben sin, hvor noen til og med synes at jobben er så gøy at de glemmer at tiden flyr. Roos et al. (2006, sitert i Innstrand, 2010) mener at arbeid kan gi positive effekter for kvinner, hvor en meningsfull jobb kan øke selvspekt og kan også være en kilde til vennskap og avspenning. Et annet perspektiv på denne jobbatferden (e.g. Acker, 2006) kan handle om en kultur som glorifiserer og belønner ekstrem konkurranseferd i jakten på suksess.

Et annet interessant funn i denne delen var hvordan opplevelsen kjønnsidentitetsdilemma muligens kan påvirke vektleggingen av nettverk og utviklingsmuligheter. Først vil vi diskutere funnene om kjønnsidentitetsdilemmaet, før vi går over til sammenhengen mellom kjønnsidentitetsdilemmaet og nettverk og utviklingsmuligheter. Over halvparten av informantene i denne studien etterstrebet å være en relasjonell leder for sine medarbeidere. Likevel var det over halvparten av dem som ble oppfattet som «*sinna*», «*sur*», «*for skarp*» og til og med som «*bitchy*» av sine medarbeidere. Ely og Meyerson (2000) hadde lignende funn i sine studier, der de identifiserte en kultur som nedverdighet kvinner som hadde en stereotypisk «maskulin» ledelsesatferd, i tillegg ble ikke kvinnene verdsatt for den hverdagslige organisasjonsbyggingen de utførte. To informanter i privat sektor fortalte at

ledergruppen hadde gitt tilbakemeldinger til dem om at deres engasjement for arbeidet kunne bli oppfattet som «skremmende» eller at de ble oppfattet som «gjerne» av andre kollegaer. Else som er leder for forretningsutvikling, legger til at «... *den entusiasmen kan nesten være litt sånn skremmende for noen av ingeniørene*». Den nevnte informanten viet mye av kveldene og nettene sine til arbeid og hadde høye ambisjoner for avdelingen og selskapet hun jobbet for. Et annet aspekt ved kjønnsidentitetsdilemmaet var de motstridende kravene som kunne antydes da vi kom inn på temaet om nettverk og utviklingsmuligheter. På generelt grunnlag var nettverk og uformell/formell veiledning og støtte manglende i organisasjonene de tilhørte. Ved spørsmål rundt dette temaet kunne vi observere at dette var vanskelig å svare på. Dette var noe mange av dem ikke hadde tenkt på, men som de likevel ikke utelukket at de savnet. Einarsdottir et al. (2018) fant lignende i sine studier, at kvinner har svakere vektlegging av nettverk, men også at kvinnene opplevde at nettverket «var lukket for dem». Grete som er leder for kvalitet, fremhever at «*vi jenter må være mer vågale og proaktive*». Det som kan være problematisk med slike forslag er at det ifølge Holton og Dent (2016) går ut på å forbedre «maskuline» lederegenskaper. To av informantene i studien forteller at de er så bevisst på hvordan de kan fremstå, at de stadig forsøker å justere seg for å ikke bli misforstått og oppfattet som sur. Det kan gi antydninger om en organisasjonskultur som har motstridende krav til kvinnelige ledere. Eagly (2007) hevder også at kvinner opplever fordømmelse for «maskulin» lederstil, så vel for sin «feminine» lederstil. Funnene våre tilsier ikke at informantene møtte fordømmelse for en «feminin» lederstil. Men krysspresset som de erfarte knyttet til deres ledelsesegenskaper kan indikere at de muligens vil i mindre grad vektlegge tilgang til nettverk og utviklingsmuligheter.

5.2 Flytende grenser

Et problem med dagens likestillingsdiskurs er at strukturelle endringer og omfattende velferdssystemer ikke nødvendigvis endrer normer og kultur ifølge Mustosmäki et al. (2021). Med grunnlag i dette, ønsker vi videre å se på sammenhengen mellom kultur og struktur. Holton og Dent (2016) fremhever at organisasjoner bør skape en bedre organisasjonskultur for kvinner for at de skal ha en sjanse til å oppfylle sitt potensial. Vi kommer likevel ikke utenom at opplevelsen av organisasjonsbarrierer er mer sammensatt for kvinner enn for menn. Metaforen om «labyrinten» laget av Eagly og Carli (2016) kan muligens speile utfordringene som kom frem i våre funn. I tillegg til å møte barrierer i form av kjønnsstereotypiske fordommer og lav grad av utviklingsmuligheter, har informantene også et familieansvar de må ta hensyn til. Informantene forteller om utfordringer vedrørende forventninger fra arbeidsgivere om at de skal være «*tilgjengelige hele tiden*». Noen blir kontaktet fra jobb mens de er hjemme med syke barn, noe som

kan indikere at de kjønnede organisasjonsforventningene om den «ubegrensede arbeideren» er vanskeligere for kvinner å oppfylle enn menn. Grunnen til dette er ifølge Acker (2006) at kvinner flere forpliktelser utenom arbeidet enn menn. Det som likevel var et uforventet funn, var at til tross for sene kvelder med jobb og krav om å være «tilgjengelig» hele tiden, ville samtlige av informantene beholde arbeidsfleksibiliteten og alt det andre positive den kunne medbringe. Dette skyldtes eksempelvis at de kunne avspasere midt på dagen for å kunne delta i påskelunsj i barnehagen, eller at de kunne dra en time tidligere fra jobb, for at barnet skulle slippe å ha lange dager i barnehagen. Dette kan samstemme med tidligere forskning (e.g. Einarsdottir et al., 2018; Halrynjo & Lyng, 2009) om at kvinners liv er en kombinasjon av arbeid og familieliv, og de ønsker å lykkes i begge områdene.

McKinsey-rapporten (2021) og AFI-rapporten (Ingelsrud et.al., 2022) viser at stadig flere organisasjoner har begynt å omfavne arbeidsfleksibilitet som et tiltak på å forbedre ansattes trivsel, men det påpekes også at mange organisasjoner er for dårlige til å sette grenser for fleksibelt arbeid, noe som fører til at mange føler de må være tilgjengelige døgnet rundt. McKinsey-rapporten fremlegger videre at utfordringene med kombinasjonen av fleksibelt arbeid og uklare grenser kan føre til at mange kvinner i større grad blir utbrente enn tidligere (McKinsey & Company, 2021). Selv om informantene i studien var fornøyde med arbeidsfleksibiliteten, fortalte noen at økningen av hjemmekontor under og etter covid-19 pandemien har gjort det vanskeligere å sette grenser. En informant som jobber som enhetsleder i sykehjem forteller at hun savner tiden før Covid-19 pandemien da hun hadde separat jobb og privattelefon. Det er i midlertidig uklart ut ifra funnene om den aktuelle organisasjonen har planer om å gå tilbake til de arbeidsbetingelsene som var gjeldende før covid-19 pandemien. I AFI-rapporten fremlegges det at utfordringer med grensesetting kan handle om arbeidsgivers forventninger om at arbeidstaker er tilgjengelig utenom ordinær arbeidstid som følge av utvidelsen av hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2022). Informantene erkjenner å ha utfordringer knyttet til stress, uklare grenser mellom arbeid og familieliv og dårlig samvittighet for enten barna eller jobben. Lignende funn var det også på Island i studien til Hjalmsdóttir & Bjarnadóttir (2020); kvinner påtok seg et større mentalt arbeid grunnet nedstengningene under pandemien og hovedansvaret for hjemmet lå på deres skuldre. Chung og Van der Lippe (2020) og McKinsey-rapporten (2021) peker på at organisasjoner bør tilby gode rollemodeller, som eksempelvis mannlige toppledere for å vise hvordan fleksibelt arbeid for familieformål ikke behøver å smitte over på andre aspekter av livet. Ikke minst mener Chung og Van der Lippe (2020) at organisasjoner har et ansvar for å sette klare grenser for sine ansatte. Våre funn tilsier at organisasjonene ikke satt grenser for fleksibelt arbeid. Det forventes derimot at de er tilgjengelige

og holder frister. Kvande og Rasmussen (1990) mente at fleksibilitet bør omfavnes mer for å kunne hjelpe kvinner med å kombinere arbeid og familieliv, men ifølge Thun (2019) kan fleksibilitet i kombinasjon med grenseløs tidskultur ha ført til en organisatorisk kjønnet blindsoner. I følge Thun (2019) samsvarer dagens organisasjonspraksis med det Acker (2006) beskrev som den «ubegrensede arbeideren». Siden kvinner fortsatt har hovedansvaret for familien og hjemmet slik Van der Lippe og Lippényi (2018) beskriver, noe som også samstemmer med våre funn, kan dette indikere at de tilhører en organisasjonspraksis som er mer tilpasset den «ubegrensede arbeideren» som ikke har familieansvar. Med det vi vet i dag, kan slik tilrettelegging av fleksibelt arbeid vise seg å være problematisk i et samfunn der tradisjonelle kjønnsroller består.

5.3 En «tradisjonell» form for likestilling

Informantene i denne studien opplever vanskeligheter med å opprettholde en god balanse mellom arbeid og familie, og grensene oppleves som flytende. Flere av informantene gikk fra turnusarbeid i det offentlige, eller lange arbeidsdager i det private næringsliv, til en typisk 8-16 jobb i offentlig sektor. Endringen av arbeidsmønster etter at kvinner får barn samstemmer med tidligere forskning (Institutt for samfunnsforskning, 2019). Dette skyldes i stor grad behov for fleksibilitet slik at hverdagen med arbeid og familie skulle gå opp. Forskning (e.g. Radcliffe & Cassell, 2014; Chung & Van der Lippe, 2020) viser at denne fleksibiliteten benyttes ulikt avhengig av om du er mann eller kvinne, kvinner som arbeider fleksibelt har en tendens til å komme tilbake til tradisjonelle kjønnsstereotyper. Flexibelt arbeid kan derfor resultere i en utvidelse av arbeidssfæren noe som gjør at lønnet arbeid gjør inngrep i familielivet slik Chung & Van der Lippe (2020) beskriver. Funnene våre tyder på at grensene mellom arbeid og familien har blitt ytterligere svekket etter covid-19 pandemien med utstrakt bruk av hjemmekontor. Studien fra Island (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020) viste at den kjønnede fordelingen av arbeid i hjemmet ble ytterligere forsterket under covid-19 pandemien da kvinnene arbeidet hjemmefra. Informantene våre brukte ord som at arbeid og familie var en «mølle», «alt er sauset sammen». De forteller om en hverdag hvor de stadig må minne partneren på å gjøre husholdningsoppgaver, mens noen har gitt opp og gjør «alt» selv. At de selv har for høy standard til hvordan huset skal se ut, mens partner har høyere terskel for rot, går igjen i funnene. Av de som føler at de er likestilte handler det stort sett om at fordelingen er svært tradisjonell, der informantene tar seg av hus og omsorgsarbeid, mens partneren tar seg av vedlikeholdsoppgaver, gjerne utenfor husets fire vegger. Mannen har ansvaret for dekkskift og arbeidet som skjer i hagen, som gressklipping og annet vedlikeholdsarbeid. Kvinnene på sin side har hovedansvar for rengjøring, innkjøp, matlaging, og omsorgsarbeid. Dette samstemmer med tidligere forskning om fordeling av husarbeid (e.g. Andreassen & Folkenborg, 2002; Pace &

Sciotto, 2021). Å klippe gress, og skifte dekk er oppgaver som utføres sjeldnere og tiden det tar er trolig kortere enn den daglige driften i husholdningen. Vi vil argumentere for at dette også er oppgaver som trolig ikke plager mannen med tankevirksomhet på jobb. Arbeidet informantene legger ned i hjemmet innebærer større grad av multitasking. Dette blir synliggjort i funnene hvor en informant forteller at mens hun er inne og bretter klær, har hun også ansvaret for å være med barna som løper rundt henne, mens mannen er ute og skifter dekk uten barn rundt seg. Det kan virke ut fra funnene at fordelingen av det andre skiftet, hvor kvinnen gjør mer av «innarbeidet», også innebærer at de i større grad er i nærheten av barna og arbeidsoppgavene er mer tilknyttet barnas direkte behov. Det andre og det tredje skiftet flyter sammen i arbeidsoppgavene knyttet til logistikk, kortsiktig og langsiktig planlegging. Som forskning (e.g. Smeby, 2017; Egeland et.al. 2021; Robertsson et.al., 2019) har vist er dette arbeid som krever betydelig tankevirksomhet, og som krever mye av det mentale overskuddet.

Selv om informantene i denne studien er ambisiøse med tanke på utvikling av egen karriere, viser Halrynjo og Fekjærs (2020) studie at karriereprogresjon forutsetter et sterkt bakkemannskap hjemme. Samtlige av informantene er svært ambisiøse overfor egen karriereprogresjon, men mange forteller at de foreløpig ikke kunne tenke seg å utvikle karrieren. Dette skyldes at deres nåværende arbeid er spennende og utfordrende nok, og for enkelte av informantene er det et bevisst valg å ikke videreutvikle karrieren av hensyn til familielivet. Dette kan tyde på at det å allerede inneha en krevende lederposisjon i kombinasjon med familielivets plikter, fører til at kvinner ikke ønsker å ofre enda mer av privatlivet i en mer krevende lederposisjon, noe som samstemmer med McKinsey-rapporten (2015) og Einarsdottir et.al. (2018). At informantene i studien vår opplever å «stagnere» egen karriere, kan muligens ses i sammenheng med skjevfordelingen av hus og omsorgsarbeid. Denne skjevfordelingen kommer tydeligere frem når vi beveger oss inn i det som kalles det tredje skiftet.

5.4 Et bakkemannskap som ikke eksisterer

Våre funn tilsier, i likhet med Smeby (2017) og Egeland et. al. (2021), at det er kvinnene som har ansvaret for det tredje skiftet, både det emosjonelle og sosiale ansvaret. Informantene i denne studien er svært bevisst og oppmerksomme på barnas følelsesmessige og praktiske behov, det Doucet (2006, sitert i Smeby, 2017) kaller emosjonelt arbeid. De har kontroll og oversikt over klær barna har, og hva de trenger til neste sesong. De tar med vått regntøy hjem fra barnehagen for at det skal være tørket og klart til neste dag, og de har vinterdress klar når snøen faller. Flere av fedrene kjøper klær på bestilling fra mor, men det er mor som har oversikten over størrelser og hva de

trenger, altså det emosjonelle ansvaret. Informantene forteller om klær som ligger klare til barna om morgenen, gymbagger og sekker som er ferdig pakket kvelden før, om matbokser som er linet opp klare for å fylles med dagens lunsj. En informant mener dette er en måte å automatisere morgenrutinen – slik at de ikke trenger å bruke tid på det. Hun opplever altså at hun *ikke* bruker tid på det, men hun har lagt ned et arbeid kvelden før, hun har strukturert og planlagt, slik at morgenen skal gli enklere. De planlegger, tilrettelegger, strukturerer og organiserer hverdagen til familien i god tid i forveien. Denne planleggingen, struktureringen og organiseringen er en stor del av det tredje skiftet, og det er mødrene – informantene i studien som har kontrollen. Noen av informantene kaller det *mental forberedelse*, det å vite hva som venter dem. Da er kalenderen et nyttig verktøy. Her ser vi flere av Robertsson (2019) seks former for mentalt arbeid: *Planlegging og strategi* – de planlegger middag i forkant, de *overvåker og forutser behov* ved at de vet at på fredag skal Lotta på fotballtrening 15.30, da må middagen være klar før det. De vet at Per skal i bursdag til en klassekamerat og da må de få kjøpt inn en gave. Og *ledelsestenkning* – de delegerer ut oppgaver og gir instruksjoner. Denne tenkeaktiviteten blir utført for å oppnå familiemål slik Robertsson et al. (2019) beskriver. Forskning (e.g. Hjalmsdóttir & Bjarnadóttir, 2020) viser til at arbeidet inkluderer usynlig mentalt arbeid knyttet til lederansvar, slik som å administrere, overvåke, kjenne til og organisere familielivet. Våre funn stemmer godt med tidligere forskning (e.g. Smeby 2016; Egeland et.al. 2021; Robertsson, 2019). Det er mor som er familiens primære mentale arbeider, og far «hjelper til».

Det er ulike forventinger til mødre og fedre ifølge Bø (2010). Informantene er delt i spørsmålet om hvor forventningene til morsrollen kommer fra. Halvparten mener at forventningene kommer fra dem selv, mens resten av svarene er mer delt – at det kommer fra samfunnet rundt, eller fra dem selv og samfunnet. Selv om informantene opplever at forventningene kommer fra dem selv, kommer vi ikke utenom å se på hvilke forventninger jenter og gutter møter fra omgivelsene fra de blir født, og hvordan disse forventningene også former deres preferanser når de er voksne slik Hakim (2006) og Birkelund og Petersen (2010) beskriver. Eksempelvis var det en informant som hadde lært av sin mor at dersom man har dårlig samvittighet for enten barna eller jobben, må man være flinkere og mer kynisk med tanke på effektivitet og tid. Enkelte av informantene reflekterte rundt hvordan de selv er med å opprettholde forventningene til morsrollen ved å stille spørsmål ved hvordan andre mødre løste sin hverdag på. Dette kan være en konsekvens av internaliserte kjønnsmonstre slik Alvesson og Billing (2009) beskriver at kvinner er omsorgsfulle, og opptatt av menneskelige relasjoner, mens menns identitet er knyttet opp mot betalt arbeid. En informant var opptatt av den «magiske morgenen» sammen med barna sine og ville ikke vært den foruten. Hun stiller spørsmål

ved at en venninne av henne reiser på jobb før ungene står opp, og at hun synes det er deilig. Informanten blir lei seg når hun hører dette, for hun tenker at venninnen går glipp av mye. Hun beskriver at hun må jobbe med seg selv for ikke å bli fordomsfull. Dette kan igjen tyde på det Alvesson og Billing (2009) og Halrynjo og Lyng (2009) beskriver; at samfunnet har ulike forventninger til mor og far og at dette er med på å opprettholde rollen til mor som den primære omsorgspersonen, og at hun derfor ikke kan fokusere fullt og helt på karriere, uten at det blir stilt spørsmål ved hennes egenskaper som mor.

5.5 Årsaker til at far ikke bidrar: «Han er ikke god på logistikk»

Våre funn viser at det er mye følelser knyttet til det tredje skiftet, og mor har et ønske om at barna skal ha en forutsigbar hverdag og at de ikke skal gå glipp av viktig sosiale begivenheter. Informantene ønsker å forme gode samfunnsborgere, og de opplever dårlig samvittighet når de ikke mestrer balansen mellom arbeid og familie, og når de føler de ikke strekker til. Enkelte av informantene opplever det som tryggere at de tar dette ansvaret, for de er usikre på hvordan far vil håndtere det. Dette ser vi eksempelvis når mødrene beskriver hvordan de gjør det når de selv skal reise bort. Far opplever det som overveldende selv om hun har lagt til rette for han. Hun har gjort innkjøp, lagt frem klær, grytene står så å si klare på komfyren. Likevel blir det for mye. En informant snakker med døtrene sine om at de må «hjelp» far, for dette er han ikke så god på. Vi kan stille spørsmål med hvilke kjønnsroller disse jentene vokser opp med og hva de vil reproducere videre. For når informantene reflekterer rundt hvorfor de har løst arbeidsfordelingen i hjemmet på denne måten, går det igjen at deres partner har hatt en mor som har tatt denne jobben. Mennene har ikke blitt utsatt for denne type arbeid fra de var små. Det har aldri vært en forventning om at dette er noe de skal gjøre, noe som kan tyde på internaliserte kjønnsroller slik Alvesson og Billing (2009) beskriver.

Vi kan se antydning til maternal gatekeeping når informantene forklarer hvordan de har fordelt arbeidet i det andre skiftet. En av informantene har ambisjoner om at barna skal ha næringsrik mat, og minst mulig halvfabrikat. Hennes partner derimot er fornøyd med enklere varianter, og av den grunn har hun tatt på seg ansvaret knyttet til matlaging selv om hun egentlig ikke liker å lage mat. De samme antydningene ser vi når det kommer til rydding og renhold. En av informantene opplever at hennes partner anser barnas rot som hennes ansvar, og ikke sitt eget. En svakhet ved maternal gatekeeping teorien er at det ikke nødvendigvis er ønsket av kvinnene, slik Allen og Hawkins (1999) også påpeker. En av informantene forklarer hvordan hun over en periode på 16 år har forsøkt å lære partneren sin å støvsuge i hjørner. Hauser (2012) viser til at fedre ofte blir sett på som en som

«hjelper til» og ansvaret for emosjonelt og fysisk barnepass hviler på mødres skuldre. Dette ser vi eksempler på hos en av informantene som arbeider i offentlig sektor som beskriver mannen sin som en tilskuer som går ved siden av og ikke klarer å henge med i morgenrutinene. Det kan tolkes som det Hauser (2012) hevder at mors gatekeeping holder fedrene arbeidsløse i hjemmet. Årsakene til denne atferden fremgår ikke i funnene. Forskning viser at mødre tenderer mot å ekskludere fedres engasjement vedrørende barna, hvis de anser at fedre har lav familiekompetanse (e.g. Fagan & Barnett, 2003). Ut fra intervjuet med denne informanten har vi ingen grunn til å tro at hun opplever at mannen sin har lav familiekompetanse. Handlingene kan i mange tilfeller begrunnes med partnerens motstand mot å delta og samarbeide om husarbeidet slik Allen og Hawkins (1999) hevder. Acker (2012) mener at likestilling i hjemmet kan være vanskelig å oppnå i aller nærmeste fremtid, en forklaring på det er at maskulinitet ikke inkluderer menn som hjemmeværende. Flere av informantene påpeker at partneren deres ikke er god på logistikk og langsiktig planlegging, og at det er årsaken til at det er de selv som har ansvaret. Noen forteller at de spiller på hverandres styrker. Vi kommer ikke utenom at dette er menn som til daglig arbeider som prosjektingeniør, lege, leder, IT-utvikler med mer, og evnen til logistikk og planmessighet bør være en viktig faktor i alle disse yrkene. Likevel opplever de at de blir overveldet når ansvaret i hjemmet blir overført til dem i en kortere periode. Det kan virke som at evnen til logistikk og planmessighet heller blir brukt ute i arbeid enn i hjemmet. Perspektivet om internaliserte kjønns mønstrene hvor menns identitet er sterkt knyttet til betalt arbeid slik Alvesson og Billing (2009) mener, og de kulturelt konstruerte rasjonalitetene som kan bidra med å forme individuelle begrensninger og preferanser slik Halrynjo og Lyng (2009) beskriver, kan muligens være med å forklare disse mønstrene.

6 Konklusjon

Vi startet denne oppgaven med professor Colbjørnsen sin uttalelse om at «glasstaket» ikke finnes, og at kvinner og menn har de nøyaktig samme mulighetene til å bli toppleder. Det fremgår likevel av våre funn at sammensatte barrierer for likestilling fortsatt eksisterer og dette påvirker kvinner med barn sin karriereprogresjon. Selv med progressive nasjonale tiltak, viser studier at det å skulle oppnå likestilling på samfunnsnivå er mer utfordrende enn man kunne anta (e.g. Mustosmäki et al., 2021). Vi valgte derfor å undersøke om/eventuelt hvilke barrierer kvinner med små barn møter i organisasjon (mesonivå) og i familien (mikronivå).

Våre funn indikerer at kjønnete organisasjonsstrukturer fortsatt er gjeldende og idealet om den «ubegrensede arbeideren» står sterkt. Samtlige av informantene jobber sene kvelder for å møte forventninger og krav satt av organisasjonen. Enkelte påpeker at de drives av sterkt engasjement og entusiasme for arbeidet, mens andre forklarer det med arbeidsgivers forventninger. Dette samstemmer med Ackers (2006) teorier om at kjønnete organisasjonsstrukturer som skaper ulikheter blir stadig vanskeligere å utfordre. Informantene opplever å bli møtt av kjønnsstereotypiske fordommer relatert til deres ledelsesegenskaper. Kjønnete organisasjonsstrukturer innefatter også kjønnsidentitetsdilemmaet som mange kvinnelige ledere møter ifølge Acker (2006) og Eagly (2007). Kjønnsidentitetsdilemmaet kan tolkes for å være like aktuelt i våre funn. Det handler om at de kvinnelige informantene blir oppfattet som «skarpe», «sinna» og «skremmende», selv om de streber etter å være en relasjonsledere. Enkelte informanter erkjenner at de bevisst justerer sin væremåte i møte med medarbeidere og ledere. Motstridende forventninger om ledelsesstil kan også ses i sammenheng med svakere vektlegging av nettverk. I studien fremkommer det av en informant at jenter må være mer «vågale» og «proaktive» for å danne nettverk. Holton og Dent (2016) mener at slike forslag trolig virker mot å anerkjenne og forsterke en «maskulin» ledelsesstil. Vi vil argumentere for at det å være «vågal» og «proaktiv» kan være problematisk for kvinnene som allerede møter motstand for sin ledelsesstil. Dette krysspresset gjør det utfordrende å finne en passende og effektiv lederstil. Det at kvinnene ikke kan lede fritt ut fra hvem de er, og at de må justere sin egen oppførsel kan trolig føre til at de ikke har kapasitet til å vektlegge nettverk i like stor grad. Dzubinski og Diehl (2018) og Holton og Dent (2016) mener at en organisasjonskultur som ikke er ideell for kvinner, kan føre til at kvinner ikke får oppfylt sitt potensial. Med dette vil vi fremheve at de gjeldene organisasjonsstrukturene kan bidra til å påvirke karriereprogresjonen og utviklingsmulighetene til informantene i denne studien.

Tidligere forskning viser at barrierene som kvinner møter er sammensatt, der kjønnede organisasjonsstrukturer også innefatter at hensynet til familielivet ikke er medregnet (e.g. Carli & Eagly, 2016; Ellemers, 2014). Det fremkommer i våre funn at informantene opplever det som utfordrende å opprettholde grenser og en balanse mellom arbeid og familieliv. Økt bruk av hjemmekontor under og etter covid-19 pandemien har gitt mer fleksibilitet, noe som har medført at informantene er mer «tilgjengelig» på jobb enn de var tidligere. Tilgangen til arbeidsfleksibilitet og hjemmekontor bidrar til at de kan følge opp barna slik de selv ønsker, men samtidig fører det til uklare grenser mellom arbeid og familieliv. Informantene beskriver hverdagen sin som «en mølge der alt flyter sammen» under og etter covid-19 pandemien. Hvilke konsekvenser endringene etter covid-19 pandemien får på lengre sikt er usikkert, men våre funn kan indikere det Thun (2019) og Radcliffe og Cassell (2014) finner i sine studier, at fleksibilitet i kombinasjon med grenseløs tidskultur kan forsterke kjønnede organisasjonsstrukturer og tradisjonelle kjønnsmonstre. Opplevelse av stress og dårlig samvittighet overfor barna og jobben er noe som fremkommer i funnene. Selv om ambisjonsnivået var høyt blant informantene, kunne de på nåværende tidspunkt likevel ikke tenke seg å klatre høyere i karrierestigen av ulike årsaker. Noen uttrykker at de ikke ønsker å ofre enda mer av familielivet for karrieren, noe vi også ser i endringer av arbeidsmønsteret etter at de fikk barn, der de bevisst har gått inn i fleksible jobber uten turnusarbeid. Dette kan antyde at hengivenheten til familielivet kan være med på å utfordre viktigheten av selvrealisering og karriereutvikling, noe som også gjenspeiles i funnene til Halrynjo og Lyng (2009).

Fordelingen av hus- og omsorgsarbeid er i stor grad svært tradisjonelt fordelt, og vi vil fremheve at en tradisjonell fordeling også kan føre til en større belastning i det tredje skiftet. Så lenge kvinnene har hovedansvaret for det praktiske og synlige arbeidet som skjer innenfor husets fire vegger, har de også mer oversikt og kontroll på eksempelvis barnas behov. Våre funn indikerer at det tredje skiftet utføres av kvinnene, deres partner er gjerne med på selve utførelsen av aktivitetene og gir en «high five» når aktiviteten er gjennomført. Den kjønnede fordelingen av det tredje skiftet kan skyldes forventningene til hva en god mor skal *være*, og hva en god mor skal *gjøre*, og våre funn kan indikere at dette er årsaken til at vi finner maternal gatekeeping-atferd. De «skyver» partneren vekk fra hus- og omsorgsoppgaver, og de mener selv at det skyldes høyere standard, og at partneren ikke mestrer logistikk og planlegging. Enkelte mener at de selv er med å opprettholde forventningene til hva en god mor skal være, og dette fremkommer blant annet når de snakket om hvordan venninner har løst sine logistikkutfordringer. Alvesson og Billing (2009) med flere (e.g. Birkelund og Pedersen, 2010; Halrynjon & Lyng, 2009) fremhever at internaliseringen av normer og tradisjoner om hva det vil si å være kvinne og mor, kan bidra til å forme forventninger og preferanser. Halrynjo

og Fekjær (2020) viser til viktigheten av et bakkemannskap for at kvinner med barn skal kunne utvikle karrieren. Våre funn tilsier at ingen av informantene i denne studien hadde en forutsetning om et bakkemannskap i dag.

Funnene i denne studien kan oppsummeres i at barrierene kvinnene møter i sin arbeidskarriere er svært sammensatte. Metaforen om «labyrinten» til Eagly og Carli (2016) kan brukes for å speile de ulike barrierene informantene opplever i den krevende jobben som mellomleder og det å være småbarnsmor. De kjønnede organisasjonsstrukturene i kombinasjon med den fleksible arbeidsrammen kan ha ført til at de tradisjonelle normene om at mor er primær omsorgsutøver har blitt ytterligere forsterket. De møter fordommer mot deres ledelsesegenskaper, det forventes at de lever opp til et urealistisk ideal om den «ubegrensede arbeideren», tilgangen til nettverk er mangelfull og ansvaret for familielivet hviler på deres skuldre. De har høye ambisjoner for egen karriereprogresjon og selvrealisering, og de har høye ambisjoner om å oppfylle forventningene til morsrollen. Vi vil argumentere for at dette trolig er en uopnåelig standard, som kanskje er enklere for menn å oppfylle fordi de har mindre ansvar i hjemmet, både i det andre og det tredje skiftet.

6.1 Praktiske implikasjoner og anbefalinger for videre forskning

Gjennom denne studien har vi funnet flere interessante aspekter vi mener det bør fokuseres mer på i samfunnsdebatten, i organisasjonene og i familien. Arbeidslivet er trolig varig endret etter Covid-19 pandemien og konsekvensene av dette kan bli store om organisasjonene ikke tar et større ansvar for å sette grenser for arbeidstakerne. Den økte fleksibiliteten har som Radcliffe og Cassell (2014) hevder en kjønnet dimensjon; den brukes ulikt av kvinner og menn. Kvinner som arbeider fleksibelt har en tendens til å øke arbeidet i familien og de går tilbake til tradisjonelle kjønnsroller. Et annet aspekt ved fleksibelt arbeid er organisasjonenes forventninger om et urealistisk ideal som skal oppfylles. Rapporter viser til at dette kan føre til utbrenthet og at kvinner på sikt ønsker å nedskalere egen karriere (e.g. McKinsey & Company, 2021). Dette kan også være relevant til konteksten i denne oppgaven, det er grunn til å tro at den totale arbeidsbelastningen på sikt også vil påvirke norske kvinner. Som Chung og Van der Lippe (2020) etterlyser må man på meso- og mikronivå sørge for at grensene mellom arbeid og familieliv er tydelige, der både organisasjoner og arbeidstakerne bør gjennomgå hvordan kravet til arbeid kan forsterke rådende kjønnsnormer. Om Norge ønsker mer likestilling i toppledelsen må det tas et oppgjør med dagens kjønnede organisasjonspraksis. Idealet om «den ubegrensede arbeideren» (e.g. Acker, 2006) er nærmest uopnåelig for kvinner med familieansvar. Velferdsstaten er en sentral bidragsyter til at kvinner har økt kapasitet til å kunne kombinere arbeid og familieliv, likevel bidrar den tradisjonelle

kjønnskulturen til at kvinner fortsatt oppfattes som den viktigste omsorgs- og familieaktøren (Seierstad & Kirton, 2015). Nasjonale lovendringer fører ikke nødvendigvis til progressive kulturelle endringer (Mustosmäki et al., 2021). Derfor håper vi at bidraget vårt kan belyse viktigheten av å fokusere på å overvinne barrierer også på organisasjons- og individnivå. Skal kvinner kunne ha mulighet til å utvikle karrieren må det fokuseres sterkere på hvordan mangfold i arbeidslivet skal muliggjøres gjennom å skape arbeidsplasser der det er fokus på at det er mulig å ha en karriere og et familieansvar, gjennom å tydeliggjøre grensene mellom arbeid og familie.

Basert på våre funn i studien, vil vi argumentere for at det å være bevisst på hvordan vi former og reproducerer kjønn er viktig. Flere av informantene i denne studien har vokst opp i et hjem der tradisjonelle kjønnsmonstre har vært praktisert, hvor mor tok hovedansvaret for hus- og omsorgsarbeidet. Men hvordan vil deres egne sønner og døtre agere når de en gang skal stifte familie, vil de produsere det de selv vokste opp med i hjemmet? Likheter i fordelingen av det tredje skiftet er en viktig forutsetning for at kvinner skal ha det nødvendige bakkemannskapet til å kunne fokusere på egen karriereutvikling. De rådende likestillingsindeksene har til nå ikke klart å måle det «usynlige» arbeidet som skjer i familien, og det er trolig ikke verdsatt i den grad det fortjener. For å kunne få til en strukturell endring må dette arbeidet synliggjøres i større grad enn i dag. Både vi, forskere som ser på det tredje skiftet (e.g. Smeby, 2017; Egeland et al. 2021) og forskere innen mentalt arbeid (e.g. Robertsson et al. 2019) etterlyser en enhetlig terminologi og måleinstrument som gjør at dette arbeidet bedre kan synliggjøres. Det er først når arbeidet er synliggjort og verdsatt at det er mulig å forhandle om hvem som skal gjøre hva for å sikre en mest mulig lik belastning på begge foreldrene.

Det hadde vært interessant for fremtidig forskning å se på om tradisjonell fordeling av det andre skiftet fører til en større belastning for mor i det tredje skiftet. Vi tror også at en synliggjøring av det tredje skiftet og de moralske forventningene vil komme begge kjønn til gode. Basert på dette kunne det blitt utført en tilsvarende studie om hvordan menn opplever de moralske forventningene, og hvordan de opplever balansen mellom arbeid og familieliv.

Hvilke barrierer kvinner møter i sin arbeidskarriere er, har vært og vil være viktige fokusområder fremover. Skal vi oppnå en høyere andel kvinner i toppledelsen i norske virksomheter må dette ses på i flere perspektiv fra nasjonalt (makro) til organisasjonen (meso) og i et familieperspektiv (mikro).

Litteraturliste

- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214–224.
<https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2). 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006) Inequality Regimes. Gender, Class and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Allen, S. M., & Hawkins, A. J. (1999). Maternal Gatekeeping: Mothers Beliefs and Behaviors That inhibit Greater Father Involvement in Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 61(1), 199-212. <http://doi.org/10.2307/353894>
- Alvesson, M., & Billing, Y. (2009). *Gender, Organizational Culture and Sexuality*. London: SAGE Publications Ltd
- Andreassen, J. & Folkenborg, K. (2002). Fafo. *Vi vil! Slipp oss til!* (Fafo-rapport 381). Hentet fra: https://www.fafo.no/media/com_netsukii/381.pdf
- Arbeidstilsynet.no (2022). Ledende og særlig uavhengig stilling. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/ledende-og-sarlig-uavhengige-stillinger/>
- Arne kampanjen (2022). *Mer om Arne kampanjen*. 30.04.22. Hentet fra: <https://arnekampanjen.no/kontakt/>
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2019). *Business research methods* (Fifth edition.). Oxford University Press.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business research methods* (Sixth edition.). Oxford University Press.
- Birkelund, G. E., & Petersen, T. (2010). Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I I. Frønes & L. Kjølørød (Red.), *Det norske samfunn* (6. utg., s. 144-163). Oslo: Gyldendal.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bø, I. (2010). *Den farlige ulikestillingen. Kjønnen ulikestilling i tre kontekster – noen kjennetegn og konsekvenser*. (Doktoravhandling) Universitetet i Stavanger. Hentet fra: https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/193852/Ingerid_B%c3%b8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management*, 31(8), 514–527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. *Social Indicators Research*, 151, 495-520 <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Doucet, A. (2001). “You See the Need Perhaps More Clearly Than I Have”: Exploring Gendered Processes of Domestic Responsibility. *Journal of Family Issues*, 22(3), 328-357. <https://doi.org/10.1177/019251301022003004>
- Dzubinski, L. M., & Diehl, A. B. (2018). The Problem of Gender Essentialism and its Implications for Women in Leadership. *Journal of Leadership Studies*, 12(1), 56–61. <https://doi.org/10.1002/jls.21565>
- Eagly, A. H. (2007). Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
- Einarsdottir, U. D, Christiansen, T. H., & Kristjansdottir, E. S. (2018). “It’s a Man Who Runs the Show”: How Women Middle-Managers Experience Their Professional Position, Opportunities, and Barriers. *SAGE Open*, 8(1). 1-13 <https://doi.org/10.1177/2158244017753989>
- Egeland, C., Pedersen, E., Nordberg, T.H., & Ballo, J.G., (2021). *Barnefamiliens hverdagsliv i Norge 2021*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI. Hentet fra: https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2788919/AFI_fou_6_2021_Barnefamilienes%20hverdagsliv%20i%20Norge%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ellemers, N. (2014). Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46–54. <https://doi.org/10.1177/2372732214549327>
- Ellingsæter, A. L. (2009). Leave policy in the Nordic welfare states: a 'recipe' for high employment/high fertility? *Community, Work & Family*, 12(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13668800801890152>

- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. *SAGE Social Science Collections*, 7(4), 589–608. <https://doi.org/10.1177/135050840074005>
- Ericsson, U., Petterson, P., Rydstedt, L. W., & Eklund, E. (2019). Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om ”tredje skiftet”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. <https://hdl.handle.net/11250/2653734>
- Fagan, J., & Barnett, M. (2003). The Relationship between Maternal Gatekeeping, Paternal Competence, Mothers' Attitudes about the Father Role, and Father Involvement. *Journal of Family Issues*, 24(8), 1020–1043. <https://doi.org/10.1177/0192513X03256397>
- Fedoryshyn, N. (25.11.2020). Fedre jobber mest og tjener best. *SSB.no*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fedre-jobber-mest-og-tjener-best>
- Glover, J., & Kirton, G. (2006). *Women, Employment and Organizations*. New York: Routledge.
- Hakim, C. (2008). Diversity in Tastes, Values, and Preferences: Comment on Jonung and Ståhlberg. *ECON Journal Watch*, 5(2), 204-218. Hentet fra: https://econjwatch.org/File+download/204/2008-05-hakim-invest_apparatus.pdf?mimetype=pdf
- Hakim, C. (2006). Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counseling*, 34(3), 279-294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Halrynjo, S., & Fekjær, S. B. (2020). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Likestilte idealer – kjønnskjeve mønstre*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport, 2020:9. Hentet fra: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2658828/Kj%20c3%b8nn%20c2%20karriere%20og%20omsorgsansvar%20blant%20c3%b8konomer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Halrynjo, S., & Lyng, S. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321-343. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x
- Hauser, O. (2012). Pushing Daddy Away? A QUALITATIVE STUDY OF MATERNAL GATEKEEPING. *Qualitative Sociology Review*, 8(1), 34-59. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.8.1.03>
- Hjalmsdottir, A., & Bjarnadottir, V. S. (2020). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work, and Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>

- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift. Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books USA.
- Holton, V., & Dent, F. E. (2016). A better career environment for women: developing a blueprint for individuals and organisations. *Gender in Management*, 31(8), 542–561.
<https://doi.org/10.1108/GM-08-2015-0074>
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A., & Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2992422>
- Innstrand, S. T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1-02), 31–39.
- Institutt for samfunnsforskning (2020, 11. august). *CORE Topplederbarometer 2020*. Hentet fra: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer-2020/core-topplederbarometer-2020.html>
- Institutt for samfunnsforskning (2017). *Kjønnsdelt arbeidsmarked*. Hentet fra: [Kjønnsdelt arbeidsmarked - CORE – Senter for likestillingsforskning \(samfunnsforskning.no\)](https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/kjønnsdelt-arbeidsmarked-CORE-Senter-for-likestillingsforskning)
- Institutt for samfunnsforskning. (2019). *Stabilitet og endring i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Hovedfunn fra prosjektet Gender Segregation in the Labour Market: Comparative Perspectives and Welfare State Challenges*. Hentet fra: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/stabilitet-og-endring-i-det-kjønnsdelte-arbeidsmar/>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Tuft, P. og Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Keloharju, M., Knüpfer, S. & Tåg, J. (2019). What Prevents Female Executives from Reaching the Top? IFN Working Paper No. 1111; *Research Institute of Industrial Economics*. Hentet fra: <http://njl.nu/uploads/18-10-19.pdf>

- Kitterød, R. H., & Rønsen, M. (2013): *Yrkes- og familiearbeid I barnefasen. Endringer og variasjon i foreldres tidsbruk 1970-2010*. Rapporter 44/2013. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/attachment/143348?ts=141b5a9f360>
- Klassekampen (07.03.20). *Det tredje skiftet: Ta testen!*. Hentet fra: <https://arkiv.klassekampen.no/article/20200307/ARTICLE/200309976>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Kvande, E. (2002). Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner. I A.L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 315-329). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv: Kvinner i menns organisasjoner* (Arbeidslivsbiblioteket). Oslo.
- Lewis P, Thornhill A, red. (2019). Chapter 5 – How to formulate a research design. I: *Research methods for business students*. (Eighth Edition.). Pearson.
- McKinsey & Company (2015). *Report: Women in the Workplace*. Hentet fra: <https://womenintheworkplace.com/2015#!>
- McKinsey & Company (2021). *Report: Women in the Workplace*. Hentet fra: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202021/women-in-the-workplace-2021.pdf?shouldindex=false>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research. A Guide to Design and Implementation*. Fourth Edition. Jossey-Bass
- Moreau, H. N., & Vollan, M. (12.1.2022). Lagde husarbeid-app på tull: Nå bidrar han til likestilling i andres hjem. *NRK.no*. Hentet fra: <https://www.nrk.no/innlandet/lagde-ryddeapp-pa-tull--na-feier-den-over-topplistene-1.15798187>
- Moskvil, E. H. (30.04.22). Derfor kaller Erna Solberg seg for “Arne”. *Dagsavisen.no*. Hentet fra: <https://www.dagsavisen.no/fremtiden/nyheter/2022/02/17/derfor-kaller-erna-solberg-seg-for-arne/>
- Mustosmäki, A., Reisel, L., Sihto, T., & Teigen, M. (2021). Gendered Labor Market (dis)advantages in Nordic Welfare States. Introduction to the Theme of the Special Issue. *Nordic Journal of working life studies*, 11(7). <https://doi.org/10.18291/njwls.129190>
- NAV.no (2022). Fakta om NAV. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/om-nav/fakta-om-nav>

- NOU 2018: 18 (2018) *Fagopplæring for framtida*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-18/id531933/?ch=6>
- Pace, F., & Sciotto, G. (2021). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability*, 14(1), 357. <https://doi.org/10.3390/su14010357>
- Radcliffe, L. S., & Cassell, C. (2014). Flexible working, work-family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 835–855. <https://doi.org/10.1111/joop.12100>
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg*. En kunnskapsoppsummering. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2019:6. Hentet fra: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2592572/Kj%25C3%25B8nnsdelte%2butdannings-%2bog%2byrkesvalg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Repstad, P. (2014). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Robertson, L. G., Anderson, T. L., Hall, M. E. L., & Kim, C. L. (2019). Mothers and Mental Labor: A Phenomenological Focus Group Study of Family-Related Thinking Work. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2), 184–200. <https://doi.org/10.1177/0361684319825581>
- Sandum, E. (06.02.2014). Konstruert glasstak? *Kifinfo.no*. Hentet fra: <https://kifinfo.no/nb/2016/05/konstruert-glasstak>
- Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having It All? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway. *Gender, Work and Organizations*, 22 (4), 390-404. <http://dx.doi.org/10.1111/gwao.12099>
- Silverman, D. (2011). *Interpreting Qualitative Data*. (Fourth Edition.). SAGE Publications
- Smeby, K.W., & Brandt, B. (2013). Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3-04), 329-347. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-07>
- Smeby, K.W. (2017) *Likestilling i det tredje skiftet. Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praktisering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote*. (Doktoravhandling) NTNU. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2453772/Kristine%20Warhuus%20Smeby_PhD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SNL.no (20.04.2022). Essensialisme. Hentet fra: <https://snl.no/essensialisme>

- SSB (2010). Tidsbruksundersøkelsen. Hentet fra: <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/tids-og-mediebruk/statistikk/tidsbruksundersokelsen>
- Thun, C. (2019). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work, and Organization*, 27(2), 166–180.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Tjora, A. H. (2021). Kvalitative forskningsmetoder i praksis (4. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk
- Ullvang, I.E., & Zondag, M. H. W. (08.03.2017). BI-professor: - En myte at «glasstaket» hindrer kvinner fra å bli toppsjef. *NRK.no*. Hentet fra: <https://www.nrk.no/norge/bi-professor--en-myte-at-glasstaket-hindrer-kvinner-fra-a-bli-toppsjefer-1.13414456>
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Wagner, I., Fjell, L. K., Frisell, M. M., & Østbakken, K. M. (2020). *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?* Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2020:4. Hentet fra:
<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2641600/Like1%25C3%25B8nn%2bog%2bdet%2bkj%25C3%25B8nnsdelte%2barbeidsmarkedet.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. Hentet fra:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Intervjuguide

Alder:

Yrke:

Privat/offentlig:

Utdanning:

Sivilstatus:

Antall barn:

Alder på barn:

Jobb og karriere (1. skift)

Kan du fortelle litt om arbeidet ditt?

Fleksibilitet, arbeidstid/lengde, arbeidsoppgaver, reising?

Er du fornøyd med jobben din?

Hvorfor/hvorfor ikke?

Kan du fortelle litt om din arbeidskarriere? Hvordan endte du opp her?

Utdanning, visste du hva du ville?

Føler du deg sett som mellomleder? Har du den grad av innflytelse som du ønsker?

Ledelsesidealer? Hva etterstreber du? Havner du i konflikt mellom de ulike ledelsesegenskapene du utviser? Blir du oppfattet av kollegaer på en annen måte enn intendert?

Hvordan ser du for deg fremtiden i forhold til dine ambisjoner for videre karriere?

Toppleder? Bli der du er?

Hvordan synes du tilgangen til nettverk og utviklingsmulighetene er (på arbeidsplassen)?

Ressurser som fremmer ledelsesprogresjon/selve fagfeltet.

Blant annet veiledning og mentorskap, oppmuntring og støtte ift. videreutdanning. Hvis ja:

Eksempler på dette? Hvis nei: Savner du det?

Noe annet som er viktig for deg i forhold til din jobb og karriere?

Vi har nå snakket litt om deg og din yrkeskarriere, vi vil nå gå inn på hvordan hverdagen din har blitt etter at du fikk barn.

WLB

Har ambisjonene dine endret seg etter at du fikk barn?

Har ditt arbeidsmønster endret seg? (tid, stillingsprosent, oppstyking, privat/offentlig)

Legger jobben til rette for deg som småbarnsmor?

Hvordan?

Kan arbeidsgiver gjøre noe for at hverdagen din kunne blitt enklere?

Hvordan opplever du grensene mellom jobb og hjem?

Hender det at du tar med deg tanker/arbeidsoppgaver hjemmefra på jobben? (gi eksempler)

Hvordan fordelte dere permisjonen mellom dere?

Hvordan var det å komme tilbake på jobb etter siste permisjon?

Hvilke forventninger opplevde du andre hadde til deg? Og hvilke forventninger hadde du til deg selv?

Har du noen gang kjent på dårlig samvittighet i forhold til barnet i forhold til din balansering av jobb og hjem?

I hvilke situasjoner? På hvilke områder er det krevende å kombinere jobb, hjem og barn?

Husarbeid – 2. skift

Partner:

Hva jobber partneren din med? Hvordan er hans arbeidshverdag? Hvor fleksibelt er hans arbeid i forhold til ditt?

Vil du si at deg og din partner er likestilt når det kommer til fordeling av husarbeid?

Fortell gjerne hvordan dere organiserer dette?

Er husarbeid en kilde til konflikt?

Kan du fortelle om sist dere hadde en konflikt pga husarbeid? Er det noe du skulle ønske ble gjort annerledes?

Sier du ifra når noe bør gjøres eller skjer det av seg selv? Inne? Ute? Enige/uenige?

Skjedde det noen endringer i måten dere organiserer husarbeidet på etter at dere fikk barn?

Beskriv.

Jeg vet ikke om du har hørt om samboer.app? Ja/nei? Det er en app der par kan legge inn hva de gjør i løpet av en dag for å se hvem som gjør hva. Hvordan tror du det hadde sett ut hos dere?

Organisering av hverdagen – det tredje skiftet

Beskriv en typisk hverdagsmorgen hos dere fra du står opp til du er på jobb?

Ta dagen i går. Planlegger du morgendagen i forkant? Hvorfor/hvordan? Pakker du barnehagesekken? Når? Hender det at du glemmer å ta med noe?

Beskriv tiden fra du drar fra jobb til ungene har lagt seg.

Hvis det oppstår noe i barnehagen, hvem er det barnehagen tar kontakt med?

Hvem har oversikt over det barnet/barna trenger i barnehagen?

Hva er den mest stressede perioden for deg på en typisk dag?

Hvorfor? Ofte? Hva? Gjør du noe for å unngå stressede situasjoner? Hva?

Er barn og hjem et felles prosjekt som dere begge styrer, eller bærer en av dere hovedansvaret?

Har dere hatt konflikter pga. organisering og ansvar/fravær av organisering og ansvar?

Kan du fortelle om en slik episode? Har dere tatt noen grep for å unngå dette i fremtiden? Hva? Ser partneren din det arbeidet du legger ned for å opprettholde en balanse mellom jobb og hjem?

Hvem planlegger og organiserer barnebursdager?

Hvem har ansvar for innkjøp av gaver i forbindelse med feiringer?

Hvem har ansvaret for vedlikehold av sosiale og familiære relasjoner?

(vennegrupper, aktiviteter osv.)

Hvordan opplever du at forventningene til morsrollen er i dag?

Har du og venninnene dine like erfaringer her? Har du noen eksempler der du ser at det knyttes ulike forventninger til mor og far? (moralske forpliktelser)
Hvorfor tror du dere har organisert dere sånn som dere har gjort?

Er det noen andre elementer i forhold til karriere, familie og balansen som du anser som viktig og som vi ikke har snakket om?



Vi er to studenter ved USN som skriver en masteroppgave om kvinner og deres karriereutvikling. Vi er spesielt interessert i balansen mellom arbeid og familie.

Hensikt og beskrivelse av studien

Norge er et av verdens mest likestilte land. Likevel viser forskning at færre kvinner blir ledere, selv om de stort sett er bedre kvalifisert enn menn. Det viser seg at kvinner møter på ulike barrierer i sin karriere, både på arbeidsplassen og i familien.

Vi ønsker å forske på hva som påvirker kvinners karriereprogresjon, om det er organisasjonsrelatert og/eller knyttet til barn og familie.

Utvalgskriterier

Vi ønsker å intervju kvinner i en mellomlederposisjon⁸ i alderen 30-45 år med minst ett barn i alderen 1 – 11 år, med samboer/ektefelle. Både privat og offentlig ansatte er av interesse.

Deltakerne vil bli intervjuet, og intervjuene vil ta opptil en time. Alle informantene og deres virksomhet vil bli anonymisert. Intervjuene vil gjennomføres i februar/mars.

Samtalene vil danne grunnlag for vår masteroppgave i innovasjon og ledelse, ved USN Handelshøgskolen.

Forskningsprosjektet er godkjent av NSD (Norsk senter for forskningsdata).

Ønsker du å være en del av dette forskningsprosjektet ber vi deg ta kontakt.

Vennlig hilsen
Berfin Kara
berfinkara@hotmail.no
Tlf. 958 39 022

Bergljot W. Sunde
bergljot.w.sunde@gmail.com
Tlf. 977 00 940

⁸ Mellomledelse defineres ofte som ledere som er et nivå under toppledelsen og et nivå over medarbeiderne uten lederansvar.



9. mars 2022

Taushetserklæring

Informasjon vedrørende deltakelse i vårt masterprosjekt ved USN.

Vi forsker på hva som påvirker kvinners karriereprogresjon og er da spesielt interessert i balansen mellom arbeid og familie.

Som informant i dette prosjektet vil du delta i et intervju med Bergljot W. Sunde og/eller Berfin Kara, som begge er masterstudenter på Innovasjon og ledelse ved USN.

Denne samtalen vil bli tatt opp på båndopptaker. Alle eventuelle personidentifiserende opplysninger vil bli slettet fra datamaterialet under transkripsjonen. Alle lydfiler blir slettet og datamaterialet vil da bestå av vår samtale gjengitt i tekst, men hvor du er anonymisert.

Du er i din fulle rette til å trekke deg fra prosjektet når som helst i prosessen. Du er heller ikke forpliktet til å svare på alle spørsmålene vi stiller. Du kan også ta kontakt med oss hvis det er noe du tenker på i ettertid som ikke fremstod slik du ønsket.

Takk for at du tar deg tid til å delta i vårt prosjekt!

Vennlig hilsen

Berfin Kara

berfinkara@hotmail.no

Tlf. 958 39 022

Bergljot W. Sunde

bergljot.w.sunde@gmail.com

Tlf. 977 00 940

Vår veileder er professor Cathrine Seierstad, cathrine.seierstad@usn.no

Dato: _____

Signatur: _____

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

530253

Prosjekttittel

Masteroppgave om "det tredje skiftet"/ Work-Life Balance

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sorøst-Norge / Handelshøyskolen / Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Cathrine Seierstad , Cathrine.Seierstad@usn.no, tlf: 35575385

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Berfin Kara, berfinkara@hotmail.no, tlf: 95839022

Prosjektperiode

08.12.2021 - 01.07.2022

Vurdering (1)

17.01.2022 - Vurdert

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 17.01.2022, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.07.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

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

PERSONVERNPRINSIPPER

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

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/61b07f2a-de38-4dea-9c24-529df8a8cc7e>

1/2

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness, rådgiver.

Lykke til med prosjektet!