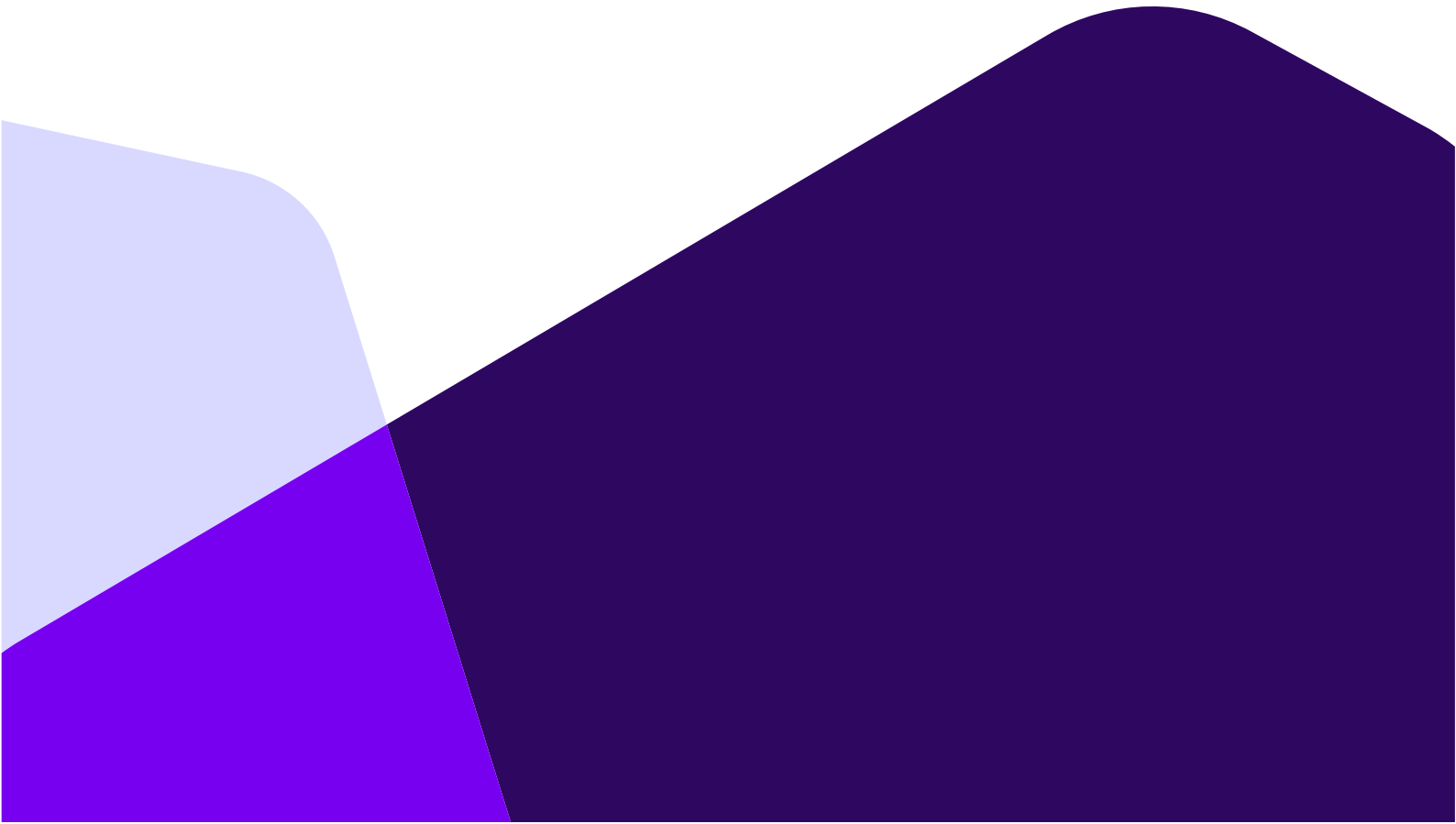


Laura Sevika og Jeanette Sommerstad

Work-life balance, småbarnsliv og karriere – mission impossible?

En undersøke av småbarnsforeldres erfaringer i to norske bedrifter



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for økonomi, ledelse og innovasjon

Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap

Postboks 4

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 Laura Sevika og Jeanette Sommerstad

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Mangfold og inkludering er temaer høyt på agendaen for ulike interessenter, blant annet arbeidsgivere, beslutningstakere, akademia og media. Det er liten tvil om at mangfold er både nyttig, men også nødvendig for en bærekraftig utvikling av samfunnet. I vår kvalitative studie fokuserer vi på ansatte med små barn som jobber i administrasjon i to industribedrifter som egen mangfoldsgruppe med spesifikke behov for støtte. Tatt utgangspunkt i tidligere forskning forventer vi at et av hovedområdene hvor støtte er nødvendig er å oppnå balanse mellom arbeid og privatliv (*Work-life balance*), da dette både bidrar til engasjement, inkludering og positive resultater gjennom bedre prestasjoner, mens fravær av *Work-life balance* har negative konsekvenser, for eksempel høyere gjennomtrekk, lavere engasjement, og kan føre til stress, utbrenthet og kognitive utfordringer. Basert på tidligere forskning forventer vi også at opplevelsen av *Work-life balance* vil være forskjellig for yrkesaktive kvinner sammenlignet med menn.

Ved å gjennomføre 10 semistrukturerte intervjuer med 5 kvinner og 5 menn på tvers av to organisasjoner, oppdaget vi at ansatte med små barn opplever utfordringer med *Work-life balance*, og at det har innvirkning på opplevd inkludering. Videre fikk vi bekreftet at kvinner er mer utsatt for motstridende prioriteringer enn menn, på grunn av relativt tradisjonell fordeling av ansvar hjemme, spesielt i «tredje skift», til tross for at Norge blir omtalt som et av de mest likestilte landene i verden. Studien avdekket ulike faktorer som bidrar til opplevd *Work-life balance* blant informanter, hvorav bare en del kan påvirkes av arbeidsgiver.

Med støtte fra våre funn argumenterer vi for at arbeidsgivere har en viktig rolle og ansvar for å støtte behovene til ansatte med små barn. Vi oppfordrer arbeidsgivere til å vurdere følgende: nødvendig fleksibilitet for ansatte i form av fleksibel arbeidstid og tilgang til fjernarbeid, sikring av en familievennlig og støttende kultur representert på alle ledelsesnivåer, endring av fokus fra å telle timer til å følge opp prestasjon og resultater, samt de subtile "ulikhetsregimene" som kan oppleves av ansatte til tross for inkluderende kultur.

Bidraget til denne studien er økt forståelse av fenomenet *Work-life balance* blant yrkesaktive småbarnsforeldre, samt bevissthet om dets betydning. Videre bidrar vi med implikasjoner for arbeidsgivere for utvikling av praksis og kultur som støtter mangfold og inkludering.

Nøkkelord: *Work-life balance*, Likestilling, Mangfold, Inkludering, "det tredje skiftet", Kultur, Hjemmekontor, yrkesaktive småbarnsforeldre

Abstract

Diversity and inclusion are topics high on the agenda for various stakeholders, employers, policy makers, academia and media among others. There is little doubt that Diversity is both beneficial, but also necessary for sustainable development of society. In our qualitative study we focus on employees with young children, working in administration in two industrial companies as its own group of diversity with specific needs for support. Based on theory we anticipate that one of the main areas where support is needed is achieving Work-life balance as this both contributes to engagement, inclusion, and positive results through better performance, while absence of Work-life balance has negative consequences, such as higher turnover, lower engagement, and may lead to stress, burn-out and cognitive challenges. We also anticipate based on earlier research that the experience of Work-life balance will differ for working females compared to males.

By conducting 10 semi-structured interviews with 5 females and 5 males across the two organizations, we discovered that employees with young children indeed struggle with balancing work with private obligations and that Work-life balance has an impact on experienced inclusion. Furthermore, our study confirmed the anticipated; that females are more exposed to conflicting priorities than men, due to relatively traditional distribution of responsibilities at home, especially in the “third shift”, despite Norway being referred to as one of the most gender equal countries in the world. Our study revealed different factors which contribute to experienced Work-life balance among informants, only part of which can be impacted by the employer.

With support from our findings, we argue that employers have an important role and responsibility to support the needs of employees with young children. We encourage employers to consider the following: necessary flexibility for employees in the form of flexible working hours and access to remote working, ensuring a family friendly and supportive culture, which is represented in all levels of management, change of focus from counting hours to managing performance and results, as well as the subtle “regimes of inequality” that may be experienced by employees despite an otherwise inclusive culture. The contribution of this study is increased understanding of the phenomenon Work-life balance among working parents of young children, as well as awareness of its significance.

Furthermore, we contribute with implications for employers when developing policies and culture that supports diversity and inclusion.

Keywords: Work-life balance, Gender equality, Diversity, Inclusion, the “third shift”, Culture, Home-office, Working parents

Innhold

Sammendrag	2
Abstract	4
Forord	8
1 Innledning	9
1.1 Valg av tema og bakgrunn for problemstillingen	10
1.2 Problemstilling og avgrensning	10
1.3 Oppbygging av oppgaven	11
2 Litteraturgjennomgang og teori	12
2.1 Mangfold	12
2.2 Inkludering	13
2.3 Work-life balance (WLB)	14
2.3.1 Arbeidspolitikk og kultur	16
2.3.2 Karrieremuligheter for ansatte med små barn	17
2.3.3 Hjemmekontor – fleksibilitet i en hektisk hverdag?	19
2.3.4 Relasjon mellom WLB og økonomiske resultater i bedriften	20
2.3.5 Det tredje skriftet	21
2.3.6 Pendletid – jobb og hjem	22
2.4 Oppsummering	23
3 Metode	24
3.1 Forskningsdesign	24
3.1.1 Kvalitativ tilnærming	25
3.1.2 Utvalg av informanter	25
3.1.3 Case - bedriftene	26

3.2 Datainnsamling	27
3.2.1 Intervjuguide	27
3.2.2 Informantoversikt	28
3.2.3 Intervjuene	30
3.3 Dataanalyse	30
3.4 Metodekvalitet	32
3.4.1 Reliabilitet	32
3.4.2 Validitet	33
3.5 Etikk	34
4 Resultater/Funn	35
4.1 Work	35
4.2 Life	49
4.3 Balanse	58
4.4 Inkludering	71
5 Diskusjon	74
5.1 Kvinner og menns ulike WLB-utfordringer	77
5.2 WLB praksis i organisasjoner for småbarnsforeldre	80
5.3 Faktorer som har betydning for opplevelse av WLB	81
5.4 WLB og inkludering av småbarnsforeldre på arbeidsplassen	82
6 Konklusjon og praktiske implikasjoner	84
6.1 Anbefaling til arbeidsgivere	87
6.2 Videre forskning	89
Referanser/litteraturliste	91
Vedlegg	97

Forord

Ved innlevering av denne oppgaven markeres siste kapittel i mastergraden i Innovasjon og ledelse ved Universitetet i Sør Øst Norge. Det ble en lengre reise enn vi begge to hadde sett for oss da vi startet i 2017, en som heltidsstudent og en som deltidsstudent. Disse årene med skole har vært lærerike og påfyll av kompetanse ved siden av jobb, samtidig som at begge to i studieperioden også har vært ute i foreldrepermisjon med barn nummer tre. Denne avsluttende oppgaven har krevd sitt med tanke på at tiden egentlig ikke strekker til i hverdagen. Samtidig har vi opplevd mestring og inspirasjon da temaet har vært «spot on» i våre egne liv.

Jeg, Laura, ønsker å takke Jeanette for initiativ og “push” til å gjennomføre noe som ble startet i 2017 da jeg selv allerede hadde gitt opp. Det har vært mange timer på Teams sammen som har vært både faglig inspirerende og utfordrende, men ikke minst har vi også hatt det gøy. Må også takke min mann Jostein og barna – Nora, Beate og Edvard, som har hatt relativt lite kone og mamma det siste året. Jeg gleder meg til sommeren sammen.

Jeg, Jeanette, ønsker å takke Laura for at du ble med meg på denne siste oppgaven og for et nytt vennskap. Jeg må også takke min mann Marius og mine tre barn, Benjamin, Natalie og Madeleine som har vært tålmodige og gitt meg den tiden jeg trenger for å fullføre masteren. Nå gleder jeg meg til å tilbringe mer tid sammen med dere.

Vi ønsker å takke vår veileder, Anne Helena Kokkonen, for støtte og veiledning ved skriving av masteroppgaven, samt Cathrine Seierstad for faglig støtte rundt tema mangfold og inkludering. Vi er også takknemlige for at våre arbeidsgivere har gitt oss tillatelse til å undersøke egne organisasjoner.

En stor takk til Bodil og Tone som har bistått med innspill, faglig sparring og korrekturlesing.

Sandefjord og Kolbu, 9. mai 2024

Laura Sevika & Jeanette Sommerstad

1 Innledning

«Don't confuse having a career with having a life. They are not the same thing.»

(Hillary Clinton, 2024)

Mangfold og inkludering har de siste par årene fått mye oppmerksomhet fra arbeidsgivere, forskere, politikere og samfunnet ellers. Begreper og uttalelser som «mangfoldsledelse», «mangfold lønner seg» og «det mangfoldige arbeidslivet» høres stadig oftere nevnt i bedrifters organisasjonsstrategier (Berg, 2012, s. 5). Uansett om man har mangfold og inkludering som strategisk mål for å dra nytte av det fulle potensialet hos ansatte, eller om man gjør det med bakgrunn i lovpålagte krav (Lovdata, 2019), er dette tema som alle arbeidsgivere må ta stilling til.

Arbeidskraftundersøkelsen viser at mer enn 70% av arbeidsfør befolkning i Norge er sysselsatt, og alder for førstegangsfødende er over 30 år, noe som betyr at en betydelig andel av arbeidsstyrken i Norge er i det vi kaller småbarnslivsfasen (Arbeidskraftundersøkelsen, 2024, ssb.no, 2024).

Forfatterne av oppgaven anser småbarnsforeldre som en egen gruppe i mangfold, som har egne behov for tilrettelegging og tilpasning, og som en gruppe som kan bli oversett i diskusjonen rundt mangfold og inkludering. For arbeidende småbarnsforeldre er tema Work-life balance, heretter kalt WLB, veldig relevant i daglig sjonglering av forskjellige roller og prioriteter. WLB er et begrep som stadig dukker opp i media og hverdagsdiskusjoner, blant annet fordi det ikke alltid er lett å balansere karriere med plikter og omsorgsoppgaver hjemme. Hvordan kan man finne den rette balanse mellom jobb, familie og personlig velvære? WLB er også nært knyttet mot mangfold, og spesielt inkludering hvor WLB er en av faktorene som påvirker hvorvidt ansatte opplever at de er inkluderte og aksepterte i arbeidslivet. Forskning viser et tydelig og positivt forhold mellom både WLB og jobbtilfredsstillhet, samt WLB og engasjement (Thilagavathy & Geetha, 2021). Jobbtilfredsstillhet og engasjement er med på å skape bedre prestasjon og resultater, noe som følgende antyder at WLB er et tema som bedrifter må ha et forhold til for å oppnå gode resultater og være bærekraftig over tid. Samtidig må bedrifter være klar over de negative konsekvensene som mangel på WLB kan skape. For eksempel, eventuell mangel på WLB kan være årsak til økt stress, utbrenthet, mangel på inkludering og høyere gjennomtrekk (Kelliher et al., 2019).

Videre kan det undres over om alle ansatte har det samme behovet for WLB eller om det finnes grupper som er mer utsatte for konflikt mellom prioriteter. Til tross for at Norge er en av de mest likestilte land i verden (*Global Gender Gap Report 2020*, 2024), antyder forskning at det finnes forskjeller i behov for og betydning av WLB mellom kvinner og menn (Innstrand, 2010; Thun, 2020; Van der Lippe & Lippényi, 2020). Kvinner, og særlig småbarnsforeldre, er en spesielt utsatt gruppe

(Innstrand, 2010) i diskusjonen rundt WLB. Forskning og statistikk støtter paradokset om at det er relativt høy likestilling i Norge, men til tross for det, fortsatt er kvinner som tar mesteparten av foreldrepermisjon i forbindelse med fødsel (ssb.no, 2024b) kvinner fortsatt tar en større andel av arbeidet hjemmet enn menn (ssb.no, 2024a). Arbeidslivsbarometeret for 2023 antyder at mødre i mye større grad enn fedre melder om at de tar flest sykt-barn-dager (Ingelsrud et al., 2023).

Det er pågående diskusjoner rundt tema om hvordan arbeidsgivere burde forholde seg til denne kategorien av mangfold; småbarnsforeldre, og hvilke tiltak man burde introdusere for å sikre inkludering av småbarnsforeldre og positiv WLB. Både media og forskning kommer med sine innspill, hvor blant annet diskusjon rundt utvidet bruk av hjemmekontor er fremtredende, med både positive og negative konsekvenser for WLB hos ansatte (Van der Lippe & Lippényi, 2020). En annen diskusjon som foregår på et høyere nivå er hvorvidt fire dagers uke kan være et svar på tidsklemma og utbrenthet blant småbarnsforeldre (Aftenposten, 2018; NRK, 2021). Organisasjoner som støtter arbeidsgivere kommer med forslag og råd til hvilke tiltak som burde vurderes, et eksempel er en nylig publisert artikkel av Simployer som gir fire råd til hvordan man kan gjøre småbarnsforeldre til superhelter på jobb (simployer.no, 2024). Forskningen anbefaler arbeidsgivere å ta hensyn til at det ikke er tilstrekkelig med retningslinjer og praksis som fremmer inkludering og WLB, med mindre bedriftens kultur støtter disse (Thun, 2020).

1.1 Valg av tema og bakgrunn for problemstillingen

Forfatterne av denne oppgaven er to småbarnsmødre som begge jobber i privat sektor i forskjellige industrielle bedrifter i Norge. For oss som individer er tema WLB meget dagsaktuelt hvor arbeidsoppgaver konkurrerer med omsorgsoppgaver hjemme og oppnåelse av WLB til tider virker umulig.

1.2 Problemstilling og avgrensning

I forskningen vår ønsker vi å undersøke to ulike organisasjoner i Norge og hvordan deres ansatte opplever WLB som småbarnsforeldre. Vi er nysgjerrige på om bedriftene har tiltak og praksis som støtter denne ansattgruppen, og om kulturen i bedriften er inkluderende og støttende for ansatte i denne fasen av livet. Videre ønsker vi å finne ut mer om de ansattes faktiske behov for WLB og om de opplever forskjeller sammenlignet med tidsperioden før de ble småbarnsforeldre.

Organisasjonene som er valgt til denne forskningen er begge private med produksjonsdrift. Den ene bedriften tillater ikke hjemmekontor med mindre det oppstår unntakssituasjoner, mens den andre introduserte retningslinjer for hjemmekontor etter pandemien. Det er derfor interessant å undersøke om ansatte i disse ulike organisasjonene opplever WLB forskjellig og hvorvidt WLB har betydning for ansattes opplevelse av å være inkludert og tilhørig til organisasjonen. I teorien antydes det at det er forskjeller mellom opplevelse av WLB hos menn og kvinner, og dette ønsker vi å se om er gjeldende i organisasjonene vi skal gjøre intervjuer i. Ved å kvalitativt undersøke dette temaet ønsker vi også å øke forståelsen for hva som kan ha betydning for informantenes opplevelse av WLB.

Ved å belyse dette temaet ønsker vi å undersøke fenomenet Work-life balance (WLB) hos småbarnsforeldre i to norske organisasjoner for å kunne bidra med refleksjoner og større forståelse for deres faktiske opplevelse samt betydningen av WLB for denne mangfoldgruppen. Videre ønsker vi å bidra med innspill til arbeidsgiverne om hvordan man kan fortsette inkludering av denne gruppen, noe som kan være et nyttig orienteringskompass når man navigerer i overflod av råd om støttetiltak.

Vår problemstilling er derfor følgende: **Hvordan oppleves Work-life balance blant ansatte med små barn?**

Forskningsspørsmål:

FS1: Hva slags WLB praksis tilbys i organisasjoner og hvordan oppleves dette av småbarnsforeldre?

FS2: I hvilken grad opplever kvinner og menn WLB utfordringer ulikt?

FS3: Hvilke faktorer observerer vi som påvirker småbarnsforeldres opplevelse av WLB?

FS4: Hvordan kjennetegnes WLB blant småbarnsforeldres opplevelse av inkludering?

1.3 Oppbygging av oppgaven

Denne oppgaven består av seks deler. I første del introduserer vi temaet for oppgaven samt begrunner hvorfor vi ser temaet som relevant for oss og dagens arbeidsgiver, vi introduserer de viktigste teoretiske rammeverkene knyttet til temaet, samt presenterer våre forskningsspørsmål. Videre i del to presenterer vi litteraturgjennomgang rundt nevnte temaer,

mangfold, inkludering, og WLB. Del tre presenterer forskningsmetoden som er valgt, semistrukturerte kvalitative intervjuer, og begrunner valget for bruk av forskningsdesign, case studie av to organisasjoner. Oversikt over fremgangsmåten og endringer i fremgangsmåten er drøftet. I del fire presenterer vi våre funn, etterfulgt av diskusjon av funnene i del fem. Vi konkluderer og fremmer noen anbefalinger for videre forskning samt foreslåtte forbedringer for begge arbeidsgivere i del seks.

2 Litteraturgjennomgang og teori

I dette kapittelet vil vi introdusere relevant teori for å belyse problemstillingen og forskningsspørsmålene. Vi starter med introduksjon av teori rundt mangfold og inkludering, før vi går videre til det teoretiske rammeverket rundt WLB og temaer knyttet til det.

2.1 Mangfold

Forskere har kommet med ulike definisjoner av mangfold over tid. For eksempel er Traaviks definisjon av mangfold at det er et faktum og et resultat av at vi er mennesker: to individer er ikke identiske. Mangfold er et begrep som alltid relaterer seg til flere mennesker, og som alltid eksisterer når to eller flere mennesker er samlet (Traavik, 2006, s. 1). Med tanke på denne oppgaven anerkjenner vi ansatte med små barn som en gruppe av mangfold som det muligens ikke har vært tilstrekkelig søkelys på.

Mangfold og inkludering har de siste par årene fått mye oppmerksomhet fra arbeidsgivere, forskere, politikere og samfunnet ellers. Begreper og uttalelser som «mangfoldsledelse», «mangfold lønner seg» og «det mangfoldige arbeidslivet» høres stadig oftere nevnt i bedrifters organisasjonsstrategier (Berg, 2012, s. 5). Både teoretiske og empiriske bevis vokser og støtter oppfatningen om at mangfold og inkludering er bra for samfunnet og bra for bunnlinjen til bedrifter (Hunt et al., 2014). Diverse fordeler er assosiert med mangfold, for eksempel økt innovasjonskraft, effektivitet, gjennomsnittsprestasjoner, konkurransekraft, styrket talentrekruttering og merkevarebygging (Brenna, 2018, s. 10). Forskning som har forsøkt å undersøke om økt mangfold gir bedre resultater på bunnlinjen, har gitt varierende

resultater. Det finnes noen studier som viser at økt mangfold leder til positive finansielle resultater, for eksempel McKinsey & Company (Hunt et al., 2018).

I 2019 ble aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings- og diskrimineringsloven forsterket, noe som endret plikt til rapportering fra frivillig til obligatorisk for mange bedrifter (Lovdata, 2019). Flere selskaper inkluderer mangfold og inkludering i sine strategier, samt presenterer sine retningslinjer offentlig for å blant annet tiltrekke seg nye ansatte. Det kan se ut til at mangfold og inkludering går fra å være en «konkurransfordel» til noe som er et obligatorisk krav for å overleve i et tøft marked hvor det å tiltrekke riktig kompetanse til sin bedrift blir viktig. Blant annet skal bedrifter i henhold til krav om rapportering, kartlegge antall ansatte som har tatt ut foreldrepermisjon fordelt på kjønn samt frivillig og ufrivillig deltid.

2.2 Inkludering

Selv om vi observerer relativt høy støtte og enighet om tanken om at mangfold er positivt, både med tanke på bunnlinje eller sosialt ansvar i offentlig og privat sektor, er det også forskning som tyder på at mangfold, representasjonen av flere identitetsgrupper og deres kulturer i en bestemt organisasjon eller arbeidsgruppe, i seg selv ikke nødvendigvis resulterer i positive fordeler uten tilstedeværelse av tilleggsbetingelser. *Inkludering* har dukket opp som et kjernebegrep i forhold til mangfold og blir sett på som en nøkkeltilnærming for å dra nytte av mangfold (Ferdman & Deane, 2014, s. 3).

Ferdman og Dean diskuterer i «Diversity at Work: the Practice of Inclusion» hva inkludering er og hvordan det relaterer seg til mangfold. De hevder at kjernen i inkludering er hvordan mennesker, individer, opplever det. Det betyr psykologisk erfaring med inkludering som opererer på individuelt eller kollektivt nivå. Denne erfaringen tilrettelegges og forsterkes ytterligere av oppførselen til de individet er i kontakt med (kolleger, ledere), av individets egne holdninger og atferd, samt verdier, normer, praksiser og prosesser som opererer i individets organisatoriske og samfunnsmessige kontekst (Ferdman & Deane, 2014, s. 4).

De samme forfatterne beskriver også sammenhengen mellom mangfold og inkludering. Mens mangfold, som nevnt tidligere, er et faktum i arbeidsgrupper og organisasjoner, er «inkludering basert på hva vi gjør med det mangfoldet når vi verdsetter og setter pris på mennesker på grunn av og ikke til tross for deres forskjeller, så vel som deres likheter» (Ferdman & Deane, 2014, s. 5). Kossek (2003) gjennomførte en casestudie av en bedrift som endret sin HRM-strategi til en som støttet mer mangfold i organisasjonen og en mer mangfoldig ansattgruppering med tanke på etnisitet, kjønn og alder. Funnene til Kossek viser imidlertid at resultatene ikke nødvendigvis er positive basert på mangfold alene, noe som igjen beviser at det som betyr noe er hvordan organisasjonene tilnærmer seg mangfold og hvilken praksis de har på plass for å dra nytte av mangfoldet blant arbeidsstyrken. Tilrettelegging for ansattes behov i forskjellige livsfaser er etter vår oppfatning en kritisk komponent som viser hvorvidt en leder og organisasjon er i stand til å skape inkluderende miljø for alle individer.

For å inkludere småbarnsforeldre i arbeidslivet og sikre bærekraftig progresjon som både ansatte og arbeidsgiver kan dra nytte av, må arbeidsgiver forholde seg ikke bare til lovverk og regler, men også tenke på hvordan arbeidsgiver internt kan skape et godt og inkluderende miljø gjennom retningslinjer, praksis og støttende kultur. Simployer publiserte en artikkel i september 2023 under tittelen «Slik kan arbeidsgiver gjøre småbarnsforeldre til superhelter», hvor de samlet tips om hvordan arbeidsgiver kan tilrettelegge og sikre konkurransefortrinn blant denne gruppen av arbeidstakere. Deres forslag inkluderte blant annet rettferdig fordeling av prosjekter og arbeidsoppgaver, tilrettelegging for fleksibel arbeidstid, fleksibilitet til å benytte seg av hjemmekontor der det er mulig samt bygging av møtekultur som støtter småbarnsforeldre. De nevner også viktigheten av kommunikasjon, og kultur som støtter åpenhet hvor ansatte kan dele sine utfordringer og behov (simployer.no, 2024).

2.3 Work-life balance (WLB)

I løpet av de siste tiårene har temaet WLB fått økende oppmerksomhet fra de involverte interessentene, det være seg arbeidsgivere og arbeidstakere eller forskere som forsker på de ulike aspektene av konseptet.

Guest (2002) diskuterer utviklingen av begrepet gjennom årene, med røtter i årene etter krigen da kvinner tok flere jobber, og to-inntektsfamilier ble mer og mer vanlige. Han diskuterer viktigheten av balanse ved å gi eksempler på hvilke konsekvenser fravær av balanse kan føre til. Begrepet "balanse" i seg selv er også interessant å se på siden det bærer forskjellige tolkninger. Guest (2002) skiller mellom subjektive og objektive aspekter ved begrepet balanse, samtidig som han argumenterer for at opplevd balanse eller mangel på den vil variere fra individ til individ, og fra situasjon til situasjon. Guest diskuterer også forskjellene mellom *workaholic* og *overworker*. Både *workaholic* og *overworker* kan oppleve mangel på balanse mellom arbeid og fritid, mens *workaholic* har et valg (og aktivt prioriterer arbeid foran fritid), har *overworker* ikke noe valg, og opplever derfor ubalanse som man har lite påvirkning på (Guest, 2002).

Innstrand (2010) har målt betydningen av hva en god balanse mellom arbeid og fritid er. Hun argumenterer for at balanse ikke bare handler om fravær av konflikt mellom de to rollene, men også om tilretteleggingen mellom de to, de positive effektene det ene har på det andre. Studien viser at barnefamilier er mer utsatt for arbeidslivskonflikter enn familier uten barn. Den viser dessuten at kvinner er mer sensitive og følsomme for konflikt mellom arbeid og liv på grunn av tradisjonelle roller som å ha hovedansvaret i hjemmet. Videre tar Innstrand opp temaet som Guest diskuterer rundt *workaholics* og argumenterer for at «selv om en sterk arbeidsidentitet kan være fordelaktig i seg selv, viser vår studie at streben etter selvrespekt nær knyttet opp mot ytelse på jobb kan gjøre en sårbar for arbeid-familie-konflikt. Utfordringen for arbeidsorganisasjonene vil derfor være å finne måter man kan skape motiverte arbeidere på uten at jobbengasjementet knytter for nært opp til egen identitet» (Innstrand, 2010, s. 36).

Kelliher et al (2019) viser til forskning som bekrefter at bedrifter som har en praksis og kultur som støtter WLB har mer motiverte og engasjerte ansatte med større tilknytning til organisasjonen og bedre prestasjon, noe som han videre argumenterer for at er viktig, ikke bare med tanke på WLB hos småbarnsforeldre, men også hos andre. Han argumenterer for at det ikke bare er omsorgsoppgaver overfor familie og barn som inngår i definisjon «liv», men også andre aktiviteter, som for eksempel, sport, hobbyer, utdanning og frivillig arbeid. Han ber om en mer utvidet og inkluderende tilnærming, både i forhold til hvem begrepet WLB er

viktig for, og hva som inngår i livet utenom arbeid. Dette støttes også av Filippi et al (2024) som har forsket på holdninger rundt hvorvidt ansatte med barn fortjener å bruke praksiser som støtter WLB mer enn de uten barn. De ber også om utvidet forståelse for hva «liv» inneholder, for at det ikke er begrenset bare til omsorgsoppgaver for familien. Mens deres forskning ikke viser at det finnes betydelig forskjell i holdningen blant ansatte om hvorvidt de med barn og de uten barn *fortjener* å bruke praksiser som støtter WLB, ser de allikevel at det er forskjell i holdning rundt hvilke ansatte som burde prioriteres. De observerer holdninger som at kvinnelige arbeidstakere med barn burde prioriteres over de uten barn. Den samme forskjellen i holdning observeres ikke om menn, noe som antyder og bekrefter et tradisjonelt syn på at det er kvinner som stort sett er ansvarlige for omsorgsoppgaver hjemme.

Videre i litteraturgjennomgang ønsker vi å belyse ulike temaer knyttet til WLB: kultur, karrieremuligheter, bruk av hjemmekontor, relasjon til finansielle resultater, «det tredje skiftet» og pendletid.

2.3.1 Arbeidspolitikk og kultur

Guest (2002) argumenterer for at formell familievennlig arbeidspolitikk ikke gir den ønskede effekten på den opplevde tilfredsheten med WLB uten en støttende kultur.

Behovet for familievennlig, inkluderende og støttende kultur støttes også av Van der Lippe, som gjennomførte en kvalitativ studie for å undersøke effekten av bruk av hjemmekontor på arbeidslivskonflikter. Forskning viser at kvinner som jobber hjemmefra i organisasjoner som har en "ideell arbeidstaker"-kultur med urealistiske forventninger om å prioritere arbeid og lange dager på jobb, opplever økt konflikt mellom arbeid og liv (Van Der Lippe & Lippényi, 2020). Dette er et vanskelig mål å oppnå for kvinner, som til tross for like muligheter og ulovlig diskriminering på grunn av kjønn, fortsatt bærer en uforholdsmessig mengde husarbeid sammenlignet med menn (*Women in the Workplace 2023 report | McKinsey*, 2023).

Thun (2020) argumenterer for at i land som setter sin ære i å være i front i arbeidet for like rettigheter og muligheter for begge kjønn, møter kvinner i akademia strukturelle barrierer for karriereutvikling; Thun viser til Acker (2006) og hans teori om ulikhetsregimer, innebygd

organisatorisk praksis som fremmer subtilt og effektiv diskriminering mellom kjønnene. Når det gjelder academia, refererer hun også til den eksisterende kulturen av "ideell arbeidstaker", der progresjon i karrieren er knyttet til lange dager, arbeidskvelder og helger, og publisere ofte og delta i internasjonal forskning, alle disse målene som er i konflikt med mors rolle og ansvar. Thun argumenterer også for at det finnes en eksisterende dobbeltmoral der holdninger og forventninger til fedre i academia skiller seg sterkt fra mødrenes.

Rashmi & Kataria (2022) diskuterer endringer i ansattes forventninger til deres arbeidsgivere. De argumenterer for at det ikke lenger er tilstrekkelig med betaling, arbeidsplass og bonus. Det finnes en økende forventning om at organisasjonen skal ha de nødvendige retningslinjer og policyer på plass, samt en støttende kultur som er inkluderende og aktivt hjelper ansatte å oppnå bedre WLB (Rashmi & Kataria, 2022).

Lamane-Harim et al publiserte i 2023 en artikkel basert på forskning av WLB hos små og mellomstore bedrifter i Spania. De argumenterer for at WLB er blitt en av nøkkelfaktorene for å beholde ansatte, noe som forklarer hvorfor bedrifter aktivt jobber med å introdusere praksis og rutiner som skal fremme engasjement blant ansatte og minske konflikten som oppstår mellom arbeid og livet utenom jobb. Samtidig understreker de at det ikke er tilstrekkelig med rutiner, men at nøkkelen ligger i en støttende kultur. Gjennom en kvantitativ analyse i industriell sektor i Spania undersøker de relasjoner mellom ansattes jobbtilfredshet, WLB policies, kultur og gjennomtrekk. Deres forskning antyder at tilgjengelighet av kultur som støtter WLB sterkt påvirker jobbtilfredshet, engasjement og redusert konflikt mellom jobb og liv. Videre observerer de sterke bevis for at disse har betydning for gjennomtrekksnivået i bedriften (Lamane-Harim et al., 2023).

2.3.2 Karrieremuligheter for ansatte med små barn

WLB eller mangel på det, antydes å ha større betydning for kvinner enn for menn (Innstrand, 2010; Thun, 2020; Van Der Lippe & Lippényi, 2020). Til tross for å være et av de mest likestilte land i verden (Samfunnsforskning, 2024), er det fortsatt kvinner som tar mesteparten av arbeidet hjemme (ssb.no, 2024a), størst andel av foreldrepermisjon (ssb.no, 2024b) og ikke minst har ansvar for «det tredje skiftet» (Hochschild, 2012). Som konsekvens er de mer

sårbar i WLB kontekst og mer utsatte i forhold til konkurrerende prioriteter mellom jobb og livet utenom jobben. Dette har betydning for kvinners ambisjoner, samt deres muligheter til karriereprogresjon. Thun (2020) diskuterer kvinner i academia og snakker om innebygde strukturelle hindre for kvinner å gjøre lik fremgang i akademisk karriere som menn, da forventninger til leveranse (lange kvelder, møter utenom arbeidstid, reisevirksomhet) ikke er kompatible med tilfredsstillende WLB. Andreassen og Folkenborg (2002) diskuterer at på grunn av at kvinner tar en større andel av omsorgsoppgavene, får de enten stoppet karriereutviklingen eller utsatt den i mye større grad enn menn, da de ikke kan risikere større tilgjengelighet på jobben på bekostning av familielivet. Deres forskning viser også at menn gjennomgående tjener mer enn kvinner.

En av de siste rapportene fra McKinsey & Company ser tilbake på pandemien og konkluderer dessverre med at kvinner forfremmes sjeldnere enn menn og at pandemien (som har gjort grensene mellom omsorgsoppgaver og arbeidsoppgaver meget utydelige) også har ført til at flere kvinner lider av utbrenthet, samt har revurdert sine karriereambisjoner (*Women in the Workplace 2021. McKinsey & company, 2021*).

Pace & Sciotto (2022) foretar en kvantitativ studie blant kvinner og menn i Italia for å undersøke relasjonen mellom WLB, karrieremuligheter og helse; de finner en positiv relasjon mellom WLB og karrieremuligheter, men bekrefter også hypotesen om at det er forskjell mellom kvinner og menn. Mens relasjonen mellom WLB og karrieremuligheter er positiv for begge kjønn, er det betydelig lavere verdier for kvinner enn for menn. Videre er det en sterkere relasjon mellom WLB og helse for kvinner enn for menn. Dette bekrefter det tidligere diskuterte temaet om at arbeidsfordeling når det gjelder omsorgsoppgaver som oftest faller på kvinner, spesielt i Italia, hvor det fortsatt råder en tradisjonell rollefordeling mellom kvinner og menn. En kvantitativ forskning fra Oman ser på relasjonen mellom mangel på WLB (*work-life imbalance*) og kognitiv helse. Deres studie avslører at «individer med ubalanse mellom arbeid og privatliv kan svekke integriteten til kognisjon, inkludert oppmerksomhet og konsentrasjon, læring og hukommelse, avansert funksjon, og er mer utsatte for angst» (Al-Adawi et al., 2022). Kognitiv helse er viktig for å oppnå mål i karriere både for menn og kvinner, noe som antyder at mangel på WLB påvirker karrieremuligheter for ansatte negativt.

2.3.3 Hjemmekontor – fleksibilitet i en hektisk hverdag?

Pandemien, som varte i flere år, endret måten verden arbeider på, og disse endringene er sannsynligvis her for å bli. Stadig flere bedrifter introduserer ordninger for hjemmekontor. Noen har hybridløsninger, der et visst antall dager er tillatt for arbeid utenfor kontoret. Andre har overlatt valget av arbeidssted helt til de ansatte. Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at i 2022 benyttet 44% av sysselsatte seg av hjemmekontor, og de fleste bekreftet at de jobbet hjemmefra mindre enn halvparten av arbeidstiden (ssb.no, 2024c).

Det er interessant å se på hvordan økt bruk av hjemmekontor de siste fire årene har påvirket opplevd WLB blant ansatte. Man kan anta at større fleksibilitet gjennom bruk av hjemmekontor har en positiv effekt på WLB. Dette frigjør tid, spesielt for de som har lang pendletid, og gir mulighet til å kombinere arbeidsoppgaver med plikter hjemme og omsorgsoppgaver. For eksempel, kan man sette på vaskemaskinen eller gjøre klesvask midt på dagen. Allikevel kan det også ha negativ påvirkning på WLB, noe som har blitt forsket på. En kvantitativ studie i 11 europeiske land fra Van der Lippe & Lippényi (2020) stilte spørsmål om hvordan bruk av hjemmekontor påvirker WLB og om effekten er positiv eller negativ. Mens de erkjenner positive effekter (som nevnt ovenfor), ser de også utfordringer ved bruk av hjemmekontor. De noterer at bruk av hjemmekontor krever høy disiplin, da de fysiske grensene mellom jobb og hjem brytes ned. Digitale verktøy som PC og telefon tillater at man alltid er «på».

Van der Lippe & Lippényi (2020) studie resulterte i følgende funn:

- Organisasjonskultur påvirker om hjemmekontor har en positiv eller negativ effekt på WLB. Dette kan variere mellom en "ideell arbeidstaker"-kultur og en familievennlig kultur.
- Det er forskjell i hvordan bruk av hjemmekontor påvirker WLB for kvinner og menn. Kvinner er mer utsatte for negativ effekt av hjemmekontor på WLB.
- Der hvor bruk av hjemmekontor er vanlig blant mange og allment akseptert, er den negative effekten på WLB mindre for kvinner.

Anderson og Kelliher (2020) forsker på effekten av hjemmekontor på WLB i situasjoner der hjemmekontor er et valg, sammenlignet med situasjoner der man blir pålagt å jobbe

hjemmefra (som under pandemien). De retter oppmerksomheten mot negative effekter av hjemmekontor, spesielt med tanke på mødre og utydelige grenser mellom arbeid og hjem. De noterer at mødre har hatt liten påvirkning på når på døgnet arbeidet har blitt gjort og hvor mye de har fått gjort. Dette støttes også av Adisa et al. (2022) som har forsket på effekter av «tvunget» bruk av hjemmekontor blant akademikere i England under pandemien, og argumenterer for at bruk av hjemmekontor som ellers er tenkt til å øke fleksibilitet, når påtvunget, har omvendt effekt og i praksis betydelig reduserer fleksibilitet. De finner at økt arbeidspress, tilstedeværelse av andre medlemmer i huset, økt medarbeiderovervåking, sosial frakobling og utydelige grenser mellom jobb og hjem til sammen resulterer i negativ oppfattelse av fleksibilitet ved bruk av hjemmekontor. Dette gjelder spesielt for dem som har lav fleksibilitetsvilje og er opptatte av tydelige grenser mellom jobb og hjem. Richardson & Kelliher (2015) utforsker sammenhengen mellom karriereutvikling og hjemmekontor. De argumenterer for at fysisk tilstedeværelse (synlighet) har betydning for karriereprogresjon. De oppfordrer bedrifter til å ta hensyn til denne effekten ved utvikling av interne rutiner, spesielt med tanke på karriereprogresjon for ansatte for å unngå diskriminering av de som leverer sine oppgaver, men mangler synlighet på grunn av fjernarbeid.

2.3.4 Relasjon mellom WLB og økonomiske resultater i bedriften

Det finnes lite forskning rundt relasjonen mellom WLB og finansielle resultater. Vi tar utgangspunkt i en artikkel fra Opatrnà og Prochazka (2023) som har observert mangel på omfattende gjennomgang som samler dagens kunnskap rundt relasjon mellom WLB og økonomiske resultater i bedriften. I sin forskning tar de en systematisk gjennomgang av publiserte artikler som undersøker forholdet mellom WLB-praksis og økonomiske resultater i bedriftene. De identifiserer 22 studier, hvorav de fleste er fra de siste 10 årene, og som forsker på relasjonen mellom WLB-praksis og påvirkning på finansielle resultater i organisasjoner. Gjennomgangen deres viser at det er en positiv, men svak sammenheng mellom WLB-praksis og finansielle resultater. Dette mener de ikke er overraskende, da finansielle resultater påvirkes av mange ulike faktorer, hvorav WLB-praksis bare er en av dem. De påpeker at resultater også påvirkes av hvorvidt studier er gjennomført i land som hører til vestlig eller østlig kultur med en større relasjon observert i vestlige studier. Deres studie viser videre at det er forskjell mellom hvilke WLB-praksiser som påvirker resultater mer positivt. I deres studie finner de at praksis som har mest positiv effekt på bunnlinje er fleksibel arbeidstid og *job*

sharing, dvs når arbeidstakere får lov til å jobbe deltid. Deres studie viser imidlertid negativ effekt av bruk av hjemmekontor på bedriftens bunnlinje (Opatrná & Prochazka, 2023). Deres funn er annerledes enn studien utført av Akter (2022) som ikke fant negativ relasjon mellom bruk av hjemmekontor og finansielle resultater. De antyder at grunnen til negativ relasjon mellom bruk av hjemmekontor og finansielle resultater kan være mindre effektivt samarbeid med kollegaer, og profesjonell isolasjon, noe som kan resultere i lavere prestasjon. Et interessant funn er at WLB-praksis virker å ha større effekt i større organisasjoner enn mindre. De ser allikevel kritisk på validitet av studier da det er vanskelig å teste kausalitet mellom WLB-praksis og en organisasjons resultater.

Studiene til Opatrná & Prochazka (2023) og Akter (2022), gir en indikasjon på at WLB-praksis i bedrifter også bidrar til positive finansielle resultater, selv om effekten er lav og indirekte. De peker på viktigheten av nøye vurdering av hvilke støttetiltak til WLB er de som gir den beste effekten i den konkrete organisasjonen, da det ikke finnes en oppskrift på god praksis som passer til alle organisasjoner uansett kontekst og kultur.

2.3.5 Det tredje skiftet

Innenfor WLB-tematikken har flere forsket på de ulike skiftene som kvinner og menn har i løpet av et døgn. Arbeidsoppgavene til småbarnsforeldre har blitt delt inn i tre skift av Arlie Hochschild (2012) Det første skiftet er foreldrenes betalte arbeid, og det andre skiftet er husarbeid. Begrepet «andre skift» ble introdusert i 1989 da Hochschild beskrev det ubetalte arbeidet kvinner utfører i hjemmet. Observasjonene som ble gjort var at kvinner ikke hadde oppnådd likestilling i husarbeidet. Senere har Hochschild beskrevet et tredje skift, som oppstår ved behovet for å organisere familiens tid og aktiviteter (Hochschild, 2012). I norsk kontekst av det tredje skiftet, har Smeby definert det som ansvaret for å koordinere hverdagslivet, inkludert barnas og foreldrenes aktiviteter. Denne koordineringen omhandler selve organiseringsarbeidet i hvordan oppgaver i hverdagen må huskes på og planlegges (Smeby, 2017).

Forskning har vist at det oftere er kvinner som har ansvaret for planlegging og organisering av oppgaver i hjemmet (Doucet, 2001; Hochschild, 2012; Treas & Tai, 2012). Treas & Tai

(2012) studerte hvordan styringsansvar kan sees på både som en byrde og som ettertraktet kontroll over familien og husholdningen. Funnene viste at de som lever i ekteskap har felles beslutningstaking i husholdningen. Samtidig som funnene også viste at kvinner, mer enn menn, tar de fleste husholdningsbeslutninger når inntekten er høyere enn partnerens (Treas & Tai, 2012). Studien viste videre at i land hvor andelen kvinner i arbeid er høyere er det mer likhet rundt kjønnsideologier. I norsk sammenheng støttes dette av Smeby (2017) og Egeland (2021); det er flest kvinner som står for det tredje skiftet. Hauser (2012) argumenterer for at det er mors identitet som fører til at mødre tenderer til å ta ekstra ansvar i hjemmet, såkalt *maternal gatekeeping*. Når mødre ikke slipper til fedre kan det i noen tilfeller påvirke fars inkludering i hjemmet sett i sammenheng med det tredje skiftet (Hauser, 2012).

2.3.6 Pendletid – jobb og hjem

I en organisasjon med mange arbeidstakere som bor i vesentlig avstand fra arbeidsplassen, kan det antas at pendletid har betydning for opplevd WLB og trivsel både hjemme og på jobb. Emre og De Spiegeleare (2021) forsket på hvilken rolle WLB og autonomi spiller i forholdet mellom pendling, velvære og engasjement. De diskuterer hvilke negative effekter pendling har på ansatte, blant annet tap av tid som kunne vært brukt hjemme eller på andre aktiviteter, negative konsekvenser for miljøet, økt stress og frustrasjon, for eksempel på grunn av trafikkproblemer, samt kognitiv innsats som kreves for å planlegge og gjennomføre pendlingen. De trekker også på de positive effektene, som muligheten til å velge en jobb basert på innhold og ikke lokasjon, samt pendling som en grense mellom jobb og hjem. Tatt utgangspunkt i resultater fra den femte European Working Conditions Survey (Eurofound, 2012), tester de hypoteser som foreslår at pendling har direkte negativ påvirkning på engasjement og velvære, samt at WLB påvirker disse positivt. Videre tester de hvorvidt høy selvstendighet i arbeidsoppgaver (autonomi) kan begrense den negative effekten av pendling på ansattes engasjement og velvære. Resultater i studien bekrefter alle foreslåtte hypoteser og viser til at pendling påvirker engasjement og velvære negativt, samtidig som at forbedret WLB og autonomi i arbeidsoppgaver modererer den negative effekten. Den negative effekten pendling skaper, kan motvirkes på ulike måter. For eksempel valg av et annet transportmiddel eller flytting nærmere jobb. Disse er utenfor muligheter som arbeidsgiver kan tilby. Dermed må arbeidsgiver finne verktøy og løsninger som kan redusere den negative effekten, for

eksempel gjennom WLB-støttende tiltak som fleksibel arbeidstid, høy autonomi og fleksibilitet i planlegging av tid for utføring av oppgaver, samt tilgang til hjemmekontor.

Jachimowicz et al (2021) aksepterer de generelt negative konsekvensene som pendling innebærer for ansatte, men argumenterer for de positive mulighetene som pendling gir. Resultater fra tre utførte feltstudier viser at den negative effekten av pendling er høyere for ansatte med lavere selvkontroll og større jobb-familiekonflikt, noe som fører til redusert trivsel og økt gjennomtrekk. Samtidig viser resultatene også at de som engasjerer seg i en grensestyringsstrategi de kaller *role-clarifying prospection* (rolleavklarende prospektering), det vil si å tenke på kommende jobbrolle eller hjemme rolle, har mindre sannsynlighet for å bli negativt påvirket av lang pendletid. Bruk av pendling som en «grense» mellom arbeid og hjem, bidrar til mindre arbeid-familie konflikt.

Pendling fra hjem til jobb er hverdagen for mange ansatte og som forskning antyder kan dette ha generelt negative konsekvenser både for individuelle og en organisasjons resultater, samtidig kan det hjelpe ansatte å få en overgang fra rollen de inntar på jobben til rollen de har hjemme.

2.4 Oppsummering

Vi innledet med å fortelle at mangfold og inkludering er temaer som arbeidsgivere burde ta stilling til, både med tanke på bærekraftighet og positive resultater, men også på grunn av lovkrav som ble introdusert i 2019. Videre sier vi at WLB er en viktig faktor som påvirker ansattes opplevelse av velvære og inkludering, samt et tema som arbeidsgivere burde ha et aktivt forhold til. I følge teorien som er gjennomgått over sikrer WLB mer motiverte og engasjerte ansatte som opplever større tilknytning til organisasjonen og leverer bedre resultater (Kelliher et al., 2019). I tillegg til at det ligger en indikasjon i forskning at WLB også indirekte påvirker positivt finansielle resultater (Opatrná & Prochazka, 2023). Mangel på WLB derimot kan ha negative konsekvenser for eksempel lavere motivasjon, høyere gjennomtrekk, og reduserte karriereambisjoner (Andreassen & Folkenborg, 2002; Pace & Sciotto, 2022), samt negative konsekvenser for helse, for eksempel større risiko for svekket

kognitiv helse, oppmerksomhet og konsentrasjon, læring og hukommelse (Al-Adawi et al., 2022).

Tidligere forskning viser at småbarnsforeldre, særlig kvinner, er mer utsatte i forhold til konsekvenser som følger WLB eller mangel på sådan (Innstrand, 2010; Thun, 2020; Van der Lippe & Lippényi, 2020). Bakgrunnen for dette ligger i fortsatt tradisjonell fordeling av omsorgsoppgaver til tross for høy likestilling i Norge som presenteres i teoridelen om det tredje skiftet.

Tatt utgangspunkt i at WLB er et tema som arbeidsgivere må vurdere ved etablering av strategi for arbeid med mangfold og inkludering, viser vi også til litteraturen som diskuterer bruk av hjemmekontor som tiltak i diskusjonen rundt tilrettelegging for småbarnsforeldre (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Litteraturen antyder også viktigheten av en inkluderende og støttende kultur ved implementering av praksis som tilrettelegger for WLB for alle ansatte, og spesielt småbarnsforeldre (Guest, 2002).

3 Metode

I dette kapittelet redegjøres det for metoden som er brukt i denne studien. Det vil først begrunnes for valg av forskningsdesign, datainnsamlingsmetode, og dataanalyse. Videre vil det presenteres metodekvalitet og diskuteres etikkspørsmål knyttet til forskning.

3.1 Forskningsdesign

Et forskningsdesign er en plan som beskriver hvordan forskningsspørsmålene er besvart og er avgjørende for forskerens valg av metode. De ulike tradisjonene som finnes i forskning er: *å forklare* et fenomen, *å forstå* et fenomen eller *å beskrive* forskning (Johannessen et al., 2020, s. 52). Å forstå et fenomen, eller i dette tilfellet se innenfra hvordan ansatte med små barn opplever WLB gjør at forskerne blir påvirket av det. Omgivelsene har mye å si når ønsket er å forstå og se det gjennom informantenes opplevelser (Johannessen et al., 2020).

I vår forskning har vi valgt casestudie av to organisasjoner som forskningsdesign. Det innebærer en prosess hvor det utformes en problemstilling, valg av case, valg av informanter, datainnsamling og kriterier for å analysere og tolke data (Johannessen et al., 2020, s. 211). I forskningen vår ønsket vi å undersøke fenomenet WLB, og hvordan ansatte i to ulike organisasjoner opplever WLB. Designstrategien vi har benyttet for casestudie er *flercasedesign*, da vi ønsket å se på fenomenet i to organisasjoner. Videre har vi også tatt stilling til hvordan vi skulle arbeide med teori og empiri. I kvalitativ forskning opereres det med dimensjonene induktiv, deduktiv og abduktiv metode (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224). Valget ble en abduktiv tilnærming som fordrer en dialog mellom teori og empiri, hvor teorien bidrar til å forstå empirien, men hvor empirien og analysene også bidrar til å videreutvikle teorien (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.1.1 Kvalitativ tilnærming

I kvalitativ forskning ses det på kvaliteten, og kjennetegnene ved fenomener går i dybden, men ikke i bredden (Repstad, 2007, s. 16). Beslutningen om å velge kvalitativ metode, var nettopp muligheten for å gå i dybden og få innsikt i hvordan en småbarnsforelder opplever WLB og få et innblikk i hvordan arbeidsplassen innvirker i WLB. I den kvalitative tilnærmingen finnes det flere metoder som kan benyttes som gruppeintervju, observasjon, dokumentundersøkelse og individuelle intervjuer (Jacobsen, 2015). Felles for alle metodene er at de samler inn og registrerer data i form av tekst, lyd og bilde, og ikke tall som i kvantitativ metode (Johannessen et al., 2020). Forfatterne valgte intervju som datainnsamlingsmetode for å besvare forskningsspørsmålene. Hvordan gjennomføringen av intervjuene ble gjort går vi nærmere inn på i 3.2.2. I kvalitativ metode brukes ordet respondent, informant og svarperson om de som intervjues (Repstad, 2007, s. 17). I denne oppgaven brukes ordet informant.

3.1.2 Utvalg av informanter

I en undersøkelse er utvelgelsen av informanter en viktig del av forskningen. I et kvalitativt undersøkelsesopplegg vil forskere ifølge Johannessen et al (2020) være mer opptatt av å velge et begrenset antall informanter som har mye og relevant informasjon om fenomenet som

undersøkes. Forfatterne av denne oppgaven gjorde flere endringer i tema for forskning og dermed i intervjuguiden. Som resultat ble det tatt nye valg rundt hvilket utvalg vi ønsket videre i prosessen. Målgruppen for endelig tema var småbarnsforeldre, videre ble det besluttet å ha med både kvinner og menn.

Som nevnt i metodebeskrivelsen av oppgaven ble informantene valgt fra en stor gruppe av ansatte som har barn. For å begrense interessegruppen til de som nå opplever småbarnslivsfasen, ble utvalget avgrenset basert på foreldrepermisjonen de siste 5-10 årene. Ved hjelp av Excel-funksjonen "Index/Randbetween" fikk vi en randomisert liste over kandidater til å være informanter, som vi så kontaktet for å invitere til å delta i forskningsprosjektet. I bedrift A: fem av seks kontaktet fra toppen av listen sa ja til å delta; den som ikke deltok, sa opprinnelig ja, men på grunn av mangel på tid til å balansere jobb og hjem, følte han ikke at han kunne prioritere en oppgave som ikke var direkte knyttet til jobb, noe som i seg selv kan sees på som et funn i denne forskningen rundt WLB. I bedrift B ble samme prosess gjort med utvalget av informanter, hvorav alle syntes temaet var spennende og virkelighetsnært til hvordan de opplevde hverdagene sine og gjerne ville delta i intervju.

3.1.3 Case - bedriftene

Bedrift A er en norskeid industriell bedrift i Vestfold. Den har over 1000 ansatte hvorav mindre enn 20 % jobber i produksjon, mens over 80 % av de ansatte har administrative stillinger med variert, men stort sett høy grad av fleksibilitet og autonomi. Med andre ord, over 80 % av de ansatte har stor påvirkning på sin egen arbeidsdag og planlegging av oppgaver. Bedriften opererer ikke med hybrid eller hjemmekontorordning, men satser på fulltids tilstedeværelse, samtidig som at hjemmekontor kan innvilges basert på individuelle behov. Dette kan være både private behov (for eksempel, legeavtale midt på dagen, ta imot håndverker, syke barn hjemme, planleggingsdager osv) samt profesjonelle behov (behov for å gjøre fokusarbeid som krever minimering av forstyrrelser). Det er tydelig kommunisert i organisasjonen at faste ordninger for hjemmekontor ikke tillates. Bedriften opererer derimot med fleksibel arbeidstid med kjernetid mellom 9 og 15.

Kjønnsfordeling i bedriften (administrative stillinger) er 36 % kvinner og 64 % menn. Aldersfordeling viser at 25 % av de ansatte er i alderen mellom 30 og 40, hvorav 60 % er menn og 40 % kvinner.

Bedrift B er en internasjonal produksjonsbedrift med hovedkontor i Norge. De siste årene har bedriften opplevd stor vekst i antall ansatte og har over 1000 ansatte, hvorav 50 % er i produksjon og 50 % har administrative oppgaver. Bedriften har et stort fokus på å øke kvinneandelen, og andelen kvinner i 2023 var på 23,3 %. I bedriftens årsrapport står det at de har en policy for å tilby ansatte som ønsker det en full stillingsprosent, men også tilrettelegge for livsfasepolitikk, både i forbindelse med omsorgsarbeid, nedtrapping mot avgangsalder og tilrettelegging ved egne helsebegrensninger.

Under pandemien kom det retningslinjer for bruk av hjemmekontorløsning som har som formål å bidra til at hjemmekontorløsningen blir benyttet på en måte slik at det gagnar både bedriften og den ansatte. En slik avtale skal avtales med nærmeste leder. Det er et ønske fra bedriften at flest mulig ansatte kommer på jobb, noe som er godt forankret i bedriften.

3.2 Datainnsamling

Innsamlingen av data ble gjennomført i februar og mars 2024, med hensikt i å ha god nok tid til å analysere data. Innhenting av data vil foregå over en lengre tid, og betraktes som en tverrsnittsundersøkelse, da det ble planlagt å intervju hver respondent kun en gang (Bush, 2013).

3.2.1 Intervjuguide

Intervjuguide for denne oppgaven ble utformet semistrukturert (Vedlegg 1). Det ble laget en liste over temaer og spørsmål forfatterne ønsket å gå gjennom med intervjuobjektet for å få mer kunnskap rundt problemstillingen som ble satt (Johannessen et al., 2020).

Semistrukturerte intervjuer brukes når dagliglivet skal forstås fra perspektivene til intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2015). Arbeidet som ble lagt ned i intervjuguiden var viktig for å sikre god flyt i intervjuet, men også for å svare på temaene som var viktige for

problemstillingen. Innledningsvis i intervjuet ble informanten bedt om å fortelle litt om seg selv (hvor mange barn de har og hvor lenge de har jobbet i bedriften). Disse er trygge spørsmål som de umiddelbart vet svaret på. Intervjuguiden ble kategorisert i temaene; arbeid (*work*), organisasjonens strategi og kultur, liv (*life*), balanse og inkludering og tilrettelegging. I temaet *work* var det ønskelig at intervjupersonen skulle si noe om avdelingen, arbeidet sitt og avdelingens kultur. Forfatterne ville ha en kontekst til hvordan hverdagen på jobbopplevdes av informantene. Det ville også hjelpe med spørsmålene i temaet organisasjonens strategi og kultur da forfatterne fikk vite hvor stor avdelingen deres er, og hvordan arbeidet deres var i forhold til fleksibilitet, arbeidstid, reising og arbeidsbelastning. I delen liv (*life*) ble det stilt åpne spørsmål rundt hvordan en vanlig hverdag ser ut, og hvem som står for praktiske oppgaver og planlegging hjemme. Disse spørsmålene var relevante for å forstå det tredje skiftet og hvordan det påvirker kvinner og menns WLB.

3.2.2 Informantoversikt

Det var 5 informanter som deltok i forskningen fra bedrift A. To av dem var menn (35-40 år) og tre kvinner (30-39 år). Alle informantene har minst 2 barn, en av dem har også "bonusbarn" fra partnerens side. En av informantene venter barn på tidspunktet for intervjuet. Alle informantene på intervjutidspunktet hadde minst ett barn i barnehagealder (0-6 år). Ansiennitet blant informantene varierte mellom 2 og 16 år. To av informantene var norske, to var ikke-norske og én omtalte sin opprinnelse som «både norsk og ikke-norsk». Tre av informantene hadde stillinger innen forskning og utvikling, mens to jobbet for andre bedriftsstøttefunksjoner. Tre av informantene har betydelig avstand fra hjem til jobb, med pendletid som varierer fra 45 minutter til 2 timer en vei per dag. Informanten med lang pendlervei (2 timer) tar allerede i starten av intervjuet opp implikasjonene av pendletid på WLB.

«Så jeg drar rundt 7 om morgenen og jeg er på kontoret rundt 9. Så teknisk sett er jeg borte fra hjemmet nesten 12 timer hver dag. Så jeg får ikke mye tid med barna mine for å være ærlig. Fordi jeg er hjemme rundt 7 og det er tiden da de allerede er slitne og de er i ferd med å sove.»

- Sebastian, bedrift A

I bedrift B ble 5 informanter intervjuet. Tre av dem var menn i alderen 35-40 for to av dem og en i alderen 40-45 år. Kvinnene var i alderen 35-45 år. Alle informantene har minst 2 barn, og på intervjudtidspunktet har alle minst ett barn i barnehage (0-6 år). Ansiennitet i bedriften varierte mellom 2 og 18 år. Fire av informantene er norske, og én har to statsborgerskap. Alle informantene har ulike roller i bedriften innenfor ingeniør, prosjekt og leder. Avstanden fra hjem til jobb blant informantene varierer fra å bo omtrent 7 minutter unna til å ha en betydelig pendlevei på 50 minutter en vei per dag. Under er en tabelloversikt over informantene.

Tabell 1: Oversikt over informantene (navn er endret)

Informanter	Kjønn	Alder	Ansiennitet	Pendletid	Norsk/ikke norsk
Bedrift A					
Sebastian	Mann	35-40	0-5 år	120 min	Ikke norsk
Mark	Mann	35-40	15 - 20 år	10-15 min	Ikke norsk
Sandra	Kvinne	30-35	5 - 10 år	20-25 min	Norsk
Emma	Kvinne	35-40	5 - 10 år	40-45 min	Norsk/ikke norsk
Anette	Kvinne	35-40	5-10	50 min	Norsk
Bedrift B					
Kristine	Kvinne	40-45	15 - 20 år	35-40 min	Norsk
Sofie	Kvinne	35-40	0 - 5 år	10-12 min	Ikke norsk
Kristian	Mann	35-40	15 - 20 år	5 -7 min	Norsk
Kåre	Mann	40-45	10 - 15 år	30 min	Norsk
Melvin	Mann	35-40	13 - 15 år	45-50 min	Norsk

Avdeling – kontekst

Avdelingsstørrelsene blant informantene i bedrift A varierer fra et par kolleger til høyere antall. En av dem nevner mer enn førti kolleger som jobber for funksjonen. Demografien er ganske variert, spesielt i de større funksjonene. Der funksjoner er større opplever informantene at det er flere ansatte i samme situasjon som de er.

Størrelsen på avdelingene til informantene i bedrift B varierer fra ca. 10 kollegaer til et høyt antall (200-300 stk). I avdelingen med veldig mange ansatte er de delt opp i arbeidsledere, gruppeledere, operatører, kvalitetskoordinatorer og lærlinger. Det er stor variasjon på alder, antall kvinner og ansatte med små barn i avdelingene.

3.2.3 Intervjuene

Intervjuene i bedrift A ble gjennomført i tidsperioden 28.februar – 11 mars, mens i bedrift B ble de gjennomført i perioden 4. mars til 18. mars. Intervjuene fant sted på arbeidsplassen på 7 av 10 intervjuer. Tre intervjuer ble gjennomført på Teams av ulike årsaker fra informantens side. Før intervjuene ringte vi alle sammen ut fra listen i Excel (se utvelgelse i 3.1.2), hvor de ble orientert om studien og spurt om de var interessert i å stille opp til intervju. De som ønsket å delta i intervju fikk tilsendt informasjonsskriv, hvor det sto hva studien gikk ut på, utvalgsriterier og forventet tidsbruk (Vedlegg 3). Intervjuene ble booket i Outlook som «private», med møterom som var i avstand fra avdelingen til informanten for å sikre anonymitet. Videre sørget forfatterne for å holde intervjuer i tidsrommet som passet informantene. Det ble sikret at møterom som ble valgt ikke var åpne og med innsyn, og i tillegg var skjermet for bråk og forstyrrelser. Dette var viktig for kvaliteten på lydopptaket og fokuset til informanten og intervjuere. I begge bedrifter ble lydopptak gjort med båndopptaker, og noen notater ble skrevet på papir. Notatene ble lite brukt da kvaliteten på lydopptak var tilstrekkelig.

Vi valgte å holde intervjuer i egne organisasjoner, og ser både positive og negative konsekvenser av dette valget. De positive sidene ved å holde intervjuer i våre egne organisasjoner var enklere administrasjon, tilgang på informanter, mulighet til å holde fysiske intervjuer, samt tillit fra informanter til forfatterne som "insiders". En utfordring ved å forske i egen bedrift er en viss grad av forutinntatthet med egne forståelser og opplevelser av bedriftens kultur og praksis, særlig siden begge forfatterne også er i målgruppen i forskningen, småbarnsforeldre.

3.3 Dataanalyse

I dette kapittelet ønsker vi å beskrive hvordan vi har gjennomført dataanalyse og kommet fra intervjuopptak i lydfiler til funn og diskusjon av resultater. Ved kvalitativ forskning som innebærer intervjuer er idealet å transkribere intervjuer i sin helhet (Jacobsen, 2015, s. 202). Dette hjelper både forsker å analysere data og innhold i samtaler uten å bruke tid på å hoppe

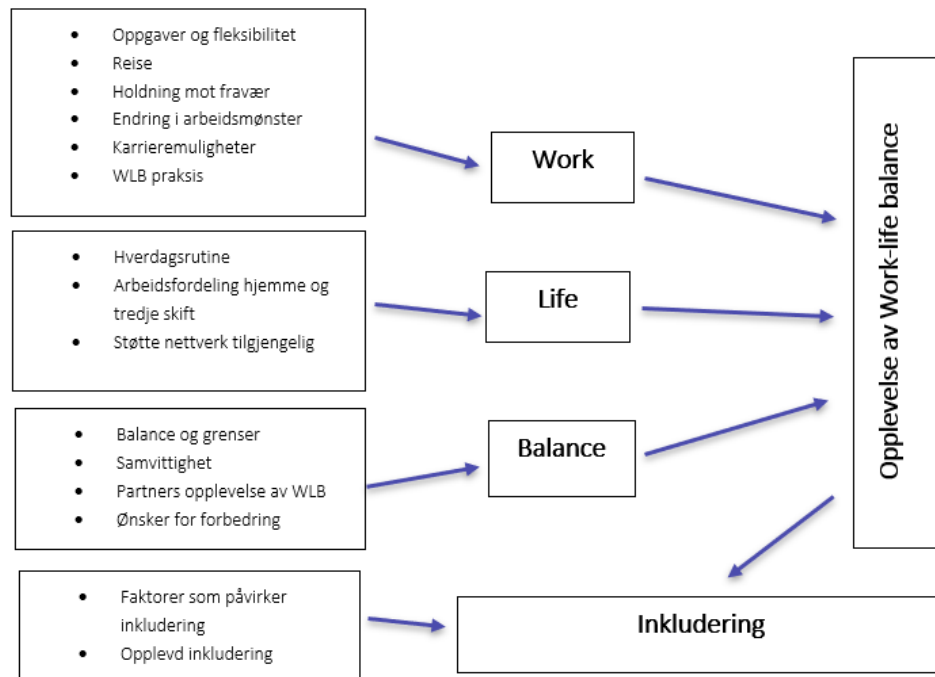
fram og tilbake i lydfilen, samt at det åpner for kontroll av rådata for andre som vil vurdere om tolkningene foretatt av forsker er gode nok. Intervjuene ble transkribert i sin helhet.

Videre ble det startet arbeid med innholdsanalyse. Innholdsanalyse er basert på en antakelse om at det en person sier i et intervju kan reduseres til et sett færre, men mer overordnede og meningsfylte kategorier (Krippendorff, sitert i Jacobsen, 2015, s. 207). Jacobsen (2015) forklarer at kategorisering innebærer at vi «brekker opp» temaet i mindre enheter og dernest at vi samler ulike deler av teksten i disse enhetene (Jacobsen, 2015, s. 207). Når man bruker intervjuguide har man allerede på forhånd dannet noen kategorier, hvor spørsmål er rettet mot spesifikke temaer. I denne forskningen har forfatterne brukt intervjuguide til å danne første kategorisering av temaer, som tar utgangspunkt i teoretiske rammeverk WLB og inkludering. Videre har forfatterne jobbet med teksten for å dele opp generelle kategorier i mer detaljerte underkategorier. Det ble valgt å foreta kategorisering og koding av data manuelt, tatt hensyn til mengde informasjon tilgjengelig (transkribering av 10 intervjuer) og besluttet at fordeler med å bruke noen tilgjengelige programvarer ikke var vesentlige nok gitt mengde data. Jacobsen anbefaler for enklere arbeid med kategorier og analyse å etablere ulike kategorikort, hvor ulike utsagn/observasjoner som faller inn i samme kategori noteres ned (Jacobsen, 2015). Først ble det foretatt kategorisering av data på informantnivå, hvor det ved hver underkategori ble notert de viktigste utsagnene fra informanten samt sitater relatert til underkategorien. Dette resulterte i ti separate dokumenter/matriser, en for hver informant. For å sikre anonymitet til informantene, ble informasjon fra intervjuopptak som kunne avsløre identitet enten fjernet eller samlet. For eksempel, oppgir vi ikke konkret alder, men aldersgrupper; vi oppgir heller ikke konkret antall barn.

Separate oversikter for hver informant hadde relativt høyt detaljnivå, men var ikke tilstrekkelige for effektivt arbeid med å analysere funn mot tidligere forskning drøftet og forklare observerte sammenhenger mellom fenomener eller finne noen trender. Derfor ble det valgt å jobbe videre med å lage en oversikt i en tabell (Vedlegg 2) som samler alle informantenes bidrag på ett sted og fasiliteter innholdsanalyse på tvers av enheter. Mens separate oversikter på informantnivå ble brukt ved presentasjon av resultater og funn, blant annet sitater, ble tabellen brukt til å støtte diskusjon av resultater og som hjelpemiddel ved besvaring av forskningsspørsmål da alle informantenes nøkkelbidrag var samlet på ett sted.

Tatt utgangspunkt i kategorier og underkategorier som beskrevet øverst ble det utarbeidet et tematisk kart med kategorier og underkategorier (Figur 1):

Figur 1:Oversikt over kategorier og underkategorier



3.4 Metodekvalitet

Gjennom hele forskningsprosessen har det blitt gjort vurderinger på kvaliteten av forskningen rundt de metodiske valgene som er tatt (Repstad, 2007, s. 134). Dette kapitlet tar for seg reliabilitet og validitet.

3.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet sikter til hvor pålitelig forskningen er, og om dataene som er innhentet kan stoles på (Halvorsen, 2008; Repstad, 2007). En studie med høy reliabilitet vil si at undersøkelser av samme fenomen får de samme resultatene (Halvorsen, 2008, s. 68). Reliabilitet betyr

pålitelighet, og handler om hvor nøyaktig undersøkelsens data er, hvilke data som brukes, måten det samles inn på og hvordan dataene bearbeides (Johannessen et al., 2020, s. 27).

Ved innhenting av data har forfatterne brukt kvalitativ metode, i form av semi-strukturerte intervjuer. Utforming av intervjuguiden ble en lengre prosess med mange vurderinger og endringer til resultatet ble slik forfatterne ønsket. Et pilotintervju av det første utkastet ble gjennomført, noe som resulterte i en beslutning om å endre tema og fokus til forskningen. For å få bedre flyt og sikre at intervjuguiden opplevdes som forståelig for informantene ble endringer gjort underveis. Det ga mulighet til å få bedre kvalitet på innsamlet data.

Forfatternes oppfatning av intervjuundersøkelsene er at informantene har gitt troverdige og ærlige svar. Begge forfatterne har gjennomført intervjuer i hver sin bedrift og har derfor vært opptatt av å ha en tett dialog seg imellom på hvordan intervjuene ble erfart underveis. Forfatterne er klar over at når intervjuene gjennomføres av to forskjellige personer kan det være med å påvirke dataene. Et intervju handler om å bli kjent med informanten, og intervjueren må ta beslutninger hele veien for hvilke spørsmål det ønskes å følges opp eller ikke (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 195). Når intervjuer holdes av forskjellige personer, blir oppfølgings spørsmål stilt på forskjellig måte avhengig av intervjuerens beslutning om hvilke temaer som er interessante å følge opp. I metodekapittelet har vi beskrevet hvordan undersøkelsene er gjennomført. Dette for å øke påliteligheten til studien.

3.4.2 Validitet

I forskning er hensikten å få gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten, og dette kan gjøres ved å bruke en eller flere metoder (Jacobsen, 2015, s. 16). I kvalitative undersøkelser dreier validitet seg om hvordan forskerens fremgangsmåter og funn reflekterer formålet med studien, og om det representerer virkeligheten på en god måte (Johannessen et al., 2020), også kalt intern validitet. Vi har vært to forskere i denne prosessen, hvor intervjuguiden har blitt bygd på teori for å sikre at temaene vi ønsket belyst i intervju skulle bli besvart av informantene. Med forskning i to bedrifter valgte vi å gjennomføre intervjuene i hver vår bedrift som vi også selv jobber i. Å forske i egne organisasjoner kan ifølge Jacobsen (2015) ha sine fordeler og ulemper. Blant annet har vi hatt tilgang til oversikt over ansatte med barn

og kjenner til organisasjonens historie og hvilke uformelle strukturer som finnes. I tillegg er det to store bedrifter med over 1000 ansatte som ble undersøkt. Valg av informanter var, som beskrevet tidligere, tilfeldig med hjelp av en Excel-funksjon som ga et tilfeldig utvalg av en større liste. Forfatterne har ikke kjennskap til informantene personlig, derfor har det ikke vært interessekonflikt.

Selv om det ikke ble opplevd interessekonflikt i forbindelse med utvelgelse av informanter har forfatterne allikevel vært bevisst på den eventuelle rollekonflikten av å undersøke ansattes opplevelser når forfatterne selv er HR-ressurser i organisasjonen, dessuten i samme livsfase som informantene. Det kan ifølge Jacobsen (2015) føre til at vi blir farget av kunnskapen vi tilegner oss, og forsøker å finne bekreftende informasjon som understøtter vår forskning. I arbeidet med oppgaven gjorde forfatterne refleksjoner underveis og var bevisste på mulig rollekonflikt i intervjuprosessen, noe Repstad (2007) nevner er viktig for å minske forutinntatte antagelser i prosessen. Som et tiltak til å redusere risikoen ble det valgt å ta lydopptak slik at begge kan lytte til intervjuene, transkribere og kode datamaterialet sammen. Dette har også minsket muligheten for interessekonflikt og rollekonflikt da den ene av forfatterne ikke har noen kjennskap til bedriften eller ansatte og vice versa i den andre bedriften. Data ble hentet inn fra informanter med ulike stillinger, nivåer og kompetanse, noe som kan ha en positiv innvirkning på validiteten.

3.5 Etikk

Forskningsetikk må tas hensyn til både ved innsamling av data og i analysen, spesielt i forskning hvor det er mennesker involvert (Bell et al., 2022). Noen etiske retningslinjer forskere ifølge Kvale og Brinkmann (2015) bør diskutere er informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser og forskerens rolle. I rollen som forskere har forfatterne av denne oppgaven måttet vurdere etiske problemstillinger rundt forskning i egne bedrifter og HR-roller i egne bedrifter. Det ble intervjuet kvinner og menn med barn. Under intervjuene har forfatterne vært bevisste på at begge forskere befinner seg i en tilsvarende situasjon (har barn) som informantene og dermed kunne kjenne oss igjen i svarene som ble gitt.

Ved at vi har benyttet oss av informanter i våre egne bedrifter har vi vært opptatt av å innhente informert samtykke og opprettholde informantenes konfidensialitet. Under intervjuene ønsket vi å benytte oss av diktafon for å ta opp lydopptak til transkribering og søkte derfor SIKT (Kunnskapssektorens tjenesteleverandør) (sikt.no, 2024). Forfatterne søkte først i november 2023 om godkjenning for å registrere opplysninger om informantene i studien, men endringer i prosjektet gjorde at det ble sendt inn oppdatert informasjon om prosjektet i februar 2024, som ble godkjent (se vedlegg 4). Godkjenningen i SIKT ble informert om i samtykkeerklæringen som ble sendt ut til informantene i forkant av intervjuet. I erklæringen var det også informasjon om hvordan behandlingen av data skulle gjennomføres og at informantene når som helst i prosessen kunne trekke samtykket. I intervjuet fikk informantene beskjed når opptaket startet og når det ble avsluttet, slik at de skulle ha kontroll på hva som ble tatt opp. Gjennom intervjuprosessen var målet til forskerne å få tillit av informantene, som Kvale og Brinkmann (2015) mener kan bidra til å øke studiens troverdighet. For å sikre anonymisering av informantene og bedriften har vi valgt å omtale bedriftene som *bedrift A*, og *bedrift B*. Informantene har fått fiktive navn og tilhørighet til bedrift A eller B for å skille dem fra hverandre.

4 Resultater/Funn

I denne delen vil vi presentere resultatene. Vi har tatt utgangspunkt i relevant teori om WLB og inkludering, og følger temaene som ble diskutert under intervjuene (Vedlegg 1). En fordel med å velge kvalitativ metode, spesielt semistrukturerte intervjuer for å undersøke et temaer at det gir oss mulighet til å undersøke temaet knyttet til valgt teorirammeverk uten at det begrenser informantenes mulighet å dele sine meninger, holdninger og opplevelser også utenfor de konkrete spørsmålene som blir stilt. En konsolidert tabell over informantene og funn innenfor kategoriene er lagt ved slutten av oppgaven (Vedlegg 2).

4.1 Work

I denne delen vil vi beskrive hvordan informantene opplever sin nåværende arbeidssituasjon, og diskuterer autonomi og fleksibilitet i rollene, opplevd arbeidsbelastning, avdelingsdynamikk og kultur. Vi vil også se spesifikt på arbeidsmønster/karriereendringer

sammenlignet med tiden før barn, og opplevd kultur og holdninger til ansatte som har små barn.

Oppgaver og fleksibilitet

Alle informantene i bedrift A arbeider i administrative funksjoner og beskriver høy selvstendighet i å organisere sine hverdagsaktiviteter rundt mål og tidsfrister satt av leder og avdeling. Flexibilitet gitt av bedriften rundt arbeidstid, med kjernetid fra 9:00 til 15:00, er verdsatt av alle, noe som gjør det mulig å tilpasse arbeidsdagen til eksterne plikter, som levering og henting av barn. Informanten med lengst pendletid, Sebastian, berømmer den proaktive tilretteleggingen fra lederen sin.

«Jeg har en forståelse med lederen min om at på onsdager og fredager kan jeg dra klokken tre. Noe som er litt hensynsfullt, så da kan jeg være litt tidligere hjemme og tilbringe tid med barna mine.»

- Sebastian, bedrift A

Forskning viser at fleksibel arbeidstid samt høy autonomi i planlegging av arbeidsoppgaver er et av de tiltakene som støtter ansattes WLB og dermed skaper høyere engasjement og motivasjon som videre reflekteres i bedre prestasjon og resultater (Opatrná & Prochazka, 2023). Flexibel arbeidstid og autonomi er også med på å moderere den negative påvirkningen pendletid har på ansattes velvære (Emre & De Spiegeleare, 2021).

Når vi diskuterer muligheter for hjemmekontor, varierer informantenes erfaringer veldig. Som nevnt i beskrivelsen av bedrift A, har ikke organisasjonen en policy for hjemmekontor, og ansatte forventes å være på kontoret; unntak og fleksibilitet bør vurderes innen avdelingen av hver leder. Selv om det viser at ingen av lederne til informantene har tillatt faste hjemmekontordager (det vil si, de følger selskapets retningslinjer), ser det ut til at det er noen som er strengere enn andre når de godkjenner hjemmekontor, selv når det er begrunnelse for det.

«For eksempel, jeg skal til tannlegen tidlig på morgenen. Da får jeg beskjed «at du kanskje burde komme på jobb etterpå ... men du føler deg litt sånn – Jeg orker ikke å spørre.»

- Emma, bedrift A

«Jeg tror egentlig det (forfatter: hjemmekontor) er en mulighet, men mitt inntrykk er at det er lettere i noen avdelinger enn andre å få hjemmekontor.»

- Anette, bedrift A

Selv om vi er klar over manglende representasjon i utvalget, er det interessant å observere at det kun er de kvinnelige informantene, dessuten de med redusert arbeidstid, som har opplevd utfordringer med å få tillatelse til å jobbe hjemmefra ved spesielle anledninger.

Informantene i bedrift B har funksjoner/stillinger som tilsier at de har høy selvstendighet og mye individuelt arbeid. Alle informanter opplever at det gis fleksibilitet av sine ledere i form av fleksibel arbeidstid og de kan derfor komme litt senere eller dra før for å rekke henting og levering i barnehagen som et eksempel. En av informantene har gjennom sin tid hos bedriften skiftet ledere og merket at fleksibiliteten kan variere avhengig av hvem man har som leder. I tillegg har informanten en lengre pendlevei og hadde en stund ikke mulighet til å være på jobb alle timene grunnet henting og levering i barnehage.

«Etter jeg fikk barn har det vært vanskeligere å jobbe 100%, og har jobbet litt i underkant og blitt trukket litt på timesaldoen min. Og hvis man går under 20 timer blir man jo trukket i lønn, men det kunne man regulere litt selv og det var så lenge det var greit for lederen. Når det ikke var greit for lederen lenger så måtte jeg gå ned til 80% og da var det en periode hvor jeg ikke jobbet mer enn 80% selv om jeg hadde nok ligget på rundt sånn 90% før.»

- Kristine, bedrift B

Videre informerer informanten om at det ikke var frivillig fra henne sin side å gå ned i stilling, men at leder krevde det fordi hun ikke hadde mulighet til å være der alle timene hun skulle i en full stilling. Med fleksibilitet kommer også muligheten for hjemmekontor, hvor de fleste av informantene erfarer at det er noe som kan benyttes ved å gi beskjed til leder. Informanten med lengst reisevei har fått innvilget hjemmekontor en til to ganger i uken, og

kan selv bestemme hvilke dager det er hensiktsmessig å møte opp fysisk på jobb i forhold til hvilke møter som er planlagt. Alle informanter nevner også at det har skjedd en endring i bruk av hjemmekontor og fleksibilitet etter pandemien, når Teams kom og hvilke muligheter det har gitt for å kommunisere med jobb selv om man jobber hjemmefra.

«Det er rom for fleksibilitet, så det er viktig at det går opp på hjemmefronten for at det skal fungere godt i jobben. Og spesielt etter koronaen, med alle muligheter jeg har fått etter det, med Teams og så videre, så har det fungert kjempebra.»

- Kåre, bedrift B

Vi observerer ulike retningslinjer i organisasjonene og ulik grad av fleksibilitet for å bruke hjemmekontor, med bedrift A hvor hjemmekontor innvilges ved spesielle anledninger og bedrift B hvor ansatte ikke opplever det problematisk å jobbe hjemmefra, til tross for generell anbefaling om å være til stede på jobb. Ingen av bedriftene opererer med tvungent hjemmekontor, dermed unngår man de negative konsekvensene som dette medfører, som redusert fleksibilitet og manglende grenser mellom jobb og hjem (Adisa et al., 2022). Da ingen av organisasjonene har fast hjemmekontor, kan vi ikke heller observere eller diskutere hvorvidt man opplever at muligheter for karriereprogresjon påvirkes av tilstedeværelse (Richardson & Kelliher, 2015).

Reise

Alle informantene som deltok i forskningen i bedrift A, hadde stillinger som til en viss grad krevde reising som en del av arbeidsoppgavene. Samtlige nevnte at reisefrekvensen og lengden hadde endret seg etter å ha fått barn og ga uttrykk for at arbeidsgiver tilrettela for deres familiesituasjoner.

«Siden jeg fikk barn, prøver jeg å ikke reise for lenge på en gang, du vet, korte turer. Det gode er at jeg jobber mer regionalt, så reisestedene er nærmere, så jeg reiser ikke for mye.»

- Sebastian, bedrift A

Sandra bekrefter også at bedriften har tatt veldig hensyn til hvor mye og hvor lenge hun ønsker å reise. Emma nevner at reiser reduseres til et minimum, tatt i betraktning at hun

fortsatt ammer. Anette utfordrer bedriftskulturen for langturer. Mens hun har blitt fritatt fra hyppige reiser på grunn av foreldrepermisjoner, reflekterer hun over reisekultur før barna og kommenterer forhold til reising når barna blir eldre.

«Den kommer jeg til å pushe litt hvis jeg reiser neste gang, at da vil jeg ha klarhet fra min sjef hvordan jeg egentlig forventer at jeg reiser ned – om jeg kan gjøre det for en kortere uke for å ikke spise helg i begge ender for å ha en full arbeidsuke.»

- Anette, bedrift A

Ingen av informantene ga uttrykk for at de følte seg presset til å reise i denne livsfasen, tvert imot, de uttrykte takknemlighet for arbeidsgivers forståelse for deres private situasjon og tilrettelegging rundt den.

I bedrift B har bare én av informantene reising som del av jobben skriftlig i sin arbeidskontrakt, da vedkommende jobber med kunder og leverandører i prosjekter. Informanten sier selv at det er det mest utfordrende med stillingen da de ikke har familie som kan bistå i nærheten. De andre informantene opplever lite reising i sine stillinger, men har i noen tilfeller vært med på besøk til kunder eller leverandører.

Når vi observerer reising i organisasjoner, ser vi at det er varierende reiseintensitet for de ulike informantene. Allikevel melder alle de som har vært vant til å reise, om nedtrapping i reisevirksomhet i forbindelse med små barn, samt bekrefter at de opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt for deres behov i denne livsfasen, med andre ord at de ikke opplever å bli tvunget til å reise hvis deres familiesituasjon ikke tillater det. Dette bekrefter en støttende, familievennlig og inkluderende kultur som er viktig for ansatte for å nå WLB (Guest, 2002; Van der Lippe & Lippényi, 2020). Vi observerer ikke tegn til «ideell arbeidstaker» kultur som stiller urealistiske forventninger om prioritering av jobb framfor familien som noe av forskningen vi har lest viser til (Thun, 2020; Van der Lippe & Lippényi, 2020).

Holdninger mot fravær

På spørsmål om bedriftens holdning til behovet for å ta sykt-barn-dager, bekrefter alle informantene i bedrift A at arbeidsgiver har forståelse for at dette er en normal del av livet

som de ansatte går gjennom. Ingen av informantene rapporterer negativitet rundt fravær knyttet til barn, men det ser ut til å være forskjeller mellom ledere når det gjelder forventninger til arbeidsinnsats mens de er borte fra jobb.

«Jeg trenger bare å sende en tekstmelding hvis det er noen nødsituasjoner samme morgen som jeg skal være hjemme med et sykt barn. Jeg skal prøve så godt som mulig å svare på e-poster hvis jeg er ledig, men hvis ikke – er jeg hjemme med barna. Og det er akseptert med min leder og min funksjon.»

- Mark, bedrift A

Ikke alle har bare positive erfaringer med bedriftens holdning til fravær i forbindelse med små barn.

«Jeg har følt kanskje på det med sykt barn, så noen har nok en forventning at man kanskje kan jobbe litt. Og det er noe helt annet når jeg har barn på to og fire år når de er syke. Så ja, da føler jeg at min oppmerksomhet burde være der, og det er ikke så lett å få jobbe ved siden av.»

- Sandra, bedrift A

Sandra kommenterer allikevel at det var spørsmål hun fikk i starten, men har avklart at det ønsker hun ikke. Anette sliter med et utfordrende forhold til lederen og har følgende å si om holdningen til sykt-barn-dager.

«På sykebarnsdager får jeg også et spørsmål fra lederen om jeg kommer til å jobbe hjemmefra eller ikke ... Og da kan jeg jo føle press på at jeg burde jobbe hjemmefra når jeg får spørsmål om jeg skal jobbe hjemmefra eller ikke.»

- Anette, bedrift A

Anette beskriver også en situasjon der hun ble tildelt arbeidsoppgaver, mens hun selv var 100% sykemeldt.

Informantene i bedrift B oppfatter bedriftens og kollegaers holdninger til fravær ved barns sykdom eller planleggingsdager som positivt. Det er full forståelse for at de må være hjemme med barna når de er syke. Samtidig forteller Sofie at hun har sett at kollegaer som ikke har barn selv er overrasket over at planleggingsdager eksisterer.

«Men jeg tror de tenker at, jaja, ungene er bare hjemme. Du kan jobbe hjemmefra, fordi de er ikke syke. Uten å kanskje ha forståelse på at når de er så små, så er det ikke så enkelt det heller. Så tenker de at ja, men da tar du det på kveldstid da».

- Sofie, bedrift B

Samme informant forteller også at hun får telefoner og spørsmål om hun kan jobbe når ungene sover, eller det er roligere, dermed får hun ikke koblet seg fullstendig fra jobb når ungene er syke.

Kristian har aldri hørt bedriften eller kollegaer kommentere negativt når man er borte.

«Nå er jeg kanskje litt heldig og uheldig. Det er jo work-life balance som vi sikkert skal inn på litt etter hvert. Jeg har mulighet til å ta hjemmekontor, og må på en måte være litt tilgjengelig på jobben selv om jeg må være hjemme med barn. Men aldri opplevd noe problem med å være hjemme med barns sykdom».

- Kristian, bedrift B

Også observerte holdninger til fravær på grunn av barns sykdom eller planleggingsdager bekrefter at disse organisasjonene har familievennlig, inkluderende og støttende kultur, noe som fasiliteter WLB (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Denne holdningen samsvarer også med forventninger fra arbeidstakere til arbeidsgivere som beskrevet av Rashmi og Kataria (Rashmi & Kataria, 2022), som drøfter at lønn og formelle retningslinjer ikke er tilstrekkelig uten støttende og inkluderende kultur som aktivt hjelper ansatte å oppnå bedre WLB.

Endring i arbeidsmønster

Alle informantene i bedrift A innrømmer at arbeidsmønsteret har endret seg i forhold til før de fikk barn. Reise er et av elementene de nevner, hvor alle melder om at reising er redusert, tilpasset deres nåværende livsfase. Sebastian bemerker at en av største endringene i forhold til tidligere er at han har flyttet fra akademisk arbeid til industri; han bemerker at det å jobbe i akademia krevde mye mer fleksibilitet og lange timer sammenlignet med å jobbe for industrien. På grunn av flytting mellom jobber, konstaterer han også at det er mindre arbeid utenom arbeidstid, hovedsakelig på grunn av lang pendlevei og mangel på timer tilgjengelig for familien. Mark reflekterer over hvordan foreldreskapet ikke nødvendigvis har redusert hans ansvarsnivå på jobben; han prøver å opprettholde det på samme og håndterbare nivå. Han innrømmer at han av og til jobber hjemmefra, samtidig som han prioriterer familie og barn. Han bemerker at effektiviteten i oppgavene har økt etter barn.

«Jeg bruker ikke unødvendig tid jeg ikke har fordi jeg vet at det er begrenset. Prøver i stedet å gå videre til andre oppgaver, som jeg tror jeg tidligere brukte ganske lang tid på å sitte med.»

- Mark, bedrift A

Sandra bemerker at hovedendringen fra før foreldreskap er at hun er mer fokusert på jobben, samtidig som behovet for fleksibilitet har økt. Hun reflekterer over den positive effekten av fleksibel arbeidstid.

«Ja, det som helt klart er gunstig er jo fleksitid. Det er gull verdt, det at man ikke må være her til et tidspunkt. Også har jeg kunnet gå tidligere, og så at jeg har tatt igjen den tiden på kvelden. Så det føler jeg er veldig positivt.»

- Sandra, bedrift A

Emma er en av de to informantene som jobber i redusert stilling (80%). Hun beskriver betydelige endringer sammenlignet med tiden før barn.

«Og den 80% er nytt fra 1. Januar. Og det var ikke noe jeg kunne forestille meg at det skulle skje. Fordi jeg er veldig sånn profesjonell orientert og har alltid vært 100% ... Nei, jeg føler ikke at oppgavene har blitt mindre på grunn av det.» - Emma, bedrift A

Emma reflekterer også over at hun ikke nødvendigvis hadde et fritt valg når det gjelder reduksjon av stillingen, men det ble «hintet» om at hun skulle gjøre det. Når det er sagt, vurderer hun ikke å gå tilbake til 100%. Anette har en utfordrende situasjon i avdelingen og åpner opp rundt vanskelige omstendigheter hun jobber i.

«Det er generelt veldig høyt forventningsnivå og press fra leder på alle oss om hvor mye vi skal yte.. vi har alltid for mye å gjøre. Og så kommer det alltid litt ekstra inn på toppen ... Jeg har jo fått beskjed fra min nærmeste leder at han ser 80% stilling som 100% stilling. Eller jeg prøver å si at nå blir det mye, men det blir litt lite gehør for det.»

- Anette, bedrift A

Blant alle informantene er Anette den som opplever de største utfordringene med å tilpasse arbeidsmønsteret i redusert stilling med utfordrende forhold til leder på jobb og utfordrende hjemmesituasjon, hvor hun har ansvar for flere små unger alene, mens mannen jobber i turnus (2 uker borte, 4 uker hjemme). De ukene hvor mannen ikke er på jobb, jobber hun hele dager, samt legger til timer om kvelden, utvider arbeidsdager når det er nødvendig for å sikre at hun overholder fristene; totalt antall timer reflekterer betydelig mer enn en 80% stilling.

I bedrift B har informantene ulike opplevelser av endring i arbeidsmønster etter at de fikk barn. Kristine beskriver at behovet for å ta hjemmekontor har økt, spesielt på grunn av pendletid og hvis det er tannlege- eller legetimer, eller andre ting som må gjøres i arbeidstiden. Hun forteller at hun ufrivillig måtte gå ned til 80% da lederen hun hadde en periode ikke hadde forståelse for at hun av og til kom senere eller måtte reise før fra jobb. Før hun fikk barn jobbet hun mer enn 100%, og etter barna kom har det vært vanskelig å jobbe «alle timene» som hun selv sier. Effektiviteten har gått opp, og hun gjør allikevel alt hun skal, selv om hun ikke alltid er på jobb 100%. Hun gikk opp igjen til 100% stilling i fjor. Sofie sier at arbeidsmønsteret har endret seg mye. Spesielt med tanke på reising, da hun tidligere reiste mye mens hun nå ikke ønsker reise i det hele tatt. I tillegg rekker hun ikke alltid å jobbe de timene hun skal på grunn av barnehagelevering og henting.

«Så de timene man mangler der, må man ta igjen på kveldene, i tillegg til at det ikke er alle kvelder man har overskudd til å jobbe». - Sofie, bedrift B

Hun har også vært tydelig med sin leder på at hun har behov for prosjekter som har «jevn trøkk» hele året, så hun slipper perioder med altfor mye å gjøre. Hun har også vurdert å gå ned i stillingsprosent, men mener det vil være å lure seg selv.

«Når jeg i dag ikke klarer å være hjemme enten syk selv eller med syke barn uten å legge fra meg PC og telefon. Hvorfor skal jeg klare å jobbe 80% og ha en fridag? Jeg kommer ikke til å få det til.»

- Sofie, bedrift B

Kristian har endret stilling i løpet av tiden med barn. Han var tidligere operatør med skiftordning, og har nå endret til stilling med dagtid slik at ettermiddagene og kvelden kan brukes til familietid. Ved spørsmål om han kunne tenkt seg å jobbe redusert, sier han nei, egentlig ikke.

«Jeg tror jeg er veldig rutinemenneske. Jeg er glad i å ha jobben, og så er jeg glad i å ha familielivet litt fordelt.»

- Kristian, bedrift B

Kåre opplever ikke at arbeidsmønsteret har endret seg noe, men nevner samtidig muligheten for hjemmekontor som en løsning for å få hverdagen til å gå opp av og til. Melvin opplever mindre kontroll på arbeidsdagene sine etter han fikk barn med tanke på sykdom og andre ting som kan oppstå. Han forteller også at han tidligere nesten kunne jobbe ubegrenset, mens nå, på grunn av pendlevei, må ha kortere dager på jobb og heller bruke kvelder og noen ganger helger for å ta igjen tapt arbeidstid. Videre forteller han at han før pandemien søkte om 90 % stilling, men at det ble med en måned da alle ble sendt hjem på hjemmekontor. Bakgrunnen for å gå ned i stilling var for å «få kabalen til å gå opp hjemme».

Informantene melder om ulike endringer i arbeidsmønster når de ser tilbake på tiden før de fikk barn, samt også endringer i arbeidsmåten som pandemien har skapt, blant annet større tilgang til hjemmekontor. Antall informanter er begrenset, allikevel ser vi på det som et interessant funn at de to informantene som jobber redusert (80%) begge er kvinner, noe som stemmer med forskningen til Andreassen og Folkenborg, som diskuterer at kvinner i mye

større grad enn menn stopper eller pauser karriereutvikling på grunn av en større andel av omsorgsoppgaver (Andreassen & Folkenborg, 2002). En annen interessant observasjon var kommentaren til Sebastian, som har valgt å jobbe i industri framfor akademia, som i mye større grad krever fleksibilitet, og medfører høyere arbeidsbelastning. Dette stemmer med forskningen til Thun, som diskuterer utfordringer for kvinner i akademia (Thun, 2020). Vi observerer også at flere av informantene nevner at effektiviteten etter å ha fått barn har økt. En informant i bedrift B nevner, at det at man ikke er til stede det samme antall timer på jobb, betyr ikke at man ikke leverer på samme nivå eller enda høyere. Begrenset tid tilgjengelig i en hektisk hverdag hjelper ansatte å være mer effektive, fokuserte og jobbe smartere, ikke hardere.

Karrieremuligheter

På spørsmål om karrieremuligheter for ansatte med små barn i bedrift A, reflekterer informantene over eksterne og interne hensyn som må tas for deres videre karriere. Sebastian beskriver ledelsen som positiv til ansattes vekst og utvikling.

«Når det gjelder karriereutvikling, i det minste fra min leders side, tror jeg vi oppfordres til, la oss si, ta på oss nye opplæringer, for eksempel, og som kan hjelpe i kompetansebyggingen og som også kan hjelpe bedriften».

- Sebastian, bedrift A

Samtidig påpeker han at kompetanseutvikling ofte krever reising, noe som kan være vanskelig når man har små barn. Mark uttaler seg også positivt om karriereutviklingsmuligheter gitt av selskapet, men reflekterer over interne hensyn som kan utsette vurderingen av videre karrierebevegelser.

«Jeg har begrenset tilgjengelighet for øyeblikket bare fordi barna er små og jeg trenger å bruke mye tid personlig også Jeg føler at jeg ikke har kapasitet til å prøve å strekke meg etter mer ... Noe må ofres. Hvis du ønsker å oppnå mer, må noe oppnås mindre.. Så jeg antar at tankegangen og mentaliteten, selvfølgelig, har endret seg ... Du vet at på lang sikt er det alltid ambisjoner. Men for øyeblikket er det virkelig å tone ned og fokusere på familien».

- Mark, bedrift A

Sandra opplever ikke direkte begrensninger til karrieren på grunn av foreldreskap, men bemerker at på en indirekte måte krever utvikling i bedriften reising og utenlandsopphold.

«Jeg føler ikke at den (forfatter: karriere) er nødvendigvis noe begrenset med at du har små barn. Det er vel mer det at det er vanskeligere å ha utenlandsopphold. Og det er en viktig del av utviklingen i bedriften.»

- Sandra, bedrift A

Hun konstaterer at det å jobbe i utlandet er noe hun vurderte i mye større grad før hun fikk barn enn nå. Emma er veldig positivt innstilt til bedriften og mulighetene den gir til de som ønsker dem. Hun beskriver bedriften som spørrende og nysgjerrig på hva ansatte ønsker, hvorvidt de ønsker å oppnå mer. Hun setter pris på at bedriften er nøytral med tanke på kjønn og at utdanning er verdsatt.

Anette opplever ingen direkte begrensninger for foreldre som ønsker å avansere i karrieren, men bemerker at en redusert stilling (80%) implisitt kan diskvalifisere henne fra å få andre jobber som krever 100%. Når det kommer til hennes personlige ambisjoner, på grunn av en utfordrende situasjon med lederen, er hun ikke i en posisjon hvor hun kan tenke på det akkurat nå.

«Survival mode står sterkere enn noe annet. Men så blir det sånn at jeg liker jobben min, men når du aldri føler mestring i jobben din, når du setter spørsmålstegn med deg selv hele tiden, så tør du heller ikke gjøre de store tingene ... så kjemper du mer for å overleve i den rollen du har, enn å tenke videre.»

- Anette, bedrift A

I bedrift B opplever alle informantene at bedriften legger til rette for og gir lik karriereutvikling hvis man ønsker det selv. Kristine forteller allikevel at det i noen tilfeller kan være hinder i stillinger som krever mye overtid hvis man ikke har fleksibilitet på hjemmebane. Samtidig påpeker hun bedriftens praksis, som er inkluderende.

«Jeg har opplevd at folk har blitt ansatt mens de er gravide, åpenbart gravide, og det tenker jeg er kult gjort fordi da tenker man mer langsiktig, selv om det som regel haster når man skal ha inn folk.»

- Kristine, bedrift B

Sofie opplever også at bedriften gir like muligheter ut fra personlige ønsker, men at ledere kanskje er litt tilbakeholdne i noen situasjoner. Informanten beskriver opplevelsen at de som har små barn er kanskje begrenset med tanke på hvor mye ansvar de kan få og hva som er mulig å få til.

Kristian har fått muligheter i bedriften, skiftet stilling og går nå fagskole.

«Det synes jeg er veldig bra, absolutt. De legger til rette og er veldig fleksible.»

- Kristian, bedrift B

Kåre forteller at bedriften er åpen for å ta både kurs og videreutdanning, selv om han selv ikke har benyttet seg så mye av det ennå.

Vi observerer generelt positive opplevelser blant informantene når karrieremuligheter blir diskutert. Alle beskriver arbeidsgivere som støttende til ansattes ambisjoner og verdsetter deres kompetanse, samt investerer i utvikling. Allikevel observerer vi noen kommentarer som antyder indirekte hindringer i karriereutviklingsmuligheter. Det blir nevnt at redusert stilling kan indirekte diskvalifisere en fra å søke på 100% stillinger, samt at stillinger som anses som krevende (med behov for høy fleksibilitet og mye overtid) ikke er tilgjengelige for ansatte med en privat situasjon som begrenser fleksibilitet. Videre blir det nevnt at redusert reisevirksomhet også indirekte kan påvirke karrieremuligheter negativt, da reising og utenlandsopphold er viktig for utvikling og progresjon. Disse kommentarer ble mest delt av kvinner, noe som støtter forskning som antyder at WLB har større betydning for kvinner og påvirker deres ambisjoner og muligheter for karriereprogresjon (Andreassen & Folkenborg, 2002; Thun, 2020). Videre observerer vi at våre informanter opplever til en viss grad det som Acker refererer til som ulikhetsregimer, subtil og indirekte diskriminerende praksis (Acker,

2006), i form av begrenset adgang til karrierefremgang ved redusert reisevirksomhet, stillingsstørrelse og fleksibilitet.

Bedriftsinterne regler og rutiner

På spørsmål om bedriftens retningslinjer og rutiner støtter eller ikke støtter de ansatte som har små barn, er oppfatningen blant informantene i bedrift A ganske samstemt. Alle er enige om at fleksibel arbeidstid, som gjør det mulig å justere dagen, så lenge man er til stede i kjernetiden mellom 9 og 15, er en betydelig fordel, spesielt i fasen med barn, hvor logistikken hjemme kan være utfordrende. I tillegg opplever alle informanter høy autonomi og påvirkning på egen arbeidsdag. Samtidig er alle enige om at mangel på tilgang til hjemmekontor eller de strenge reglene knyttet til tillatelse til å ta hjemmekontor, ikke er støttende for småbarnsforeldre; her blir det kommentert at fleksibiliteten er veldig forskjellig fra avdeling til avdeling, og leder til leder. Informantene i bedrift B er også veldig fornøyde med at bedriften har fleksibel arbeidstid, og selv om det er en holdning i bedriften om at de ansatte aller helst skal møte fysisk på jobb, er det aldri noe problem å be om hjemmekontor for å ordne logistikk hjemme.

Begge bedrifter tilrettelegger for fleksibel arbeidstid i administrasjon, dette er et tiltak som støtter ansattes behov for WLB og samsvarer med drøftet litteratur som understreker viktigheten av tiltak bedrifter burde vurdere for å støtte ansattes behov for WLB (Opatrná & Prochazka, 2023; Rashmi & Kataria, 2022). Hjemmekontor er derimot ikke praktisert likt i begge bedrifter. Begge bedrifter åpner for mulighet til å bruke hjemmekontor, samtidig som at fleksibiliteten er mye større i bedrift B enn bedrift A. Videre observerer vi at informantene i bedrift A opplever ulik tilnærming til tillatelse av hjemmekontor avhengig av leder. Forskning viser til både positive og negative konsekvenser hjemmekontor har for ansattes opplevde WLB samt forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder relasjon mellom bruk av hjemmekontor og WLB (Richardson & Kelliher, 2015; Van der Lippe & Lippényi, 2020). Dette tilsier at uansett hvilken grad av hjemmekontor man tillater, må arbeidsgiver være oppmerksom på effekten de formelle retningslinjer har og hvordan å bygge kultur som støtter bruk av disse retningslinjene som er gunstig for både ansatte og arbeidsgiver for å unngå negativ effekt på ansattes WLB, motivasjon og utviklingsmuligheter.

4.2 Life

I denne delen vil vi beskrive hvordan «life»-delen av WLB oppfattes av informantene. Vi vil presentere hvordan daglige rutiner ser ut, hvordan oppgavene hjemme er fordelt, hvem som tar seg av det tredje skiftet, samt om de ansatte har noe støttenettverk rundt seg som kan avlaste dem i en travel hverdag.

Hverdagsrutine

Informantene i bedrift A beskriver daglig rutine utenfor arbeidstid og reise som i stor grad handler om barn, som forventet. Antall timer tilgjengelig for barn og familie avhenger i stor grad av pendletiden. Sebastian, som har lengst pendletid (2 timer hver vei) beskriver sin hverdag og fritid.

«Jeg får ikke sjansen til å tilbringe mye tid med barna mine, for å være ærlig. Fordi jeg er hjemme rundt 19 og det er tiden da de allerede er trøtte og de er i ferd med å sove.»

- Sebastian, bedrift A

På spørsmål om hobbyer og andre aktiviteter, bemerker han at han svømmer og trener (hovedsakelig når barna sover). Ettersom han har veldig få timer hjemme på arbeidsdagene, prioriterer han barna i helgene ved å nevne at i helger forsøker de å ikke gjøre noe annet enn det å være sammen med barna og familien. Mark har ikke pendletid selv, men har kone som jobber i en annen by, noe som betyr at han står for levering og henting av barna og tar seg av det meste av daglige oppgaver, som å lage mat og rydde. De resterende timene, hvis noen, brukes til å ta igjen jobb og e-post eller slappe av sammen med kona. Sandra forteller samme historie som de andre informantene, mens hun har relativt kort pendletid. Kveldene går til å ta vare på barn og gjøre vanlig husarbeid.

«Det er kanskje maks tre timer man har sammen med barna på ettermiddagen, spesielt når de er så små og må legge seg tidligere. Så er det å, etter de har kommet til seng, rydde og gjøre litt husarbeid, kanskje. Og så ligge litt på sofaen og ta kveld.»

- Sandra, bedrift A

Den samme rutinen har de fleste kveldene til Emma, men siden hun fortsatt ammer, er antallet tilgjengelige timer enda mer begrenset.

«Nå har jeg valgt selv å fortsette å amme. Det betyr at jeg må legge meg tidlig klokka syv sammen med barna. Og så står jeg opp tidlig sammen med barna klokka syv. Og så er det å sjonglere hvem henter, hvem leverer. Så min prioritet er nå de små barna, for de er små og krever så mye av min oppmerksomhet.»

- Emma, bedrift A

Anette har en utfordrende hverdag to av seks uker på grunn av at hun har barn i barnehagealder og mann som jobber i turnus, noe som betyr at hun er alene med alle hverdagsoppgaver om kveldene. På spørsmål om hobbyer reflekterer hun at hun ikke lenger har egne hobbyer, mens unger og ungene sitt liv har blitt hennes fritidsinteresser.

Informantene i bedrift B har samme beskrivelse av hverdagsrutine som informantene i bedrift A. Det handler stort sett om å sjonglere tiden godt, fra å rekke hjem for henting i barnehage, lage middag og ut igjen på fritidsaktiviteter. Kristine har tre barn som alle er med på ski eller fotball, i tillegg til at det stort sett er hun som følger barna på aktivitetene. Da hun får spørsmål om hun selv har noen hobbyer forteller hun at hun akkurat har startet opp med håndball, samtidig som at tiden ikke strekker til.

«Jeg har egentlig ikke hatt tid, føler ikke at jeg har hatt tid til å trene eller gjort noen ting.»

- Kristine, bedrift B

Sofie opplever dagene hvor de har en aktivitet med ungene om ettermiddagen som hektisk og har begrenset til bare én aktivitet nå når de er små. Videre bemerker hun at *«aktivitet tre-fire ganger i uka, kunne vi ikke gjort»*. I familien til Kristian er det kun det eldste barnet som er med på aktiviteter foreløpig, hvor han selv er med som trener. De ønsker ikke å presse barna til å være med på masse forskjellig, men de introduserer dem for noe hvis de ser det kan være av interesse. Kristian bor ikke langt unna jobb, men opplever det som hektisk å skulle rekke trening de dagene det er trening, i tillegg til å få barna hjem til kveldsmat og legging før det blir for sent. Kåre sier: *«jeg føler det har blitt veldig rutiner på alt da. Det er jobb, komme*

hjem, lage middag, kjøre unger hit og dit (enten til venner eller aktiviteter), legge barn, se litt TV og legge seg.» Han forteller også at det har blitt mindre av tid til egne hobbyer de siste årene når man har barn. Melvin forteller om en typisk dag med å levere det minste barnet i barnehagen klokken 7:00, og komme seg på jobb. For å rekke å hente i barnehagen må han reise tidligere fra jobb. Eldstemann er med på ski og han passer da på å få seg en skitur samtidig. Kveldene brukes til å se på litt TV eller jobbe.

Informantenes beskrivelse av hektisk hverdag og behov for fleksibilitet i denne livsfasen bidrar til argumentasjon for hvorfor WLB er et viktig tema for arbeidsgiver å ta hensyn til, samt bekrefter antydning i litteraturgjennomgang at småbarnsforeldre, og spesielt kvinner, er en spesielt utsatt gruppe (Innstrand, 2010).

Fordeling av arbeidsoppgaver hjemme

Alle informantene rapporterer om en ganske lik fordeling av husarbeid med både menn og kvinner som aktivt deltar i alt som skal gjøres. Noen av oppgavene er delt likt, mens andre er delt mer tradisjonelt. Sebastian er informanten med lengst pendletid, derfor er hans viktigste bidrag til hjemmet å handle dagligvarer på vei hjem; han bemerker også at de prøver å gjøre så mye forberedelser i helgene som mulig. Han bemerker at situasjonen ikke er ideell.

«Men jeg mener, det er ikke en ideell situasjon. Men når begge foreldrene er hjemme 16:30 – 17:00, vet du, da kan den ene forelderen ta seg av barna og den andre kan, for eksempel, lage mat. Men situasjonen vår er litt uvanlig. »

- Sebastian, bedrift A

Mark har imidlertid den motsatte situasjonen med partneren som jobber i en annen by og dermed pendler, noe som betyr at daglige oppgaver gjøres av ham. Han beskriver en typisk arbeidsdag, hvor han tar ansvar for levering og henting av barna, lager mat og forbereder barna til middag. Utenfor hverdagshusarbeid beskriver han en ganske tradisjonell fordeling, som de har en taus avtale om, ting som gjelder barna tar kona hånd om, mens han tar ansvar for hus, bil, forsikringer og andre «materielle» ting. Sandra beskriver også «teamwork» hjemme.

«Føler vi er ganske sammensveiset på det, at begge er med og begge er til stede. Så det er sånn en dag tar en middag, den andre tar den andre middagslagingen. Vi har nok lik fordeling».

- Sandra, bedrift A

Emma har redusert stillingen, en av grunnene til det, er ønsket om å være med på levering og henting av barn i barnehage. Hun beskriver videre et samarbeid når det kommer til daglige oppgaver; partner tar ansvar for innkjøp av dagligvarer, mens hun planlegger måltider, de lager mat sammen. Rydding og vasking er oppgaver hun tar ansvar for. Anette er i en spesiell situasjon, hvor partner ikke er tilgjengelig i to uker av gangen, mens resten av tiden er han hjemme. Når partneren er borte, tar Anette seg av alle aktivitetene på egen hånd, men kommenterer at da barna var veldig små, fikk hun mye hjelp fra resten av familien, hovedsakelig svigerfamilie. Når partneren er hjemme er han "huslig" – leverer og henter barn, lager mat og deltar aktivt i husarbeid.

Kristine har tidligere hatt mye ansvar for alt hjemme da mannen hennes reiste mye i jobben.

«Men nå de siste par årene har vi delt mer på det da jeg har hatt vanvittig arbeidsmengde på jobb og han har startet eget firma, har han vært mer hjemme og kunnet bidra mer på den biten.»

- Kristine, bedrift B

Allikevel er det hun som stort sett ordner alt med barna og har logistikken rundt kontakt med skole/barnehage, klær og verv relatert til barn (FAU, klassekontakt). Sofie sier at de prøver å fordele så likt som mulig mellom seg for at ikke arbeidsoppgavene skal bli for kjedelige i lengden. Hun lager kanskje mest middag, og mannen rydder etter middagen. Samtidig er de opptatt av at barna skal få være med å bestemme hvem av foreldrene som skal ta kveldsstellet eller levere/hente i barnehagen så langt det lar seg gjøre. Sofie sin mann har en jobb med kundekontakt i en annen tidssone, noe som fører til at når han må ut og reise faller alt på henne, eller det må planlegges godt. Kristian forteller at de hadde familierådsmøte for ikke lenge siden, hvor de satte opp en plan for å få oversikt over hva som skal gjøres ukentlig og månedlig. Alle i familien deltar litt i arbeidsoppgavene hjemme. Kåre beskriver

arbeidsfordelingen hjemme som at han tar de fysisk tyngre tingene, mens hans bedre halvdel (hans ord) tar seg av «rydding og den slags». Melvin har ganske lik fordeling av oppgaver hjemme hos seg. Fordi kona hans er syk prøver de å fordele etter beste evne, men at han har hatt litt ekstra i perioder, og spesielt med levering og henting i barnehage.

Informantene i begge bedriftene melder om relativt lik fordeling av arbeids- og omsorgsoppgaver hjemme, hvor mannlige informanter bidrar aktivt til husarbeid i form av rydding, handling, matlaging osv. Der de melder om lavere deltakelse, ligger forklaringen i familiesituasjoner hvor pendling eller reisevirksomhet tar mye tid. Samtidig melder kvinnelige informanter om relativt lik fordeling av husoppgaver og partnere som er deltakende i hverdags administrasjon. Disse opplevelser av våre informanter stemmer ikke med statistikk som viser til at kvinner tar seg av en betydelig større andel av husarbeidet (ssb.no, 2024a).

Det tredje skiftet

Sebastian bekrefter at kona har hovedansvar for både planlegging og utføring av de fleste oppgavene knyttet til familie og barn. Grunnen til dette er hans pendletid og generelt få timer tilgjengelig med familie. Mark bekrefter at planlegging og organisering av daglige aktiviteter gjør de i samarbeid, noe som skaper organisk flyt av både oppgaver og planlegging. Men på et senere tidspunkt bekrefter han også at noen av de tradisjonelle områdene er mer fordelt.

«Så jeg vil si at vi har denne tause regelen at når det kommer til barna, når det gjelder klærne deres, helsen deres, så vil min kone passe på. Men når det kommer til huset og mer materielle ting, så skal jeg ta meg av ting. Og jeg tror det bare er en forståelse vi har, at vi egentlig ikke har snakket eller trukket grensen der.»

- Mark, bedrift A

Sandra bekreftet at både hun og partneren hadde lik fordeling av oppgaver hjemme, men på spørsmål om hvem som har ansvaret for planlegging og organisering av aktiviteter, bekrefter hun umiddelbart at det er henne. Mens sykefraværsdager og planleggingsdager deles mellom henne og partneren, er videre oppfølging av barn (som legekontroller og annet) hennes ansvar. Emma har en familiesituasjon med egne barn, samt «bonus» barn annenhver uke. Hun

bemerket at planlegging og organisering ivaretas av henne, men «bonus» barna følges opp av far uten hennes involvering. Dette fremstår som et bevisst og diskutert valg. Når det gjelder kontakt med barnehage, har de også tatt et bevisst valg.

«Jeg har bedt de om å ringe meg, så de ringer meg først, og så hører jeg med ham. Hvis det er akutt, da må han ta det. Fordi de kan ikke vente med en akutt situasjon 45 minutter.»

- Emma, bedrift A

Anette har en partner som jobber borte 2 av 6 uker og hun bekrefter at når han er hjemme, deltar han i stor grad i husarbeid og oppfølging av barn. Men på spørsmål om hvem som står for planlegging i familien, uten å bli gitt definisjonen av det "tredje skiftet", har hun et svar klar.

«Jeg har 95% av det tredje skiftet, og så prøver jeg å pushe litt til ham. Men det blir jeg som er organisator og planlegger av de fleste barnerelaterte aktiviteter.»

- Anette, bedrift A

Kristine har vært vant til å holde i alt hjemme grunnet mannens fravær i jobb, men dette har endret seg de siste årene. Allikevel er det hun som planlegger det meste av aktiviteter til barna, følger dem på aktiviteter og er den som også kontaktes av skole og barnehage. Mannen hennes lager mat og planlegger matinnkjøp, noe hun er takknemlig for. Sofie forteller at det er hun som har mest oversikt over klær, hva som passer eller om det trengs annet skift i barnehagen, men prøver å involvere mannen slik at han kan bidra.

«Den biten så prøver jeg å involvere litt der da og fordele ansvaret, men det er nok jeg som ser først behovet, eller mulighetene for den saks skyld, hvis det er aktiviteter.»

- Sofie, bedrift B

Oppfølging av barn når det gjelder lege, tannlege og andre ting var mest henne, men det har endret seg nå slik at det er ganske likt fordelt. Kristian forteller at de deltar alle sammen i familien, til og med barna, men han er den som kanskje mest tar snømåking og fikser bilene,

mens samboer tar de hverdagslige tingene, i tillegg til å planlegge middager og handle inn mat.

«Ja, mat og klær og egentlig alt vi trenger som skift fra vinter til vår, til sommer, sko, diverse, det er det samboeren min som stort sett kjøper inn og planlegger. Også tar jeg meg av aktiviteter som vi skal finne på. Der gjør vi kanskje litt sammen egentlig.»

- Kristian, bedrift B

Sykt-barn-dager fordeles likt, men siden samboer er lærer må han ta planleggingsdager da hun ofte jobber de dagene. Oppfølging av barna til lege er likt fordelt, mens mor kontaktes først av barnehage og skole. *«Det har bare blitt sånn»*, sier han uten at de har sagt at hun skal kontaktes først. Hos Kåre er det samboeren som står for alt med planlegging av mat, klær og aktiviteter. Videre sier han at fordelingen med å jobbe i bedriften er at man kan jobbe hjemmefra hvis barnet er sykt, og dette fordeler de likt mellom mor og far. Samboeren blir mest kontaktet av barnehage og er også den som følger barna. Melvin forteller at det er mor som planlegger og kjøper klær, mens han selv tar seg av alt med mat. De fordeler barns sykedager og planleggingsdager likt, men det er han som har fulgt barna til legebesøk og har kontakt med skole og barnehage.

Informantene rapporterer alle at de har en ganske lik fordeling av husarbeid, som å ta seg av barn, lage mat, rydde og vaske, noe som kan ses i sammenheng med hvordan Hochschild (2012) beskriver det andre skiftet. Smeby (2017) ser på likestilling i det tredje skiftet, hvor det fortsatt er kvinner som gjør mest av planlegging og tilrettelegging, og ut fra opplevelser som våre informantene beskriver bekreftes det at ansvar for det tredje skiftet hovedsakelig ligger hos kvinnen i familien både i bedrift A og bedrift B.

Støttenettverk

Vi observerer en viktig faktor som ser ut til å påvirke opplevd WLB hos våre informanter: det tilgjengelige støttenettverket som ansatte med små barn har. Her opplever informantene en variasjon av omstendigheter. Sebastian flyttet til Norge i 2010 og er gift med en norsk kvinne. Mens han bor 2 timer unna jobben, noe som resulterer i vesentlig pendletid, konstaterer han tidlig at helgene ofte tilbringes med storfamilien som også har barn. Denne familien kan også

støtte dem i krisesituasjoner, der for eksempel kona sitter fast i trafikken på vei fra jobb mens han er på sin to timers reise fra jobb. Mark har ikke stor familie i Norge, og derfor er alle oppgaver avhengig av dem.

«Selvfølgelig må vi gjøre alt selv som ikke-norsk familie. Der vi bare har oss selv, har vi ingen hjelp fra besteforeldre eller andre utvidede familier, så alt må være veldig avhengig av for øyeblikket bare oss to, meg og min kone. Så vi gjør bare det vi kan.»

- Mark, bedrift A

På spørsmål om krisesituasjoner nevner han at de har noen venner i området de bor, som de vet de kan kontakte i nødstilfeller, dog ingen hverdagsavlastning av husarbeid eller omsorgsoppgaver. Sandra bekrefter gladelig at de er heldige som har både familie og besteforeldre i området som kan bidra ved behov. Hun bemerker at det å ha besteforeldre også er grunnen til at reising i jobb har vært mulig.

«Og det (forfatter: at de har besteforeldre i nærheten) er jo det som har hjulpet til at ... at jeg kan ta de utenlandsreisene og at de har kunnet bistått litt. Veldig kjekt.»

- Sandra, bedrift A

Emma oppgir mangel på støttenettverk som en avgjørende betingelse for beslutningen om å gå ned i stilling til 80%. Siden familien hennes ikke bor i nærheten, har de bare et par besteforeldre, derfor jobber hun 80%. Hun nevner at svigerforeldrene tidligere har vært støttende og deltakende, men etter at de har fått flere barnebarn, har oppmerksomhet skiftet bort fra dem.

«De har ikke spurt, og vi vil ikke spørre heller hvis de ikke tilbyr det.»

- Emma, bedrift A

Anette er den informanten som befinner seg i den mest utfordrende situasjonen (med tanke på antall små barn, mann som jobber borte fra hjemmet og vanskelig forhold til leder). Hun snakker varmt om støtten familien har, som inkluderer mannens familie som bor i nærheten,

samt hennes egen mor som kommer på besøk når det er nødvendig. Hun nevner også lokalsamfunnet som de er meget engasjerte i.

«Mannen min sin familie, eller hans foreldre, de bor bare en kilometer unna. Så de er flinke til å bistå. Min mor har vært helt fantastisk, hun flyr over, kjører over. Når ungene var veldig små var hun hos meg en uke om gangen når mannen min var på jobb.»

- Anette, bedrift A

Kristine og Sofie har ganske lik situasjon når det gjelder støtte i hverdagen. Ingen av dem har familie i nærheten.

«Vi har ikke hatt noen som kan passe barna våre på siden og det merker jeg jo at de som har det kanskje ikke alltid forstår at man alltid må stille opp for barna sine.»

- Kristine, bedrift B

Mens Sofie sier at ingen kan bistå, og da gir de heller beskjed om at de ikke kan komme på sosiale aktiviteter. Sofie forteller litt lenger ut i intervjuet at et nettverk rundt dem kunne vært til god hjelp i hverdagen deres. Hun ser andre barn i barnehage bli hentet av besteforeldre, noe hun selv skulle ønske at de kunne fått bistand med. Kristian har bestemødre på begge sider, og søstre som kan bistå dem, men som de bruker svært sjeldent. Ofte er det kun fordi barna selv ønsker å sove hos bestemor. Når Kåre får spørsmålet om de har støtte i hverdagen, beskriver han begrenset tilgang.

«Det er veldig lite egentlig. Jeg liker å få ting til å gå rundt på egenhånd. Det er jo hvis det er noen planleggingsdager, for eksempel, og jeg må på møte eller samboer må jobbe, da spør jeg foreldrene mine.»

- Kåre, bedrift B

Melvin har familie i nærheten av jobb, som vil si at de bor ca. 50 minutter unna bostedet til Melvin. De har ved ett tilfelle benyttet venner for å passe, men benytter seg ikke av det hvis det ikke er høyst nødvendig.

Vi observerer at tilgang til støttenettverk i form av familie, venner, lokalsamfunn, som kan avlaste småbarnsforeldre i en hektisk hverdag, har stor betydning for våre informanternes opplevelser av WLB. Mangel på støttenettverk kan være avgjørende ved en beslutning om å gå ned i stillingsstørrelse, samt at tilgang til støttenettverk kan bidra til at man klarer å stå i full stilling og delta i reising gjennom en krevende livsfase. Mens arbeidsgiver ikke kan påvirke de individuelle situasjoner som ansatte befinner seg i med tanke på tilgang til støttenettverk, kan arbeidsgiver sikre en støttende og fleksibel kultur som viser forståelse for de individuelle situasjonene og omstendighetene ansatte befinner seg i, noe som støtter ansattes opplevelse av WLB (Rashmi & Kataria, 2022).

4.3 Balanse

I denne delen vil vi beskrive hvordan balanse mellom arbeid og liv oppfattes av informantene. Vi vil også reflektere over grenser mellom jobb og hjem, samt om informanter opplever dårlig samvittighet. Der det oppleves dårlig samvittighet er vi nysgjerrige på om det er for jobb eller hjem, eller kanskje begge deler. Til slutt vil vi beskrive hva informantene opplever som viktig for dem for å forbedre sin WLB, i tilfeller der det er rom for forbedring.

Opplevd balanse og grenser

Informanter i bedrift A har ulik opplevelse av balanse mellom arbeid og hjem. Sebastian er en av dem som sliter med balanse på grunn av meget tidskrevende pendletid og innrømmer at balansen er urettferdig.

«Ikke særlig rettferdig. Delvis er det på grunn av hvor vi bor og hvor jobben min er. Så det er en stor grunn. Så hadde det ikke vært tilfelle, tror jeg kanskje balansen var mer rettferdig.»

- Sebastian, bedrift A

Han reflekterer over tidligere jobb i Japan, hvor han bodde nærmere jobben, jobbet hos samme arbeidsgiver som kone, og bare hadde ett barn, på det tidspunktet var ikke logistikken komplisert og han hadde mer tid til å tilbringe med familien. Han innrømmer at balansen den gang var bedre. På spørsmål om grenser mellom jobb og hjem, bekrefter han at han ikke tar

med seg jobb hjem med mindre situasjonen haster, siden det bokstavelig talt er for få timer igjen av dagen når han først kommer hjem, er grensene mellom jobb og hjem veldig tydelige.

Mark melder for øyeblikket å være fornøyd med balansen mellom jobb og hjem, og bemerker at han etter at han ble far er blitt mer effektiv i arbeidstiden og er bevisst på det begrensede antallet timer som er tilgjengelig. Han prioriterer familie og har en tydelig grense mellom jobb og hjem, og bemerker også at en av årsakene til dette er personlig, å ikke kunne «let it go», noe som betyr at hvis han jobber på kveldstid, fortsetter han å tenke på jobb og sliter med søvnen.

Silje rapporterer å være generelt fornøyd med balansen mellom hjem og jobb og reflekterer også over fordelene med å ha et stort støttenettverk i form av familie og besteforeldre. Når hun blir bedt om å kommentere grensene mellom jobb og hjem, konstaterer hun at selv om hun unngår å ta med seg arbeid hjem, er det ikke like lett å alltid legge vekk tanker om jobb.

«Det er vel mer det at jeg som personlighet greier ikke alltid å legge vekk jobben, sånn tankemessig, selv om jeg ikke gjør noe når jeg er hjemme med barna. Jeg kan kverne videre og jeg er nok litt dårlig på å legge det vekk tankemessig.»

- Silje, bedrift A

Emma synes det er utfordrende å finne balanse mellom jobb og hjem. Hun legger til at til tross for redusert stilling (80%) er arbeidsbelastningen ganske høy og det å finne balanse mellom jobb og hjem kan være vanskelig.

«Jeg er hele tiden på løpefot, for å si det sånn. Hele tiden stresset at jeg må rekke det og det. Og det. Og spesielt med tanke på jobb. Til tross for at det er fleksibelt.»

- Emma, bedrift A

På spørsmål om grenser mellom jobb og hjem er hun tydelig på at hun unngår å jobbe hjemme.

«Jeg har alltid vært veldig klar på de grensene at nå er jeg ferdig med jobb for dagen. Så det har gått greit. Men selvfølgelig er du hjemme og så tenker på jobben din og bekymrer deg for noen saker og kanskje kan ikke sove på grunn av det og sånt, men jeg har unngått å sitte og svare på eposter mens jeg er hjemme for å ha den work-life balance».

- Emma, bedrift A

Anette opplever for tiden balansen mellom jobb og liv å være tøff. Hun beskriver situasjonen som utfordrende som å balansere flere små barn med manglende fleksibilitet hjemme (mann som jobber turnus) og en arbeidsbelastning som betydelig overstiger den 80% stillingen hun har. Hun påpeker imidlertid at det kritiske elementet i dette er opplevd holdning og forventninger fra lederen hennes, som har skapt et ganske utfordrende miljø i avdelingen.

«Hvis det er en ting du trenger som småbarnsforeldre, så er det fleksibilitet. Og når du opplever at en leder kanskje er så betatt av «task» at de glemmer en person, så får du ikke helt det du trenger, den støtten du trenger.»

- Anette, bedrift A

Grenser for Anette avhenger av om mannen hennes er hjemme eller ikke; når han er hjemme hender det at hun jobber lengre dager eller legger til noen timer om kvelden. Hovedårsaken til uklare grenser er imidlertid det utfordrende arbeidsmiljøet.

«Akkurat nå i den situasjonen jeg har på jobb, så er det mye som blir tatt med hjem. Når du er frustrert så er det litt vanskelig å riste fra seg den følelsen når du kommer hjem.»

- Anette, bedrift A

I bedrift B oppleves balanse og grenser litt forskjellig hos de ulike informantene. Kristine opplever de siste par årene som veldig tøffe da hun har hatt en arbeidsmengde som har vært veldig høy. Det hjelper litt at hun har fleksibilitet når hun jobber, og mulighet for hjemmekontor, men allikevel er situasjon med WLB utfordrende.

«Jeg håper at det skal være mer balanse, at det ikke skal være nærmest et krav om å jobbe overtid veldig ofte for å klare å hanke i mål det man skal ... for den småbarnsperioden går så

himla fort... jeg vil ikke se tilbake på at «shit», jeg hadde dårlig samvittighet for jeg jobba så sinnsykt mye.»

- Kristine, bedrift B

Sofie ønsker å gjøre det bra på jobb og levere bra, og føler ofte at jobben prioriteres overfor barna. Hun forteller at hun to-tre ganger det siste året har sagt nei til familien og dermed har familien måttet endre på langhelger som har vært planlagt fordi hun ikke kommer vekk fra jobb. Kristian kjenner mer på det med balansen og grenser etter han fikk personalansvar.

«Til tider synes jeg den kan være litt tøff (forfatter: balansen). Jeg må være ærlig å si det. Jeg er jo veldig arbeidskjer og ønsker å være der for de jeg er leder for og sørge for at de har det bra. Samtidig ønsker jeg å være der for familien min og.»

- Kristian, bedrift B

Han kan også ta med seg tanker fra jobb, spesielt hvis det er problemer som skal løses.

«Da bruker jeg energi på det istedenfor å være med familien da, men jeg vil ikke si at det går utover familien noe særlig for jeg prøver å ikke la det gjøre det, selvsagt.»

- Kristian, bedrift B

Kåre opplever at han har en veldig bra balanse i hverdagen. Det var vanskeligere før da barna var veldig små, og man ikke hadde mulighet for hjemmekontor og Teams. Når han får spørsmål om han tar med tanker fra jobb til hjem eller motsatt svarer han:

«Ja, det vil jeg jo si. Ja, det gjør vel de fleste skulle man tro. Men det er ofte sånn at ... i hvert fall ta med jobben hjem, har man utfordringer med et eller annet på jobb, så tenker jeg veldig ofte på dem på fritiden også.»

- Kåre, bedrift B

Melvin tror også at balansen er grei.

«Det føles som det er mye jobb når jeg har kveldsarbeid, men det er jo fordi jeg har korte dager. Så jeg tror balansen stort sett er grei. Det er jo det vi må forvente i en 100% stilling.»

- Melvin, bedrift B

Samme person søkte også om redusering av stilling en periode for å «få kabalen til å gå opp», men jobber nå 100%.

Vi observerer varierende opplevelse av WLB blant våre informanter. Mer enn halvparten synes det er utfordrende å nå WLB i denne perioden i livet, de fleste av disse er kvinner. Dette samsvarer med forskning som viser til at kvinner i større grad enn menn opplever utfordringer med WLB (Innstrand, 2010; Thun, 2020; Van der Lippe & Lippényi, 2020). Årsakene til opplevd mangel på WLB blant informantene er forskjellige. Vesentlig pendletid kombinert med manglende tilgang til hjemmekontor blir nevnt, noe som samsvarer med forskningen til Emre og De Spiegeleare (Emre & De Spiegeleare, 2021). Høy arbeidsbelastning som går utover det avtalte er en av årsakene til mangel på WLB hos noen av informantene; dette stemmer med teorien om «ideell arbeidstaker»-kultur diskutert av Thun i hennes forskning om strukturelle barrierer for karriereutvikling (Thun, 2020). Det skal også nevnes at mangel på selvdisciplin til å sette grenser kombinert med ønsket om å prestere og levere på jobben påvirker WLB negativt. Dette samsvarer med forskning som diskuterer forskjellen mellom *workaholics* og *overworkers*, hvor den ene velger selv å prioritere jobben, mens den andre ikke har et valg (Guest, 2002; Innstrand, 2010). Innstrand (2010) advarer at sterk arbeidsidentitet kan gjøre en sårbar for arbeid-familiekonflikt, noe som flere av våre informanter opplever. En faktor som har betydelig negativ påvirkning på opplevd WLB hos informantene er mangel på forståelse og inkludering hos direkte leder. Det samsvarer med teorien som poengterer viktigheten av en støttende og familievennlig kultur for WLB (Rashmi & Kataria, 2022), samtidig som at det også understreker at bedriftens kultur og tiltak ikke er tilstrekkelig, dersom lederen ikke tilpasser seg disse.

Hva med dårlig samvittighet?

Informantene ble også spurt om hvorvidt de opplever dårlig samvittighet overfor jobb og/eller hjem og i hvilke situasjoner. Sebastian reflekterer over å ikke ha dårlig samvittighet overfor jobb og aksepterer livssituasjonen han er i akkurat nå. Han bemerker også at han ikke har

opplevd at noen har gitt ham dårlig samvittighet. Samtidig uttrykker han dårlig samvittighet overfor familien på grunn av hans lange fravær (arbeidstid og pendling).

«Min kone må gjøre mye mer enn meg når det kommer til jobb, barn, omgang med barna og på en eller annen måte prøver jeg å kompensere det i helgene, når jeg er tilgjengelig hjemme, men på ukedagene kan jeg dessverre ikke tilby særlig mye.»

- Sebastian, bedrift A

Mark opplever heller ikke å få dårlig samvittighet av kollegaer eller leder på jobb, men bemerker at han selv noen ganger føler dårlig samvittighet for å ikke kunne jobbe.

«Hvis det er dårlig samvittighet, kommer det sannsynligvis fra meg selv, når jeg vet at jeg må bli hjemme ellers må jeg løse utfordringer knyttet til familien og jeg klarer ikke å levere på jobben.»

- Mark, bedrift A

Han opplever ikke dårlig samvittighet overfor hjemmet, siden han i deres nåværende ordning tar seg av det meste av hverdagen på grunn av lokasjon av jobben til kona. Han unngår å jobbe når han er hjemme med mindre det haster. Informanten understreker at han er takknemlig for mulighetene som arbeid i Norge og arbeidsgiver har gitt ham. Silje bemerket helt tydelig at hun unngår å jobbe hjemmefra, men det betyr ikke at hun unngår å ha dårlig samvittighet. Hun merker at dårlig samvittighet går «begge veier», og hun opplever dårlig samvittighet overfor jobb når oppgaver ikke kan fullføres på grunn av håndtering av syke barn eller andre plikter knyttet til å være forelder. Samtidig merker hun dårlig samvittighet for ikke å bruke nok tid med barna.

«Har man PC-en oppe om man skal jobbe, så sitter man egentlig bare med dårlig samvittighet overfor jobben og dårlig samvittighet overfor barna. Så derfor prøver jeg å unngå det.»

- Silje, bedrift A

Det å ha tydelige grenser mellom jobb og hjem er hennes måte å unngå dårlig samvittighet. Emma opplever ikke dårlig samvittighet overfor jobben, siden hun leverer de tildelte oppgavene innen fastsatte frister. Hvis hun opplever dårlig samvittighet, er det mot hjemmet, siden hun er lei seg for ikke å bruke nok tid med familien på grunn av arbeidsansvar. Hun unngår å ta med seg jobb hjem eller å jobbe i ferier, for å unngå dårlig samvittigheten overfor familien.

«Ja, jeg har hatt dårlig samvittighet, mest for hjem. Fordi med de lange arbeidsdagene, jeg føler at jeg er ikke til stede hele tiden og hvordan jeg skulle være.»

- Emma, bedrift A

For Anette er forestillingen om dårlig samvittighet sterkt preget av den utfordrende situasjonen på avdelingen. Hun merker tydelig at dårlig samvittighet i jobbsammenheng ikke er overfor lederen hennes, da hun har gitt uttrykk for at arbeidsbelastningen ikke er rimelig for en 80 % stilling. Hun påpeker imidlertid at hun opplever dårlig samvittighet overfor andre kollegaer.

«Det er kanskje det jeg synes er verst, da når mine kollegaer må dekke opp for meg.»

- Anette, bedrift A

Når hun diskuterer samvittighet overfor hjemmet, tar hun opp hvordan utfordringene på jobben påvirker henne når hun er hjemme.

«Det er stort sett at jeg synes det går hardt utover mine unger når jeg ikke har det bra selv.»

- Anette, bedrift A

Kristine har hatt dårlig samvittighet både overfor jobb (ved å ikke nå timene sine) og overfor familien, spesielt da hun jobbet 100% og bare hadde de to eldste barna.

«Jeg har ofte jobbet kveldstid og natt for å ta igjen timer så jeg føler ikke at samvittighet for jobb er så dårlig lenger, samvittigheten var dårlig en periode, men nå føler jeg at jeg har veid såpass opp i lang tid.. Jeg vil heller ha dårlig samvittighet over at jeg ikke får gjort ting fullt så raskt på jobb enn at jeg har dårlig samvittighet for at jeg ikke var med barna, fordi den tiden er så kort.»

- Kristine, bedrift B

Sofie opplever dårlig samvittighet begge veier, for ikke å strekke til nok og ikke få gjort alle oppgavene sine. Spesielt fordi hun har det travelt hjemme på privaten og er sliten. Hun opplever også dårlig samvittighet overfor barna når det er perioder med mye jobb og mindre tid til barna.

«Det er absolutt noe jeg har opplevd mye av!»

- Sofie, bedrift B

Kristian har kjent på dårlig samvittighet overfor jobb hvis barna har hatt lange perioder med sykdom, men nevner også en skoleperiode.

«Men det jeg kanskje sliter mest med, det er den skole-biten. Når du går modulbasert skole, så må du være borte på samling tre dager, og det synes jeg er verre enn å være hjemme med ungene.»

- Kristian, bedrift B

Kåre nevner spesielt at han kan få dårlig samvittighet hvis han må være hjemme med sykt barn og det er planlagt viktige møter eller konsulentbesøk og han ikke kan delta. Melvin forteller at det hender han ikke føler han rekker alt på jobb.

«Det er en periode i livet hvor man ikke strekker til verken her eller der.»

- Melvin, bedrift B

Videre sier han også at det er hans ansvar å si fra hvis det blir for mye på jobb, og at det er viktig at leveranser ikke blir gjennomført hvis han skulle miste kontrollen.

Alle informanter opplever dårlig samvittighet til en viss grad, men vi observerer at det er flest kvinner blant informantene som opplever dårlig samvittighet overfor familien, mens det er flest menn blant informantene som opplever dårlig samvittighet overfor jobben. Til tross for høy likestilling, viser dette til en relativt tradisjonell rollefordeling når det gjelder hvem som tar ansvar for omsorgsoppgaver og hvem som skal prioritere jobben og karriere. Dette stemmer også med teorien rundt det tredje skiftet, som beskriver at til tross for noe mer balansert ansvarsfordeling ved det andre skiftet, står fortsatt kvinner ansvarlige for det tredje skiftet (Hochschild, 2012; Smeby, 2017). Det at alle de kvinnelige informantene meldte om dårlig samvittighet overfor familien stemmer også med diskusjonen om mors identitet som fører til at mødre tar ekstra ansvar hjemme (*maternal gatekeeping*) og ikke slipper til fedre (Hauser, 2012).

Hvordan opplever partner WLB?

Informantene ble også bedt om å fortelle hvordan de trodde deres partnere opplevde deres og egen WLB. Som beskrevet tidligere er Sebastian i en situasjon hvor mange timer går med til pendling og jobb og har gitt uttrykk for dårlig samvittighet overfor kona siden hun må gjøre betydelig mer i hjemmet. På spørsmål om hvordan han oppfattet at kona hans opplevde WLB, bemerket han raskt at hun forventer at han prioriterer familien mer. Når det er sagt, tillater ikke konteksten av deres situasjon å gjøre det. Mark ser imidlertid ut til å være i en motsatt situasjon som Sebastian, siden det er han som jobber nær hjemmet og tar mesteparten av den daglige lasten, mens kona pendler til en annen by. Han reflekterer over at kona ikke er fornøyd med sin WLB fordi hun jobber borte, og opplever at hun ønsker å tilbringe mer tid med barn og familien. Silje beskriver partnerens WLB som bedre enn hennes, og gir følgende forklaring: mens han begynner på jobb klokken 7:00, drar tidlig, og hun leverer barna i barnehagen, har han mulighet til å «ta igjen» jobben om nødvendig ved å jobbe senere enn 15:00 med barnehagestengning 16:30. Dermed unngår han å jobbe hjemme om kvelden siden han har reservertid etter 15:00.

«Jeg tror han er mer avslappet rundt det. Han er flink til å legge vekk ... I og med at han begynner på jobb klokka sju og skal være ferdig i tre, så har han mulighet til å jobbe litt lenger. Sånn at han slipper unna den kveldsjobbingen som er mer på meg. Hvis jeg må ta igjen litt tapt tid.» - Silje, bedrift A

Emma beskriver WLB som noe enklere for partneren, men ikke lett for hele familien. Hun nevner den utvidede fleksibiliteten partneren har på jobben når det gjelder arbeidstid, samt tilgang til hjemmekontor og nærhet mellom jobb og hjem.

«Jeg synes for hans del det er lettere. Fordi det er ingen som stiller spørsmål når han kommer og når han går. Og de er ikke så strenge når det gjelder hjemmekontor heller. Men det er vanskelig for begge to. Det er en krevende periode.»

- Emma, bedrift A

Anette anser ektemannens opplevde WLB for å være bedre enn hennes, hovedsakelig på grunn av de klare grensene mellom familierolle og arbeidsrolle på grunn av det spesifikke arbeidsmønsteret der han jobber 2 uker borte fra hjemme og deretter er 4 uker hjemme.

«Jeg må skifte rolle hver dag, mens han trenger ikke gjøre det. Han kommer hjem og er hjemme, så reiser han vekk fra hjem og er på jobb.»

- Anette, bedrift A

Hun legger til at hennes situasjon på jobben også påvirker mannen.

Kristine forteller at hun har tenkt på dette spørsmålet mange ganger, og tror mannen opplever det som stress han også, spesielt det med fritidsaktivitetene. Hun beskriver mannens opplevelse av det ved at han synes fotball krever mye av dem som foreldre, samtidig som at det er hun som tar seg av det meste av det. For hans del er det stress fordi han står for maten og må ha den klar til de skal på trening. Hun nevner videre at siden han også driver egen bedrift er det mer en heldagsjobb enn noe annet. Sofie beskriver mannens opplevelse av WLB som utfordrende, spesielt fordi hans jobb involverer reising og det krever at de som familie må planlegge slik at det ikke faller på en uke hvor det både er planlagte planleggingsdager eller helg. Kristian skryter av sin samboer, og forteller at hun er ekstremt god på å snakke om ting hjemme hvis det har skjedd noe på jobb slik at hun blir ferdig med det. Hun kan også oppleve at det blir litt mye til tider, men de prøver å finne løsninger sammen. Kåre sitt inntrykk av partneres WLB er at hun synes den er bra. Hun har fridag to dager i uka og fra hans ståsted fungerer det veldig bra. Melvin opplever at kona kan synes det blir litt mye jobb,

samtidig som de begge setter veldig stor pris på bedriften til Melvin som har fri både i julen og påsken på grunn av innarbeiding av timer.

Vi observerer at partnere til informanter opplever WLB forskjellig. Der hvor partner opplever utfordringer med WLB, gis det ulike forklaringer, for eksempel ikke tilstrekkelig tilstedeværelse av informanten i hverdagen på grunn av pendling eller hyppig reising, pendletid i egen jobb, mange aktiviteter om ettermiddagen, og vanskelige forhold begges arbeidsgivere. Vi observerer også at informantenes partnere opplever de samme utfordringene som våre informanter, samt drar nytte av de samme positive faktorer som informantene, for eksempel fleksibilitet, tilgang til hjemmekontor, tydelige grenser mellom jobb og hjem, og redusert arbeidstid.

Forbedringsmuligheter

Mot slutten av intervjuet spurte vi alle informantene om hva de så på som forbedringsmuligheter når det gjelder balansen mellom jobb og privatliv. Dette er forslagene de kom med i bedrift A: Sebastian understreker at han ikke har så mye å klage på og føler seg ganske inkludert og ivaretatt på jobben, men han skulle ønske seg en mindre streng hjemmekontorpolitikk, spesielt gitt situasjoner når barna er små og pendling tar tid. Mark reflekterer over rom for forbedringer som ligger utenfor arbeidsgiveren og er knyttet til konas arbeidssted. For å forbedre WLB bemerker han at det hadde vært foretrukket om hans kone ikke hadde pendletid, men hadde mer tid å tilbringe med familien, men han synes det er viktig å legge til at han ikke klager på at han må ta en større andel av husarbeid. Han tror at dersom kona hadde jobbet nærmere hjemmet hadde familiens WLB vært bedre.

«Jeg tror det ville vært mindre stressende fordi nå tenker jeg at med den situasjonen er det litt stressende for meg bevisst eller ubevisst fordi jeg har mindre tid, men mengden arbeid er sannsynligvis den samme, om ikke enda mer.»

- Mark, bedrift A

Silje nevner på samme måte som Sebastian når spurt om forbedringsmuligheter til WLB, et ønske om mindre strenge regler for hjemmekontor.

«Det som jeg ser jeg hadde spart tid på er jo det med hjemmekontor. Det er jo 50 minutter jeg bruker til og fra jobben til sammen. Hvis man tenker at barna er våkne og at du har 2-3 timer med dem, så er det 50 minutter som utgjør en del. Så det måtte ha vært den letteste løsningen å ha det innimellom. Selv om jeg absolutt ikke ville hatt fast 2 dager i uka, men litt større fleksibilitet enn hva jeg opplever vi har nå.»

- Silje, bedrift A

Emma nevner også behov for større fleksibilitet når det gjelder bruk av hjemmekontor enn hun opplever nå.

«Da er det lettere når det gjelder henting, levering og arbeidsstress rundt det der. Da det gjør livet litt enklere.»

- Emma, bedrift A

I tillegg påpeker hun at det ville vært fint å ha flere kolleger rundt seg i den samme livssituasjonen, noe som vil øke forståelsen og støtten. Anette opplever en vanskelig situasjon på jobben og har derfor en ganske klar mening om hva som kan forbedres for at hun skal føle seg mer inkludert og få en bedre WLB: Først og viktigst av alt, hun ville satt pris på en leder som har forståelse for hennes situasjon, for det andre vil det hjelpe å ha en arbeidsmengde som stemmer med hennes reduserte stillingen (80%). For henne kan kravene oppsummeres i en ganske enkel setning: å bli sett på som et menneske.

«Vet jeg ikke. Jeg vil bare ha det bra på jobb. Så enkelt. Det handler jo om å bli sett som menneske. Å få positiv oppmuntring på ting. Å få oppgaver som det lar seg gjennomføre og gjøre. En mengde som er oppnåelig.»

- Anette, bedrift A

Kristine har et håp om at arbeidsmengden skal roe seg slik at det kan bidra til en bedre WLB. Når hun reflekterer videre over hva hun kunne gjort annerledes nevner hun som informantene i bedrift A at mer hjemmekontor kunne hjulpet, men er noe hun forsøker å ikke ta med mindre det er noe spesielt. Sofie kunne tenkt seg å være mer til stede for barna og stresset mindre om morgenen.

«Jeg vil ha i pose og sekk, men kunne selvfølgelig tenke meg å slutte med kveldsjobbing også.»

- Sofie, bedrift B

Samtidig nevner hun at hun har fått med seg nyheter hvor de i Sverige tester 6 timers arbeidsdager, eller 4 dagers arbeidsuke.

«Men jeg er litt usikker på, havner man i samme hamsterhjul og like stress, eller blir det virkelig en bedring?»

- Sofie, bedrift B

Kristian synes det er et vanskelig spørsmål, og sier videre at han har mye å gå på der. Han har selv blitt interessert i WLB og sett på Youtube videoer om temaet.

«Viktigheten av WLB, og finne mitt eget lille pusterom i hverdagen. Det tror jeg kan være viktig for min del. Der er jeg kjempedårlig. Jeg er nok flinkere til å stille opp for andre enn jeg er å stille opp for meg selv vil jeg si.»

- Kristian, bedrift B

Kåre opplever at han har en god WLB og kommer ikke inn på noen forbedringsmuligheter, og den samme oppfatning har Melvin. Han mener fleksibiliteten og tilliten han får fra leder og bedriften er med på at han opplever en god WLB.

Informantene diskuterer ulike forbedringsmuligheter. Noen av dem kan påvirkes av arbeidsgiver, mens andre er avhengig av informantene selv. Informantenes opplevde forbedringsmuligheter som arbeidsgiver kan vurdere er mer fleksibel tilgang til hjemmekontor (bedrift A), arbeidsbelastning som ikke overstrider stillingsstørrelse, samt inkluderende og støttende kultur hos direkte leder og avdelingen. Det blir nevnt forbedringsmuligheter som arbeidsgiver har lite eller ingen påvirkning på, som avstand mellom arbeidssted og hjem, og ikke minst selvdisciplin når det gjelder grensesetting mellom jobb og hjem med et mål om å finne mer tid til seg selv og bedre balanse. Denne utfordringen er også diskutert av Innstrand (2010), som nevner at for sterk arbeidsidentitet gjør en sårbar for arbeid-familie-konflikt. Hun

nevner at utfordringen for organisasjoner vil være å skape motiverte arbeidere uten at jobbengasjement er for nært knyttet opp til egen identitet.

4.4 Inkludering

I det siste kapitelet vil vi sette søkelys på følgende resultater mottatt fra informanter om hvilke faktorer som er viktige for at de skal føle seg inkludert; om de føler at de er inkludert akkurat nå og om denne følelsen har endret seg i forhold til før de fikk barn.

Viktige faktorer som påvirker inkludering

Som en del av intervjuet ble informantene spurt om hvilke faktorer som er viktige for at de skal føle seg inkludert på jobben. De ble ikke gitt en klar definisjon eller tolkning av begrepet "inkludering", og fikk fritt tolke hva de selv legger i begrepet. Responsen var ganske variert. Sebastian må kunne uttrykke egne ideer for å føle seg inkludert, i tillegg til å ha en åpen og inkluderende atmosfære i avdelingen, der alle kan uttrykke sin mening.

«Jeg mener i vår gruppe har du sjansen til å dele din mening, dine forslag. ... Så for å uttrykke deg selv.»

- Sebastian, bedrift A

For at Mark skal føle seg inkludert må både kolleger og ledere forstå situasjonen og ha høyt akseptnivå overfor ansatte med små barn og problemstillinger knyttet til det. Silje skildrer avdelingsmiljø og generell forståelse fra arbeidsgivers side som viktige faktorer for å oppleve inkludering.

«Det er jo det med å ha forståelse over livssituasjonene man er i, og ha gode kolleger, godt miljø på avdelingen.»

- Silje, bedrift A

På spørsmål om viktige faktorer for å føle seg inkludert, nevner Emma at hun setter pris på hverdagens små gester, som at kaffepausen tilpasses tiden hun er på jobb, med tanke på at hun jobber i redusert stilling. Hun setter pris på å jobbe for et stort og stabilt selskap med god

forutsigbarhet og positive resultater. Hun påpeker også viktigheten av at kolleger er engasjerte og interessert i hvordan hverandre har det i stedet for å måtte fortelle dem eller forklare.

«Det er viktig for meg at de spør hvordan det går, i stedet for at jeg må gå og fortelle; det er viktig at jeg får forståelse for denne situasjonen jeg er i.»

- Emma, bedrift A

For at Anette skal føle seg inkludert, behøver hun å være med der beslutninger tas.

«Ja, viktigste er egentlig bare å delta på møter, delta der avgjørelser blir tatt, ting blir diskutert.»

- Anette, bedrift A

For Kristine er miljøet på jobb viktig for å føle seg inkludert. Det at man blir kalt inn til møter, hilser på hverandre og at folk bryr seg og er oppriktig interesserte. Sofie mener inkludering er at andre har forståelse for den situasjonen man er i og at man kan ta hensyn til for eksempel hvilken tid man legger møter til. Kristian utdyper at han er glad i mennesker og sier at inkludering er veldig viktig for ham.

«Bare et enkelt «hei», et smil, bare være der hvis det er noen som har lyst til å prate litt. Føler det er en veldig fin og inkluderende arbeidsplass.»

- Kristian, bedrift B

Kåre opplever avdelingen som veldig inkluderende, og mener det å bli sett, hørt og få anerkjennelse for den jobben man gjør er viktige faktorer for inkludering. Melvin mener det å bli møtt med respekt, og at man hilser på hverandre er inkludering.

Flere av faktorene våre informanter beskriver som viktige for å føle seg inkludert, er knyttet til WLB. For eksempel fleksibilitet, tilrettelegging, forståelse for omstendigheter man har, og en støttende kultur. Det er ikke minst viktig å nevne at flere påstår at for at de skal føle seg inkludert, må de bli inkludert i arbeidsmøter hvor beslutninger tas, samt sosiale aktiviteter. Dette stemmer med teorien som antyder at WLB har betydning for opplevelse av inkludering,

samt at det ikke er tilstrekkelig med formel praksis uten en støttende kultur for å oppnå WLB (Guest, 2002; Lamane-Harim et al., 2023; Rashmi & Kataria, 2022).

Opplevd inkludering

Etter å ha blitt spurt om hva som var viktig for dem for å føle seg inkludert, ble informantene også spurt om de oppfattet seg som inkludert og om denne følelsen har endret seg etter at de fikk barn.

Sebastian bekrefter at han føler seg inkludert på jobben og forklarer at han opplever forståelse fra arbeidsgiver når det gjelder hans nåværende livssituasjon. Mark opplever også at arbeidsgiver (så vel som kolleger og leder) er inkluderende og generelt beskriver miljøet som svært inkluderende, og legger også merke til å ha flere personlige venner fra jobben. På spørsmål om å bli inkludert, bemerker han at han setter pris på fleksibilitet og det at arbeidsgiver er imøtekommende overfor hans personlige behov, som for eksempel når familien er på besøk eller når han er på lengre besøk hos familien i utlandet. Silje bekrefter også å være inkludert og denne følelsen var der også før hun fikk barn. Emma bemerket at det var de «små tingene» som gjorde at hun ble inkludert, for eksempel at kollegaer tilpasset kaffetiden til når hun er på jobb. Hun bekrefter at hun føler seg inkludert på jobben. På spørsmål om dette har endret seg sammenlignet med før barn, påpeker hun at det har endret seg, men ikke når det kommer til at hun er inkludert eller ikke, men når det kommer til hvor inkluderende hun selv er. Hun merker at hun selv har mer forståelse for andre kollegaer med barn nå som hun har egne barn. Anette, til tross for det utfordrende forholdet til leder og vanskelig miljø i avdelingen, bekrefter følelsen av inkludering på arbeidsplassen. Hun konstaterer samtidig at opplever at hun har måttet «kjempe» for alt, som retten til redusert stilling, møtetid lagt i kjernetiden, innkalling til møter der beslutninger tas. Hun påpeker at det har tatt noen måneder og diskusjoner, men nå er det på plass og hun føler seg inkludert.

Kristine forteller at det har vært omorganiseringer og en stor vekst i avdelingen hennes, noe som førte til at miljøet raknet litt sammenlignet med før. Videre sier hun også at det er inkluderende og bra miljø nå også. Hun forteller en historie om da de to eldste barna var små

og hun var lite deltagende på sosiale aktiviteter på jobb, hvor lederen ba henne å ta dem med da avdelingen skulle på Gokart kjøring.

«Det ville nok ikke skjedd nå hvor vi har blitt så mange og flere har barn i avdelingen. Men det er jo inkludering, og fantastisk. Prakteksemplar av leder!»

- Kristine, bedrift B

Sofie var ikke så bevisst på inkludering på den måten før hun fikk barn. Forskjellen nå er at hun merker at tidlige møter passer dårlig og hun ønsker å bli sett og få forståelse for at de kan tilrettelegge litt for hennes behov. Kristian merker ingen forskjell fra før han fikk barn og etter. Kåre har samme oppfattelse som Kristian, men sier videre at det er aksept for at man er mer borte når man har små barn og at man er mindre med på sosialt etter barna kom. Melvin forteller at han opplevde mindre inkludering før, da det var stor aldersforskjell og kollegaene var i forskjellige perioder i livet da han først begynte i bedriften. Han opplever inkludering nå, og sier selv at han ikke er en utpreget ekstrovert, og trives gjerne med å spise lunsjen alene på kontoret.

Det er interessant å observere at alle informantene melder at de opplever å være inkludert på arbeidsplassen. Dette til tross for at mer en halvparten sier at de ikke er fornøyde med nåværende WLB, samtidig som de fleste nevner WLB som en viktig faktor for opplevd inkludering. Vi anerkjenner at oppnåelse av WLB er meget sammensatt, hvor ansatte selv har det største ansvaret for aktivt arbeid til å nå WLB, mens arbeidsgiver spiller en viktig rolle i tilrettelegging for de individuelle omstendighetene og behovene de ansatte har.

5 Diskusjon

I denne delen diskuterer vi våre funn i lys av stilte forskningsspørsmål. Vi starter med generell diskusjon rundt opplevelse av WLB hos informantene. Vi fortsetter med å drøfte hvorvidt kvinner og menn blant våre informanter opplever WLB på forskjellige måter og hvorvidt opplevelser er ulike når vi sammenligner bedrift A med bedrift B. Videre diskuterer vi hvilke faktorer som påvirker opplevelse av WLB hos våre informanter og hvorvidt vi observerer sammenheng mellom WLB og opplevd inkludering i denne mangfoldgruppen.

Småbarnsforeldre som deltok i forskningen, melder om varierende opplevelse av WLB og varierende forklaringer på hvilke faktorer som påvirker dette. Fire av ti informanter opplever nåværende WLB som positiv, samtidig som bakgrunnen for hvorfor de er fornøyde varierer. En av mennene i bedrift A er fornøyd med WLB siden han har klart å sette en klar grense mellom jobb og familie. Familien prioriteres, samtidig som at det ikke går på bekostning av jobbleveranser, da han opplever at han har blitt mer effektiv i arbeidstiden og bevisst på begrensede antall tilgjengelige timer.. En av kvinnene i bedrift A er også generelt fornøyd med balansen mellom hjem og jobb og har også lært å unngå å ta med arbeid hjem. Hun nevner storfamilie og nettverk som viktige elementer i sikring av WLB, siden hun har mulighet til å dele omsorgsoppgaver med for eksempel besteforeldre der det er nødvendig. Begge nevner allikevel at tydelige grenser mellom hjem og jobb ikke betyr at de ikke til tider tar med tanker om jobb hjem eller unntaksvis jobber hjemmefra for å møte frister. To av de mannlige informantene i bedrift B opplever også god WLB. En av dem forklarer at barna ikke er veldig små lengre, samt den digitale verden med tilgang til Teams, fleksible arbeidstimer og tilgang til hjemmekontor hjelper ham i å oppnå WLB. Den andre innrømmer å noen ganger jobbe om kvelden, men opplever allikevel god balanse i hverdagen da arbeid om kvelden er noe han gjør for å kompensere for kortere dager.

Våre informanter opplever at elementer som positivt påvirker WLB i disse organisasjonene, er selvdisciplin og evne til å sette grenser mellom arbeid og hjem, håndterbar arbeidsbelastning, effektiv bruk av arbeidstimer, tilgang til støttenettverk samt fleksibilitet og autonomi når det gjelder planlegging av både når og hvordan man utfører arbeidsoppgaver. De fleste av informantene innrømmer allikevel at de opplever WLB som utfordrende. På lik linje med de som meldte om god WLB, har også disse ulike årsaker til hvorfor de opplever WLB som ikke tilfredsstillende. En av de mannlige informantene i bedrift A beskriver WLB som meget utfordrende da han har pendletid på 2 timer hver vei hver dag. Når pendletiden «spiser opp» en sjettedel av dagen som han ikke kan bruke til hverken familien eller jobb, går det på bekostning av familien mest, da han til tross for lang pendletid jobber fulltid. En kvinnelig informant i bedrift A jobber redusert (80%) og synes allikevel det er utfordrende å finne en balanse mellom jobb og fritid, siden arbeidsbelastningen oppleves som høy (ikke tilstrekkelig med 80% stilling), samt at hun har en pendletid på over 40 min hver vei. Hun forsøker å unngå å jobbe hjemme og sette tydelige grenser, men synes det er utfordrende å legge bort tanker om jobb og har en opplevelse av å alltid være på løpefot. En annen kvinnelig

informant i bedrift A har store utfordringer med WLB. Hun har pendletid på over 40 min hver vei, flere små barn, og en mann som jobber turnus, noe som tilsier at hun er alene med barna 2 av 6 uker. For å oppnå bedre WLB har hun gått ned i stilling til 80%, men opplever ikke at dette har skapt ønsket resultat, siden arbeidsbelastningen ikke har blitt redusert tilsvarende og er generelt høy i avdelingen hun jobber. Videre opplever hun store utfordringer med holdning til lederen som ikke oppleves som inkluderende eller fleksibel. Både private faktorer og jobbrelaterte faktorer, kombinert med begrenset tilgang på bruk av hjemmekontor setter henne i en situasjon hvor hun ikke opplever WLB, og har store utfordringer å stå i den reduserte stillingen hun har. En av de kvinnelige informantene i bedrift B bemerker også at de siste par årene har vært tøffe og til tross for muligheten til hjemmekontor og fleksible arbeidstimer, oppleves arbeidsbelastning som veldig høy, noe som negativt påvirker WLB. Den andre kvinnelige informanten i bedrift B er ikke fornøyd med eksisterende WLB da ønsket om å levere gode resultater på jobb ofte resulterer i nedprioritering av omsorgsoppgaver for eksempel ved å endre eller kansellere familieplaner på grunn av viktige oppgaver på jobben. Bare en av tre mannlige informanter i bedrift B opplever WLB som utfordrende og bemerker at hos ham har WLB blitt påvirket av personalansvar. Han innrømmer at det å finne balanse er vanskelig da man ønsker å være til stede som leder, men det kan gå på bekostning av egen familietid, selv om han poengterer at han forsøker å unngå det.

Våre informanter opplever følgende elementer som påvirker WLB negativt: vesentlig pendletid kombinert med manglende mulighet for hjemmekontor, arbeidsbelastning som går utover det avtalte, mangel på selvdisiplin til å sette grenser i kombinasjon med et ønske om å prestere på jobben samt personalansvar som krever oppmerksomhet knyttet til arbeid utenfor arbeidssted og arbeidstid. En viktig negativ faktor som ble delt av en av informantene er mangel på forståelse og inkludering hos direkte leder, noe som samsvarer med forskning som viser til at det ikke er tilstrekkelig med formell praksis uten en støttende kultur (Guest, 2002). Det ble også stilt spørsmål rundt dårlig samvittighet og hvorvidt man opplevde dårlig samvittighet overfor jobben eller familien. Ingen av informantene kunne si at de aldri har opplevd dårlig samvittighet overfor familien eller jobb. Tre av informantene (alle kvinner) nevner at de har opplevd dårlig samvittighet både overfor familien og jobben. De andre to kvinnene nevner dårlig samvittighet overfor familien da jobben blir prioritert. Når det gjelder mannlige informanter, nevner fire av fem, dårlig samvittighet overfor jobben på grunn av omsorgsoppgaver eller andre private oppgaver som tar bort tiden fra jobben. Bare en av dem

nevner dårlig samvittighet overfor familien da han bruker fire timer hver dag for å pendle og er klar over at familien hans forventer mer tilstedeværelse fra ham.

5.1 Kvinner og menns ulike WLB-utfordringer

I vår forskning var vi interessert i å se om opplevelser hos våre informanter stemmer med teorien som antyder at kvinner og menn opplever WLB forskjellig. Ideen om at kvinner er mer utsatte for å oppleve manglende WLB tar utgangspunkt i den fortsatt tradisjonelle omsorgsoppgavefordelingen hjemme (ssb.no, 2024a), samt ansvar for det tredje skiftet (Hochschild, 2012) til tross for høyt nivå av likestilling i Norge (*Global Gender Gap Report 2020*, 2024). Videre har vi i litteraturgjennomgangen drøftet forskning som viser til strukturelle barrierer for kvinner i bedrifter med «ideell arbeidstaker»-kultur (Thun, 2020) samt bevis på at kvinner i mye større grad setter sine karrierer på pause når de er i småbarnsperioden enn menn (Andreassen & Folkenborg, 2002).

Våre informanter opplever at begge bedrifter i utgangspunktet har en inkluderende kultur med høy forståelse for omstendigheter til ansatte som er småbarnsforeldre. Både kvinner og menn viser til høy fleksibilitet og autonomi samt inkluderende kultur når det gjelder behov for økt fleksibilitet og økt fravær i forbindelse med barn. Ved fravær på grunn av små barn, varierer forventningene fra leder til leder hvorvidt de forventer at den ansatte skal utføre noe arbeid hjemmefra. Våre informanter melder om forskjeller i holdninger, men de viser seg å være veldig avhengig av den konkrete lederen og lederens forhold til ansatte. Bare en av informantene (kvinne i bedrift A) melder om at hun opplever å bli tvunget til å jobbe hjemmefra med syke barn eller når hun selv er sykemeldt.

Det ble holdt intervjuer med fem kvinner og fem menn. Fire informanter meldte om at de hadde WLB, mens seks av dem opplevde at de ikke hadde WLB. Det er interessant å observere at bare en kvinne opplevde WLB, mens fire av seks informanter som opplevde manglende WLB var kvinner. Når vi samtidig ser på opplevelsen av dårlig samvittighet i forbindelse med WLB, ser vi at fire av fem menn melder om dårlig samvittighet overfor jobben, mens én opplever dårlig samvittighet overfor familien grunnet pendling. Hos kvinnene opplever alle dårlig samvittighet overfor familien, i tillegg til at tre av fem

innrømmer at dårlig samvittighet går begge veier. Selv om vi er klar over at utvalget av informanter ikke er representativt for hele organisasjonen, synes vi at det er interessant å observere en større andel blant kvinner som opplever WLB som utfordrende og som opplever dårlig samvittighet overfor hjemmet; disse opplevelsene samsvarer med teorien vi har drøftet. Når vi har undersøkt arbeidsfordeling hjemme, stemmer ikke opplevelsene til våre informanter med teorien som antyder at kvinner tar seg av de fleste oppgaver hjemme. Alle informantene melder om rettferdig fordeling av hverdagsoppgaver hjemme og gir inntrykk av at disse koordineres etter det som passer familiens situasjon. Diskusjonen rundt det tredje skiftet er derimot annerledes hvor alle informantene bekrefter at ansvar for det tredje skiftet ligger hos kvinnen i familien. Dette stemmer med tidligere forskning (Hochschild, 2012), samt er en av de faktorene som kan påvirke WLB hos kvinner negativt.

Et annet funn som bekrefter ulik opplevelse av WLB blant kjønn er endring av arbeidsmønster i forbindelse med småbarnsfasen hos våre informanter. Blant alle informantene er det to som jobber redusert (80 %), begge to kvinner i bedrift A. Begrunnelsen for nedgang til 80 % stilling hos disse informantene er sammensatt, begge to har vesentlig pendletid, samtidig som at omsorgsoppgaver, spesielt det tredje skiftet, i større grad faller på dem enn partneren. En av informantene med redusert stilling nevnte at det å gå ned i stillingsstørrelse ikke var hennes eget initiativ, mens den andre så på det som den eneste muligheten til å få «kabal til å gå opp». Allikevel opplever begge to at arbeidsbelastningen ikke har blitt redusert tilsvarende 80 % stilling, og at de ikke opplever WLB til tross for den reduserte stillingsprosenten. Noe annet interessant vi fant var at det kun er kvinnelige ansatte, dessuten de med redusert stilling, som har opplevd utfordringer med å få tillatelse til å jobbe hjemmefra ved spesielle anledninger. Også i bedrift B er det en kvinnelig informant som reflekterer over at hun tidligere har jobbet redusert (80%), da det ikke var greit for lederen at hun ikke var til stede på jobben tilstrekkelig antall timer. Hun så ikke reduksjon av stillingsprosent som et eget valg. Etter pandemien, med økt fleksibilitet og tilgang til hjemmekontor (bedrift B), jobber hun nå i fulltidsstilling.

Til sammenligning er det ingen av de mannlige informantene som har valgt å jobbe redusert, til tross for at en av dem har pendletid på fire timer daglig. Ingen av mennene i bedrift A nevnte at de opplevde utfordringer med å få tilgang til hjemmekontor ved behov. En av de mannlige informantene i bedrift B melder om å ha søkt om redusert stilling før pandemien da

det var begrenset tilgang til hjemmekontor, men at det ikke var nødvendig å ha ettersom alle ble bedt om å jobbe hjemme under pandemien, og muligheten for hjemmekontor ble mer fleksibel etter pandemien.

Vi var også interessert i å observere hvorvidt det er forskjell i hvordan ansatte ser på karrieremuligheter i organisasjonene og hvorvidt deres ambisjoner har endret seg siden de fikk barn. Vi observerer at både kvinner og menn ser på begge organisasjoner som inkluderende, og bekrefter at muligheter tilbys ansatte uansett kjønn og livssituasjon. Det ble allikevel påpekt at en mulig indirekte begrensning kan være at karriereprogresjon krever reising og utstasjonering, noe som kan være begrensende i småbarnsfasen, dette gjelder for både kvinner og menn. Informantene i bedriften A som jobber redusert (begge to kvinner), nevnte at man også kan oppleve at man blir indirekte diskvalifisert fra å søke andre jobber når man jobber redusert, siden stillinger som legges ut som regel er fulltidsstillinger. De kvinnelige informantene fra bedrift B ser positivt på bedriftens tilnærming til karriereprogresjon, men nevner også at fasen man er i kan være til hinder for å ta krevende stillinger hvor det er forventning til overtid eller høy fleksibilitet, særlig hvis situasjonen hjemme ikke tillater det. Ingen av de mannlige informantene informerte om eksterne begrensninger de opplevde med tanke på karriereutvikling, mens en av dem nevner at han selv har valgt å «pause» ambisjoner i perioden mens han har veldig små barn.

WLB oppleves ulikt blant de kvinnelige og mannlige informantene i disse to organisasjonene, og ikke overraskende er det flere kvinner enn menn som ser på WLB som en utfordring. Til tross for menn som er deltakende i hverdagslige omsorgsoppgaver, er det kvinner som har ansvar for det tredje skiftet, noe som har påvirkning på opplevd WLB. Kvinnelige informanter opplever i mye større grad dårlig samvittighet overfor hjemmet enn menn, noe som også bekrefter antagelsen om at omsorgsoppgaver og ansvar for dem tradisjonelt ligger hos mor i familien. Vi observerer ingen systematiske forskjeller i holdninger fra organisasjonene overfor kvinnelige småbarnsforeldre sammenlignet med mannlige, organisasjonene er beskrevet som inkluderende og forståelsesfulle, samt at karrieremuligheter gis til alle. Allikevel observerer vi noen subtile forskjeller mellom opplevelsen av WLB, der kvinnelige ansatte med redusert stilling melder om at arbeidsbelastningen ikke har vært redusert tilsvarende og at nedgang i stillingsstørrelse ikke nødvendigvis har vært et valg de selv har tatt. Redusert stillingsstørrelse samt krav om høy fleksibilitet i ledende stillinger er

nevnt som indirekte diskvalifiserende omstendigheter av flere kvinnelige informanter, noe som stemmer med Ackers diskusjon rundt ulikhetsregimer (Acker, 2006).

5.2 WLB praksis i organisasjoner for småbarnsforeldre

Våre informanter kommer fra to forskjellige industribedrifter og våre funn viser at praksis som tilbys de ansatte er ulik i de to bedriftene. De fleste av informantene opplever en høy grad av autonomi i sine stillinger, og verdsetter fleksibiliteten i arbeidstiden. Flexibiliteten går ut på at de har fleksitid og må være på jobb i en satt kjernetid, men allikevel har fleksibilitet utenfor den tiden. I bedrift A finnes det ingen policy for hjemmekontor og de ansatte forventes å være fysisk til stede på jobb. Unntaksvis kan leder innvilge hjemmekontor og opplevelser hos informantene varierer da noen ledere er strengere enn andre ved vurdering av behov for hjemmekontor. Generelt sett oppleves bedriftens hjemmekontor-policy (eller mangel på det) som unødvendig streng og negativ av informanter i bedrift A.

I bedrift B ønskes det at de ansatte er fysisk til stede på jobb, men informantene opplever bedriften og sine ledere som støttende når det gjelder å innvilge hjemmekontor på grunn av ulike behov. Dette kan ses i sammenheng med Rashmi & Kataria som sier at en organisasjon bør ha en kultur som hjelper de ansatte til å oppnå bedre WLB (Rashmi & Kataria, 2022). Samtidig nevner de fleste av informantene i bedrift B at de oftere jobber når de er hjemme med sykt barn siden de kan ha hjemmekontor. Videre opplever spesielt én kvinnelig informant at hun både får telefoner og mailer som bør svares på samme dag, siden det har blitt en vane å ta med seg PC hjem. Van der Lippes studier viser at det krever høy disiplin av den ansatte rundt bruk av hjemmekontor da skillene mellom jobb og hjem viskes ut (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Det vi observerte av forskjeller i praksis på hjemmekontor blant de ansatte i bedrift A og B er at i bedrift B, hvor hjemmekontor er akseptert jobber de ansatte mer hjemme om kvelden og ellers ved barns sykdom. I bedrift A derimot, hvor hjemmekontor-policyen er strengere fra arbeidsgivers side, unngår de ansatte å jobbe hjemmefra regelmessig (kun ved behov). Informantene i bedrift A opplever tydeligere grenser mellom arbeid og hjem enn informantene i bedrift B som har større fleksibilitet når det gjelder hjemmekontor. Vi reflekterer over at med større fleksibilitet når det gjelder hjemmekontor, kommer også implisitt større forventning til tilgjengelighet, samt mindre tydelige grenser

mellom jobb og hjem. Dette kan sees på i lys av forskning som viser til de negative konsekvensene på WLB som tilgang til hjemmekontor medfører, spesielt for kvinner (Van der Lippe & Lippényi, 2020).

5.3 Faktorer som har betydning for opplevelse av WLB

Ved å undersøke informantenes opplevelse av WLB og stille spørsmål rundt både situasjonen på jobben og hjemme, har vi samlet oversikt over ulike faktorer som har betydning for opplevelsen av WLB hos våre informanter.

Arbeidsgiver kan påvirke ansattes opplevelse av WLB. Arbeidsgiver kan støtte ansattes behov for WLB ved å innføre praksis som sikrer den nødvendige fleksibiliteten som kreves i form av fleksible arbeidstimer og høy autonomi i stillinger som tillater det. Et ønsket gode av informanter i bedrift A er høyere fleksibilitet med tanke på hjemmekontor, noe som kan bidra til bedre WLB. Det er dog viktig at ved innføring av tilgang til hjemmekontor må arbeidsgiver også vurdere de negative konsekvensene som dette kan skape som forskning viser til, blant annet manglende grenser mellom arbeid og hjem, særlig for kvinnelige ansatte, samt ufordelaktige karriereutviklingsprospekter på grunn av manglende synlighet ved fjernarbeid. Informantene opplever en viktig faktor som påvirker WLB og som arbeidsgiver har kontroll over: støttende og inkluderende kultur, hvor behovene for ansatte med små barn blir forstått og tilrettelagt for gjennom en forståelsesfull holdning. Her kan enkle tiltak som å sikre at møtetidspunkter eller sosiale treff tar hensyn til fleksibiliteten denne gruppen trenger, gjøre en stor forskjell. Våre informanter melder også om viktigheten av rollen direkte leder spiller i tilrettelegging for denne gruppen, da det ikke er tilstrekkelig med en støttende kultur i bedriften hvis denne ikke samsvarer med verdier og kultur hos direkte leder. Arbeidsgiver kan også påvirke hvorvidt arbeidsbelastning stemmer med avtalt stillingsstørrelse. Flere av informantene informerer om at arbeidsbelastningen er høy og ikke tilpasset deres fulle eller reduserte stilling. Her må arbeidsgiver være klar over at det ikke er tilstrekkelig å redusere antall timer og lønn, med mindre krav om leveranse reduseres tilsvarende.

Mange faktorer som har betydning for opplevd WLB hos informantene ligger utenfor arbeidsgivers påvirkning. Informantene opplever at tilgang til støttenettverk har en positiv

påvirkning på opplevelse av WLB, mens stor avstand mellom arbeid og hjem som resulterer i lang pendletid har negativ påvirkning på opplevelse av WLB. Sammensetting av familien har også betydning for opplevelse av WLB; informantene opplever WLB forskjellig avhengig av antall og alder på barn, hvor lavere alder krever mer med tanke på lite selvstendighet ved sykt-barn- eller planleggings dager, mens høyere alder hos barn byr på egne utfordringer, for eksempel mer frekvente aktiviteter etter skole som krever planlegging av logistikk og tilrettelegging for hele familien. Partnerens situasjon påvirker informantenes opplevelse av WLB betydelig. Der hvor partnere har høy fleksibilitet i sin jobb, lite pendletid, tilgang til hjemmekontor, reduserte stillinger blir den samlede opplevelse av WLB i familien mer positiv. Hvis partneren derimot er lite tilgjengelig på grunn av vesentlig pendletid, hyppig reising eller turnusarbeid, blir den samlede opplevelsen av WLB i familien mer negativ.

5.4 WLB og inkludering av småbarnsforeldre på arbeidsplassen

Avslutningsvis ønsker vi å nevne kanskje en av de viktigste faktorene som påvirker opplevelsen av WLB. Det ligger hos informantene selv. Det å sette grenser mellom arbeid og hjem er en utfordrende øvelse for mange. Guest (2002) og Innstrand (2010) diskuterer forskjellen mellom *workaholic* og *overworker* og drøfter de negative konsekvensene for WLB som for sterk tilknytning til arbeidsplass og oppgaver kan medbringe. Flere av informantene melder om at de jobber om kvelden hjemmefra enten av eget ønske eller på grunn av for høy arbeidsbelastning. Selv de som har satt tydelige grenser mellom jobb og hjem innrømmer at det ikke alltid er lett å «skru av tankene» knyttet til jobb. Det å sikre motiverte ansatte med høyt engasjement som allikevel ikke går på bekostning av WLB er en utfordring som arbeidsgivere må jobbe med (Innstrand, 2010).

Alle informantene ble stilt spørsmål om hvilke faktorer som påvirker deres opplevelse av inkludering. Uten å gi dem definisjonen på hva man legger i begrepet «inkludering» var vi nysgjerrige på deres tolkning av begrepet og hvilke faktorer blir nevnt som viktige. Vi var også interesserte å se om aspekter knyttet til WLB blir nevnt som viktige faktorer for opplevd inkludering. Det er fire områder som blir nevnt av informantene som har betydning for å føle seg inkludert. Disse blir presentert i tilfeldig rekkefølge.

Fire av informantene nevnte at for at de skal oppleve inkludering er det viktig å bli hørt og ha mulighet til å dele sine ideer, bidra der hvor beslutninger tas, bli sett for sin prestasjon, og få anerkjennelse. Like mange nevner fleksibilitet fra arbeidsgivers side og forståelse for livssituasjonen man er i samt individuell tilrettelegging. For eksempel, en av informantene fra bedrift A som har lang pendletid ble proaktivt tilbudt av lederen å reise hjem tidligere to av fem dager hver uke. Fire informanter nevner også at miljøet i avdelingen er åpent, vennlig og inkluderende med mulighet for å dele og snakke om privatlivet, engasjere seg i hvordan alle har det, etablere vennskap og gode relasjoner med kollegaer som viktige faktorer for opplevelse av inkludering. Tre av informantene (alle kvinner) nevner at en viktig faktor for dem for å oppleve inkludering er å bli inkludert i møter og sosiale aktiviteter, som for eksempel praten rundt kaffe. Der hvor arbeidsdagen blir kortet ned på grunn av henting og levering, opplever de at det er viktig at møter legges til kjernetiden og tilpasses tidspunkter de er tilgjengelige på jobben, noe som kan være begrenset når man i tillegg jobber redusert. Vi ser at flere av elementene som informantene beskriver som viktige for opplevd inkludering er direkte eller indirekte knyttet opp mot WLB. Fleksibilitet, forståelse for livssituasjon og individuell tilrettelegging er med på støtte ansatte i deres forsøk på å finne WLB som passer dem. Et inkluderende miljø hvor ansatte engasjerer seg i hverandres situasjoner, er vennlige og har forståelse, bygger kultur som støtter bedriftens formelle praksis, for eksempel fleksible arbeidstimer eller tilgang til hjemmekontor. Til og med noe så enkelt som at lederen og avdelingen tilrettelegger møtetider og sosiale aktiviteter til tidspunkter når alle er tilstede er med på å støtte WLB, og skape en opplevelse av inkludering, noe som stemmer med en nylig publisert artikkel av Simployer (simployer.no, 2024). Vi observerer at opplevelsene til våre informanter samsvarer med forskning som sier at det ikke er tilstrekkelig med formelle retningslinjer uten en inkluderende kultur som hjelper ansatte å oppnå bedre WLB (Guest, 2002; Lamane-Harim et al., 2023; Rashmi & Kataria, 2022). Videre observerer vi at en inkluderende kultur er viktig for å sikre WLB, som videre er med på å forsterke opplevelsen av å bli inkludert.

Etter å ha blitt spurt om viktige faktorer til opplevelse av inkludering, ble de også spurt om hvorvidt de opplevde at de var inkluderte nå. Alle informanter svarte at de opplevde å være inkludert og satt pris på bedriftens kultur, avdelingsmiljø og høy fleksibilitet, samt toleranse for ulike behov. Overraskende nok bekreftet også informanten fra bedrift A som har hatt store

utfordringer med lederen og balansering av arbeidsbelastning i en krevende privat situasjon at hun opplevde å være inkludert. Allikevel bemerket hun at hun måtte «kjempe for det», blant annet tillatelse å jobbe redusert i 80 % stilling og bli inkludert i møtevirksomhet hvor beslutninger tas. Disse ble tidligere organisert utenfor kjernetiden og utenfor hennes planlagte arbeidstid i 80 % stilling. Det er interessant å observere at informantene bekrefter en sammenheng mellom faktorer som blir nevnt som viktige for opplevelsen av inkludering og WLB, samtidig som at til tross for at seks av ti informanter melder om utfordringer med opplevd WLB, bekrefter alle at de føler seg inkluderte. Dette forklarer vi ved å anerkjenne WLB som et meget sammensatt mål hvor ulike faktorer har betydning; noen av dem er utenfor direkte påvirkning av ansatte og arbeidsgiver, for eksempel avstand mellom arbeid og hjem og familiesituasjon (tilgang til støttenettverk, partnerens WLB), noen faktorer kan påvirkes av ansatte direkte, for eksempel grensesetting mellom arbeid og hjem, og prioritering; mens andre faktorer påvirkes av arbeidsgiver, for eksempel regler og rutiner som støtter WLB samt en inkluderende og forståelsesfull kultur. Det at alle informantene opplever å være inkluderte til tross for utfordringer med WLB, gir oss en indikasjon om at bedriftene vi har undersøkt i utgangspunktet har gode rutiner og en støttende kultur.

6 Konklusjon og praktiske implikasjoner

Temaet mangfold og inkludering står øverst på dagsordenen for flere interessenter i disse dager. Dette er beslutningstakere, arbeidsgivere, akademia og media for å nevne noen. Innen 2024 er det liten tvil om at mangfold er både nyttig, men også nødvendig for bærekraften i samfunnet. Fra arbeidsgivers perspektiv er det bevis å finne for at mangfold lønner seg (Berg, 2012; Brenna, 2018; Hunt et al., 2018), samtidig som det ikke lenger er et valg, etter at det har blitt innført strengere regler for arbeidsgivere om å måle mangfold og rapportere om hvordan de jobber med mangfold og inkludering (Lovdata, 2019). Dessuten gir mangfold ikke alene de nødvendige fordelene uten tilstedeværelse av inkludering (Ferdman & Deane, 2014, s. 5). Foreldre med små barn utgjør en betydelig andel av arbeidsstyrken i Norge (*Arbeidskraftundersøkelsen*, 2023), inkludert forfatterne av denne masteroppgaven. Denne delen av arbeidsstyrken kan sees på som en egen gruppe av mangfold med spesifikke behov for å støtte deres profesjonelle og personlige ambisjoner. Tidligere forskning viser at WLB er et viktig tema for denne gruppen ansatte i en hektisk fase av livet hvor det å sjonglere

karriereambisjoner med familieliv kan være virkelig utfordrende; videre er det bevis på at for kvinner er WLB en større utfordring enn for menn (Innstrand, 2010; Thun, 2020; Van der Lippe & Lippényi, 2020). Dette til tross for at Norge er et land som rangerer høyt sammenlignet med resten av verden når det gjelder veien mot like rettigheter for begge kjønn (*Global Gender Gap Report 2020, 2024*).

I denne masteroppgaven undersøker vi kvalitativt opplevelsen av WLB blant småbarnsforeldre i to norske bedrifter. Gjennom semi-strukturerte intervjuer med 10 informanter tilegner vi oss større forståelse for hva WLB betyr i praksis hos ansatte som er småbarnsforeldre, samt hvorvidt WLB påvirker om de opplever å være inkluderte på arbeidsplassen. Vi har også sett på hvorvidt kvinner blant informantene opplever WLB forskjellig fra menn, samt om vi observerer noen forskjeller mellom opplevelse av WLB i de forskjellige bedriftene.

Vår forskning viser til en variert opplevelse av WLB blant småbarnsforeldre i bedriftene vi undersøkte. Mer enn halvparten av informantene opplever WLB som utfordrende, mens alle forteller at de til en viss grad har opplevd dårlig samvittighet enten overfor familien eller arbeidsgiveren, når begrenset antall timer skal fordeles på konkurrerende prioriteter. Disse opplevelsene stemmer med tidligere forskning som viser til at småbarnsforeldre er gruppen av ansatte som er mest utsatte for familie-arbeids-konflikt (Innstrand, 2010). Informantenes opplevelser rundt WLB viser også til kompleksiteten av ulike faktorer som har betydning for opplevelsen av WLB.

Tatt utgangspunkt i informantenes beskrivelser, observerer vi at noen faktorer ligger hos arbeidsgiver, noen ligger hos ansatt, samt varierende fleksibilitet til å påvirke disse. Faktorer som påvirker WLB hos våre informanter, men som arbeidsgiver ikke kan påvirke er avstand mellom arbeid og hjem (pendletid), familiesammensetning, partners omgivelser når det gjelder WLB, og tilgang til støttenettverk i form av familie og venner. Det arbeidsgiver, derimot, kan påvirke til en viss grad er autonomi i stillinger, fleksibilitet (i form av fleksible arbeidstimer og tilgang til hjemmekontor), samsvar mellom arbeidsbelastning og stillingsstørrelse, og ikke minst en inkluderende og forståelsesfull kultur både i bedriften, men også på ledernivå. Disse opplevelsene stemmer med teorien som antyder viktigheten av en

inkluderende kultur som støtter WLB (Guest, 2002; Lamane-Harim et al., 2023), samt fleksibilitet som en viktig forutsetning for muligheten til å oppnå WLB (Rashmi & Kataria, 2022). Våre funn indikerer også ulikheter når det gjelder informantenes evne til å sette grenser mellom de forskjellige rollene de inntar, med flertall som innrømmer å jobbe utenfor arbeidstid, enten fordi det er frister som skal nås, eller fordi det finnes et indre ønske om å prestere og levere gode resultater. Dette kan sees i lys av diskusjonen om forskjellen mellom *workaholic* og *overworker*, hvor den første tar et aktivt valg å jobbe utover arbeidstiden, mens den andre opplever at de ikke har et valg. Dette funnet støtter utfordringen som Innstrand (2010) nevner at arbeidsorganisasjoner må finne måter å skape motiverte arbeidere på uten at jobbegasjementet knyttes for nært opp til egen identitet.

Forskningen vår viser også til ulike opplevelser av WLB blant kvinnelige og mannlige informanter i bedriftene. I samsvar med forskning som sier at kvinner er mer utsatte for arbeid-familie-konflikt (Innstrand, 2010; Thun, 2020), opplever kvinnelige informanter i mye større grad utfordringer med WLB, samt dårlig samvittighet overfor hjem; av alle informantene var det bare to, begge kvinner, som har valgt å redusere stillingen og ber om mer forståelse for livsfasen de er i. Ved diskusjon rundt det tredje skiftet, i likhet med tidligere forskning (Hochschild, 2012; Smeby, 2017), melder alle kvinnelige informanter at ansvaret for organisering og planlegging ligger hos dem, mens alle mannlige informanter bekrefter at deres partnere holder i det tredje skiftet.

Informanter i begge bedrifter melder om arbeidsgiver som har en forståelsesfull og inkluderende kultur; dette kommer frem gjennom forståelse ved behov å ta sykt-barn-dager eller planleggingsdager, tilrettelegging for ansattes arbeidstid og fleksibel arbeidstid som støtter småbarnsforeldres behov til å planlegge dagene rundt levering og henting av barn. En betydelig forskjell som informantene opplever er tilgang til hjemmekontor, som er betydelig mer fleksibel ved bedrift B. Informanter i bedrift A uttrykker et ønske om større fleksibilitet til å bruke hjemmekontor, spesielt der hvor pendletid «spiser opp» en vesentlig andel av dagen. En annen forskjell som ble observert er at informantene i bedrift B i mye større grad meldte om arbeid på kveldstid og i helger, noe som samsvarer med den negative bi-effekten som tilgang til hjemmekontor kan skape i form av utydelige grenser mellom arbeid og hjem

og behov for høy selvdisiplin til å sette grenser i et arbeidsliv hvor man alltid er «på» (Van der Lippe & Lippényi, 2020).

Forfatterne ønsket med denne forskningen å se på hvorvidt WLB er viktig for denne mangfoldgruppen ved å se på sammenhengen mellom WLB og inkludering som tidligere forskning antyder. Informantene beskriver fleksibilitet, forståelsesfull kultur, en vennlig holdning og tilrettelegging som viktige elementer for opplevelse av inkludering. Dette stemmer med drøftet forskning som argumenterer for at WLB har betydning for opplevelsen av inkludering (Lamane-Harim et al., 2023). Allikevel, til tross for opplevelsen av utfordringer med WLB hos de fleste av informantene, opplever alle informantene å være inkludert hos sine arbeidsgivere. Forfatterne argumenterer for at den individuelle opplevelsen av WLB er sammensatt. Videre kan informantens opplevelse av å være inkludert antyde at begge arbeidsgivere i utgangspunktet har en god praksis og kultur som støtter småbarnsforeldre. Samtidig ser forfatterne at ansvaret for å sikre WLB ikke ligger hos arbeidsgiver, men hos ansatt selv, med arbeidsgiver som en viktig støttespiller.

Med denne forskningen bidrar forfatterne til økt forståelse av fenomenet *Work-life balance* blant yrkesaktive småbarnsforeldre, samt bevissthet om dets betydning. Videre bidrar vi med implikasjoner for arbeidsgivere for utvikling av praksis og kultur som støtter mangfold og inkludering hos småbarnsforeldre.

6.1 anbefaling til arbeidsgivere

Ved starten av forskningen var vi nysgjerrige på hvordan informantene i disse bedriftene opplevde WLB og hva som påvirket deres opplevelse av WLB. Gjennom de forskjellige opplevelsene til informantene har vi dannet oss et bilde over faktorer som påvirker WLB, og ikke minst hvilke av disse som kan påvirkes av arbeidsgiver. I dette kapittelet ønsker vi å reflektere rundt temaer som vi inviterer arbeidsgivere til småbarnsforeldre å tenke på når de etablerer praksis og kultur for arbeid med mangfold, spesielt småbarnsforeldre.

Temaet som ble tatt opp oftest av informantene i begge bedrifter var fleksibilitet og tilgang til hjemmekontor. Begge bedrifter opererer med fleksible arbeidstimer i administrasjon, noe som

støtter ansattes behov for WLB og er satt stor pris på. Samtidig som at ansatte i bedrift A ønsker seg mer tilgang til hjemmekontor, spesielt der det er vesentlig pendletid involvert. Forfatterne anbefaler ikke at bedrift A eller B burde ha fri tilgang til hjemmekontor, men argumenterer for at individuelle omstendigheter og livssituasjon burde vurderes og at mer fleksibilitet i bruk av hjemmekontor kan sees som et tiltak for tilrettelegging for småbarnsforeldre, spesielt de som har barn i barnehagealder og ikke bor i nærheten av arbeidsplassen. Allikevel oppfordrer vi arbeidsgivere til å ha et kritisk blikk ved introduksjon av hjemmekontor og være klar over både positive og negative effekter som hjemmekontor kan ha på WLB hos ansatte, spesielt småbarnsforeldre og mødre. Der hvor bedriften tillater hjemmekontor må man ha både rutiner og kultur som støtter økt verdi både for arbeidstaker og arbeidsgiver uten at det går på bekostning av WLB eller muligheter for karriereprogresjon (Richardson & Kelliher, 2015; Van der Lippe & Lippényi, 2020).

Støttende og inkluderende kultur er også viktig for informantenes WLB og opplevelse av å være inkludert. Mens informantene roser begge arbeidsgivere for å ha en familievennlig og støttende kultur, melder flere informanter at holdning hos direkte leder ikke samsvarer med bedriftens kultur og verdier. Dette kommer frem når informantene beskriver situasjoner hvor de har blitt pålagt arbeidsoppgaver på sykt-barn-dager eller ved egen sykdom, eller opplever arbeidsbelastning som ikke stemmer med stillingsstørrelse. Møtevirksomhet (også sosiale treff) som ikke tar hensyn til behovet for fleksibilitet i småbarnsfasen oppleves også som negativt av informantene. Forfatterne viser til tidligere forskning som antyder viktigheten av en kultur som støtter praksis (Guest, 2002; Rashmi & Kataria, 2022; Thun, 2020) og anbefaler arbeidsgivere å jobbe aktivt med å sikre at kulturen «lever» på ledernivå, noe som kan være utfordrende i bedrifter med flere hundre ansatte med lederansvar.

En interessant observasjon er knyttet til informantenes opplevelser rundt effektivitet og arbeidsbelastning. Det er et flertall av informanter som melder om arbeidsbelastning som ikke samsvarer med avtalt stillingsstørrelse, noe som medfører at de jobber kvelder og helger for å komme i mål med sine oppgaver. Dette opplever også de som har valgt/blitt anbefalt å gå ned i stillingsprosent; begge to bekrefter at de ikke opplever at arbeidsmengden har blitt redusert tilsvarende. Tvert imot, ved diskusjon rundt endringer i arbeidsmønstre sammenlignet med tiden før barn, nevner de fleste at de har blitt mer effektive enn før, jobber smartere, ikke

hardere da de er klar over hvor dyrebar tiden de har er. Forfatterne argumenterer derfor for at arbeidsgiver har ansvar for å påse at arbeidsbelastningen er rimelig og stemmer med det som kan forventes av en ansatt i heltids eller deltidsstilling; videre at fokus burde skiftes fra timetelling til oppnåelse av mål. Dette kan være en virkelig utfordrende oppgave for ledere i administrative funksjoner, da prestasjon varierer fra individ til individ og det er nesten umulig å definere hva som er «normal» arbeidsbelastning i en fulltidsstilling.

Til slutt vil forfatterne trekke arbeidsgivers oppmerksomhet til det Acker omtaler som ulikhetsregimer, det vil si subtile, indirekte strukturelle hindringer som indirekte diskriminerer mellom kjønn (Acker, 2006). Mens både kvinner og menn i bedriftene så positivt på utsiktene til å bygge karrierer og arbeidsgivernes støtte til personlig vekst, ble flere områder nevnt som indirekte kan hindre karriereprogresjon. Informanter i bedrift A reflekterte over hvordan reising er viktig for både lærings- og karriereformål; de erkjenner at perioden med små barn begrenser muligheten til å reise; en informant i bedrift A med redusert stilling reflekterer også over hvordan det å ha en 80 % stilling indirekte diskvalifiserer dem fra å søke på interne fulltidsstillinger. Kvinnelige informanter i bedrift B reflekterte også at de ikke ville søke «høye» stillinger som krever betydelig fleksibilitet og tilgjengelighet utenfor arbeidstid eller hyppig reising, siden deres personlige situasjon med små barn ikke støtter opp under slike karriereambisjoner. En interessant bemerkning er at ingen av de mannlige informantene nevnte begrensninger på arbeidsplassen til karriereprogresjon.

Vi argumenterer for at arbeidsgivere må anerkjenne småbarnsforeldre som en stor mangfoldsgruppe blant ansatte og ha en strukturert og aktiv tilnærming til hvordan man bygger og forsterker bedriftens kultur og praksis som støtter behovene til småbarnsforeldre.

6.2 Videre forskning

Basert på forfatterens funn om småbarnsforeldres erfaringer med WLB i to ulike bedrifter, kan følgende emne være interessant å utforske videre.

Forfatterne har diskutert det tredje skiftet (Hochschild, 2012; Smeby, 2017), og observert at alle informantene bekrefter det foreslåtte utsagnet om at kvinner har ansvar for det tredje

skiftet til tross for relativt høy likestilling i Norge. Det kan undres over hvorvidt det er en sammenheng mellom familieinntekt og ansvarsfordeling. Tidligere forskning viser at kvinner i mye større grad enn menn har ansvar for det tredje skiftet selv når de er hovedforsørgere i familien (Treas & Tai, 2012). Har kvinner ansvar for det tredje skiftet fordi menn tjener mer? Eller tjener menn mer fordi de «slipper» ansvaret for det tredje skiftet og kan fokusere mer på karriere progresjon? Forfatterne mener det kunne vært interessant med videre forskning på sammenhengen mellom det tredje skiftet og inntekt, samt sammenhengen mellom inntektsnivå og beslutningen om hvem i familien som tar ut den største andelen av foreldrepermisjonen eller reduserer arbeidstiden.

Tidligere forskning reflekterer også over betydningen av grensesetting hos individet. Det argumenteres for eksempel for at utvidet bruk av hjemmekontor påvirker grensesetting negativt (Van der Lippe & Lippényi, 2020). Jachimowicz et al, derimot, diskuterer hvordan pendling kan bidra til *role-clarifying prospection*, det vil si støtte overgangen mellom jobb og hjem (Jachimowicz et al., 2021). Våre informanter opplever ulik grad av grensesetting mellom arbeid og hjem, hvor noen informanter opplyser om hyppig kveldsarbeid og helgearbeid, mens andre unngår arbeid utenfor arbeidstid. De fleste melder allikevel om at de tar tanker om arbeid hjem. Forfatterne mener det kunne vært interessant med videre forskning på hva som påvirker individets evne til å sette grenser mellom arbeid og hjem og hvorvidt det er avhengig av faktorer som ligger utenfor individet.

Referanser/litteraturliste

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M. & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work–Life Balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>
- Aftenposten. (2018, 2. oktober). *Firedagersuken her gjorde de ansatte mer produktive. Og lønnen forble den samme*. <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/zLJpMq/innfoerer-firedagersuke-etter-suksess-test>
- Akter, K., Ali, M. & Chang, A. (2022). A review of work–life programs and organizational outcomes. *Personnel Review*, 51(2), 543–563. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0132>
- Al-Adawi, S., Alameddine, M., Al-Saadoon, M., Balushi, A. A. A., Chan, M. F., Bou-Karroum, K., Al-Kindy, H. & Al-Harhi, S. M. (2022). The magnitude and effect of work-life imbalance on cognition and affective range among the non-western population: A study from Muscat. *PLOS ONE*, 17(2), e0263608. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263608>
- Anderson, D. & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 677–683. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
- Andreassen, J. & Folkenborg, K. (2002). *Vi vil! Slipp oss til! FAFO. Arbeidskraftundersøkelsen*. (2023). SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>
- Bell, E., Harley, B. & Bryman, A. (2022). *Business research methods* (Sixth edition.). Oxford University Press.

- Berg, B. (2012). *Hvorfor mangfold?: en studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold*. NTNU samfunnsforskning, Mangfold og inkludering.
- Brenna, L. R. (2018). *Mangfoldsledelse: mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn*. Cappelen Damm.
[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999919954699002202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Bush, T. (2013). *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Fagbokforl.
- 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>
- Egeland, C. (2021). *Barnefamilienes hverdagsliv i Norge 2021*.
- Emre, O. & De Spiegeleare, S. (2021). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443–2467.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1583270>
- Eurofound. (2012). *5th European working conditions survey :overview report*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/34660>
- Ferdman, B. M. & Deane, B. (Red.). (2014). *Diversity at work: the practice of inclusion*. Jossey-Bass, A Wiley Brand.
- Filippi, S., Yerkes, M., Bal, M., Hummel, B. & De Wit, J. (2024). (Un)deserving of work-life balance? A cross country investigation of people's attitudes towards work-life balance arrangements for parents and childfree employees. *Community, Work & Family*, 27(1), 116–134. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2099247>
- Global Gender Gap Report 2020*. (2024, 21. april). World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/publications/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/in-full/global-gender-gap-index-2020/>

- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Cappelen akademisk forl. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2014071106061
- Hauser, O. (2012). Pushing Daddy Away? A Qualitative Study of Maternal Gatekeeping. *Qualitative Sociology Review*, 8(1), n/a.
- Hillary Clinton: First Lady, New York Senator, Presidential Nominee*. (2024, 6. mars). Biography. <https://www.biography.com/political-figures/hillary-clinton>
- Hochschild, A. R. (2012). *The second shift : working families and the revolution at home*. New York, N.Y. : Penguin Books. <http://archive.org/details/secondshiftworki0000hoch>
- Hunt, Layton & S. Prince. (2014). *Why diversity matters | McKinsey*. Diversity Matters. McKinsey Insights and Publications. Accessed January. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. & Yee, L. (2018). *Delivering through Diversity*.
- Ingelsrud, M. H., Dahl, E. M. & Nørgaard, E. (2023). NORSK ARBEIDSLIV 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer. *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*.
- Innstrand, S. T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1–2), 31–39. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2010-01-02-04>
- Jachimowicz, J. M., Cunningham, J. L., Staats, B. R., Gino, F. & Menges, J. I. (2021). Between Home and Work: Commuting as an Opportunity for Role Transitions. *Organization Science*, 32(1), 64–85. <https://doi.org/10.1287/orsc.2020.1370>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm akademisk.

- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4. utgave.). Abstrakt forlag.
[https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999920086378402202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- 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>
- Kossek, E. E. & Palthe, J. (2003). Subcultures and employment modes: translating HR strategy into practice. *Journal of Organizational Change Management*, 16(3), 287–308. <https://doi.org/10.1108/09534810310475532>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2018091205061
- Lamane-Harim, J., Cegarra-Leiva, D. & Sánchez-Vidal, M. E. (2023). Work–life balance supportive culture: a way to retain employees in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2074–2106.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1878255>
- Lovdata. (2019). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) - Kapittel 4 Aktivt likestillingsarbeid - Lovdata*.
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4
- NRK. (2021, 6. juli). *Kortere arbeidsuke ble suksess*. NRK.
<https://www.nrk.no/nyheter/kortere-arbeidsuke-ble-suksess-1.15565847>
- Opatrná, Z. & Prochazka, J. (2023). Work-life balance policies and organizational financial performance: a scoping review. *Employee Relations: The International Journal*, 45(7), 103–120. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2022-0417>
- Pace, F. & Sciotto, G. (2022). 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>

- Rashmi, K. & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. rev. utg.). Universitetsforl. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2011100505033
- Richardson, J. & Kelliher, C. (2015). Managing visibility for career sustainability: a study of remote workers. I A. De Vos & B. I. J. M. Van Der Heijden (Red.), *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00013>
- Samfunnsforskning. (2024, 21. april). *5 Facts about Gender Equality in Norway*. <https://www.samfunnsforskning.no/core/english/publications/Infographics/5-facts-about-gender-equality-in-norway/index.html>
- sikt.no. (u.å.). *Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør | Sikt*. Hentet 1. april 2024, fra <https://sikt.no/>
- simployer.no. (2024, 20. april). *Slik kan arbeidsgivere gjøre småbarnsforeldre til superhelter*. <https://www.simployer.no/artikler/slik-kan-arbeidsgivere-gjore-smabarnsforeldre-til-superhelter/>
- Smeby, K. W. (2017). *Likestilling i det tredje skiftet*.
- ssb.no. (2024a, 9. januar). *Arbeidsdeling i hjemmet: Er likestilte par mer fornøyde?* SSB. <https://www.ssb.no/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/artikler/arbeidsdeling-i-hjemmet-er-likestilte-par-mer-fornoyde>
- ssb.no. (2024b, 9. januar). *Flest fedre i Vestland tar ut hele pappapermisjonen*. SSB. <https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnlikestilling-i-kommunene/artikler/flest-fedre-i-vestland-tar-ut-hele-pappapermisjonen>
- ssb.no. (2024c, 21. april). *Under halvparten av alle sysselsatte jobbet hjemmefra i 2022*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og->

lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/under-halvparten-av-
alle-sysselsatte-jobbet-hjemmefra-i-2022

Thilagavathy, S. & Geetha, S. N. (2021). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>

Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and ‘gender blindness’ in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>

Treas, J. & Tai, T. (2012). How Couples Manage the Household: Work and Power in Cross-National Perspective. *Journal of Family Issues*, 33(8), 1088–1116. <https://doi.org/10.1177/0192513X11426700>

Traavik, L. E. M. (2006). Ledelse av Mangfold. *Magma*, 9(2).

Van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). 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. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

Women in the Workplace 2021. McKinsey & company. (2021).

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-archive>

Women in the Workplace 2023 report | McKinsey. (2023).

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Tabell oversikt informanter

Vedlegg 3: Informasjonsskjema og samtykkeerklæring

Vedlegg 1

INTERVJUGUIDE

Plan for intervju:

Først skal vi kartlegge bakgrunnsdata; det blir brukt på en aggregert måte, for å sikre anonymiserte resultater; dersom noen av kategorier ikke tillater aggregering, blir de ikke brukt i analysen.

Kartlegging bakgrunnsdata:

Kjønn:

Aldersgruppe:

Ansiennitet:

Operatør/funksjonær:

Funksjon:

Nasjonalitet: (Fra Norge/ Ikke fra Norge)

Antall barn/alder på barn

Åpningsspørsmål:

- Fortell litt om deg selv: (jobb, familie, partner eller ikke, partner i jobb, jobb deltid/fulltid)

Work

1. Kan du fortelle litt om arbeidet? (fleksibilitet, arbeidstid, arbeidsbelastning, reise)
Hvordan hadde du beskrevet dine oppgaver – er de individuelle (spesialist oppgaver) eller delt av flere (gruppearbeid)?
2. Kan du fortelle litt om avdelingen din nå? (Størrelse avdeling, barn/ ikke barn, alderssammensetning, kjønn)
3. Har avdeling kultur for å arrangere sosiale aktiviteter? Hva slags sosiale arrangementer pleier dere å ha i din avdeling gjennom året?

Organisasjons strategi og kultur

4. Hvordan opplever du avdelings og bedriftens kultur og holdning mot småbarns foreldre?
5. Hvordan opplever du holdninger til behovet for å ta syke barns dag eller planleggingsdag (dvs fravær pga barn)?

6. Har bedriften kultur for arrangering av arbeidsrelaterte aktiviteter (møter, reiser, sosiale arrangementer) utenfor arbeidstid? Gi eksempel!
7. Har du opplevd dårlig samvittighet i forhold til dine arbeidsoppgaver pga barn? I hvilke situasjoner? Gi eksempler?
8. Har organisasjonen noen ordninger som oppleves som gunstig i forhold til småbarnsforeldre? Gi eksempler? *Evt motsatt – er det noen ordninger som oppleves som ikke gunstige for denne ansattgruppen?*
9. Hva slags holdninger opplever du at bedriften har rundt muligheten for karriereutvikling blant ansatte med småbarn? Gi eksempler?

Life

10. Beskriv hva “Life” delen betyr for deg – hvordan ser en typisk tirsdag ut? Aktiviteter etter jobb?
11. Har du noen hobbyer/fritidsinteresser?
12. Hvordan er fordelingen av praktiske oppgaver hjemme?
13. Hvem kan bistå deg ved behov (familie/venner/naboer)?
14. Hvem står for planlegging av hverdagsaktiviteter, innkjøp av mat og klær, sportsaktivitet og andre beslutninger?
15. Hvordan er fordeling i familien din av syke barns/planleggingsdager? Hvem som tar barna til obligatoriske legebesøk? Hvem kontaktes av barnehage/skole først ved sykdom eller andre hendelser?

Balanse

16. Hvordan opplever du balansen mellom jobb og hjem?
17. Har ditt arbeidsmønster endret seg etter at du fikk barn (stillingsprosent/arbeidstid)? Har du behov for tilrettelegging/mer fleksibilitet? Hvis stillings% har blitt redusert, opplever du at arbeidsoppgaver har også blitt redusert tilsvarende?
18. Hvordan opplever du grensene mellom arbeid og hjem? Hender det at du tar med deg tanker/oppgaver fra hjem til jobb eller omvendt?
19. Har du noen gang opplevd dårlig samvittighet i forhold til din balansering av jobb og hjem? I hvilke situasjoner? Gi eksempler? Hva hadde hjulpet deg å mestre balanse mellom jobb og liv utenfor jobb?
20. Hvordan tror du din partner opplever WLB?

21. Har du opplevd vanskeligheter med å ordne logistikk rundt arbeid og privat liv?

Eksempler?

22. Har dine ambisjoner når det gjelder karriere endret seg etter at du fikk barn?

Inkludering og tilrettelegging

23. Hvilke faktorer påvirker opplevelsen din av å være inkludert på jobben? Hva er viktig for deg og påvirker din opplevelse av å være inkludert og høre til arbeidsstedet?

Dersom man ikke opplever følelse av å være inkludert – hva skal til?

24. Fortell om din opplevelse av inkludering før du fikk barn og etter?

25. Hvordan har arbeidsgiver tilrettelagt for dine behov i forbindelse med småbarnsperioden?

Oppsummering

- Er du fornøyd med din nåværende WLB? Hvis du kunne, hva hadde du ønsket var annerledes?

Tabell oversikt informanter

Oppsummering – *Work (Arbeid)*

Informant	Oppgaver og fleksibilitet	Reise	Bedriftens holdning mot fravær	Arbeidsmønster før og etter barn	Karriere-muligheter og ambisjoner	Regler og praksis
Sebastian	Variierende oppgaver, stor grad av fleksibilitet og selvstendighet	Ikke intens mengde, anslått 15-20 dager per år	Opplever at bedriften er forståelsesfull og fleksibel, opplever ekstra tilrettelegging pga betydelig reisetid hver dag	Før barn jobbet hos annen arbeidsgiver; bodde nærmere jobb, hadde bare 1 barn; nå pga pendling (2 timer) opplever relativt begrenset antall timer han kan tilbringe på jobb	Positiv opplevelse av bedrift som gir karriere muligheter, samt opplæring og training, kommenterer utfordringer med å delta i opplæring hvis det krever mye reise som ikke er lett å kombinere med familien. Ambisjoner har endret seg – valgt bort akademia, som krever mer arbeid.	Positivt – fleksibilitet når det gjelder arbeidstid, samt tilrettelegging for hans situasjon (kan dra tidligere noen dager); negativt – no home office policy
Mark	Stor grad av selvstendighet, planlegger arbeidet etter frister og prioriteter	Reist mer før, men etter at han har fått barn, i tillegg etter Covid har antall reisedøgn gått ned; jobber i region med kortere avstander/flyturer	Opplever kultur i avdeling og bedrift å være inkluderende og fleksibel; ved fravær jobber, dersom det er mulig	Mindre reisevirksomhet, mer effektivt arbeid (good is good enough), mindre tilgjengelig tid på jobben, derfor hender at ved behov jobber etter barna er lagt	Opplever ikke eksterne hindringer til karriere, men personlig har tatt "pause" pga tiden familien tar; dvs oppsøker ikke aktivt nye karrieremuligheter; fokus på barna og familien.	Ikke norsk, så ikke klar over hvilke rettigheter kommer fra lovverk og hvilke fra intern praksis, overalt fornøyd med løsninger og fleksibilitet som tilbys ansatte med små barn.
Sandra	Oppgaver tildeles, høy fleksibilitet i planlegging av arbeidsdag	Tilrettelagt for småbarns fase, hun styrer det selv, har muligheter siden har støttenettverk	Høy forståelse for situasjonen, inkluderende kultur, fleksibilitet, «Du har alltid noen i samme situasjon som deg»	Jobber fullt, også fordi har støttenettverk rundt; opplever høyere effektivitet, samtidig større behov for fleksibilitet	Opplever ikke at det er begrenset, men understreker viktigheten av utenlandsopphold for karriere; noe hun ikke har mulighet til nå med små barn	Positivt: Fleksitid «Det er gull verdt, det at man ikke må være her til et tidspunkt».
Emma	Oppgaver tildeles, høy fleksibilitet i planlegging av arbeidsdag	Veldig lite, bare absolutt nødvendig, utfordrende da hun fortsatt ammer	Høy forståelse for sykdom, men begrenset tilgang til hjemmekontor ellers	Jobber 80% etter barn, noe hun ikke kunne tenke seg før hun fikk barn	Opplever positiv og objektiv holdning fra arbeidsgiver som er kjønnsnøytral, og verdsetter utdanning og kunnskap; ambisjoner ikke	Positivt: Fleksible arbeidstimer, mulighet å jobbe hjemmefra med syke barn; Negativt: Streng holdning mot hjemmekontor

					endret i forbindelse med barn, men har valgt bort leder ansvar, noe hun ikke trivdes med.	
Anette	Selvstendig styring av oppgaver, men meget høyt arbeidspress med mange oppgaver på relativt få medlemmer i avdeling	Har blitt skjermet etter barna; før barna har reist en del; opplever at det forventes at man reiser lenge for å dra mest nytte av arbeidsuker i land langt unna	Mener at lederens rolle er kritisk; opplever forventning at man jobber hjemmefra hvis barna er syke, blir spurt om det, selv om det ikke direkte er negativ holdning mot å bli hjemme med sykt barn.	Jobber 80% men mener at arbeidsbelastning tilsier mye mer enn 80% og arbeidsmengde ikke har blitt redusert tilsvarende;	Opplever ikke direkte diskriminasjon, men opplever at det at man jobber redusert indirekte diskvalifiserer fra en del stillinger; per nå har ikke det bra på jobben – ambisjoner er ikke prioritet – overlevelse er.	Opplever bedriften som ganske strikt, ser ikke noen spesielle policies som støtter småbarns liv, vanskelig å få hjemmekontor, tom det å finne parkering kan være utfordrende.
Kristine	Fleksible ledere og arbeidstid. Arbeidsmengde har vært veldig stor i en lang periode, i tillegg til opplæring av nyansatte.	Lite reising, vært noe tidligere i forbindelse med prosjekter.	Full forståelse for behov å ta sykebarnsdager. Opplever allikevel noen forventninger om å prestere like raskt og mye som om man ikke hadde barn.	Jobbet 80% i en periode, deretter 90%. Nå gått opp til 100% stilling. Arbeidsmengden ble ikke redusert tilsvarende, og jobbet 100% i en 90% stilling.	Opplever at bedriften legger til rette for karriereutvikling hvis man ønsker selv. Kan være noen hindringer i stillinger som krever mye overtid hvis man ikke har fleksibilitet på hjemmebane.	Positivt med fleksibilitet og forståelse fra nåværende leder. Ingen problem å ta hjemmekontor når man har behov for det. Mulighet for å ta med barn på jobb hvis det er behov.
Sofie	Kan styre tiden selv. Selvstendig, individuelle oppgaver. Fleksibelt.	Forventes reising i stillingen.	Mye støtte innad i avdelingen. Forståelse og aksept for at man har små barn. Stiller opp for hverandre hvis det trengs. Også hørt at avdelingen bør passe seg for å ansette unge folk som er i perioden med å få barn eller har barn.	Jobber 100%, noe annet ville vært umulig pga arbeidsmengde.	Opplever bedriften gir like muligheter til alle ut fra personlige ønsker. Tilbakeholden i noen situasjoner (feks situasjoner med ansatte med barn og mye ansvar).	Regelverket sier at man har rett til å jobbe redusert. Tenker selv at man da jobber 100%, men får betalt 80%. Ikke mulig å redusere stillingsprosent i hennes stilling. Skulle ønsket at hun kunne sluppet forventningen om å reise i hennes situasjon nå.
Kristian	Fleksibel arbeidstid. Individuelt arbeid på lederoppgaver, men samarbeider tett.	Ingen reising i jobben.	Mulighet til å ta hjemmekontor og på den måten er det fleksibelt å kunne være hjemme med syke barn. Ingen problem å måtte være hjemme med barns sykdom.	Før og i småbarnsperioden jobbet skift, men utdannet seg og fått dagtidjobb.	Bedriften er fleksible og legger til rette for den ansattes utdanning. Går selv fagskole nå.	Fleksibiliteten rundt permisjonstiden er bra. Og at arbeidsgiver tar vare på sine ansatte med tanke på at livet skjer.

Kåre	Veldig fleksibel stilling. Mye individuell og selvstendig jobbing.	Lite reising.	Opplever bedriften som fleksibel og flinke overfor de med små barn. Ingen problem med fravær pga barn.	Jobber fullt. Med teams og mulighet for hjemmekontor er det ingen problem å kunne jobbe mer. Aksept for å være borte med syke barn og mindre sosialt etter man fikk barn.	Åpent for å ta kurs og videreutdanning. Vurdert mastergrad selv, men først nå i det senere. Når barna var små, sank ambisjonene litt. Pga lite søvn og det virket helt umulig.	Fleksibiliteten i arbeidstiden. Spiller ingen rolle når det blir gjort så lenge det blir gjort.
Melvin	Fleksibel stilling, noe tildelte oppgaver, men også selvstendighet. Individuelle oppgaver. Arbeidsbelastning har tatt seg opp en del i det siste.	Ingen reising i jobben.	Veldig bra holdninger i avdelingen mot små barnsforeldre, og aldri vært noen kommentarer.	Jobber fullt, har to dager hjemmekontor grunnet pendlervei. Gikk ned i stilling rett før korona pga pendlervei, men det var kun en måned. Jobbet mer før han fikk barn. Opplever mindre kontroll på dagene sine etter han fikk barn grunnet feks sykdom.	Ansatte med små barn har like gode muligheter til karrieremuligheter. Ingen ambisjoner nå, viktigst er familie og barna. Vært i samme stilling i over 10 år.	Generelt bra permisjon i forbindelse med fødsel og sykt barn. Fleksibilitet og tilitt fra leder.

Oppsummering – *Life, Balance and Inclusion (Liv, balanse og inkludering)*

Informant	Hverdags-rutine	Arbeidsfordeling hjemme og tredje shift	Støtte-nettverk	Opplevd balanse og grenser	Samvittighet	Partners opplevelse av WLB	Ønsker for forbedring	Faktorer som påvirker inkludering	Opplevd inkludering
Sebastian	Meget lite tid hjemme i hverdagen, bruker det på familien; etter leggetid trener; helger forsøker å bare være sammen med familien og barna	Mesteparten gjør kona pga hans pendling; han kjøper inn mat. Kona tar seg av tredje skift	Har noe familie som bor i nærheten som kan bistå ved krise; unngår å spørre for mye siden barna er små	Ikke rettferdig balanse, mest pga pendling; tar ikke jobb hjem med noen få unntak, dessuten lite tid igjen av dagen.	Ikke dårlig samvittighet mot jobb; dårlig samvittighet mot familien pga lite tilstedeværelse hjemme	Kona forventer ham til å gi mer tid til familien	Situasjon er ikke ideell, men vurderer ikke å flytte nærmere Sandefjord; nevner par ganger ilet intervju det med hjemmekontor	Må bli hørt, ha mulighet å dele sine ideer, ha avdelingskultur hvor alle er sett	Positiv, opplever avdeling og bedrift som forståelsesfulle for situasjonen han er i.
Mark	Kona pendler, så han tar seg av mye av husarbeid, henting, levering, mat osv; Den knappe tiden igjen går til relaksasjon, samtaler med kona eller jobbing ved behov	Hverdagsarbeid ligger mest på ham pga pendling til kona; planlegging er fordelt – kona ordner huslige ting og barn, han tar seg av bil, forsikringer og materielle ting	Ingen har utvidet familie i nærheten; noen venner som kan brukes hvis krise oppstår, men ikke noe hverdags støtte	Opplever balanse som god, jobber hjemmefra bare unntaksvis både fordi ikke har tid, men også fordi sliter med å legge bort ting mentalt. Bevisst på å ha en tydelig grense.	Ikke dårlig samvittighet hjemme da han tar seg av mesteparten; ikke opplever dårlig samvittighet tvunget av noen for arbeid, men opplever det noen ganger internt når han ikke rekker å levere tasks.	Kona har utfordringer med WLB pga 2 timer pendletid hver dag; ønsker å tilbringe mer tid med barna.	Stort sett fornøyd, ideelt sett hadde kona jobbet nærmere; innimellom opplever at ting haster bestandig, ikke alt kan rekkes.	Fleksibilitet og inkluderende miljø, forståelse for situasjonen; venner fra jobben som er del av deres nettverk, tilrettelegging mtp utenlandsreiser og besøk som kommer	Fornøyd med leders og avdelings kultur og holdninger; føler seg inkludert og opplever høy toleranse for individuelle situasjoner
Sandra	Familie og hus tar kvelder	Lik fordeling av hverdagsoppgaver hjemme med partner, mens 3. skift ligger hos henne	Stor hjelp av familien, spesielt besteforeldre i hverdagen	Generelt fornøyd, forsøker å ha tydelige grenser mellom jobb og hjem, sliter med å legge arbeid bort mentalt	Dårlig samvittighet fordi ikke tilstrekkelig tid med barna; samt mot jobb, når oppgaver ikke kan gjøres pga plutselig sykdom	Partner mer avslappet, også har annen arbeidstid som bygger under bedre WLB	Større fleksibilitet med hjemmekontor – reisetid (50 min) utgjør stor andel når barna er bare våkne 2-3 timer etter jobb	Forståelse for nåværende situasjon, gode kolleger og godt miljø	Positiv

Emma	Mest tid går til barn, fortsatt ammer, derfor få timer tilgjengelig	80% arbeid, mesteparten av husarbeid ligger hos henne, tredje shift hos henne (unntak bonus barn)	Lite – et sett besteforeldre som ikke er veldig engasjerte	Selv med 80% opplever høy arbeidsbelastning, tiden strekker ikke til; opptatt av å ha tydelig grense mellom jobb og hjem	Dårlig samvittighet mot hjem og familien, ikke mot jobb	Mer positivt hos mannen – arbeidsgiver som har fleksibel arbeidstid og lett tilgjengelig hjemmekontor	Flere kolleger i samme livssituasjon, mer fleksibilitet til hjemmekontor	Å bli inkludert i hverdags sosiale treff, å bli spurt om hvordan det går, oppleve forståelse for hennes situasjon	Føler seg inkludert på jobben, setter pris på «små tiltak»; setter pris på arbeidsgivers stabilitet og forutsigbarhet
Anette	To av seks uker er alene med alle barn pga man som jobber i rotasjon, står for alt av oppgaver; når mannen er hjemme, mer fleksibilitet fordi da bidrar han mer til hverdags oppgaver	Avhengig av om mannen er hjemme fra rotasjon eller ikke. Tredje skift ligger 95% hos henne.	Familienettverk er stor og bor i et lite område med mye samfunnsengasjement, meget fornøyd med støtte	Opplever WLB som tøft; krevende med mange små barn og lite fleksibilitet i kombinasjon med høy arbeidsbelastning og leder med vanskelige holdninger og forventninger	Ikke dårlig samvittighet mot leder, med mot kollegaer som får oppgaver hun ikke rekker; mot hjem pga at hun ikke har det bra og det påvirker hele familien	Mer positiv hos mannen – han pga rotasjons jobb har ikke utfordring med skifting av roller fra dag til dag; enten er han på jobb eller hjemme	Utfordring med leders holdning og kultur som ødelegger arbeidsdager; ønsker arbeidsbelastning som stemmer med avtalt %; vil bare ha det bra på jobben	Må bli inkludert i hverdags aktiviteter, der hvor beslutninger tas, kalt inn til møter, tatt hensyn til, ha mestringsfølelse	Føler seg inkludert, men opplever at hun har kjempet for å være det
Kristine	1,5 time pendling til/fra jobben. Følger alle tre barna på aktiviteter. Akkurat startet med håndball selv nå.	Ordner stort sett alt med barna (logistikk), kontakt med skole, klær og verv relatert til barna. Renhold delt på begge. Hun tar 3.skift.	Ingen familie i nærheten. Ved krise, noen venner som kan spørres.	Tøft de siste årene da arbeidsmengden har vært pressende.	Har hatt dårlig samvittighet både mot jobb (ikke nå sine timer) og mot familien. Med erfaringen ønsker hun ikke å ha dårlig samvittighet for at hun ikke var med barna, for den tiden er for kort.	Mannen opplever det som stress i hverdagen, spesielt fordi han er den som lager middag og det passer ikke alltid med aktiviteter i hverdagen. Synes aktiviteten styrer mye av hverdagen. I tillegg til at han har startet eget firma.	Fremdeles overbelast på jobb, ikke lett å gi bort oppgaver, men forsøker å delegere bort det som kan delegeres. Mer hjemmekontor, men forsøker å ikke ta med mindre det er noe spesielt. Prioritere seg selv med egen aktivitet i hverdagen.	Bli kalt inn til møter, kollegaer hilser og bryr seg. Engasjerer seg i hverandres liv utenfor jobb.	Bra miljø. Inkludering har vært der hele tiden. Avhengig av en forståelsesfull og fleksibel leder.
Sofie	Familie, hus og jobb tar kveldene. Barna har en aktivitet i uka og mannen har annenhver tirsdag med jobb på ettermiddag.	Fordeler likt mellom seg, og lar barna være med å bestemme noe, men 3.skift er henne som gjør.	Ingen familie i nærheten. Har heller ikke benyttet seg av venner.	Føler ofte at jobb prioriteres overfor barna. Jobber ofte kveld for å rekke med alt. Opplever også at det er enklere å si nei til familien enn jobb.	Dårlig samvittighet begge veier for å ikke strekke til. Spesielt i perioder hvor det er intenst på jobb.	Opplever det som utfordrende. Spesielt når han skal ut å reise og det må planlegges godt.	Finne et nettverk eller frivillige voksne som kunne stilt opp for dem. Spesielt ved planleggingsdager. Sluttet med kveldsjobbing, vært	Forståelse for situasjonen man er i, og se behovene man har og tilpasse etter det. Feks når møtetidspunkt legges opp.	Forståelsesfull leder og avdeling som forstår situasjonen hun er i.

							mer til stede for barna og mindre stresset på morgenen.		
Kristian	Fritiden går med til familien. Fotballfamilie som finner på aktiviteter sammen.	Familieråd i hjemmet med arbeidsfordeling hvor ungene også involveres. Fortsatt litt slik at han tar "manne"oppgavene (måking av snø, fiksing av biler) mens samboer tar seg av hverdagslige ting og 3 skift med planlegging av klær og mat.	Har to bestemødre i nærheten og søsken. Ber sjeldent om barnepass.	Opplevs som tøft. Er arbeidskjør og har kjent på ansvaret etter han har fått personalansvar. Ønsker at de ansatte skal prestere og gå foran med et godt eksempel, samtidig som han ønsker å støtte familien sin. Grenser: Tar med seg tanker fra jobb til hjem, men sjeldent andre veien.	Kan kjenne på dårlig samvittighet mot jobb hvis det har vært mye fravær grunnet syke barn. Har mer dårlig samvittighet for skoledagene som gjør at han har fravær fra jobb.	Sier at kona kan oppleve at WLB er krevende av grunn av jobben hennes, men hun er også flink til å komme hjem å snakke ut om det som har vært.	Bli flinkere til å finne sitt eget pusterom i hverdagen.	Inkludering er viktig, det å bli sett og se andre.	Opplever at det er en fin og inkludering arbeidsplass. Sammensveiset gjeng.
Kåre	Opplever hverdagen som rutinepreget. Egne hobbyer har blitt satt på vent pga tid.	Fysiske tyngre ting tar han, mens kona tar seg av rydding, planlegging og klær. Fordeler sykebarn og planleggingsdager likt, men mor tar legebeseøk og kontakt med skole	Foreldrene hans som bor ca 40 minutter unna. Får generelt lite hjelp i hverdagen, da de liker å få ting til å gå rundt på egenhånd.	Bra balanse. Vanskeligere før korona, uten teams og når barna var små. Tar med seg tanker fra jobb til hjem.	Ja, med syke barn og ikke kunne stille på jobb hvis det er viktig møter, ellers lite dårlig samvittighet.	Opplever at kona har god WLB. Har to dager i uken fri.	Ingen spesielle, opplever god balanse mellom jobb og liv.	Å bli sett, hørt og få anerkjennelse.	Avdelingen er veldig inkluderende. Prater mye sammen, ikke bare faglig relaterte temaer.

Melvin	Ca 1 t 40 min pendlervei. Har hjemmekontor to dager i uken for å kunne levere og hente i bhg. Jobber på kveldstid, følger barn på aktivitet eventuelt litt TV før legging. Prioritert fotball på søndager som en aktivitet for seg selv.	Lik fordelig av oppgaver hjemme. Sykdom på kona, gjør at han har hatt litt ekstra i en periode, spesielt med henting/levering i bhg. Mor planlegger og kjøper klær, mens han tar matinnkjøp. Ofte han som tar barna til legebesøk og kontakt med bhg/skole.	Familien hans bor i nærheten av jobben, men ingen støttenettverk i nærheten av der de bor. Ved et tilfelle benyttet seg av hjelp fra et vennepar.	Opplever grei balanse, men forventer kveldsjobbing fordi han har korte arbeidsdager på dagtid.	Skjer at han ikke opplever han rekker med alt på jobb. Periode i livet hvor man ikke strekker til verken her eller der.	Kona opplever nok at det kan bli litt mye jobb i hverdagen.	Mye kunne vært løst ved å bo tettere ved jobb. Trøster seg med at barna blir eldre – motivasjonsfaktor. Opplever god WLB selv på grunn av respekt fra kollegaer og ledere.	Bli møtt med respekt, ikke få kommentarer eller gi dårlig samvittighet, hilse på hverandre.	Avdelingen er inkluderende, samme med bedriften. Har ikke alltid tid til å sosialisere når han er på jobb.
--------	--	---	---	--	---	---	--	---	--

Vil du delta i forskningsprosjektet “Work-life balance, småbarnsforeldre og karriere – mission impossible?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke work – life balance blant småbarnsforeldre i to norske organisasjoner. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Med forskningen vår ønsker vi å undersøke to ulike organisasjoner i Norge og deres tilnærming til WLB for ansattgruppen – småbarnsforeldre. Med nysgjerrighet ønsker vi å undersøke hvilken formell praksis og retningslinjer bedriftene har på plass. Har bedriftene en støttende og inkluderende kultur, samt en strukturert tilnærming til inkludering av ansatte som er småbarnsforeldre? Det andre aspektet av denne tilnærmingen er å finne ut mer om de ansattes faktiske behov for WLB og hvilke forskjeller de opplever sammenlignet med tidsperioden før de ble småbarnsforeldre.

Vi er interesserte å oppdage om det er forskjeller mellom disse to ulike organisasjoner når det gjelder WLB og hvorvidt dette påvirker ansattes opplevelse av å være inkludert og tilhørighet til organisasjonen. Vi ønsker også å oppdage om det finnes forskjeller mellom WLB og inkludering mellom kvinner og menn som teorien antyder.

Det er ønskelig å gi bedriftene råd og veiledning basert på resultater av forskningsprosjektet. Forskningsprosjekt er en del av master studentoppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sør-Øst Norge ved førsteamanuensis Anne Helene Kokkonen er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi vi har registrert at du er forelder til ett eller flere barn og er ansatt i en av de to organisasjonene. Vi har valgt tilfeldige 12 ansatte som får spørsmål om å delta; dersom vi får negativ respons, ønsker vi å gå videre og spørre andre.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du blir kalt inn til et intervju. Intervjuet vil vare i ca. 45 minutter. Opplysningene vi vil be deg om i intervjuet er om det er ditt første barn eller om du har flere. Vi kommer også til å stille deg spørsmål om hvilken stilling du har, og hvilken funksjon du hører til. Intervjuspørsmålene vil dreie seg om din opplevelse av work-life balance og bedriftens strategi og holdning rundt småbarnsforeldre. Vi kommer til å ta lydopptak og notater i intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det skal bare være to studenter som skal ha adgang til informasjon delt under intervjuer; i oppgaven skal navn til deltakere erstattes med kode eller tall og kommer ikke til å være identifiserbart. Vi kommer til å anonymisere informasjon mottatt under intervjuer fortløpende. Deltakere kommer ikke til å kunne gjenkjennes i publikasjon, bare aggregerte opplysninger som kjønn og aldersgruppe, evt tilhørighet til funksjonær eller operatør gruppe.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når masteroppgaven blir godkjent våren 2024. Innen den tiden kommer personopplysninger mottatt allerede være anonymiserte.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitet i Sør-Øst Norge har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Universitet i Sør-Øst Norge ved Anne Helene Kokkonen e-post: anne.kokkonen@usn.no telefon: 359 52 719 (prosjektansvarlig; veileder for Masteroppgave)
- Vårt personvernombud: Paal Are Solberg ved Universitet i Sør-Øst Norge, telefon: 35575053

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Laura Sevika og Jeanette Sommerstad
Studenter

Dersom du velger å delta, setter vi stor pris på elektronisk samtykkeerklæring som kan sikres ved at du svarer på denne invitasjonen ved å fylle ut følgende **Samtykkeerklæring og sende tilbake til utsender av invitasjon.**

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “**Work-life balance, småbarnsliv og karriere – mission impossible?**” og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i intervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)