

# Fra likestilt til nytradisjonell.

En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber

Selma Therese Lyng

Avhandling innlevert for ph.d.-graden  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet  
Universitetet i Oslo

2016

© Selma Therese Lyng, 2017

*Doktoravhandlingar forsvart ved  
Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.  
No. 648*

ISSN 1564-3991

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven eller med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Omslag: Hanne Baadgaard Utigard.  
Grafisk produksjon: Reprosentralen, Universitetet i Oslo.

*Til Birgit Strøm Lyng og Kaare Francis Lyng  
In Memoriam*



## Forord

Når denne avhandlingen endelig er ferdig, er det mange som fortjener takk for store og små bidrag underveis i prosessen. Først vil jeg rette en stor takk til veilederne mine, Jorun Solheim og Dag Album. Det har vært inspirerende, trygt og skjerpene å tenke og skrive med dere som mottakere, fordi dere møter alt fra skjøre idé-spirer til nesten ferdige tekster med kloke, kunnskapsrike og kritiske kommentarer og spørsmål – samtidig som dere er åpne og støttende. Jeg har alltid opplevd at dere har vært interessert i å forstå hva jeg har forsøkt å formulere – og å pushe meg til å få det tydelig fram. Takk for at dere har holdt ut og oppmuntret meg til tross for lange avbrudd og forsinkelser. Takk til Dag for at du tok over som hovedveileder i sluttspurten, da Jorun gikk av med pensjon. Og takk til Jorun for at du likevel leste gjennom sisteutkastet på kort varsel!

Jeg vil også rette en stor takk til Sigtona Halrynjo og Kari Stefansen, som er medforfattere på artikler i avhandlingen. Å skrive sammen med dere er gøy, inspirerende og lærerikt. Jeg gleder meg til kommende skriveprosjekter! Jeg er også takknemlig for mange givende diskusjoner og innspill – og for oppmuntring og støtte. Med doktorgradsmidler innenfor det samme prosjektet ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), var Sigtona min nærmeste følgesvenn helt fra starten. Takk for fagfellesskap og vennskap – og for den energien og kreativiteten som forløses når «intet er for smått, intet for stort».

Finansieringen til doktorgradsprosjektet mitt kom fra Norges Forskningsråds Arbeidslivsprogram, gjennom AFI-prosjektet «Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv». Takk til Øystein Gullvåg Holter som var prosjektleder mens han jobbet på AFI, for inspirerende og morsomme diskusjoner. Jeg fikk delta i to forskernettverk som hadde stor betydning for meg, som fersk i arbeid-familiefeltet. Takk til Anne Lise Ellingsæter, Elin Kvande, Bente Rasmussen og Jorun Solheim som ledet dem – og takk til alle deltakerne!

Alle informantene fortjener en helt spesiell takk for at de stilte opp til intervju, selv om de egentlig ikke hadde tid. Jeg vil også takke Den norske advokatforening for samarbeid og hjelp med tilgang til advokatfirmaer. En særlig takk til daværende leder av foreningens kvinneutvalg, Kristine M. Madsen, som ikke bare viste ansporende engasjement for prosjektet mitt, men også delte bransjekunnskap, ga råd om framgangsmåter og fungerte som direkte døråpner.

AFI har vært min arbeidsplass og base gjennom arbeidet med avhandlingen. Jeg setter stor pris på å få være del av et så inkluderende arbeidsmiljø – med så mange flinke, interessante

og trivelige mennesker. Takk til ledelse og kolleger, for interessante diskusjoner, støtte og hjelp av mange slag. Takk til Cathrine Egeland og Øyvind Pålshaugen som har lest tidlige utkast til avhandlingens innledning og gitt viktige innspill. Silje Handeland skal ha takk for god praktisk hjelp i forbindelse med innleveringen! Min nærmeste leder, Knut Fossetøl, fortjener en særlig takk. Du har skjermet meg i de mest sårbare fasene av avhandlingsarbeidet, og vist usvikelig tro på meg – og på at jeg ville komme i havn med avhandlingen. Takk for viktig støtte og gode råd, i arbeidet med doktorgradsprosjektet så vel som andre i prosjekter! Jeg har også hatt stor glede av faglig-sosiale samtaler og diskusjoner med forskerkolleger utenfor AFI, og en særlig takk går til Kjersti Thorbjørnsrud, Ingrid Smette og Helene Aarseth.

Til slutt en stor takk til familie og venner, som er der selv når vi har liten tid til å treffes. Mamma fikk bare følge starten av doktorgradsprosjektet mitt før hun døde. Men i den tida viste hun, som alltid, stor interesse for det jeg holdt på med. Takk for kjærlighet, samtaler – og for mer og mindre relevante avisartikler som stadig dumpet ned i postkassa. Tusen takk til søster Nina og kusine Camilla, for moro, støtte, trøst, galgenhumor og alltid givende diskusjoner om jobb og alt det andre. Takk til Olivia og Julian, som ikke bare er herlige tantebarn, men også verdens beste barnevakter! Aller sist, og aller mest, takk til gjengen min på hjemmebane. Takk til de skjønne jentene mine, Nora Sesona (3 ½) og Rebekka Someleze (7 ½), for at dere er akkurat som dere er! Bernt, mannen min, har jeg så mye å takke for, men i denne sammenheng: Takk for at du har tatt «hele pakka» på hjemmefronten i de mest intense innspurtene. Og takk for humor, skråblikk og gylne øyeblikk midt oppi hverdagens frister, logistikk, praktiske gjøremål og forhandlinger.

Oslo, 19. desember 2016

Selma Therese Lyng

## Sammendrag

Denne avhandlingen utforsker betingelser for å realisere den «dobbelst likestilte» arbeid-familiemodellen blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber. Denne modellen, der foreldre deltar likt i lønnet yrkesarbeid og ulønnet familiearbeid, har høy oppslutning i Norge, og understøttes av velferdsordninger. Generelt blir fordeling av tid til yrkesarbeid og omsorgsarbeid mellom norske mødre og fedre stadig likere. Denne avhandlingen fokuserer imidlertid på ei gruppe foreldre der idealet om likestilt arbeid-familietilpasning utfordres av intensiverte investeringskrav både i jobb og foreldreskap.

Datamaterialet består av intervjuer med mødre og fedre som har erfaring fra konkurranseintensive karrierejobber, i hovedsak advokater og konsulenter. De har etablert ulike arbeid-familietilpasninger i møte med konflikterende investeringskrav i karriere og foreldreskap: Skiftbasert to-karrieretilpasning, to-karrieretilpasning med innleid hjelp i form av au pair og en tilpasning jeg har kalt nytradisjonell, der far fortsetter sin karrieresatsing, mens mor trapper ned på karrieren og tar hovedansvar på hjemmebane. Avhandlingen utforsker hvordan konflikten mellom investeringskrav så vel som ulike tilpasninger forstås og erfares. Det overordnede prosjektet er imidlertid å forstå hvilke omstendigheter, mekanismer og prosesser som leder til overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning.

De to første artiklene i avhandlingen viser hvordan fordeling av foreldrepermisjon og omsorgsansvar får betydning for opplevelser av arbeid-familiekonflikt og karrieremuligheter – og hvordan mødres vei ut av karrierejobben kan forstås som betingede prosesser av både selv-eksklusjon og eksklusjon. Artikkel 3 undersøker først kvantitative sammenhenger mellom fordeling av omsorgsansvar og karriereprogresjon blant mødre og fedre i eliteprofesjoner – og trekker deretter på kvalitative intervjuer for å belyse hvorfor og hvordan fars karriere prioriteres framfor mors, når likestillingsorienterte idealer og preferanser oppleves umulig å realisere. I artikkel 4 rettes oppmerksomheten mot betydningen av ulike forståelser av «godt nok» foreldreskap for opplevd arbeid-familiekonflikt og tilpasning.

I den sammenbindende diskusjonen sammenstiller jeg funn fra artiklene og prøver dem mot etablerte forklaringer fra tre teoretiske hovedperspektiver på reproduksjon av kjønnete arbeid-familietilpasninger, som vektlegger henholdsvis individuelle valg og preferanser, «objektive» strukturelle betingelser og kulturelle modeller. På den ene siden, viser jeg hvordan disse forklaringene kommer til kort: I materialet mitt etablerer foreldre kjønnskjæve

tilpasninger til tross for at de i utgangspunktet har likestillingsorienterte preferanser, kjønnslik posisjon på arbeidsmarkedet og identifiserer seg med «avkjønnede» kulturelle modeller for karriere og foreldreskap. På den andre siden viser jeg imidlertid hvordan preferanser, jobbposisjon og kjønnede kulturelle modeller blir høyst relevante forklaringer – med en dynamisk og finmasket tilnærming. Nærmere bestemt, argumenterer jeg for at overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning kan forstås som en prosess der omstendigheter, som inntreffer i en tidlig fase av foreldreskapet, bidrar til at preferanser, jobbposisjoner og identifikasjon med kulturelle modeller *blir* kjønnede. Jeg konkluderer dessuten med at de tre perspektivene – som vanligvis posisjoneres som konkurrerende – utfyller hverandre. Nettopp det å kombinere dem gir et rikere og mer presist bilde av hvordan mødre og fedre i disse konkurranseintensive karrierejobbene dyttes og trekkes i retning av kjønnsstradisjonelle praksiser.

Følgende artikler inngår i avhandlingen:

- 1) Halrynjo, Sigtona & Lyng, Selma Therese (2009). «Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high-commitment careers». *British Journal of Sociology*, 60 (2): 321-343.
- 2) Lyng, Selma Therese (2010). «'Mothered' and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in processes of excluding women from Norwegian law firms». I P. Lewis & R. Simpson (red.). *Revealing and Concealing Gender. Issues of Visibility in Organizations*, s. 76-99. Basingstoke: Palgrave.
- 3) Halrynjo, Sigtona & Lyng, Selma Therese (2010). «Fars forkjøringsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51 (2): 249–280.
- 4) Lyng, Selma Therese & Stefansen, Kari (2016). «Godt nok foreldreskap? Arbeid–familie-tilpasninger blant mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber». I S. Halrynjo & M. Teigen (red.). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. s.179-199. Oslo: Gyldendal.



## English summary

This dissertation explores conditions for realizing the gender equal dual earner/dual carer model among Norwegian parents in competitive career jobs. This model, in which parents participate equally in paid work and unpaid family work, has a high level of popular support and is facilitated by institutional welfare arrangements and policies in Norway. Generally, the division of paid and unpaid work among mothers and fathers is increasingly gender equal. This dissertation, however, centres on a group of parents in which the ideal of gender equal work-family adaptation is challenged by intensified demands for investments in work as well as parenthood.

The data consist of qualitative interviews with mothers and fathers with experience from competitive career jobs, mainly lawyers and consultants. Confronted with conflicting demands for investments in career and parenthood, they have established different work-family adaptations: Shift-based dual career adaptation, dual career adaptation with au pair or an adaption I have termed neotraditional, in which the father continues his career investments, while the mother cuts back on her career and assumes main responsibility at home. The dissertation explores notions and experiences of work-family conflicts as well as different adaptations. However, the main and overarching aim is to understand the circumstances, mechanisms and processes leading to the shift from gender equal to neotraditional adaptation.

The first two articles show how the division of parental leave and care responsibility affect perceptions of work-family conflict and career opportunities – and how mothers' withdrawals from career jobs may be understood as conditioned processes of self-exclusion as well as exclusion. Article 3 investigates quantitative relationships between division of care and career realization, and further draws on qualitative interviews in order to explore why and how fathers' career is given priority, when gender equal ideals and preferences are regarded impossible to realize. Article 4 directs attention to the ways in which different notions of «good enough» parenthood affect perceptions and experiences of work-family conflicts and adaptations.

In the main discussion I compile findings from the articles and assess them in light of established explanations from three main theoretical perspectives on reproduction of gendered work-family adaptations, i.e. theories emphasising individual choice and preferences, «objective» structural constraints, and cultural models, respectively. On the one hand, I find these explanations insufficient: In my data, parents establish gendered work-family adaptations despite starting off with gender equal preferences, labour market positions and

identifying with «de-gendered» cultural models of career and parenthood. On the other hand, however, I find that preferences, job position as well as gendered cultural models are highly relevant explanation – with a dynamic and fine-meshed approach. More precisely, I argue that the shift from gender equal to neotraditional adaptation may be understood as a process where circumstances during an early phase of parenthood contributes to the gendering of preferences, job positions and identification with cultural models. Conclusively, I suggest that the three perspectives – usually positioned as competing – may supplement each other. Combining them provides a richer and more precise picture of how mothers and fathers in these competition intensive career jobs are pushed and pulled towards gender traditional practices.

# Innhold

<i>Forord</i>	1
<i>Sammendrag</i>	3
<i>English summary</i>	5
<b>1. Innledning</b>	<b>9</b>
<b>Bakgrunn og aktualisering: «Det doble likestillingsprosjektet» i karrierejobber</b>	<b>9</b>
Drivkrefter bak intensiverte investeringskrav i karrierejobber	9
Drivkrefter bak intensive investeringskrav i foreldreskap	12
<b>Empirisk kontekst</b>	<b>14</b>
<b>En studie av prosessen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning</b>	<b>16</b>
<b>2. Metode</b>	<b>19</b>
<b>Rekruttering av informanter</b>	<b>19</b>
<b>Utvalg og underutvalg</b>	<b>21</b>
<b>Intervjuene</b>	<b>22</b>
<b>Kvaliteten på dataene</b>	<b>25</b>
<b>Analysene</b>	<b>31</b>
<b>Overførbarhet</b>	<b>36</b>
<b>Etikk</b>	<b>38</b>
<b>3. Sammendrag av artiklene</b>	<b>41</b>
<b>4. Fra likestilt til nytradisjonell tilpasning:</b>	
<b><i>Kjønne preferanser, kjønne strukturelle posisjoner eller kjønne kulturelle modeller?</i></b>	<b>51</b>
<b>Kan kjønnsforskjeller i karriererealering og arbeid-familietilpasning forklares med kjønne preferanser?</b>	<b>51</b>
Preferanseteori: Arbeid-familietilpasninger som uttrykk for autonome livsstilspreferanser i post-tradisjonelle samfunn	52
Norske eliteutdannede: Preferanser for en dobbelt likestilt arbeid-familietilpasning	54
Kjønnskjeve praksiser kan ikke forklares med preferanser	55
Overgang fra likestilt til nytradisjonell tilpasning: Midlertidig, ambivalent og betinget preferanseendring	56
Når preferanser <i>blir</i> kjønne: En dynamisk tilnærming til preferanser	58
<b>Kan nytradisjonelle tilpasninger forklares med strukturelle betingelser?</b>	<b>59</b>
Kjønnskjeve tilpasninger til tross for at likestilt to-karrieretilpasninger er praktisk og økonomisk mulig	59
Kjønnskjeve tilpasninger til tross for kjønnslik posisjon på arbeidsmarkedet?	60
A-lag og B-lag: En kontekstsensitiv og dynamisk tilnærming til arbeidsmarkedsposisjon i konkurranseintensive karrierejobber	64
Når foreldres arbeidsmarkedsposisjon <i>blir</i> ulik – overgang til nytradisjonell tilpasning som strukturelt betinget	66
<b>Kan nytradisjonell tilpasning forklares med kjønstradisjonelle kulturelle etterslep?</b>	<b>67</b>
Kjønnskjeve tilpasninger blant eliteutdannede karrierkvinner: Kjønne orienteringer eller normative dytt?	68
«Avkjønnet» identifikasjon med «karrierekontrakten»	73
Arbeid-familiekonflikt til tross for en «avkjønnet» foreldreskapsmodell	74
Omstendigheter leder til endrede orienteringer	75
Nytradisjonell tilpasning: En kulturelt betinget plan B	77
<b>5. Konklusjon</b>	<b>80</b>
<b>Videre forskning</b>	<b>81</b>
<b>6. Referanseliste</b>	<b>84</b>

## Avhandlingens artikler

**Artikkel 1: «Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high-commitment careers».**

British Journal of Sociology (2009), Vol. 60, Nr 2, 321-343. Skrevet sammen med Sigtona Halrynjo.

**Artikkel 2: «'Mothered' and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in processes of excluding women from Norwegian law firms».**

I Lewis, P. og Simpson, S. (eds.) (2010), s.76-99. Revealing and Concealing Gender. Issues of Visibility in Organizations. Basingstoke: Palgrave

**Artikkel 3: «Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner».**

Tidsskrift for samfunnsforskning, 2010, Vol. 51, Nr. 2, 249–280. Skrevet sammen med Sigtona Halrynjo.

**Artikkel 4: «Godt nok foreldreskap? Arbeid-familietilpasninger blant mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber».**

I Halrynjo, S. og Teigen M.(red.) (2016), s.179-199. Ulik likestilling i arbeidslivet. Oslo: Gyldendal. Skrevet sammen med Kari Stefansen.

## Vedlegg:

- 1 Informasjon om forskningsprosjekt
- 2 Oversikt over foreldrene i intervjuutvalget
- 3 Intervjuguide medarbeidere
- 4 Intervjuguide ledere

## 1. Innledning

Bakgrunn og aktualisering: «Det doble likestillingsprosjektet» i karrierejobber

Denne avhandlingen springer ut av en nysgjerrighet på betingelsene for å realisere «det doble likestillingsprosjektet» i konkurranseintensive karrierejobber med høye krav til dedikasjon og arbeidstid. Den dobbelt likestilte modellen (Ellingsæter og Leira 2006; Aarseth 2010), der mor og far deler likt på lønnsarbeid og omsorgs/familiearbeid, står sterkt i Norge. Flertallet av norske arbeidstakere mener at det beste for en familie med små barn er at begge foreldre jobber like mye og tar like mye ansvar hjemme (Hansen og Slagsvold 2012). Den norske velferdsstaten har kommet langt i å utvikle velferdsordninger som innebærer ideologisk privilegering så vel som praktisk tilrettelegging for «den doble likestillingsmodellen» (Ellingsæter og Leira 2006). Selv om arbeid-familiepraksiser blant norske foreldre fortsatt ikke er like likestilte som idealene, blir fordeling av tid til yrkesarbeid og omsorgsarbeid mellom norske mødre og fedre stadig likere (Kitterød 2013). Denne avhandlingen handler imidlertid om ei gruppe høyutdanningsforeldre, der oppslutningen om «den doble likestillingsmodellen» er særlig sterk, men der likestillingsidealet utfordres av intensiverte investeringskrav – i karrierejobber så vel som foreldreskap.

Drivkrefter bak intensiverte investeringskrav i karrierejobber

Mens høystatusyrker historisk sett var assosiert med kortere lønnsarbeidstid enn lavstatusyrker, er dette nå snudd på hodet siden 1960-tallet (Gershuny 2000). Fra en situasjon der kort arbeidstid var et institusjonalisert klasseprivilegium for funksjonærer, går tidkrevende lønnsarbeid i dag sammen med høy sosial status (Ellingsæter 1987, 2002). I kjølvannet av at også kvinner gjorde inntog i bransjer og utdanninger som rekrutterer til jobber med høy lønn, status og innflytelse har det kommet en rekke studier om hvordan karrierejobber krever investeringer som kommer i konflikt med omsorgsansvar.

Nordamerikanske sosiologer står bak de mest toneangivende forskningsbidragene om «the long hours culture». De beskriver hvordan «idealarbeidere» i karrierejobber forutsettes «ubelemret» med omsorgsarbeid (Acker 1990, 1998; Williams 2000), at «serious players» må være «zero drag» (Hochschild 1997), vie total dedikasjon til jobben (Blair-Loy 2003) og følge karrierespilletts regler om kontinuerlig investering i intense og lange arbeidsdager – uavhengig

av livsfase og omsorgsansvar (Moen og Roehling 2005). En rekke studier fra mange andre land beskriver imidlertid også hvordan det som gir konkurransefortrinn i karrierejobber, typisk er i konflikt med omsorgsansvar. Halrynjo påpeker at selv om de konkrete uttrykkene for karrierelogikkens spilleregler varierer med kontekst, går tre kjennetegn igjen på tvers av ulike land og arbeidsorganisasjoner: 1) mobilitet, 2) tid og fleksibilitet og 3) synlighet (Halrynjo 2010).

Mens tidlige studier vektla «grådige» krav fra arbeidsgivere om eksklusiv og udelt lojalitet til jobben (f.eks. Coser 1974; Coser og Coser 1974), har seinere studier pekt på at karrierearbeidere selv er både fanger av og arkitekter bak intensive investeringskrav (Hochschild 1997). Grådigheten og grenseløsheten i jobbdedikasjon handler også om at karrierearbeidere opplever jobben som et kall og sentral arena for identitet, selvrealisering og mening (f.eks. Alvesson 2004; Blair-Loy 2003; du Gay 1996) – og om at arbeidsoppgavene er så spennende og utfordrende at en forføres til å jobbe mye (Kvande 1999a, 1999b; Rasmussen 2002; Sørhaug 1996).

Forskning har også pekt både på «gamle» og «nye» kilder til intensiteten i karrierejobbers investeringskrav. Den implisitte forutsetningen om at arbeidstakere har «bakkemannskap» hjemme, kan på den ene siden forstås som etterslep fra tradisjonelt mannsdominerte virksomheter og kjønnede kulturelle modeller for arbeidsdedikasjon – som reproduseres semi-autonomt fra de økonomiske forhold de ble produsert under (f.eks. Hays 1996; Williams 2000; Blair-Loy 2003; Solheim 2007). På den andre siden, har mange også pekt på nye eller postmoderne utviklingstrekk i økonomi og arbeidsliv som leder til intensiverte investeringskrav i karrierejobber. Blant disse er globalisering, ny teknologi, økt markedsføring og konkurranse, fleksibilisering, omstillinger og omstrukturering i økt tempo og omfang (Børve 2008; Ellingsæter 2001; Castells 1996; Moen og Roehling 2005; Perrons mfl. 2006; Sennett 1998)

Det norske arbeidslivet kjennetegnes både av betydelig sterkere statlig regulering og arbeidstidskulturer som innebærer mer moderate krav til arbeidstid sammenliknet med mange andre land – også i karrierejobber (Ellingsæter mfl. 2008). Flere norske forskere har advart mot ukritisk å importere funn og begreper fra angloamerikansk til norsk kontekst og anta at det råder «amerikanske» tilstander også her til lands (Ellingsæter 2002; Rønning 2002). På den andre siden er det påpekt at yrkesmessig suksess også her vanligvis er parett med underforståtte eller uttalte forventninger om ekstraordinær investering av tid i arbeidet (Ellingsæter 2002; Kvande og Rasmussen 2007). Også i det norske «nye arbeidslivet» kan

tidskulturer trekke i motsatt retning av de nordiske velferdsstaters politiske intensjoner om «familievennlighet» og likestilling mellom foreldre (Brandth og Kvande 2005; Børve 2008; Børve og Kvande 2007; Ellingsæter 2002; Rasmussen 2002; Halrynjo og Teigen 2016) – med grenseløse jobber og grådige arbeidsorganisasjoner som krever økt innsats, engasjement og bruk av ansattes tid (Kvande og Rasmussen 2007:15). Forskning viser at også innenfor deler av det norske arbeidslivet jobber arbeidstakere mer enn vanlig «standard» fulltid. Kvalitative studier av ulike typer karrierejobber har identifisert grådige, forførende og grenseløse arbeidstidskulturer med forventninger om intensive krav til prestasjoner, arbeidstid, tilgjengelighet, fleksibilitet, total oppslutning og dedikasjon til jobben – og at arbeidstakere kan delegere hovedansvaret for omsorgsarbeid til andre (Brandth og Kvande 2005; Børve 2006; Børve 2007a og b; Børve og Kvande 2006; Egeland og Bergene 2012; Halrynjo 2004, 2007; Håpnes og Rasmussen 2007; Kvande 2002; Lilleaas 2006; Nilsen og Skarsbø 2009). Også i studiene av norske karrierearbeidere og arbeidsorganisasjoner beskrives grenseløse investeringskrav som etterslep i tradisjonelt mannsdominerte virksomheter, så vel som uttrykk for nye utviklingstrekk i økonomi og arbeidsliv.

Det er imidlertid også påpekt at individuell konkurranse mellom arbeidstakere er et grunntrekk ved selve karrierelogikken (Halrynjo 2010). Å sette grenser for egen jobbinvestering i karrierejobber handler ikke bare om å sette grenser for lysten til å bruke tid på forførende, spennende og utfordrende oppgaver – men om å sette grenser for egne framtidige karrieremuligheter. At utrygghet og usikkerhet driver ansatte til å overgå hverandre i jobbinvesteringer i kampen om privilegier som avansement, høyere lønn, prestisje, spennende prosjekter, nettverk og fremtidige karrieremuligheter, er dermed ikke et nytt fenomen i karrierejobber. Konkurransen kan imidlertid intensiveres av at stadig flere arbeidstakere investerer i utdanninger og karriereløp, fordi det innebærer at de får mer å konkurrere om – og dermed også mer å tape dersom de ikke følger «karrierelogikkens spilleregler» (ibid.).

Også andre utviklingstrekk kan bidra til å intensivere den individuelle konkurransen i karrierejobber: Når stadig flere i nye generasjoner – både kvinner og menn – forføres av «karrieremystikken», gjør de det til tross for at økt globalisering i økonomi og arbeidsliv medfører endringer som innebærer at de typiske karrierebelønningene som jobbsikkerhet, avansement og lønnsøkning, blir mer usikre – også for dem som følger «karrierespilletts regler» om lange og intensive arbeidsdager, uavhengig av livsfase (Moen og Roehling 2005).

Flere forskere har løftet fram at den økende tendensen til at arbeidstakere blir målt på resultatene de leverer, innebærer en individualisering og potensiell intensivering av tidsbruk, som strekker seg langt utover typiske karrierejobber (Kvande og Rasmussen 2007). Legger vi økt resultatfokus og intensivert individuell konkurranse sammen, gir det en svært sterk drivkraft for intensivering av jobbinvesteringer i karrierejobber: hvor mye og høyt man må prestere – og dermed investere – for å levere «godt nok» til å avansere avhenger av nivået på prestasjoner og innsats fra dem man til enhver tid konkurrerer med.

Drivkrefter bak intensive investeringskrav i foreldreskap

Den komplementære arbeid-familietilpasningen der mor vier seg til det ulønnede omsorgs- og familiearbeidet på fulltid, har blitt en minoritetstilpasning, i Norge så vel som i andre land (Ellingsæter og Widerberg 2012; Kitterød og Rønsen 2012, 2016; Moen og Sweet 2003). Parallelt rapporteres det imidlertid om at idealene for foreldreskap har endret seg i retning av stadig intensiverte investeringskrav. Begreper som «foreldreorientert» (Frønes 2007) og «barnesentrert» (Hays 1996), er brukt for å beskrive nye forståelser og kulturelle strømninger som medfører at «involvert foreldreskap» har blitt den rådende foreldreskapsnormen (Forsberg 2009), og at foreldre i dag investerer mer energi i barna og foreldreoppgaver som blir stadig mer krevende (Stefansen 2011:22). Det som kan framstå som «parenting gone mad», kan forstås som drevet fram av en usikkerhet blant dagens foreldre (Beck og Beck-Gernsheim 1995). Foreldreskapet har blitt «expert guided» (Hays 1996), og stadig økende, og ofte motstridende, ekspertråd – kombinert med at dagens foreldregenerasjon får lite kompetanseoverføring, erfaring og trening i barneomsorg – gir grobunn til denne usikkerheten (Miller 2005). Når kravene til foreldres involvering og ekspertise øker, blir også risikoen for å feile større, og i mangel av klare standarder for hva som er god nok omsorg, blir kvalitet oversatt til et kvantitativt, grådigg og umettelig krav til mest mulig tid, tilgjengelighet og tilstedeværelse (Ellingsæter 2004).

Samtidig som den samlede tiden til yrkesarbeid er lengst blant middelklasseforeldrepar med høy utdanning (Kitterød 2007), er det nettopp i denne gruppa at studier særlig beskriver intensiverte investeringskrav i foreldreskapet. En rekke bidrag fra det voksende forskningsfeltet om klassespesifikke foreldreskap, har pekt på intensiverte idealer og praksiser når det gjelder foreldreskapsinvesteringer i middelklassen (Beck og Beck-Gernsheim 1995; Lareau 2003; Vincent og Ball 2006). En viktig drivkraft som framheves i denne litteraturen, er middelklasseforeldres sterke opplevelse av plikten til å optimalisere barnas potensial



gjennom overføring og investering i nødvendige former for kapital, for å sikre deres videre livssjanser og unngå nedadgående sosial mobilitet i stadig mer meritokratiske samfunn. Intensive investeringskrav nedfeller seg i både valg av omsorgsløsninger, skoler, fritidsaktiviteter og foreldrenes egne direkte investeringer for å «utruste» barna slik at de får de beste muligheter til å erverve seg formelle kvalifikasjoner og andre former for kulturell kapital (Ball mfl. 1995; Ball mfl. 2004; Bæck 2005, 2007; Devine 2004; Lareau 2003; Gillies 2005; Reay mfl. 2007; Stefansen 2008, 2011; Stefansen og Aarseth 2011; Vincent og Ball 2006, se også Bourdieu 1986/2004; 1995). En fersk britisk studie viser at mens tiden foreldre investerer i utrustende samvær og aktiviteter med barna øker generelt, er økningen større i familier med høy sosioøkonomisk status enn med lav (Richards et al. 2016).

På noen områder bidrar den norske velferdsstaten til å redusere presset på middelklasseforeldres investeringer i utrustningen av barna, sammenliknet med for eksempel USA og Storbritannia. Norge kjennetegnes generelt av mindre økonomiske og sosiale forskjeller, og mulighetene på utdannings- og jobbmarkedet avhenger ikke på samme måte av at barna fra de er små kommer inn i de riktige «circuits of care and education» (jfr. Ball mfl. 1995; Ball 2003; Vincent mfl. 2008). Tilgang til rimelig heldags barnetilsyn (barnehage og SFO etter skoletid), som også skal gi barna et godt sosialpedagogisk tilbud, innebærer at norske middelklasseforeldre ikke stilles overfor de samme utfordringene og investeringskravene når det gjelder å finne og få innpass i formelle omsorgs- og utdanningstilbud med høy kvalitet – eller kompensere for manglende forutsetninger for middelklasse-utrustning hos uformelle omsorgstilbydere (se f.eks. Vincent mfl. 2008).

På den andre siden er norske middelklasseforeldre situert i en kontekst som innebærer at foreldrene selv aktivt må involvere seg direkte i selve utrustningsarbeidet – og at det i mindre grad kan «outsources», sammenliknet med for eksempel britiske og nordamerikanske middelklasseforeldre. Ikke bare er tilbudet til og den kulturelle aksepten for å kjøpe tjenester utover barnehage/SFO liten sammenliknet med land utenfor Skandinavia (Gavanas 2006; Platzer 2002; Sollund 2010; Øien 2009). Norske kvalitative studier av middelklasseforeldre beskriver dessuten, i enda sterkere grad enn den angloamerikanske litteraturen, et utrustningsarbeid som hviler på intensiv emosjonell intimitet og samstemthet mellom foreldre og barn (Stefansen og Aarseth 2011; Aarseth 2008b, 2011).

Norge er heller ikke skjernet fra globale utviklingstrekk som driver fram intensivt investering i utrustning for at barna skal lykkes i framtidens utdannings- og arbeidsmarked: Økt

konkurransen om humankapital som nedfeller seg i familiers sosialiseringstrategier – og økt politisk trykk mot investering i barn som avgjørende for framtidig produktivitet og konkurransekraft (se f.eks. Ellingsæter 2016). Det siste kommer blant annet til uttrykk i økt fokus på måling av prestasjoner og ferdigheter i skolen, også på lavere trinn – parallelt med økte forventninger til foreldres involvering i og ansvar for barnas skolearbeid, opplæring og faglige utvikling (Reay 2005; Bæck 2007, 2010).

#### Empirisk kontekst

Investeringer i arbeid og familie står ikke i et entydig eller ensidig konfliktforhold til hverandre. Opplevelsen av arbeid-familiekonflikt – eller «tidsklemme» – påvirkes av subjektive forståelser og erfaringer (Ellingsæter 2005). Intensive investeringer i karriere og foreldreskap kan også produsere synergier i form av mening og motivasjon som bidrar til å understøtte det doble likestillingsprosjektet (Aarseth 2008b, 2011). Det er dessuten hevdet at ettersom emosjonell intelligens i stadig økende grad blir en viktig form for kapital som kan omsettes til suksess, karriere og økonomisk avkastning i det postindustrielle arbeidslivet (Illouz 2007), kan intensive investeringer i omsorgs- og sosialiseringarbeid med barna gi foreldre karrieremessige konkurransefortrinn (Aarseth 2011). I middelklasseforeldreskaps form for «samstemt selvskaping» utvikler foreldre nettopp kompetanseformer som er sentrale i emosjonell intelligens: selvrefleksjon, selvmotivasjon, empati og relasjonell kompetanse. Dermed oppstår en situasjon der selvrealisering i økonomi og arbeidsliv blir basert på selvrealisering i familien (Aarseth 2011:76, 84).

Spørsmålet er imidlertid om et slikt mulig sammenfall i kompetanseformer kan veie opp for den tiden som må investeres for å kapitalisere dem. Økt konkurranse om og i høyutdanningsjobber aksentuerer etter min oppfatning en *strukturell* kilde til *interessekonflikt* for middelklasseforeldre i karrierejobber som forsøker å realisere den dobbelt likestilte arbeid-familiemodellen. Foreldres tid blir en knapp ressurs og «produksjonsmiddel» når alle familiemedlemmenes potensial for å lykkes på arbeidsmarkedet skal realiseres og optimaliseres – på arenaer der nivået på investeringer som kreves for å hevde seg i konkurransen påvirkes av andres innsats og prestasjoner.

Som beskrevet over, foreligger det norske studier av intensive investeringskrav både i karrierejobber og middelklasseforeldreskap. Denne avhandlingen bidrar imidlertid med ny kunnskap om møtet mellom dem – og hvordan de forstås, artikuleres og påvirker arbeid-familietilpasninger blant mødre og fedre som i utgangspunktet forsøker å praktisere den doble

likestillingsmodellen. Jeg har ønsket å utforske arbeid-familietilpasninger i ei gruppe som en kan anta ligger i front når det gjelder å bli konfrontert med denne konflikten, samtidig som de lever i en velferdsstat som relativt sett byr på de beste ideologiske og strukturelle betingelser for at foreldre skal dele likt på lønnet og ulønnet arbeid.

Datamaterialet som avhandlingen baserer seg på, består i hovedsak av kvalitative intervjuer med mødre og fedre som har investert i eliteutdanninger og konkurranseintensive karrierejobber før de ble foreldre. De tilhører den økonomisk-administrative delen av middelklassen, som også tradisjonelt har vært orientert mot å utruste barna til arbeidsinnsats, konkurranse, prestasjoner og tydelige mål (f.eks. Aarseth 2014a; 2015) – som oppfattes som viktige ressurser for å sikre mobilitet og livssjanser i de deler av arbeidsmarkedet som de kjenner og hører til. De arbeider i yrker som berøres både av de «gamle» og «nye» kildene til intensiv og «grenseløs» jobbinvestering som er beskrevet ovenfor. Det kvantitative materialet, som deler av artikkel 3 baserer seg på, består av eliteprofesjonene jurister, siviløkonomer og sivilingeniører. Dette er tradisjonelt mannsdominerte profesjoner som typisk kvalifiserer for karriere- og ledelsesjobber med høy lønn, status og innflytelse, men som nå rekrutterer høye kvinneandeler. Det kvalitative materialet, som utforskes i alle artiklene, består av mødre og fedre med erfaring fra konsulent- og advokatfirmaer som er blant de største, mest attraktive og prestisjetunge i sine bransjer. Dette er tradisjonelt mannsdominerte arbeidsorganisasjoner som representerer de felt og forretningsområder som ansees for å være de «tøffeste», «hardeste» og mest «maskuline», men som nå rekrutterer kjønnsjevnt. Både forventningen om lange arbeidsdager og den sterke konkurransen om å nå opp i disse karrierejobbene, er allment kjent. Advokater og konsulenter («management consultants») regnes i tillegg med til kjernen av «kunnskapsintensive yrker», der jobben er tett knyttet til identitet og selvrealisering og byr på spennende og «forførende» oppgaver og utfordringer (Alvesson 2004).

Advokat- og konsulentbransjen kjennetegnes også av et sterkt innslag av intensivert individuell konkurranse, som er den kilden til intensiverte investeringskrav jeg tenker er blant de vanskeligste å utfordre. De har gjennomgått det som er kalt en «angloamerikanisering», gjennom sammenslåinger, omstruktureringer og import av en «opp-eller-ut» forretningsmodell og organisasjonsstruktur (f.eks. Papendorf 2002; Espeli mfl. 2008). Dette innebærer blant annet at «heatene» som konkurrerer om de samme karrieremulighetene har blitt langt større – i forlengede kvalifiseringsløp med økt antall «målepunkter» - i den livsfasen som typisk sammenfaller med familieetablering (se også artikkel 2).

Riktignok finnes det bransjer og karrierejobber i Norge som er mer utsatt for globalisering i form av økt konkurranse fra utenlandske virksomheter så vel som enkeltansatte, enn konsulent- og advokatbransjen. Endringer som har medført økt knapphet på goder og forlengede rekrutterings- og kvalifikasjonsløp, er også vist i andre bransjer i Norge, som for eksempel forskning (Vabø mfl. 2016). Den tydelige, hierarkiske og pyramideformede «opp-eller-ut»-strukturen i store advokat- og konsulentfirmaer bidrar imidlertid til at både konkurransen i seg selv, men også hva man konkurrerer om, hvilke investeringer som kreves for å lykkes, prestasjonsmål og konsekvensene av å ikke få til å «levere», er særlig uttalte og aksentuerte. Disse bransjene utgjør dermed særlig egnede empiriske kontekster for å undersøke betingelsene for å realisere det doble likestillingsprosjektet for foreldre i konkurranseintensive karrierejobber.

En studie av prosessen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning

Utvalget i avhandlingen omfatter foreldre som i utgangspunktet har planlagt og forsøkt å praktisere en arbeid-familietilpasning med likestilt karrieresatsing og deling av foreldreansvaret – men som på intervjuetidspunktet praktiserer ulike tilpasninger. De fleste har i løpet av småbarnsfasen skiftet fra likestilt tilpasning til det jeg har kalt nytradisjonell tilpasning: far fortsetter sin karrieresatsing, mens mor trapper ned på karrieren og tar hovedansvar på hjemmebane.<sup>1</sup> Det overordnede prosjektet i avhandlingen er å forstå hvorfor og hvordan denne overgangen skjer.

Valg av forskningsspørsmål og analytiske tilnærminger i artiklene er i stor grad påvirket av to temaer som var sentrale omdreiningspunkter i empirien. For det første, at arbeid-familiekonflikt var gjennomgangstema i intervjuene – både i fortellingene om «den vanlige kvinneavgangen» fra karrierejobber i advokat- og konsulentbransjen og som grunn til å endre arbeid-familietilpasning. For det andre, at mødres vei ut av karrierejobben og overgangen til

---

<sup>1</sup> Betegnelsen nytradisjonell er hentet fra Moen og Sweet (2003), som bruker den for å beskrive den moderne varianten av den tradisjonelle forsørger/hjemmearbeider-tilpasningen som er dominerende også blant høyt utdannede nordamerikanske par: Mor slutter ikke helt å jobbe, men trapper ned til deltid og tar hovedansvar på hjemmebane, mens far fortsetter å jobbe fulltid eller mer. I norsk sammenheng brukes betegnelsen «likestilling light» om denne tilpasningen, som representerer majoritetsmønsteret også blant norske foreldre (Skrede 2004). I utvalget mitt er det få av mødrene som trapper ned til deltid; de fleste skifter til en jobb som innebærer vanlig fulltidsarbeid og vel så det. På en måte praktiserer de altså en tilpasning som er mer likestilt sammenliknet med befolkningen generelt. Jeg har likevel valgt å bruke betegnelsen nytradisjonell. Grunnen til det, er at denne betoner viktige funn og poenger i avhandlingens artikler og sammenbindende diskusjon: At denne tilpasningen står i kontrast til de likestillingsorienterte idealene, og at den har kjønnskjøve betingelser og konsekvenser.

nytradisjonell tilpasning ble beskrevet som en gradvis prosess, drevet fram av bestemte omstendigheter. De to første artiklene undersøker hvordan fordeling av foreldrepermisjon og omsorgsansvar får betydning for opplevelser av arbeid-familiekonflikt og karrieremuligheter – og hvordan mødres vei ut av karrierejobben kan forstås som betingede prosesser av selv-eksklusjon (artikkel 1) så vel som eksklusjon (artikkel 2). Artikkel 3 undersøker kvantitative sammenhenger mellom fordeling av omsorgsansvar og karriereprogresjon blant mødre og fedre i eliteprofesjoner – og utforsker hvorfor og hvordan fars karriere prioriteres framfor mors, når foreldre opplever at to-karrieretilpasningen er umulig å gjennomføre. I artikkel 4 rettes oppmerksomheten mot betydningen av ulike forståelser av «godt nok» foreldreskap for opplevd arbeid-familiekonflikt og tilpasning.

Gjennom å utforske disse temaene fra ulike innfallsvinkler, bidrar artiklene med ny kunnskap om hvordan konflikten mellom investeringskrav i konkurranseintensive karrierejobber og middeklasseforeldreskap forstås og erfares – og om hvilke omstendigheter, mekanismer og prosesser som bidrar til at løsningen blir så kjønnnet.

Avhandlingen skriver seg også inn i, og bidrar til, sentrale teoretiske perspektiver og diskusjoner i arbeid-familieforskningen. Som i mange andre sosiologiske forskningsfelt, er det tre ulike teoretiske hovedposisjoner som går igjen når fortsatt reproduksjon av kjønnskjevne arbeid-familietilpasninger fortolkes: Teorier som forklarer praksiser med individuelle preferanser, strukturorienterte teorier som fokuserer på objektive betingelser, og kulturorienterte teorier som vektlegger hvordan kulturelt konstruerte forståelser (re)produserer bestemte normer, orienteringer og preferanser som muliggjør og begrenser individuelle praksiser. De tre hovedperspektivene trekkes inn og diskuteres på ulike måter i artiklene. I kapittel 4 binder jeg imidlertid funn fra artiklene sammen i en overordnet diskusjon av de tre perspektivenes relevans for å forstå overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning.

Framfor å velge ett teoretisk perspektiv som ramme, har jeg altså valgt å prøve alle tre mot det samme materialet. Derfor har jeg plassert denne sammenbindende diskusjonen til slutt i avhandlingen, etter metodekapittelet og sammendragene av artiklene. Dette reflekterer også min egen erkjennelsesprosess i arbeidet med avhandlingen. Da jeg tok fatt på sammenbindingen, så jeg for meg at det kulturanalytiske perspektivet skulle være den teoretiske rammen. Jeg oppfattet at alle artiklene ga grunnlag for å forstå overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning som resultat av ulike former for kjønnede kulturelle etterslep, og at funnene og analysene ga supplerende og presiserende bidrag til etablerte

forståelser, forklaringer og begreper innenfor kulturperspektivet. Underveis i arbeidet med å sammenstille funnene i en sammenbindende framstilling av overgangsprosessen, kom jeg imidlertid fram til at det gir mening å anvende forklaringer fra alle de tre perspektivene for å belyse ulike sider ved den prosessen som leder til nytradisjonell tilpasning.

I den sammenbindende diskusjonen i kapittel 4 tar jeg utgangspunkt i etablerte forklaringer innenfor de tre perspektivene, og drøfter hver av dem etter tur. På den ene siden, viser jeg hvordan disse forklaringene kommer til kort: I materialet mitt etablerer foreldre kjønnskjeve tilpasninger til tross for at de i utgangspunktet har likestillingsorienterte preferanser, kjønnslik posisjon på arbeidsmarkedet og identifiserer seg med «avkjønnede» kulturelle modeller for karriere og foreldreskap. På den andre siden viser jeg imidlertid hvordan preferanser, jobbposisjon og kjønnede kulturelle modeller blir høyst relevante forklaringer – med en dynamisk og finmasket tilnærming. Nærmere bestemt, argumenterer jeg for at overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning kan forstås som en prosess der omstendigheter, som inntreffer i en tidlig fase av foreldreskapet, bidrar til at preferanser, jobbposisjon og identifikasjon med kulturelle modeller *blir* kjønnede. Jeg konkluderer dessuten med at de tre perspektivene – som vanligvis posisjoneres som konkurrerende – utfyller hverandre. Nettopp det å kombinere dem gir et rikere og mer presist bilde av hvordan mødre og fedre i disse konkurranseintensive karrierejobbene dyttes og trekkes i retning av kjønnsstradisjonelle praksiser.

## 2. Metode

Analysene i denne avhandlingen baserer seg på et kvalitativt intervjumateriale innsamlet i forbindelse med forskningsprosjektet «Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv», som ble utført ved Arbeidsforskningsinstituttet med finansiering fra Norges forskningsråd (Arbeidslivsprogrammet). I det følgende beskriver jeg datainnsamlingen, utvalg og rekruttering av informanter, og hvordan intervjuene ble gjennomført. Jeg diskuterer også kvaliteten på dataene, beskriver hovedtrekk ved framgangsmåten i analysene og formidler tanker om analysenes gyldighet og overførbarhet. Avslutningsvis drøfter jeg etiske problemstillinger.

### Rekruttering av informanter

Det kvalitative intervjumaterialet består av 42 intervjuer (25 kvinner og 17 menn), hovedsakelig advokater og konsulenter («management consultants») som jobber, eller har jobbet, i firmaer med høy status og høyt arbeidspress. Informantene ble rekruttert med sikte på å oppnå et utvalg av småbarnsforeldre med erfaring fra konkurranseintensive karrierejobber, der en kunne anta at konfrontasjoner mellom karriere og omsorgsansvar aksentuertes. Det var også et siktemål at hoveddelen av utvalget skulle bestå av informanter med samlivspartnere som også hadde (hatt) krevende karrierejobber med investeringskrav utover «vanlig» fulltid. For å få belyst temaene om arbeid-familiekonflikt og mestringsstrategier fra ulike perspektiver, var det samtidig et poeng at utvalget rommet variasjon. Informantene ble derfor rekruttert med sikte på å representere forskjellige arbeid-familietilpasninger, posisjoner og karriereløp.

Datamaterialet omfatter også intervjuer med ledelsesrepresentanter i fem prestisjetunge forretningsadvokatfirmaer. I disse firmaene fikk jeg også følge til sammen fem kvinnelige informanter en arbeidsdag hver. I ett av firmaene ga ledelsen meg tilgang til en intern guide for «hvordan bli partner» som deles ut til nyansatte. Disse to siste datakildene har gitt nyttig kontekst- og bakgrunnskunnskap til analysene, og bidratt i vurderingen av dataenes og analysenes kvalitet (se lenger ned).

Datainnsamlingen foregikk i tre omganger. To av intervjuene er gjennomført i 2003. På det tidspunktet var det meningen at avhandlingen skulle inkludere et større datasett med spørreskjema og intervjuer med fedre i ulike europeiske land, i forbindelse med EU-prosjektet «Work Changes Gender» som Arbeidsforskningsinstituttet deltok i. Det viste seg imidlertid at intervjuene og transkriberingene fra de andre landene var for knappe til å gi tilstrekkelig

grunnlag for meningsfulle kvalitative analyser. Jeg valgte likevel å inkludere i materialet til avhandlingen to av de intervjuene med fedre som jeg gjennomførte i forbindelse med dette EU-prosjektet. De var begge sivilingeniører og jobbet som ledere i et større norsk industrikonsern, på henholdsvis høyt og midlere ledelsesnivå, og en av dem hadde tidligere arbeidet i konsulentfirma.

Den andre intervjurunden ble gjennomført våren 2005 – våren 2006 i samarbeid med Sigtona Halrynjo, som også hadde doktorgradsmidler gjennom paraplyprosjektet «Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv». I løpet av denne perioden intervjuet vi til sammen 23 kvinner (12) og menn (11). Informantene ble rekruttert gjennom «snøballmetoden» med utgangspunkt i egne bekjenskaper, men representerer forskjellige og separate sosiale nettverk.<sup>2</sup> Ingen av informantene inngår i våre egne vennekretser, men i de få tilfellene der vi tenkte det kunne være en mulighet for at vi kunne støte på informanter i forbindelse med store sosiale arrangementer, sørget vi for at den andre av oss gjennomførte intervjuet. Vi intervjuet samtlige hver for oss, og Sigtona Halrynjo gjennomførte ni av disse 23 intervjuene. Blant informantene som ble rekruttert i denne runden, inkluderte vi to menn og en kvinne fra konsulentbransjen, som var i etablerte samboerskap og i familieplanleggingsfasen, men ennå ikke hadde barn. Resten var foreldre, hvorav alle fedrene og åtte av mødrene hadde erfaring fra store konsulent- eller advokatfirmaer, mens en av mødrene hadde erfaring fra et mindre advokatfirma, en av mødrene var leder i et stort flernasjonalt kommersielt konsern og to av mødrene hadde krevende og ettertraktede jobber i offentlig virksomhet med svært høy prestisje, men med relativt regulert arbeidstid med unntak av avgrensede og forutsigbare perioder med «døgnet-rundt-jobbing».

De resterende 17 intervjuene gjennomførte jeg i en tredje datainnsamlingsrunde høsten 2006 og våren 2007. En av grunnene til at jeg ville supplere intervjumaterialet, var at det hadde vist seg vanskelig å få tak i mødre og fedre i par der begge hadde fortsatt sin karrieresatsing. Flere av dem vi rekrutterte fordi de skulle representere to-karrierepar, viste seg å være i ferd med å endre til en tilpasning der mor trappet ned på sin karriere. Etter runde 2 satt vi bare igjen med tre mødre som fortsatt satset fullt på karrieren på intervjutidspunktet. I denne tredje runden inngikk jeg et samarbeid med Den norske advokatforeningen om å skrive en rapport om kvinnefracfallet i bransjen og utfordringer knyttet til å kombinere arbeid og familie (Lyng 2008). Samarbeidet med foreningen hadde stor betydning for at jeg fikk tilgang til fem større advokatfirmaer.

---

<sup>2</sup> Se vedlegg 1 for informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.



I tillegg til intervjuer med representanter for toppledelsen i de fem firmaene, intervjuet jeg fire menn og 13 kvinner i denne runden. Alle kvinnene og to av mennene ble rekruttert etter tips fra ledelsen. De to siste mennene var samboere til to av de kvinnelige informantene. De to mennene som ledelsen tipset om, hadde markert seg som småbarnsfedre som var opptatt av arbeid-familiespørsmål. Fire av kvinnene var ansett som dedikerte og svært lovende partneremner som hadde sluttet etter at de ble mødre. En av kvinnene hadde ikke barn, men ble intervjuet fordi hun hadde en funksjon i firmaet som var særlig interessant, men som ikke kan spesifiseres av hensyn til anonymitet. De resterende ni kvinnene ble valgt av ledelsen på bakgrunn av at de ble oppfattet som mødre som fortsatt satset på en karriere i firmaet. I intervjuene viste det seg imidlertid at tre av disse opplevde situasjonen annerledes, og i realiteten enten hadde bestemt seg for, eller sterkt vurderte, å slutte.

#### Utvalg og underutvalg

Mens jeg i den siste datarunden bare rekrutterte informanter fra større advokatfirmaer, var altså rekrutteringsgrunnlaget i de to første rundene noe bredere. Det samlede utvalget består, i tillegg til de fem lederintervjuene (3 menn og 2 kvinner), av 42 intervjuer (25 kvinner og 17 menn). Aldersspennet er fra 29 til 50 år, de fleste er i trettiåra (28) og første halvdel av førtiåra (7). Av disse er to mannlige og to kvinnelige konsulenter/advokater uten barn. De 38 foreldrene (23 mødre og 15 fedre) har fra ett til tre hjemmeboende barn, og med unntak av fire har alle barn i førskolealder. Blant foreldrene har 32 (19 mødre og 13 fedre) erfaring fra større forretningsadvokat- eller konsulentfirmaer. De representerer ulike posisjoner i det interne stillingshierarkiet i disse firmaene: 9 (4 fedre og 5 mødre) hadde oppnådd partnerskap, mens 14 (5 fedre og 9 mødre) hadde midlere og 9 (4 fedre og 5 mødre) hadde juniorstilling på intervjutidspunktet, eller som høyeste oppnådde posisjon da de sluttet. I tillegg inkluderer utvalget en mor med erfaring fra juniorstilling i et mindre advokatfirma, to fedre og en mor som har satset på karrierer i andre bransjer som også preges av intensive og uforutsigbare investeringskrav, mens to mødre har satset på prestisjefylte karriereløp i offentlig sektor. Når det gjelder utdanning, består utvalget av 30 jurister, fire siviløkonomer og tre sivilingeniører, i tillegg til fem med annen høyere utdanning (hovedfag/masternivå), hvorav fire høyere profesjonsutdanninger.

Ti av foreldrene i utvalget bodde sammen. Til sammen representerer foreldrene i utvalget forskjellige arbeid-familietilpasninger. Vedlegg 2 gir en oversikt over alle foreldrene, når det gjelder arbeid-familietilpasning, yrke, egen og partners jobb, antall og alder på barn og former for barnetilsyn. Den største gruppa (20) representerer det jeg har kalt nytradisjonell tilpasning:

Til tross for at mor har minst like høy utdanning og i utgangspunktet like gode karrieremuligheter som far, har mor begrenset, eller er i ferd med å begrense, sin karrieresatsing og tar hovedansvar hjemme, mens far fortsetter sin karrieresatsing (9 fedre, 11 mødre). 14 har opprettholdt likestilt to-karrieretilpasning (6 fedre, 8 mødre). I underutvalget til artikkel 4 er imidlertid tre av de nytradisjonelle regnet inn i gruppa som har skiftet til to-karrieretilpasning med innleid hjelp, fordi ulike forståelser av foreldreskap og begrunnelser for ulike omsorgsløsninger er et hovedtema i denne artikkelen. Disse parene illustrerer nyansene i tilpasninger, og utfordringene knyttet til å kategorisere dem: De praktiserer en tokarrieretilpasning i den forstand at begge foreldre har jobber som krever investeringer utover vanlig fulltid. Samtidig er tilpasningen også nytradisjonell, fordi hans karriere har fått prioritet, og hun begrenser sin karrieresatsing og tar hovedansvar hjemme. I tillegg baserer tilpasningen seg på delegering av omsorgsoppgaver og innleid bakkemannskap i form av au pair.

Utvalget består også av fire mødre, som i utgangspunktet har hatt en kjønnsutypisk tilpasning. Disse fire har, eller er i ferd med å redusere sine jobbinvesteringer, selv om mennene deres har en jobb med noe mindre intensive og uforutsigbare investeringskrav enn det de har hatt. For tre av mødrene innebærer denne ferske tilpasningen at de trapper ned på karrieren. Den fjerde av dem har imidlertid «rykket opp» til øverste nivå, ved å gå fra et stort til et noe mindre advokatfirma, som krever noe mindre intensive investeringer på kvelden og i helgen. De tre første inngår i underutvalget til artikkel 1, som fokuserer på kvinner som har trappet ned på karrieren etter at de fikk barn. I artikkel 4 er ingen av disse fire mødre tatt med i underutvalget. Et hovedtema i artikkel 4 er å utforske tilpasninger der den ene eller begge foreldrenes jobbtilpasning utfordrer den «dobbelst likestilte» eller «varm-moderne» modellen. Disse fire mødrene er derfor utelatt fra denne artikkelens underutvalg: De har skiftet – eller er på vei mot – en tilpasning som ligger nær den dobbelt likestilte, «varm moderne» modellen.

Artikkel 2 skriver seg inn i en spesifikk litteratur knyttet til kjønn og omsorgsansvar innenfor advokatbransjen. Underutvalget i denne artikkelen er derfor de 17 kvinnene og 8 mennene som har erfaring fra større advokatfirma, i tillegg til de fem intervjuene med representanter for toppledelsen i advokatfirmaer. Underutvalgene er nærmere beskrevet i hver av artiklene.

#### Intervjuene

De fleste som ble forespurt, sa ja til å bli intervjuet. Unntakene var noen få fedre med kjønnskjevne arbeid-familietilpasninger, som ble forsøkt rekruttert etter at vi hadde intervjuet

samboerne deres. Jeg tenker at hovedgrunnen til at så mange stilte opp, til tross for svært stramme tidsskjemaer, var at de opplevde temaet som viktig og relevant, både for dem selv og for bransjene de jobber i. Det kunne imidlertid ta tid å få gjennomført intervjuene. Det var langt mellom de åpne lukene i informantenes kalendre, og noen intervjuer ble gjennomført tidlig på morgenen eller på kveldstid. Uforutsigbare krav til «levering», både på jobb og hjemme, gjorde også at mange utsatte avtaler i siste liten, og måtte følges opp for å avtale nytt tidspunkt. Intervjuene ble i hovedsak gjennomført på informantenes arbeidsplass, men en del ble gjennomført i informantenes hjem. To intervjuer ble gjennomført på Arbeidsforskningsinstituttet, ett på kafé. Alle informantene ble intervjuet alene.

Intervjuene varte mellom halvannen til to timer og ble transkribert i sin helhet. Intervjuene var halv-strukturerte. De ble gjennomført med utgangspunkt i en intervjuguide, men med stort rom for avstikkere samt oppfølging og utforskning av temaer som informantene var opptatt av. De sentrale temaene var utdanning og karriereløp, jobbens betydning, arbeidsorganisasjon og -kultur, familiekontekst, foreldreskap, arbeid-familietilpasning, tidsbruk og beskrivelse av «en vanlig dag på jobben og hjemme», strategier, utfordringer og dilemmaer knyttet til å kombinere arbeid og familie i hverdagen og framtidige karriere- og familieplaner (se intervjuguide i vedlegg 3).

Nøkkeltemaer i lederintervjuene dreide seg om å beskrive firmaet – også sammenliknet med andre – med tanke på jobbkultur, organisering, klientgrupper og ansatte, markedsposisjon, rekruttering, formelle og uformelle investeringskrav, kriterier og vurderingsprosesser for opprykk til ulike stillingskategorier – og oppfatninger om grunner til og mulige løsninger på kjønnskjevnt frafall og arbeid-familieutfordringer i bransjen generelt og i eget firma spesielt (se lederintervjuguide i vedlegg 4). En av de fem lederne, som selv var advokat og partner, er også intervjuet om egen karriere og arbeid-familietilpasning.

De fem kvinnelige advokatene jeg fulgte en arbeidsdag, var mødre fra alle stillingsnivåer; en partner, tre faste advokater og en advokatfullmektig. Måten jeg gjennomførte observasjonen på, kan beskrives som «jobb-skygging» («job shadowing», f.eks. Faulkner 2009). Jeg stilte opp om morgenen og fulgte dem gjennom dagen. Hensikten med observasjonen var ikke å generere selvstendige observasjonsdata, men å få litt innblikk i jobbhverdag og arbeidsmiljø som bakgrunn og kontekst til analysen av intervjuene i materialet. Ved ett tilfelle deltok jeg på et internt gruppemøte, men arbeidsdagene jeg observerte var «kontordager» for informantene, og de omfattet ikke for eksempel forhandlinger, rettssaker eller klientmøter. Jeg spurte heller ikke om å få tilgang til slike settinger. Det skyldtes dels at de ville være

vanskeligere å få tilgang til – og mer belastende for informanten, men også at jeg var mer interessert i miljø, «stemning» og kultur i firmaene enn informantenes jobbinnhold og opptredener på forskjellige jobbarenaer. Vi startet med at informantene fortalte om planene for dagen, ulike typer oppdrag, ansvar og oppgaver, hvordan de strukturerte og organiserte arbeidet, og i løpet av dagen kommenterte og forklarte de ting som dukket opp underveis, hvordan de håndterte og prioriterte de til dels hyppige henvendelsene fra klienter, kolleger og over- eller underordnede (eller samlivspartnere pr. telefon) som kunne medføre omprioritering av oppgaver og planer, på hvilke måter denne dagen var typisk for og annerledes enn andre dager osv. Intervjuene med disse informantene ble også gjennomført i løpet av denne dagen, og ble mer utfyllende i den forstand at vi kunne referere til konkrete hendelser, kolleger og overordnede samt temaer fra samtaler i løpet av dagen og ved at samværet over en hel dag – ikke bare halvannen times intervju – ga både meg og informanten anledning til å utdype, komme tilbake til temaer og melde inn nye momenter vi kom på i løpet av dagen.

Gjennom dagene med «jobbskygging» fikk jeg også møte ulike reaksjoner og synspunkter på prosjektet fra eldre generasjoner (menn) som ikke inngikk i intervjumaterialet. Det var alt fra kommentarer om at prosjektets problemstillinger var irrelevante og tøysete – til bestefedre som sympatiserte sterkt med egne barn og svigerbarn som nå skulle slå seg opp i en bransje som var blitt så mye tøffere og med andre betingelser på hjemmebane. Jeg var også med informantene til kantine-lunsjen, der kolleger i forskjellige posisjoner var til stede og samtalen naturlig nok kom til å handle om kvinnefratfall og arbeid-familieutfordringer og -løsninger, men også temaer knyttet til forretningsadvokatbransjen og deres klientgrupper, firmaet sammenliknet med andre firmaer, utviklingstrekk generelt og årsaker til og konsekvenser av innføringen av «opp-eller-ut»-modellen spesielt, arbeidsdeling hjemme, egne erfaringer, fortellinger om de få kvinnelige partnerne en visste om, og de enda færre parene en kjente til der begge hadde fortsatt på «partnersporet» etter at de fikk barn, meninger om ulike omsorgsløsninger og konsekvenser av dem osv. To «jobbskyggingsdager» ble gjennomført høsten 2006, tre i løpet av våren 2007. Når jeg stoppet etter fem, skyldtes det at jeg opplevde en «mettethet» på den type bakgrunnsdata jeg var ute etter. Siden jeg ikke skulle utvide dette til et feltarbeid, vurderte jeg at nytten av det jeg kunne få av ytterligere bakgrunnsdata ikke ville veie opp for informantenes kostnader ved å miste – eller i hvert fall få kraftig amputert – en arbeidsdag, under svært intensivt tidspress og knappe marginer i timeplanen.

Kvaliteten på dataene

I dette prosjektet var det et mål å få data om deltakernes meningskonstruksjoner og (sub)kulturelle tatt-for-gittheter, men også om erfaringer som kunne være vanskelige, og prioriteringer og praksiser knyttet til arbeid og familie, som gjerne er ladet med sterke og motstridende normer og diskurser. Kvalitative intervjuer er i utgangspunktet godt egnet til å få tilgang til denne typen data, men det krever at en får til å etablere en felles plattform og gjensidig samarbeidsrelasjon mellom informant og intervjuer, preget av tillit og åpenhet (Johnson 2002; Ryen 2002; Weiss 1994).

I den kvalitative metodelitteraturen er det mange som skriver om hvordan faktorer som kjønn og sosial status kan påvirke kontakten mellom informant og forsker, og hva, hvor mye og hvordan informantene forteller. Likheter i sosiale kjennetegn og bakgrunn kan gjøre det lettere å få kontakt og finne en produktiv samtaleform enn når forskjellene er store (Lyng 2004; Skilbrei 2003). Med så stor likhet at en identifiserer seg sterkt med informantene, kan det imidlertid bli utfordrende for forskeren å opprettholde en kritisk distanse (Aarseth 2008a). Dersom informantene på sin side opplever forskeren som en «insider» eller «en av dem», kan det bli vanskelig å få dem til å eksplisere og utdype forståelser, oppfatninger og begrunnelser (Leirvik 2014). Stor grad av likhet og identifikasjon mellom forsker og informant kan med andre ord gjøre det vanskelig å få til idealet om en posisjon der forskeren er «naiv lærling» (Lofland og Lofland 1995; Wadel 1991) og vet så lite (Fangen 2004) at en får tilgang til det selvsagte og tatt-for-gitte.

I utgangspunktet opplevde jeg at det var passe doser av likheter og forskjeller mellom meg og informantene. Som dem, har jeg høyere akademisk utdanning og et kunnskapsintensivt yrke som fordrer intensive investeringer og dedikasjon i utdanning og jobb (jfr. Alvesson 2004). Vi tilhører ulike middelklassefraksjoner (med bred terminologi, hhv. «økonomimiddelklassen» vs. «kulturmiddelklassen», jfr Aarseth 2014a). Forskjellene er likevel ikke så store, og skottene ikke så tette, at det byr på problemer å finne felles samtaleform og referanser; advokater inngår i både venne- og omgangskretsen min. Da jeg gjennomførte intervjuene, var jeg i første halvdel av 30-åra, og på samme alder som de fleste informantene. Samtidig visste jeg lite nok om bransjene til å innta en «lærling»-posisjon. Jeg hadde heller ikke fått barn ennå, så jeg kunne også være «lærling» og spørre om selvsagte ting knyttet til det å være forelder så vel som det å kombinere arbeid og familie.

På noen områder følte jeg imidlertid på en statusforskjell. På et vis forsket jeg «oppover», på folk i et sosialt og økonomisk elitemiljø, med høyere status enn meg. Det var en ny erfaring for meg. Innenfor den delen av metodelitteraturen som handler om studier av eliter, trekkes det fram hvordan det å få til en felles plattform, gjensidig relasjon og «rapport» kan være vanskelig når man forsker «oppover». Det å intervju høystatusgrupper aksentuerer temaer som kontroll, makt og mottakelighet (Odendahl og Shaw 2002). Flere bidrag påpeker hvordan en som forsker kan oppleve å bli skremt, utilpass, vippet av pinnen eller satt i forlegenhet i møte med informanter og omgivelser som representerer høyere status enn en selv (Arksey og Knight 1999 i Ryen 2002:120; Blair-Loy 2003; Odendahl og Shaw 2002; Ostrander 1993; Ryen 2002; Solbrække 2002). Det kan medføre at forskeren opptrer med for stor ærbødighet, lar seg «snakke rundt» av informanten, unnlater å stille vanskelige spørsmål (Ostrander 1993) eller får problemer med å etablere en egen autoritet som er nødvendig for å få til en gjensidig samtalerelasjon og produktiv utveksling i intervjuet (Odendahl og Shaw 2002).

I møte med mine informanter og omgivelsene deres ble jeg konfrontert med ytre sosiale statussymboler som produserte følelser både av underlegenhet og forlegenhet hos meg. Å intervju informanter på arbeidsplassen, innebar å møte opp i firmaer som holder til i Oslos mest fasjonable forretningskvartaler, med interiør preget av enten ærverdig eller «ny-økonomi-fancy» eksklusivitet med «tunge» symboler på makt, prestisje og penger. Dette er ikke omgivelser jeg føler meg naturlig hjemme i, snarere følte jeg meg som et «fremmedelement», fra en posisjon og et miljø med atskillig mindre monetære ressurser.

En annen type ytre sosiale tegn som bærer symbolske meldinger om sosial status er klær, hårsveis og utstyr som vesker osv. Ved konsulentenes og advokatenes arbeidsplasser gjelder en vesentlig mer formell kleskode enn jeg er vant til å forholde meg til. Jorun Solheim minnet meg om at det ikke lå noen forventning om at jeg skulle ha full «businessgarderobe»; som forsker kunne jeg godt ha en «forskerstil». Det var godt å ha den påminnelsen i mente, men jeg følte likevel at jeg måtte gå til noen nyinnkjøp for ikke å føle meg ustelt når jeg møtte til intervjuene. Jeg tror nok klesdrakten min var formell nok til ikke å vekke oppmerksomhet, men jeg var ganske bevisst at det var billige varianter sammenliknet med mine informanters plagg og kunne nok også føle at jeg gikk i «lånte fjær».

Tempoet og «effektiviteten» som preger stemningen i disse firmaene, fra en trer inn i resepsjonen, kan også vippe av pinnen en som er vant til å ferdes i forskningsmiljøer. Her er det action, her dveles det ikke; atmosfæren signaliserer at her er det mye veldig viktig som står på spill – og at det ikke er et minutt å miste. Spørsmål om kaffe eller te fyres av, beskjed

til resepsjonsbetjenten om hvilket møterom vi tar, slenges over skulderen, det er bare å henge seg småløpende på advokaten som strener med lange, veltrente skritt gjennom korridoren belagt med persiske tepper.

Også i forbindelse med intervjuer hjemme hos informanter ble jeg påminnet om statusforskjeller mellom dem og meg. For eksempel følte jeg meg ikke særlig høy i hatten da jeg skramlende parkerte min rustne, lille 20 år gamle bil i oppkjørsler ved siden av skinnende nye statusbiler, foran store, sentrumsnære villaer, med eksklusive eksteriører og interiører, med gartnere på jobb i hagen og renholdsarbeidere på jobb innendørs.

I begynnelsen jobbet jeg både med min «indre dialog» og selvpresentasjon for å vri oppmerksomheten min bort fra selvobservasjon og følelser av underlegenhet. Jeg opplever likevel at disse statusforskjellene i liten grad påvirket selve intervjusituasjonen, samtalen og de dataene som ble produsert der. Jeg erfarte raskt at jeg ble vant til tegnene på statusforskjell, og at de affiserte meg mindre. I tillegg erfarte jeg, fra det første intervjuet, at jeg i liten grad *intervjuet* «oppover», selv om jeg på en måte forsket «oppover». Den viktigste grunnen til det tror jeg er at både prosjektets tema og spørsmålene i intervjuet i seg selv bidro sterkt til å skape en felles plattform i intervjusituasjonen – og en dynamikk og definisjon av situasjonen som midlertidig satte statusforskjellene i bakgrunnen (jfr. McDowell 1998). De fleste foreldrene ga uttrykk for at de opplevde prosjektets tema som viktig for dem personlig, og at intervjuet berørte spørsmål som de stadig diskuterte med seg selv og andre.

Når det gjelder lederintervjuene, tenker jeg at samarbeidet med Advokatforeningen bidro både til min pondus og til at ledernes motivasjon og forpliktelse til å ta meg, prosjektet og intervjuet på alvor. I tillegg oppfattet jeg at de var oppriktig opptatt av temaet. Noen var engasjert i problematikken også av ideologiske likestillingsgrunner, men jeg oppfatter at en felles hovedgrunn var en reell frustrasjon over kvinnefracfallet i eget firma. Selv om det at så mange lovende kvinnelige partnerremnene slutter når de får barn, ikke nødvendigvis gir direkte utslag på bunnlinja, er det en utfordring både for firmaenes omdømme og muligheten til fortsatt å kunne rekruttere blant de kandidatene som har de aller beste karakterene. For flere innebar «den vanlige kvinneavgangen» også et personlig tap, fordi de mister lovende protesjeer som de har investert i, etablert gode relasjoner til og hatt stor tro på og planer for. To av firmaene hadde nylig satt i gang ulike typer av kvinne- og likestillingstiltak. Jeg opplevde også at jeg i mindre grad enn forventet trengte å stille vanskelige spørsmål og utfordre «politisk korrekte» uttalelser. På den ene siden, bedyret alle at i deres firma skulle det være fullt mulig å ha et «fornuftig» familieliv. På den andre siden, underslo de på ingen måte

de investeringskravene og mange av de trekkene ved organisasjonskulturen og karrierestrukturen som gjør det vanskelig å kombinere omsorgsansvar, uten bakkemannskap hjemme, med fortsatt karriereprogresjon. Snarere var de tydelige på at dette ikke var mulig å endre på. I forbindelse med publisering av rapporten fra samarbeidsprosjektet med Advokatforeningen, sendte jeg på forhånd utkast til de informantene som ble sitert, slik at de kunne sjekke at de opplevde seg rett sitert og tilstrekkelig anonymisert. Jeg var da særlig spent på noe jeg hadde sitert fra samtalen med en leder som jeg tenkte de fleste, også i bransjen, ville oppfatte som både brutale og lite politisk korrekte uttalelser om hva advokatjobben i deres firma krevde, både av den ansatte og deres samlivspartnere. I motsetning til det jeg fryktet, kom denne lederen i epostsvaret med presiseringer som snarere forsterket beskrivelsen av investeringskravene.

I mye større grad enn jeg forventet, har avhandlingen kommet til å handle også om kjønnet ekskludering og marginalisering innenfor høystatusjobber – og kjønnet statusforskyvning mellom samlivspartnere (se artiklene 2, 3 og kapittel 4). I flere av intervjuene med mødre som har gjennomgått disse prosessene, har jeg unnlatt å stille vanskelige spørsmål som kunne tenkes å utfordre det jeg fortolket som et skjørt reparasjonsarbeid av verdighet og selvpresentasjon i intervjusituasjonen. Særlig systematisk har jeg vegret meg for å stille oppfølgingsspørsmål – både til mødre og fedre – som ville eksplisere den kjønnede asymmetrien i nytradisjonelle tilpasninger. Jeg har sittet med spørsmål ytterst på tungespissen, for eksempel om å utdype nærmere hvorfor fars karriere fikk prioritet over mors og hvilke økonomiske konsekvenser endringen i arbeid-familietilpasning vil få for henne ved en eventuell skilsmisse, men likevel ikke fått meg til å spørre. Det kan argumenteres for at dette var den mest etisk forsvarlige løsningen, fordi det er grenser for hvor langt man kan gå i å utfordre informantenes selvpresentasjon uten å bryte med «kontrakten» i intervjusituasjonen (Kvale 1996). Det har imidlertid medført at jeg har gått glipp av interessante data. I ettertid tenker jeg at det hadde vært mulig å finne fram til måter å spørre på, som ikke ville utfordre verdigheten til dem jeg intervjuet, og dette er noe jeg har tatt med meg videre. Opplevelsen av å være med-forvalter av skjøre selvpresentasjoner i intervjuene var imidlertid analytisk sensitiviserende. Den bidro til at betydningen av tilgjengelige legitime selvpresentasjoner for hvordan betingelser, erfaringer og praksiser artikuleres, ble et viktig tema i avhandlingen.

Jeg oppfatter at kjønn kan ha hatt betydning for hvilke samtalesjangre som ble aktivert i ulike intervjuer. For eksempel ser jeg at intervjuer – eller intervjusekvenser – kan plasseres på en skala der det ene ytterpunktet er «betroelsen», der det snakkes mye og utdypende om



vanskelige opplevelser og følelser, og enkelte tilfeller der informanten gråter, mens det andre ytterpunktet er sekvenser som jeg tenker kan betegnes som mer liketil, og nesten «forretningsmessig» informasjon. De fleste intervjuene – og intervjusekvensene – ligger omtrent midt mellom, uavhengig av kjønn. Og det fins betroelses-sekvenser i intervjuer med mannlige informanter, og «forretningsmessige» sekvenser i intervjuer med kvinnelige informanter. De fleste betroelses-sekvensene er imidlertid fra intervjuer med kvinner – og vice versa. Dette kan være uttrykk for kjønnete «følelsesregler» (jfr Hochschild 1979; Eriksen og Lyng 2016) og at den fortrolige venn(inn)epraten som sjanger var mer innen rekkevidde i flere av kvinneintervjuene. Det kan også skyldes at flere av kvinnene satt med erfaringer og følelser som aktiverte betroelsessjangeren.

På tvers av kjønn, er begrepet *den fortolkende intervjusamtalen* (Kvale 1996) betegnende for intervjuene i utvalget. I denne intervjuformen samarbeider informant og forsker om å få fram og fortolke hendelser og opplevelser. Jeg kjenner meg igjen i Aarseths beskrivelse av intervjuer hun gjennomførte med middelklasseforeldre med høyere utdanning (Aarseth 2008 a:67). Også fortellingene til informantene i utvalget mitt bar preg av at de selv fortalte fram en løpende refleksiv fortolkning av egen livssituasjon og handlingsorienteringer. I tilfeller der informantene ga et mer rent beskrivende svar på spørsmål, inviterte jeg dem til å artikulere fortolkninger og meningskonstruksjoner, for eksempel gjennom åpne oppfølgingsspørsmål som «Hva tenker du om det?».

Intervjuene hadde innslag både av «livsformsintervjuet» og «livshistorieintervjuet». Fra livsformsintervjuet hentet vi spørsmålet om å beskrive en hverdag, både på jobb og hjemme. Det ga mulighet til data om meningskonstruksjoner, praksiser, betingelser og erfaringer som er forankret i konkrete hendelser og handlinger (jfr. Haavind 1987). I tillegg ga informantenes egne presiseringer og oppfølgingsspørsmål (for eksempel om denne dagen var typisk eller utypisk på noen måter og om de gjorde ting annerledes før eller planla å gjøre det annerledes framover) interessante data. Et eksempel er hvordan fortellinger om lange arbeidsdager ofte ble etterfulgt av presiseringer av typen «men vi tar som oftest fri i helgene, altså, og så tar vi skikkelig gode ferier».

I livshistorieintervjuer forteller informanten om hele eller deler av livet sitt.

Livsløpsperspektivet gjør det mulig å utforske krysningspunkter mellom informantenes arbeidsliv og familieliv over tid (Blair-Loy 2003). I intervjuene med mødre og fedre ble det produsert livshistorie-fortellinger om veien fram til nåværende jobb og arbeid-familietilpasning – og planer for eller tanker om framtida. Gjennom livshistorieintervjuer kan

man forstå informantenes fortellinger både som data om den sosiale verden de befinner seg i – og som fortolkninger (Bertaux og Thompson 1997). Som i andre livshistorier, er forholdet mellom den sosiale verden og fortolkninger komplekst i disse fortellingene om arbeid-familietilpasninger. I denne avhandlingen har jeg hatt som mål å utforske hvordan faktiske praksiser (arbeid-familietilpasninger) kan forstås i lys av meningskonstruksjoner og fortolkninger, så vel som faktiske hendelser og omstendigheter. De hendelsene og omstendighetene jeg får tilgang til gjennom intervjuene, er imidlertid også både erfart og formidlet gjennom lag av meningskonstruksjoner og fortolkninger. I denne avhandlingen er det derfor et viktig spørsmål når det gjelder kvaliteten på dataene, i hvilken grad vi kan stole på at informantenes fortellinger gir tilgang til vesentlige faktorer med betydning for arbeid-familietilpasningene.

En utfordring knyttet til livshistorieintervjuer, er at vi alltid er selektive i våre fortellinger om hendelser, erfaringer og omstendigheter (Lundqvist 2010). I sin studie av arbeid-familietilpasninger blant nordamerikanske elitekvinner, skriver Blair-Loy om hvordan dette byr på en særlig utfordring når dataene er retrospektive (2003). Det er ikke bare fordi vi glemmer med tiden, det er også fordi vi produserer post-hoc forklaringer som kan stå langt fra det som hadde betydning da hendelsene inntraff. I retrospektive fortellinger har informantene rukket å produsere lukkede og ferdigkonstruerte narrativer, som gir mening og passer med nåværende livssituasjon og identitet (Blair-Loy 2003: 146; Cohler 1982; Ricoeur 1977). I materialet mitt er dataene om prosessen som ledet fram til nytradisjonell arbeid-familietilpasning, fortalt fram av mødre og fedre som står nær – eller midt oppe i – et skifte i tilpasning. Informantenes forklaringer og fortellinger er mindre «ferdigproduserte» og til dels innbyrdes motstridende. Jeg tenker også at nærheten i tid er noe av grunnen til at opplevelsene av tap og omkostninger ved den nye eller planlagte overgangen tematiseres. Jeg oppfatter at dette er en styrke ved mine data, som har gjort det mulig å åpne opp og kaste lys over andre aspekter ved tilpasnings-skiftet enn de som belyses i studier basert på data der informantenes endring i arbeid-familietilpasning ligger lenger tilbake i tid.

Uavhengig av tidsaspektet vil imidlertid våre fortellinger alltid være formet av bestemte tolkningsrammer. Silverman (2006) argumenterer, fra en streng konstruksjonistisk posisjon, for at kvalitative intervjuer som regel ikke kan brukes som data om virkeligheten. De må snarere betraktes som framstillinger av perspektiver og moralske former som trekker på tilgjengelige kulturelle ressurser. En implikasjon av dette er at fortellinger om omstendigheter, hendelser, erfaringer og følelser ikke kan brukes som datakilder til å forklare praksis, men må

fortolkes som elementer i moralske fortellinger om kulturelle normer og diskurser for hva som er riktig å gjøre for personer i bestemte posisjoner (Silverman 2006:144). Jeg deler ikke dette synet. Etter min oppfatning, kan for eksempel *systematikken* og *mønstrene* i informantenes fortellinger om overganger fra likestilt til nytradisjonell tilpasning – sammenliknet og kontrastert med fortellingene til ledere og foreldre som ikke har gått gjennom den samme endringsprosessen – gi viktige innsikter i hvorfor og hvordan de skjer. Ikke hele forklaringen, selvfølgelig, men bidrag til å forstå mer. Jeg mener imidlertid at fortellingene *også* må forstås som *moral tales* (jfr Silverman 2006), og at sosialt og kulturelt skapte meningskonstruksjoner har stor betydning for hva som utelates, snakkes inn og tones ned eller opp – og for hvordan fenomener erfares og artikuleres. Dette er et viktig tema i avhandlingens artikler. Her tror jeg også det at informantene er så nær til – eller midt i – overgangsprosesser eller livssituasjoner som oppleves som konfliktfylte, har bidratt til å gi gode data. Framfor «ferdige» *moral tales*, byr fortellingene på motstridende og tvetydige framstillinger og forklaringer, som gir data om både legitime og illegitime fortolkninger, forklaringer og selvpresentasjoner. Intervjuene omfatter dermed fortellinger som egner seg godt som verktøy til å utforske motsetninger i og mellom individers erfaringer, selvpresentasjoner og kulturelle meningskonstruksjoner (jfr. Miller 2005:20)

## Analysene

Innenfor den kvalitative metodelitteraturen poengteres det ofte at analyseprosessen påvirkes av mange elementer det er vanskelig å gjøre rede for (f.eks. Faber 2008; Gullestad 2003; Haavind 2000; Polyani 1969; Stefansen 2011). Jeg er også av den oppfatning av at det er umulig for oss selv å få tilgang til en del av disse elementene og dermed utforske og reflektere rundt dem. I det følgende vil jeg imidlertid gjøre rede for faktorer som jeg tenker har hatt betydning for hvilke temaer som ble sentrale i artiklene og den sammenstillende diskusjonen. Jeg vil også beskrive hovedtrekk ved framgangsmåten i analysene og formidle tanker om analysenes gyldighet.

Etter hvert intervju satte jeg meg ned så fort jeg kunne og skrev ut umiddelbare inntrykk og tanker. Dette var verken ment eller brukt som sammendrag av hva intervjuet «egentlig» handlet om, de handlet vel så mye om mine opplevelser i og fortolkninger av intervjusituasjonen som innholdet. Jeg opplever imidlertid ofte at jeg er litt «høy» etter å ha gjennomført et intervju, og at jeg er i et «sensitivert» modus av mange inntrykk og

assosiasjoner, slik at denne nedskrivningen blir en slags første analytisk «brainstorm». Det var også fint å ha en samarbeidspartner (Halrynjo) som gjennomførte intervjuer i samme prosjekt og var interessert i å snakke om alt i og om intervjuene.

Jeg transkriberte ikke intervjuene selv, men har hørt gjennom opptakene samtidig med gjennomlesing av intervjuene. Jeg har lest gjennom alle intervjuene i papirutskrift, notert temaer og tanker i marginen, og skrevet dokumenter på PC-en med lister over temaer. Dette har vært en åpen og usystematisk form for analyse, i den forstand at jeg også har notert meg temaer som lå langt utenfor prosjektet, men som jeg likevel synes var interessante.

Den første systematiske analysen av intervjuer ble gjort til artikkel 1. At den kom til å handle om mødre som trappet ned på karrieren, skyldes flere ting. Det har for det første med utvalget å gjøre: Overvekten av mødre som hadde eller var på vei til å bremse ned på karrieresatsingen sin – også blant de vi hadde rekruttert som representanter for to-karrierepar – gjorde at dette temaet sto sterkt fram fra materialet, både for medforfatter og meg. Vi ble nok også særlig berørt av disse intervjufortellingene, mange var sterkt emosjonelt ladet. I tillegg bar de tydelig preg av ambivalenser og motsetninger som vi ble interessert i. I analysen til denne artikkelen konsentrerte vi oss om intervjuene med mødre som eksplisitt fortalte at de hadde – eller var i ferd med – å trappe ned på karrieresatsingen. Hvordan vi konkret gikk fram i analyse- og kodingsprosessen, er beskrevet i metodeavsnittet i artikkel 1.

I artikkel 2 ønsket jeg å utforske nærmere mekanismer i jobbene og arbeidsorganisasjonene som bidro til at mødre sluttet eller bremset ned, det som i artikkelen betegnes som en «mødregjøringsprosess». I denne artikkelen trekker analysene på hele «advokatutvalget»: ledere, fedre og de mødrene som har sluttet eller er på vei ut av firmaet, så vel som de mødrene som fortsetter sin karrieresatsing. Å undersøke formelle og uformelle, eksplisitte og implisitte investeringskrav i karrierejobbene var sentralt for å forstå mekanismene bak det som ble betegnet som «den vanlige kvinneavgangen», og dette var også et viktig mål fra starten av doktorgradsprosjektet. At jeg valgte å anvende begrepet «karrierekontrakt» for å få et analytisk grep om investeringskravene, handlet først og fremst om at jeg ville analysere dem – og hvordan de kom i konflikt med foreldreskap og omsorgsansvar – mer konkret og spesifikt enn de begrepene som vanligvis brukes i arbeid-familielitteraturen (som for eksempel «idealarbeidernorm» (Williams 2000), «karrierededikasjonskjema» (Blair-Loy 2003), tidskulturer (Brandth og Kvande 2005). Kontraktbegrepet ga også mulighet til å få fram de godene og belønningene ved jobben som også var viktige elementer i informantenes fortellinger, artikulert som viktige motivasjonsfaktorer av dem som fortsatt satset fullt på

karriere på intervjuetidspunktet – og som omkostninger og tap ved det å trappe ned av de som hadde gjort eller var i ferd med å gjøre det. Beskrivelsene av «inputs» (investeringskrav) og «outputs» (belønninger) i «up-and-go-karrierekontrakten» er aktørnære og emiske; her er det lite annenordens fortolkninger fra min side. Den systematiseringen av de aktørnære beskrivelsene som måtte til for å analysere fram «karrierekontrakten» gjorde imidlertid at kontraktbegrepet fikk en viktig sensitiverende funksjon i analysen min. Nærmere bestemt medførte det at jeg så en systematikk og sammenheng mellom motivasjon, investeringer, karriereprogresjon og formelle og uformelle signaler om posisjon og framtidige karrieremuligheter, som jeg ellers kanskje ikke hadde festet meg ved, selv om materialet var rikt på fortellinger om det. Dette ble et viktig funn, både i denne artikkelen og for den sammenbindende analysen i kapittel 4.

I artikkel 3 la de kvantitative analysene viktige føringer for de kvalitative analysene: Vi ønsket å utforske om det kvalitative materialet kunne belyse diskrepansen i det kvantitative materialet mellom likestillingsorienterte preferanser og kjønnskjeve praksiser, og hvordan kjønnsstradisjonelle arbeid-familietilpasninger erfares og begrunnes. Fortellingene om kjønnskjeve praksiser byr på ulike typer spenninger. Når vi valgte å fokusere på tvetydigheten i hvordan tilpasningen ble framstilt både som en prioritering av fars karrierepreferanser over mors og en samordnet overenskomst i tråd med mors preferanser, var det både fordi dette var en særlig gjennomgående tvetydighet i materialet – og fordi vi så at her kunne materialet vårt bidra til å nyansere og komplisere en pågående diskusjon i det norske forskningsfeltet om kjønn og arbeid-familietilpasninger.

Et viktig mål for doktorgradsprosjektet mitt var å utforske oppfatninger om investeringskrav i foreldreskapet, og i hvilken grad og hvordan de ble opplevd og konstruert som forenlige og uforenlige med investeringskravene i konkurranseintensive karrierejobber. Dette ble derfor hovedtemaene i den siste artikkelen. Jeg leste Hochschilds (1995/2003) artikkel om konkurrerende kulturelle modeller for foreldreomsorg tidlig i analyseprosessen, og oppfattet at materialet mitt både passet og skilte seg fra hennes typologi på måter som gjorde den til et fruktbart hovedbegrep i analysen. Jeg kom også tidlig fram til at systematiske likheter og forskjeller i foreldrenes foreldreskapsforståelser og fortellinger om egen og alternative arbeid-familietilpasninger som gjorde det meningsfylt å sortere informantene etter nåværende tilpasning. Samtidig bød utvalget på en utfordring. De fleste informantene hadde erfaringer med å praktisere to-karrieretilpasning uten innleid hjelp, og for dem som hadde endret tilpasning, var opplevelsen av, eller frykten for, å gå på akkord med deres

«minimumsstandard» for godt nok foreldreskap en viktig del av fortellingen om hvorfor de endret tilpasning. Derfor ble analysen delt i to: En del om fryktede og erfarte brudd med godt nok foreldreskap i møte med to-karrieretilpasningen, hvor hele informantgruppa inngår i analysen, og en del som analyserer informantenes fortellinger om den tilpasningen de praktiserte på intervjuutidspunktet.

De systematiske analysene av materialet har altså i stor grad skjedd i ulike faser, en for hver av de fire artiklene. Alle artiklene omfatter aktørorienterte, erfaringsnære, emiske eller førsteordensfortolkninger – og erfaringsfjerne, etiske eller andreordensfortolkninger (se f.eks. Album 1996; Fangen 2004; Geertz 1973). Framgangsmåten er i hovedsak skåret over samme lest: Jeg har startet med førsteordensanalyse, der jeg har lest gjennom intervjuene og valgt ut og samlet i analysedokumenter de sekvensene som jeg oppfattet var relevante for artikkelens temaer. Disse sekvensene er så lest og sammenliknet mange ganger, på jakt etter mønstre i fellestrekk og forskjeller og «innvendige sammenhenger», som grunnlag for å finne fram til dekkende, interessante og fruktbare analytiske kategorier, beskrivelser og tolkninger av informantenes meningsmessige sammenhenger og opplevelsesverden (Becker 1996; Geertz 1973, 1983; Haavind 2000:16-17, 32). Ofte har jeg også gått tilbake og lest større deler av intervjuene om igjen. I andreordensanalysene har jeg fortolket funn og mønstre i materialet med erfaringsfjerne analytiske blikk, tilnærminger og begreper (som for eksempel diskurser og selvpresentasjoner).

Hanne Haavind (2000) gir etter mitt syn en god og konkret beskrivelse av hvordan man kan gå fram for å unngå at fortolkninger og analyser blir tilfeldige eller for løst forankret i materialet – eller reproduksjoner av egne ideer og førforståelser. Hun framholder som et viktig prinsipp, eller intersubjektiv standard, for kvalitet i tolkningsarbeidet at det forskeren ser, også skal kunne sees av en annen. Da kan det være hensiktsmessig å tenke seg en imaginær annen som reisefølge i analyseprosessen, og stadig stille seg selv spørsmålet: «Kan jeg få en annen til å se det slik jeg ser det her og nå?». Gjennom arbeidet med analyser og fortolkninger av materialet har jeg stilt meg spørsmål av denne typen. Samarbeidet med medforfatterne i tre av artiklene innebærer dessuten at jeg har hatt reisefølge som ikke bare har vært «in my mind»; jeg har kunnet diskutere analyser og fortolkninger med andre som kjenner til materialet.

Når det gjelder førsteordensfortolkningene i artikkel 2, har de vært gjenstand for møter med mange aktører i det empiriske feltet. Vesentlige deler av analysene både av «up-and-go-karrierekontrakten» og «mødregjøringsprosessen» bygger på analyser jeg skrev i rapporten i

forbindelse med samarbeidet med Den norske advokatforeningen (Lyng 2008). Denne har blitt presentert for advokatforeningens kvinneutvalg ved flere anledninger. I tillegg har jeg lagt fram hovedfunn på åpne bransjemøter, så vel som på møter internt i firmaer – fra kvinnenettverk til møter for partnerskapet og samlinger for hele firmaet. Selv om det er høyst ulike meninger om hvorvidt endringer er nødvendige – og i tilfelle hvem som skal ha ansvaret og ta kostnadene ved dem – har jeg fått mange tilbakemeldinger om at folk i ulike posisjoner kjenner igjen beskrivelsene, og jeg har ikke opplevd at noen har gitt uttrykk for at analysene har utelatt viktige elementer eller har gitt et fortegnet bilde.

For alle artiklene gjelder at analyser og fortolkninger i ulike stadier i analyseprosessen har vært lagt fram for og diskutert med mange andre medlemmer av «forskerfelleskapet»: veilederne mine, kolleger, paperpresentasjoner på konferanser og fagfeller før de ble publisert. Analysene og fortolkningene har dermed vært gjenstand for ulike typer av kommunikativ validering (Kvale 1997). Når det gjelder andreordensfortolkningene, har det vært et mål i alle artiklene å få til en transparens, i den forstand at det kommer tydelig fram hvordan også de baserer seg på og «snakker med» det empiriske materialet og de aktørnære fortolkningene. Noen av andreordensfortolkningene beveger seg også over i det som er kalt tredjeordens fortolkning, eller trippel hermeneutikk, der det stilles kritiske spørsmål til informantenes fortolkninger, og der oppmerksomheten også rettes mot ubevisste (eller kanskje mer, halv-bevisste) prosesser, ideologier og maktforhold som medfører at visse interesser gjemmes på bekostning av andre i de forståelsesformene som spontant oppstår (jfr. Alvesson og Sköldbberg 1994:221; Fangen 2004:183). Denne typen fortolkninger har møtt kritikk på etisk grunnlag, og det kommer jeg tilbake til i avsnittet om etikk. På samme måte som de andre erfaringsfjerne fortolkningene, oppfatter jeg imidlertid at også disse argumenteres for ved å tydeliggjøre hvordan de står i forhold til, og bygger på, aktørnære fortolkninger så vel som analytiske begreper og tilnærminger som er anvendt i studier av mange ulike typer sosiale sammenhenger. At spenninger, motsetninger og tvetydigheter i informantenes forståelser, fortolkninger og forklaringer er gjort til eksplisitte temaer i analysene, bidrar også til en åpenhet som gir leseren et utgangspunkt for å vurdere rimeligheten i andre- og tredjeordensfortolkningene (se også Halrynjo og Lyng 2010 for innlegg i en diskusjon i Tidsskrift for samfunnsforskning i kjølvannet av artikkel 3).

Da jeg skulle begynne å skrive «kappen» til avhandlingen, tok jeg på stort alvor punktet i retningslinjene til artikkelbaserte avhandlinger om at kappen ikke bare skal «sammenfatte», men også sammenstille de problemstillinger og konklusjoner som legges fram i artiklene i et

helhetlig perspektiv». Med tanke på at jeg også skulle få levert avhandlingen i rimelig tid, la jeg nok litt vel mye i min fortolkning av hva denne bestillingen innebar. I arbeidet med kappen kom jeg til å gjøre en sammenstilling av funn og fortolkninger fra artiklene som i praksis innebar enda en analyseprosess. Underveis i denne analyseprosessen så jeg hvordan funn og fortolkninger fra de ulike artiklene sammenstilt ga grunnlag for en bredere og rikere forståelse av prosessen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning – og skjørheten i «den doble likestillingsmodellen» i møte med konkurranseintensive karrierejobber. Jeg gikk dessuten gjennom en erkjennelsesprosess som kom overraskende på, og som utfordret den forståelsen jeg hadde da jeg begynte å skrive på kappen: Jeg opplevde at teoretiske perspektiver som det i utgangspunktet var rimelig grunn til å konkludere med hadde liten relevans for min empiri, likevel kunne belyse sider ved den prosessen som leder til nytradisjonell tilpasning. I denne sammenbindende analysen inviterer jeg leseren med på en prøving av materialet og fortolkningene mine mot forskjellige forklaringstyper fra tre sentrale teoretiske perspektiver, som sjelden anbringes i vennligsinnet dialog med hverandre.

### Overførbarhet

I kvalitativ metodelitteratur brukes ofte begrepet overførbarhet om spørsmålet om hvorvidt analyser, fortolkninger og forklaringer kan overføres til å gjelde i andre sammenhenger (f.eks. Fangen 2004; Thagaard 1998). Det er forskjeller blant kvalitative forskere, og mellom kvalitative studier med ulike typer innretning, både når det gjelder ambisjoner og kriterier for overførbarhet. Kvale hevder at man for å argumentere for analytisk generalisering, eller overførbarhet, må analysere likheter og forskjeller mellom den sammenhengen man har studert, og den sammenhengen man generaliserer til – og at det er et spørsmål om forskeren selv skal innlate seg på dette, eller overlate det til leseren (1997).

Den populasjonen jeg har ønsket å si noe om i denne avhandlingen, er norske middelklasseforeldre som lever i en velferdsstatskontekst som, relativt sett, byr på de beste praktisk-økonomiske og ideologiske betingelsene for å praktisere «dobbelst likestilte» arbeid-familietilpasninger, men som samtidig lever i par der begge foreldre har konkurranseintensive karrierejobber, som krever jobbinvesteringer utover den «normalarbeidsdagen» som ligger til grunn for det offentlige barnetilsynstilbudet (barnehage og skole+SFO). I avhandlingens artikler og i den sammenbindende diskusjonen kommenteres overførbarhet både direkte og indirekte i sammenlikning med tidligere empirisk forskning – og gjennom diskusjoner av



hvorvidt etablerte begreper, forklaringer og teorier har relevans for dette materialet. I det følgende vil jeg imidlertid reflektere rundt noen sentrale funn og fortolkninger der relevansen og overførbarhetspotensialet kan tenkes å være mindre eller større enn den populasjonen og konteksten som har vært utgangspunkt for dette doktorgradsprosjektet.

En del av de konkrete investeringskravene («inputs») og belønningene («outputs») i «up-and-go-karrierekontrakten» er spesifikke for store advokat- og konsulentfirmaer<sup>3</sup> med «opp-eller-ut» karrierestruktur og organisasjonskultur. Hvilke investeringskrav som gjelder i andre typer konkurranseintensive bransjer og jobber – og hvordan de konkret oppleves å være forenlige og uforenlige med («involvert») foreldreskap – må studeres spesifikt. Jeg tenker imidlertid at begrepet «karrierekontrakt», som favner både forventninger til investeringer og belønninger, kan være et anvendelig analytisk verktøy i forståelsen av andre konkurranseintensive karrierejobber. Jeg oppfatter at det at det også omfatter belønninger «her og nå», er et viktig tilskudd til litteraturen om karrierejobber. Det argumenteres blant annet for at mens kontraktbegrepet passer for ufaglærte og lavutdanningsjobber, der tidsbegrenset arbeid byttes mot lønn og kontrolleres av arbeidsgiver, karakteriseres høyutdannings- og karrierejobber av en servicerelasjon som forutsetter gjensidig tillit og der en vesentlig belønning for innsats, kompetanse og lojalitet er *framtidige* lønns- og karrieremuligheter (Goldthorpe 2000; Halrynjo 2010). Med denne studien har jeg imidlertid vist at kontraktbegrepet kan være relevant også i studier av karrierejobber. Det jeg sikter til, er at motivasjonen for å fortsette å investere det som forventes («inputs») påvirkes av folks opplevelse av om de får de forventede belønningene («outputs»). En viktig mekanisme her er hvordan både formelle og uformelle «her-og-nå»-belønninger fra arbeidsgiver og overordnede også oppfattes som signaler på framtidige karrieremuligheter. Selv om konkrete investeringskrav og belønninger varierer mellom ulike typer karrierejobber, tenker jeg at disse mekanismene, og dermed også den analytiske relevansen av begrepet «karrierekontrakt», er overførbare utover advokat- og konsulentbransjen.

Når det gjelder analysene av faktorer og mekanismer som bidrar til mødres selv-eksklusjon og eksklusjon fra karrierejobben (artiklene 1 og 2), og at fars karriere får forkjørsrett mens mors får vikeplikt (artikkel 3), tenker jeg også at noen elementer kan være spesifikke, mens andre har større overførbarhetspotensial. Dette må undersøkes gjennom studier i andre kontekster. Jeg mener imidlertid det er rimelig grunn til å anta at det å fortolke mødres vei ut av

---

<sup>3</sup> Strengt tatt er beskrivelsen av karrierekontrakten i artikkel 2 basert på advokatene i materialet. De store konsultentselskapene har imidlertid samme type «opp-eller-ut» karrierestruktur, og konsulentene i utvalget beskriver samme typer «inputs» og «outputs».

karrierejobber nettopp som en prosess drevet fram av *både* eksklusjon og selv-eksklusjon – og som en prosess der motivasjon og progresjon i jobben påvirker hverandre gjensidig – har høy analytisk relevans, også i andre typer karrierejobber. I analysene av dette norske utvalget finner vi at den kjønnskjeve delingen av foreldrepermisjonen spiller en viktig rolle i den prosessen som leder fra likestilt til nytradisjonell tilpasning. Det er god grunn til å anta at *systematikken* i de *bestemte* omstendighetene, mekanismene og «stegene» som identifiseres i overgangsprosessen, er spesifikk for kontekster der foreldre har tilgang til lang foreldrepermisjon med lønnskompensasjon – som typisk fordeles kjønnskjevt. Det er likevel et interessant empirisk spørsmål om mødres opplevelse av svekket jobbposisjon og karrieremulighet kan være relevant for å forstå mødres vei ut av karrierejobber, også i land med mindre sjenerøse permisjonsordninger, der reproduksjon av kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger i karrierejobber fortolkes som uttrykk for kjønnede dedikasjoner og rasjonaliteter som kvinner entrer foreldreskapet med (f.eks. Blair-Loy 2003; Duncan 2006).

Et annet spørsmål om overførbarhet som kan stilles til analysene i avhandlingen, dreier seg om tid. Når jeg skriver dette, er det snart ti år siden den siste datainnsamlingen ble gjennomført. Kan det hende at funn og fortolkninger er mindre relevante nå? Også dette er et spørsmål som strengt tatt må besvares gjennom ny empirisk forskning. Jeg kjenner imidlertid ikke til ny forskning som står i motsetning til det jeg presenterer i avhandlingen. Nyere undersøkelser fra andre typer konkurranseintensive karrierejobber i Norge viser at arbeid-familiekonflikt er en utfordring, og i særlig grad får konsekvenser for mors karriereløp, fordi menn i større grad har en arbeid-familietilpasning med bakkemannskap hjemme (f.eks. Halrynjo 2015; Rønning og Karlsen 2014; Egeland og Bergene 2011; Vabø mfl. 2012).

## Etikk

I arbeidet med avhandlingen har jeg fulgt forskningsetiske retningslinjer og standardprosedyrer. I innhenting av informert samtykke fra informanter, har jeg gitt tydelig informasjon om prosjektet, hva intervjuene skulle handle om og hvordan dataene ville bli oppbevart og brukt (se vedlegg 1). Datamaterialet er oppbevart i anonymisert form og i tråd med gjeldende retningslinjer fra NSD. I publikasjonene fra prosjektet er informantene anonymisert, og der det brukes navn, er de pseudonymer. I den delen av analysene som ble publisert i rapporten til Den norske advokatforeningen, var det særlige hensyn å ta knyttet til anonymisering, i og med at rapporten ville bli lest av folk i bransjen. Til dem som ble sitert i

rapporten, sendte jeg sitat(er) og teksten rundt, med spørsmål om de selv så noen måter de kunne bli identifisert på, som jeg ikke hadde oppdaget. Når det gjelder de informantene som ble rekruttert etter tips fra ledelsen i firmaer der de fortsatt jobbet, understreket jeg ekstra tydelig at det var frivillig å delta i studien – og at de kunne velge å trekke seg i ettertid, uten å behøve å oppgi noen grunn, og at det i tilfelle selvfølgelig ikke ville tilflytte ledelsen. Jeg kan likevel ikke være helt sikker på at alle følte at de deltok helt uten noe form for press eller forventning.

Som nevnt i avsnittet om ulike nivåer av fortolkninger, er det reist ulike typer etisk begrunnet kritikk av det som kalles tredjeordensfortolkninger, eller trippel hermeneutikk: når forskeren stiller kritiske spørsmål til informantenes fortolkninger, og retter oppmerksomheten mot ubevisste prosesser, ideologier og maktforhold som medfører at visse interesser glemmes på bekostning av andre (jfr. Alvesson og Sköldbberg 1994:221; Fangen 2004:183). Noe av bakgrunnen for denne kritikken er at samfunnsforskningen i stor grad har studert marginaliserte og underprivilegerte grupper, og ved å utsette dem for fortolkninger som impliserer en trippel hermeneutikk – eller «mistankens hermeneutikk» (Ricoeur 1974, 1997) – utsetter forskeren dem for ytterligere devaluering gjennom å framstille dem som styrt av forhold de ikke er seg bevisst, eller ikke rår over (jfr. f.eks. Fangen 2004). Den norske sosiologen Katrine Fangen (2004) argumenterer for at det må være rom for å benytte denne typen tolkninger, for eksempel knyttet til klasseinteresser eller psykologiske behov, såfremt tolkningene ikke kan frata deltakerne deres følelse av verdighet gjennom at de ikke lenger får oppleve seg som individer som handler ut fra egne preferanser og valg (Fangen 2004:186).

I denne avhandlingen, og særlig i artikkel 1 og 3, presenteres fortolkninger som stiller seg kritisk nettopp til fortolkninger der informanter forklarer egne praksiser som resultat av individuelle preferanser og valg. Dette gjøres både gjennom å peke på motsetninger og tvetydigheter i fortellinger der informantene er «på kollisjonskurs med seg selv», og gjennom å analysere fram hvordan det å erfare og presentere egne praksiser som uttrykk for individuelle valg og preferanser, også kan forstås som beskyttelse av selvverd og avverging av illegitime selvpresentasjoner – i den posisjonen, situasjonen og kulturelle konteksten som informantene befinner seg i. I disse analysene har det vært et mål å få fram hvordan bruken av diskurser om individuelle preferanser og valg er kontekstspesifikke varianter av mer allmenne fenomener i vår kultur – ikke uttrykk for særskilt høy grad av «selvbedrag» eller liten grad av refleksivitet ved den gruppa individer som studeres.

Kritikere av individualiserings- og refleksivitetsteorier har anført at selve forestillingen om at det seinmoderne individet har refleksiv kapasitet, som muliggjør overskridelse av sosial og kulturell situerthet, er en tatt-for-gitt og naturalisert del av seinmoderne ideologi (f.eks. Alexander 1995, 1996; Adams 2006). Med dette perspektivet, kan forestillingene om det refleksive og autonome selv forstås som en form for *falsk bevissthet* (Bugge 2002; Krange 2004) eller *epistemologisk vrangforestilling* (Furlong og Cartmel 1997), som innebærer at sosiale aktører faktisk er *mindre* refleksive og bevisste egne sosiale mulighetsbetingelser enn individer i det tradisjonelle industrisamfunnet (Bugge 2002).

Med den gjennomgående tvetydigheten i informantenes fortellinger – og den *selv*korrigerende og *selv*reparerende funksjonen diskursene om individuelle preferanser og valg har i intervjuene – tenker jeg at *parkert refleksivitet* kan være et mer treffende begrep enn falsk bevissthet. Jeg tenker videre at det er en normativ mekanisme – vel så mye som en epistemologisk – som er i sving. Fortellingene om hvordan kjønnskjeve betingelser hjemme og på jobb har bidratt til overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning innebærer risiko for uverdige selvpresentasjoner: som over-/underordnet i en asymmetrisk kjønnsrelasjon (artikkel 3), som mislykket og utilstrekkelig (artikkel 1), og som «offer», «klager» og «syter», «defensiv» og «problemorientert» i en delkultur hvor verdig selvpresentasjon fordrer at en klarer å presentere seg selv som positiv, løsningsorientert, selvsikker, «fremoverlent», på topp av og med kontroll over situasjonen (artikkel 2). De påfølgende fortolkningene, som understreker at endringer i arbeid-familietilpasning også er et resultat av individuelle preferanser og valg, byr på verdige selvpresentasjoner, men bidrar samtidig til å «parkere» videre utdyping og problematisering av kjønnskjeve betingelser og konsekvenser.

Slik jeg ser det, kan prinsippet om at folk som deltar i forskning skal framstilles som autonome individer som handler utfra egne preferanser og valg, kritiseres for å hvile på, og reproducere, forestillingen om det autonome og refleksive selv som moralsk imperativ – og som grunnlag for distinksjon mellom verdige og ikke-verdige. Dermed kan det også bidra til å opprettholde nettopp betingelser som begrenser og parkerer refleksivitet. En alternativ strategi er å utfordre dette imperativet, ved å bidra til å verdiggjøre det å ha begrenset refleksivitet, og det allmenne ved at vi har begrensede muligheter til refleksivt å problematisere og utfordre egne betingelser. Å vise hvordan refleksiviteten også til privilegerte sosiale aktører begrenses og parkeres, kan sees som et bidrag i et slikt prosjekt. Det fordrer analytiske tilnærminger som gir rom for å utforske og framstille motsetninger i informanters fortolkninger – og forskerfortolkninger som er i strid med informantenes selvforståelse.

### 3. Sammendrag av artiklene

#### **Artikkel 1: Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawal from high-commitment careers.**

*British Journal of Sociology*, 2009, 6 (2):321-343. Skrevet sammen med Sigtona Halrynjo.

Til tross for tiår med fokus på likestilling og arbeid-familietilrettelegging, har foreldreskap fortsatt ulike konsekvenser for mødre og fedre. Med utgangspunkt i intervjuer med 14 norske mødre som gir opp lovende karrierer i advokat- og konsulentbransjen, stiller artikkelen spørsmål ved om de etablerte forklaringene som vektlegger henholdsvis objektive hindringer og individuelle preferanser er tilstrekkelig egnet til å forklare det fortsatt kjønnete mønsteret i arbeid-familietilpasning og karriererealisering.

I artikkelen identifiserer vi mekanismer og prosesser som bidrar til at kvinner reduserer sin karrieresatsing når de blir mødre – selv om de er dobbelt privilegerte og burde kunne ha de beste sjanser for å kombinere karriere med moderskap (høyt utdannede med stort karrierepotensial – i en familievennlig velferdsstat). Vi finner at praktiske, objektive hindringer ikke i tilstrekkelig grad kan forklare hvorfor disse mødrene bremser sitt karriereløp. Men vi aksepterer heller ikke preferanseteorien postulat om at dette skiftet handler om at kvinnene endelig oppdager sine «genuine» preferanser.

For å forstå hvorfor og hvordan dette skiftet inntreffer, legger artikkelen vekt på betydningen av kulturelle rasjonaliteter og konkurrerende skjemaer for arbeids- og familiededikasjon. Artikkelen utforsker omstendigheter, mekanismer og steg i en tilsynelatende individuell prosess fra å være dedikert til en lovende og krevende karriere – til å foretrekke å søke seg til en familievennlig jobb. Analysen viser hvordan sjenerøse foreldrepermisjonsordninger med intensjoner om å fremme likestilling og arbeid-familiebalanse gjennom å redusere praktiske hindringer, kan ha begrenset, eller til og med kontraproduktiv, betydning innenfor karrierejobber der det å fremstå som erstattelig i liten grad er forenlig med videre karrierepotensial.

Analysen trekker på Crompton og Harris' (1999) typologi for arbeid-familietilpasninger. Men der tilpasningene hos Crompton og Harris har status som ulike, alternative typer tilpasninger, anvender vi dem for å identifisere felles steg i en tilsynelatende individuell prosess som leder

til at mødrene i utvalget vårt hopper av karrierekarusellen. Alle kvinnene i materialet har i utgangspunktet vært dedikerte «careerists». Gjennom permisjonsåret blir de imidlertid introdusert for fulltids moderskap og familiededikasjonskjemaet som en alternativ kilde til mening, selvrealisering, tilhørighet og identitet. Dermed får de en erfaring med fulltids investering i barn og familie («domestic life first»). Etter permisjonsåret prøver de å være optimalisere sine muligheter og oppfylle krav og forventninger både hjemme og på jobb («maximisers»). Ikke desto mindre, når de konfronteres med det umulige kravet om å være uerstattelige både overfor barnet og familien på den ene siden og kunder/klienter og arbeidsgivere på den andre, kommer opplevelsen av utilstrekkelighet. De tidligere karrierededikerte mødrene kommer i en situasjon som oppleves som uforenlig med kravene til å lykkes innenfor disse konkurranse- og prestasjonsorienterte bransjene. Ved å søke seg til en mindre krevende og mer familievennlig jobb, der det går an å være erstattelig, klarer de å kombinere fulltidsjobb og involvert mødreskap. De blir «satisficers», som lykkes i å håndtere de umiddelbare hindringene. Men på samme tid bryter de med karrierededikasjonskjemaet, noe som medfører tap av mening, muligheter og belønninger i jobbsfæren. Dette tapet kompenseres delvis av mulighetene innenfor familiededikasjonskjemaet som tilbyr alternative kilder til mening og selvverd – i tillegg til diskurser som innrammer tilbaketrekning fra karriere som naturlig og moralsk riktig for mødre.

Artikkelen synliggjør hvordan velferdsordninger som er utformet i lys av paradigmer som fokuserer på *objektive hindringer* eller *individuelle preferanser*, kan ha en begrenset eller til og med kontraproduktiv betydning innenfor høydededikasjonsyrker. Analysen viser hvordan mødre betaler prisen for motstridende logikker i velferdsordninger vs. karrierejobber: Ved å ta i bruk de lovfestede velferdsordningene som innebærer rett til og normalisering av fravær fra jobb, synliggjør de seg samtidig som erstattelige, og bryter dermed med karrierededikasjonskjema innenfor yrker der uerstattelighet er en kjerneverdi. Artikkelen konkluderer med at så lenge kulturelt reproduserte diskurser, krav og forventninger rettet mot arbeid og familie ikke blir synliggjort og utfordret, vil det kunne være en risiko for at selvvelintenderte, kjønnsnøytrale arbeid-familieordninger vil kunne fortsette å bidra til å legge til rette for mødres tilbaketrekning fra karriere, uttrykt og forklart som endrede individuelle preferanser.

## **Artikkel 2: «Mothered» and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in processes of excluding women from Norwegian law firms.**

I Lewis, Patricia og Simpson, Ruth. (red.) (2010), s. 76-99. *Revealing and Concealing Gender. Issues of Visibility in Organizations*. Basingstoke: Palgrave

Som i mange andre vestlige land, karakteriseres den norske advokatbransjen av en motsetning mellom kjønnsintegrering og -(re)segregering: Mens kvinner utgjør majoriteten av norske jusstudenter, og rekrutteringen til norske forretningsadvokatfirmaer er kjønnsjevn, preges disse firmaene av et svært kjønnskjevt frafall og sterk mannsdominans på partnernivå, som er den posisjonen som innebærer mest makt, status og inntekt. Som i andre typer karrierejobber, på tvers av nasjonale arbeidsmarkeder, er «the make-or-break-years» også i disse norske advokatfirmaene åra mellom 30 og 40 – og sammenfaller i tid med familieetablering og småbarnsfase.

Siktemålet med denne artikkelen er for det første å få et grep om «karrierekontrakten» i de mest prestisjefylte firmaene, der karrierestruktur og organisasjonskultur karakteriseres av en «opp-eller-ut»-modell: man beveger seg enten raskt oppover – eller går ut av firmaet. For det andre undersøker jeg om det er bestemte eksklusjonsmekanismer og –prosesser som bidrar til å produsere det som omtales som «den vanlige kvinneavgangen». Datamaterialet består av intervjuer med fem ledelsesrepresentanter, åtte mannlige og 17 kvinnelige advokater fra store og prestisjetunge forretningsadvokatfirmaer, hvorav fem også lot meg observere dem en arbeidsdag, og en intern «hvordan bli partner»-guide som gis til nye rekrutter i et av firmaene. Materialet omfatter advokater på alle stillingsnivåer, i tillegg til informanter som nylig har gått over til mindre firmaer eller andre typer juridisk arbeid.

Artikkelen identifiserer det jeg har kalt en «up-and-go-karrierekontrakt» i disse firmaene: symbolske og objektive (materielle og praktiske) aspekter ved implisitte og eksplisitte investeringskrav («inputs») og belønninger («outputs») knyttet til posisjonen som «A-lagsmedlem»; en som er på vei opp og oppfattes som lovende «partneremne». Jeg viser hvordan denne karrierekontrakten (re)konstrueres som uforenlig med «involvert foreldreskap» – praktisk så vel som symbolsk. Jeg finner imidlertid ikke grunnlag for å begrepsfeste den som en «maskulin» karrierekontrakt som ekskluderer kvinner gjennom privilegering av tradisjonelt mannlige egenskaper og kompetanser. Dette står i kontrast til anglo-amerikansk litteratur om kjønn i advokatyret, som framhever maskuline profesjonsmodeller og normer

for «idealarbeideren» som den vesentlige *symbolske* eksklusjonsmekanismen og barrieren for kvinner, mens omsorgsansvar først og fremst representerer en praktisk barriere.

De kvinnelige advokatene i materialet gir uttrykk for at de i liten grad opplever å møte kjønnsbaserte former for differensiering og eksklusjon som begrenser karrieremulighetene deres; de føler seg i liten grad som «det annet kjønn» – før de blir mødre. *Foreldreskapet* aktiverer imidlertid kjønn som prinsipp for differensiering og eksklusjon: Fra og med kjent graviditet eksponeres (kommende) mødre for en «mødregjøringsprosess» som innebærer andregjøring fra karrierekontrakten, «idealarbeidernormen» og posisjonen som A-lagsmedlem i disse firmaene. De overføres symbolsk til en «limbo-posisjon», kjennetegnet ved at kvalifikasjoner og tidligere prestasjoner ugyldiggjøres, og omgivelsenes usikkerhet på om det som kommer ut i den andre enden av mammapermisjonen, er et fortsatt dedikert A-lagsmedlem – eller en avhopper til «involvert moderskap»: en som ikke er villig til å ofre det samme for jobben som fedre gjør.

Den symbolske andregjøringen impliserer også høyst konkrete former for implisitt og eksplisitt eksklusjon: manglende interesse fra kolleger og overordnede, pulten tømmes for oppdrag, ekskludering fra attraktive klientrelasjoner og fra prestisjefylte, krevende, motiverende og meritterende prosjekter som gir mulighet til å vise seg fram. I tillegg kommer dårlige lønnsoppgjør, uteblivelse av forventede opprykk og andre former for avtalebrudd som oppfattes som brudd med karrierekontraktens «output»-side og B-lagsstempel.

Konsekvensene av «mødregjøringsprosessen» er desillusjon, demotivasjon og tap av mestringsfølelse og tro på egne muligheter i firmaet – og tap av selvtillit som er et nødvendig produksjonsmiddel for å konstruere seg i tråd med den selvpresentasjonen som kreves for A-lagsmedlemmer. Enkelte fedre opplever liknende former for eksklusjon og andregjøring etter å ha tatt lang pappapermisjon eller på andre måter signalisert at de vil ta en større del av omsorgsansvaret enn vanlig. Artikkelen gir også eksempler på fedre som distanserer seg fra foreldreansvaret, som å kalle pappapermisjonen for «sabbats-halvåret mitt». «Bevisbyrden» er imidlertid omvendt for kvinner og menn: Mødre tar aktivt i bruk «av-mødringsstrategier» for å signalisere at de fortsatt er like karrierededikerte og ambisiøse. Disse strategiene er imidlertid nødvendige, men ikke tilstrekkelige for å rekonstruere seg som A-lagsmedlem med vilje og kapasitet til å oppfylle karrierekontraktens investeringskrav: mødre må – i motsetning til fedre – bevise at de gjør seg erstattelige som foreldre og er villige til å delegerer mer enn vanlig av omsorgsansvaret. De mødrene i utvalget som opplevde at de fremdeles var på A-laget, hadde dessuten opparbeidet seg spesielt gode konkurransefortrinn sammenliknet med



både mannlige og kvinnelige kolleger (unik spesialistkompetanse, særlig god relasjon til ekstraordinært attraktive klienter osv).

Informantene peker – på tvers av posisjoner – på foreldreskapet som den viktigste grunnen til «den vanlige kvinneavgangen». De trekker imidlertid på en forklaringskonstruksjon der individualiserende og biologisk og/eller sosialt kjønnsessensialiserende diskurser veves sammen: Tap av den nødvendige individuelle viljen til karriere er noe som typisk og naturlig skjer med kvinner når de får barn, mens fedres karrierededikasjon ikke påvirkes. Denne forklaringen plasserer dermed årsakene til kvinnefracfallet utenfor arbeidsorganisasjonene og bidrar til å opprettholde den kjønnskjeve andregjøringen og eksklusjonen av foreldre, og at karrierekontrakten (re)konstrueres som uforenlig med «involvert foreldreskap».

Artikkelen argumenterer for å skille analytisk mellom kjønn og omsorgsansvar i studier av kvinnefracfall i karrierejobber, og for at omsorgsansvar kan forstås som et mer grunnleggende, symbolsk eksklusjonsgrunnlag enn kjønn: Inklusjon av «involverte foreldre» representerer en større trussel enn kvinner uten omsorgsansvar mot etablerte symbolske og «objektive» privilegiestrukturer.

### **Artikkel 3: Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner.**

*Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2010, 51, (2): 249–280. Skrevet sammen med Sigtona Halrynjo.

Analysene i denne artikkelen baserer seg på to datasett. Det ene består av kvantitative data fra en spørreskjemaundersøkelse som omfatter et utvalg på 3924 norske kvinnelige og mannlige jurister, siviløkonomer og sivilingeniører. Det andre består av intervjuer med 11 kvinner og 9 menn, hvorav de fleste representerer en av disse tre eliteutdanningene. De har til felles at de lever i par der kvinnen har minst like høy utdanning som mannen, og vurderer egne og partners karrieremuligheter som tilnærmet likestilte før de fikk barn. Etter at de ble foreldre praktiserer de en arbeid-familietilpasning der hun tar hovedansvaret hjemme, mens han fortsetter eller trapper opp sin karrieresatsing.

Artikkelen utforsker betydningen av foreldreskap og arbeid-familietilpasning for karriererealisering blant eliteutdannede kvinner og menn. Spesifikt undersøkes følgende tre

forskningsspørsmål: 1) Om vi finner betydelige forskjeller i karriererealiserings mellom norske eliteutdannede kvinner og menn med og uten barn. 2) Om kjønnsforskjell i karriererealiserings kan forklares med ulike preferanser for karriere og arbeid-familietilpasning eller med ulik faktisk arbeid-familiepraksis. Denne problemstillingen undersøkes både ved hjelp av deskriptiv statistikk og logistisk regresjon som viser betydningen av henholdsvis preferanser og faktisk arbeid-familietilpasning for kjønnsforskjell i karriererealiserings. 3) Om kjønnsstradisjonelle arbeid-familietilpasninger bør forstås som resultat av foretrukket samordning i tråd med begges preferanser, eller som et resultat av ulikestilte betingelser på hjemmebane der den ene partnerens preferanser får forrang. Det siste forskningsspørsmålet belyses både ved hjelp av kvantitative data om grad av tilfredshet med egen situasjon og gjennom kvalitativ, fortolkende analyse av hvordan mødre og fedre som praktiserer kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning artikulerer og begrunner egne valg og praksiser.

Vi finner at vårt utvalg av eliteutdannede kvinner og menn er gjennomgående mer likestillingsorienterte og deler noe mer likt på omsorgsarbeid enn gjennomsnittet av befolkningen. Likevel er mønsteret av karriererealiserings og arbeidsdeling hjemme klart kjønnskjevt også i dette selekterte utvalget. Den kvantitative analysen viser ingen signifikante forskjeller i karriererealiserings mellom eliteutdannede kvinner og menn uten barn. Derimot er fedres karriererealiserings klart høyere enn mødres. Vi finner imidlertid ingen støtte for teorien om mødres svakere preferanser for karriere og sterkere preferanse for en kjønnsstradisjonell arbeid-familietilpasning. Eliteutdannede mødre har like sterke preferanser for karriere, lønn og ledelsesansvar som eliteutdannede fedre. Vi finner også at det store flertallet av mødre foretrekker en lik fordeling mellom foreldrene når det gjelder innsats både i yrkeslivet og i familien. Derimot viser analysen en tydelig diskrepans mellom likestilte preferanser og mer kjønnsstradisjonell praksis. Og den faktiske fordelingen av omsorgs- og jobbansvar har vesentlig større forklaringskraft på kjønnskjev karriererealiserings, enn det preferanser har. Hvordan omsorgsansvaret fordeles, har altså konsekvenser for grad av karriererealiserings. Andelen som er fornøyd med egen arbeidstilpasning er klart høyest blant de som deler likt på hus- og omsorgsarbeid, mens det er størst misnøye med arbeidsdelingen blant mødre som selv tar det med meste av arbeidet med hjem og barn. For å få mer innsikt i hva denne misnøyen handler om, og hvorfor det kjønnskjeve mønsteret består, på tross av høy og lik utdanning, tydelige preferanser for karriererealiserings og likedeling, samt misnøye med skjevdeling – utforsker artikkelen hvordan eliteutdannede som praktiserer en kjønnskjev arbeid-familietilpasning opplever, erfarer, forstår og fortolker dem. Både materielle,

karrieremessige og emosjonelle omkostninger ved den kjønnskjeve arbeid-familietilpasningen tematiseres i informantenes fortellinger. Samtidig avvises omsorgsansvaret som (kjønnet) karrierehinder. Dette paradokset muliggjøres gjennom en diskurs der fars karrieresatsing framstår som et «nå eller aldri»; parallelt med fortellingen om at det alltid vil gå et «karrieretog» for mor. Fars karrieresatsing kan sette premissene for mors karrierepause – også i par der begge har lang høyere utdanning.

Den kvalitative analysen viser også hvordan både kvinnelige og mannlige informanter med kjønstradisjonell arbeid-familietilpasning begrunner sine praksiser i en typisk, men tvetydig fortelling: Den kjønstradisjonelle tilpasningen er et resultat av at hans karrierepreferanser har fått forrang foran hennes. Likevel er tilpasningen i tråd med hennes ønsker, fordi hun syns det er viktig og meningsfylt å ha tid til barna. Både nødvendigheten av og omkostningene ved mors vikeplikt artikuleres – samtidig som de langsiktige karrierekonsekvensene tones ned.

Kvinnene i vårt materiale er høyt utdannede og reflekterte. De verken fremstår eller gir uttrykk for at de opplever seg som kuert, undertrykt eller diskriminert. Gjennom å studere faktiske arbeid-familiepraksiser i lys av preferanser, fornøydhet og fortellinger, viser vi imidlertid hvordan kjønstradisjonelle tilpasninger både er resultat av ulikestilte betingelser og får ulikestilte konsekvenser. Når mors karriere ensidig tilpasses fars, på tross av like karrierepreferanser og likestillingsorienterte holdninger, blir det problematisk å fortolke det kjønnskjeve mønsteret som selvvalgt samordning. Ved å velge begrepet samordning, underspilles de kjønnete posisjonene med sine ulikestilte muligheter, begrensninger og konsekvenser. Artikkelen drøfter hvordan samordningsdiskurser, i likhet med andre diskurser som ikke problematiserer ulikestilte betingelser og prosesser, i tillegg til å dempe opplevelsen av ulikestilling, også kan bidra til å flytte fokus bort fra likestillingsdiskurser og fra potensialet for mer likestilte arbeid-familietilpasninger.

#### **Artikkel 4. Godt nok foreldreskap? Arbeid–familie-tilpasninger blant mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber.**

I Halrynjo, S. & Teigen M.(red.) (2016), s.179-199. *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal. Skrevet sammen med Kari Stefansen.

Den dobbelt likestilte arbeid-familiemodellen, der mor og far deler på lønnsarbeid og omsorgsansvar for barna, har høy oppslutning i Norge. Den norske velferdsstaten legger også praktisk til rette for at begge foreldre kan ha heltidsjobber og likevel ha rimelig med tid til samvær med barna (jfr. Ellingsæter og Leira 2006). Konkurransensitive karrierejobber, der karriereprogresjon krever intensive investeringer utover vanlig heltidsjobb, byr imidlertid på utfordrende betingelser for å realisere den doble likestillingsmodellen, når både mor og far skal fortsette sin karrieresatsing. I denne artikkelen utforsker vi hvordan forståelser av hva som er godt nok foreldreskap, påvirker arbeid-familiekonflikt og arbeid-familietilpasninger blant mødre og fedre i konkurransensitive karrierejobber.

Artikkelen baserer seg på intervjuer med 19 mødre og 15 fedre med erfaring fra advokat- og konsulentbransjen. De fleste foreldrene i utvalget hadde forsøkt å praktisere likestilt to-karrieretilpasning med skiftbasert foreldreskap, der den ene jobber mens den andre tar «foreldreskiftet». På intervjuetidspunktet praktiserte bare 11 av informantene fortsatt denne tilpasningen, mens resten hadde skiftet til andre tilpasninger: 17 av informantene etablerte en kjønnskjev arbeid-familie-tilpasning der mor trappet ned på jobben og tok hovedansvar hjemme, mens far fortsatte sin karrieresatsing. Seks av foreldrene fortsatte med to-karrieretilpasning, men leide inn hjelp i form av au pair.

Artikkelen tar utgangspunkt i to perspektiver på hvordan foreldreskapsforståelser utfordrer den dobbelt likestilte modellen: på den ene siden fortsatt kjønne forståelser av godt foreldreskap, og på den andre siden avkjønnede, men intensiverte krav til investeringer i foreldreskapet. Foreldrene i vårt utvalg identifiserte seg i utgangspunktet med et likestilt foreldreskapsideal, men opplever at to-karrieretilpasningen kommer i konflikt med det de forstår som nødvendige investeringskrav i foreldreskapet. Samtidig kompliserer og nyanserer materialet beskrivelsen av det intensiverte foreldreskapet. I den første delen av analysen viser vi hvordan konflikten foreldrene opplever, ikke handler om at de identifiserer seg med et grådig og grenseløst foreldreskapsideal med umettelige krav til tilgjengelighet og tilstedeværelse i *kvantitativ* forstand. Snarere opererer de med en minimumsstandard, som spesifiserer bestemte settinger utenom offentlig heldags barnetilsyn der foreldre er uerstattelige. Tidsmessig lar denne minimumsstandard seg nesten forene med at begge foreldre fortsetter sin karrieresatsing, i en tilpasning basert på skiftbasert foreldreskap. Foreldrene i utvalget artikulere imidlertid en sterk konflikt, som handler om at to-karrieretilpasningen med skiftbasert foreldreskap gir dårlige betingelser for å være nok sammen med barna – *på den rette måten*. Fortellingen om konflikt kommer spisset til uttrykk

i en kamp om ettermiddagstiden, der både praktiske oppgaver og jobb-oppgaver gjør det vanskelig for den forelder som er på foreldreskiftet, å produsere den oppmerksomhetsintensiteten som oppfattes som nødvendig for å involvere seg godt nok i barna. Vi fortolker dette som fortellinger om at den skiftbaserte to-karrieretilpasningen bryter med en kjerne i middelklassens foreldreskapsprosjekt, der oppmerksomhetsintensiv involvering forstås som nødvendig for å produsere de rette formene for omsorg og utrustning av barna.

I den andre delen av analysen utforsker vi hvilke diskurser foreldre med ulike tilpasninger støtter seg på og støter mot når de begrunner og legitimerer egne tilpasninger. Her trekker vi på Hochschilds typologi av fire ulike modeller for omsorg og foreldreskap (Hochschild 1995/2003). Analysen viser hvordan forståelsen av godt nok foreldreskap er fleksibel i møte med intensive jobbkrav – til tross for en generell avkjønning og intensivering av foreldreskapsidealer i den norske middelklassen. Med Hochschilds typologi finner vi at den *varm-moderne*, dobbelt likestilte modellen strekkes i ulike retninger: mot en *kjønnsradisjonell modell* og i *kald-moderne* og *postmoderne* retninger som innebærer minimering av fars eller begge foreldres tid med barna.

Selv om alle de tre tilpasningene er krevende å legitimere i møte med ulike dominerende diskurser om foreldreskap, «outsourcing» og likestilling, er det fortellingene til foreldrene som har opprettholdt to-karrieretilpasningen med skiftbasert foreldreskap, som er mest fylt med konflikt og ambivalens. Dette til tross for at de to andre tilpasningene innebærer at far eller begge foreldre får mindre tid med barna enn i den skiftbaserte to-karrieretilpasningen. Delegering av samværstid med barna til mor eller innleid hjelp posisjoneres som forenlig med «godt nok» foreldreskap gjennom å framheve at den tiden en faktisk tilbringer med barna gir rom for oppmerksomhetsintensiv involvering. Vi tolker dette som uttrykk for at den skiftbaserte tilpasningen støter mot en nedre grense for minimering av middelklasseforeldreskapet, som handler mer om *hva slags* foreldreinvesteringer som er godt nok, enn *hvor mye* tid som investeres. Ved å holde fast ved den varm-moderne minimumsstandarden for samværssettinger der foreldre er uerstattelige, utsetter foreldre med to-karrieretilpasning og skiftbasert foreldreskap seg kontinuerlig for hverdagssituasjoner der de opplever at de ikke får til å være til stede på den rette *måten*. Ved å begrense samværet med barna til situasjoner der de faktisk kan konsentrere seg oppmerksomhetsintensivt om dem, unngår ny-tradisjonelle fedre så vel som mødre og fedre med au pair til stadighet å møte seg selv i døra som utilstrekkelige foreldre. Selv om tiden til barna er redusert, er foreldreskapet mindre konfliktfylt.

I utgangspunktet er to-karrieretilpasningen med skiftbasert foreldreskap den letteste å *etablere*. Den understøttes av den norske familiepolitikken og ligger nærmest den varm-moderne, dobbelt likestilte arbeid-familiemodellen. Denne tilpasningen blir likevel den vanskeligste å *oppretholde* over tid – fordi den støter mot selve kjernen i middelklassens foreldreskapsprosjekt.

#### 4. Fra likestilt til nytradisjonell tilpasning: Kjønnede preferanser, kjønnede strukturelle posisjoner eller kjønnede kulturelle modeller?

I forskningslitteraturen om reproduksjon av kjønnsskjeve arbeid-familietilpasninger, er det tre teoretiske hovedperspektiver som går igjen. I det ene forstås kjønnsskjeve tilpasninger som resultat av individuelle valg og preferanser. Det andre vektlegger «objektive» strukturelle betingelser, mens det tredje framholder betydningen av kjønnede kulturelle forståelser. De tre hovedperspektivene trekkes inn og diskuteres på ulike måter i artiklene. I dette kapitlet binder jeg imidlertid funn fra de artiklene sammen i en overordnet diskusjon av de tre perspektivenes relevans for å forstå overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning. Framfor å velge ett teoretisk perspektiv som ramme, har jeg altså valgt å prøve alle tre mot det samme materialet.

Jeg tar utgangspunkt i etablerte forklaringer innenfor de tre perspektivene, og drøfter hver av dem etter tur. På den ene siden, viser jeg hvordan disse forklaringene kommer til kort: I materialet mitt etablerer foreldre kjønnsskjeve tilpasninger til tross for at de i utgangspunktet har likestillingsorienterte preferanser, kjønnslig posisjon på arbeidsmarkedet og identifiserer seg med «avkjønnede» kulturelle modeller for karriere og foreldreskap. På den andre siden viser jeg imidlertid hvordan preferanser, jobbposisjon og kulturelle modeller blir høyst relevante forklaringer – med en dynamisk og finmasket tilnærming. Nærmere bestemt argumenterer jeg for at overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning kan forstås som en prosess der omstendigheter, som inntreffer i en tidlig fase av foreldreskapet, bidrar til at preferanser, jobbposisjon og identifikasjon med kulturelle modeller *blir* kjønnede. Jeg konkluderer dessuten med at de tre perspektivene – som vanligvis posisjoneres som konkurrerende – utfyller hverandre. Nettopp det å kombinere dem, gir et rikere og mer presist bilde av hvordan mødre og fedre i disse konkurranseintensive karrierejobbene dyttes og trekkes i retning av kjønnstradisjonelle praksiser.

Kan kjønnforskjeller i karriererealisering og arbeid-familietilpasning forklares med kjønnede preferanser?

Preferanseteori: Arbeid-familietilpasninger som uttrykk for autonome livsstilspreferanser i post-tradisjonelle samfunn

Et sentralt utgangspunkt for preferanseforklaringene er at omfattende endringer i liberale, «post-tradisjonelle» vestlige land innebærer at struktur- og kulturforklaringer har mistet relevans. Frisetting fra strukturelle hindringer og tradisjonelle normative forventninger har gitt kvinner og menn reelle muligheter til å velge arbeid- og familiepraksiser i tråd med genuine preferanser. Derfor trenger vi også nye begreper og analyser for å forstå og forklare kjønnede praksiser når det gjelder arbeid og familie (Giddens 2000: vii; Hakim 2000; Aakvaag 2014, 2015).

I Norge er kritikk av kultur- og strukturforklaringer når det gjelder kjønn, arbeid og familie dessuten nylig formulert som del av en argumentasjon for en «naturalistisk vending» innenfor samfunnsvitenskapene generelt. Et sentralt poeng i argumentasjonen er at det mangler gode sosiologiske miljøforklaringer på den sterkt kjønnede arbeidsdelingen i produktivt så vel som i reproduktivt arbeid. Når sosiale kjønnsbarrierer er bygget ned i likestilte og rike velferdsstater som Norge, åpner det for at biologiske forskjeller mellom kjønnene kommer sterkere til uttrykk. Menn og kvinner har fra naturens side ulike preferanser: Menn er mer ensprede karrierister, mens kvinner har mer komplekse forestillinger om det gode liv. Arbeid og karriere er viktig også for dem, men de vekter brøken arbeid/fritid annerledes enn menn ved at de legger mer vekt på barn, familie og venner (Eia og Ihle 2010a, b; Aakvaag 2014, 2015; se også Petersen 2002 og Jensen 2006 for preferanseforklaringer før den «naturalistiske vendingen»).

Innenfor arbeid-familielitteraturen har imidlertid Catherine Hakim utviklet en preferanseteori som spesifikt retter seg mot å forklare kvinners og menns arbeid-familietilpasninger. Også hun tar utgangspunkt i individualiserings- og refleksivitetsteoriens poeng om strukturell og kulturell frisetting i «post-tradisjonelle» samfunn. <sup>4</sup> I forordet til ei av Hakims bøker framholder Giddens at Hakim viser hvordan den økte individualiseringen i samfunnet har gitt

---

<sup>4</sup> Hakim oppsummerer fem konkrete historiske endringer som har ført til ” et nytt scenario av alternativer og muligheter for kvinner”: 1) Prevensjonsrevolusjonen, 2) Likestillingsrevolusjonen (“equal opportunity revolution”) som sikrer at kvinner har lik tilgang til alle posisjoner, yrker og karrierer i arbeidsmarkedet; lovgivning mot kjønnsdiskriminering og lik tilgang til bolig, økonomiske tjenester, offentlige tjenester og offentlige stillinger, 3) Økning i hvitsnipp-jobber som er mer attraktive for kvinner enn blåsnipp-jobber, 4) Økning i deltidsjobber og 5) Økt betydning av holdninger, verdier og personlige preferanser for livsstilsvalg (Hakim 2000:3).



kvinner reelle valgmuligheter mellom livsstiler sentrert mot familiearbeid og/eller lønnsarbeid (Giddens 2000: vii). Hakim anvender også Giddens' begrep om livsstilsvalg, som kort går ut på at vi i post-tradisjonelle samfunn må velge mellom ulike livsstiler i mangel på tildelte sosiale roller (Giddens 1991). Hun identifiserer tre hovedtyper av livsstilspreferanser når det gjelder arbeid-familietilpasninger: «jobborientert», «adaptiv» og «familieorientert». En overveiende majoritet av kvinner (og menn) i vestlige, rike samfunn har reelle valgmuligheter mellom ulike arbeid-familie-livsstiler orientert mot jobb og/eller familie, og dermed kan vi ikke lenger lære av historien når vi skal forstå og forklare arbeid-familietilpasninger (Hakim 2000: 273, 2006, 2007; Giddens 2000: vii, se også Caven 2006). Hakim argumenterer videre for at den akselererende oppløsningen av kjønnete strukturelle og kulturelle begrensninger i vestlige, liberale samfunn innebærer at betydningen av kjønn (både i betydningen *sex* og *gender*) på sikt vil opphøre helt, og at livsstilspreferanser allerede har erstattet kjønn som det vesentlige differensierende kjennetegn blant individer i arbeidsstyrken (2003:261).

Dette innebærer at individuelle livsstilspreferanser utgjør uavhengige faktorer med kausal kraft på jobbvalg og arbeid-familietilpasninger. Når kjønnskjeve tilpasninger fortsatt utgjør et hovedmønster, skyldes det at store grupper av både kvinner og menn har preferanser for arbeid-familielivsstiler basert på kjønnskompulerende arbeidsdeling – på tvers av land, klasse og posisjon på arbeidsmarkedet (Hakim 2003:2).<sup>5</sup> Særlig relevant for temaet i denne avhandlingen er Hakims argumentasjon for hvordan naturlige preferanser også kan forklare kjønnete arbeid-familietilpasninger blant kvinner som har investert i krevende, tradisjonelt mannsdominerte eliteutdanninger og karrierejobber før de fikk barn: Selv blant disse er et flertall mer familieorienterte og mindre karriereorienterte enn menn; sammenliknet med menn har de svakere preferanser for å konkurrere om lønn og posisjoner (Hakim 2003, 2006). Når også disse kvinnene velger bort en «jobborientert» livsstil til fordel for «adaptiv» eller «familieorientert» livsstil, skyldes det at de oppdager sine genuine preferanser når de får barn. Dermed representerer kvinner også en særlig utfordring for arbeidsgivere: Før de får barn, er det umulig å vite hvilke kvinner som faktisk har hvilken av de tre livsstilspreferansene (Hakim 2006).

---

<sup>5</sup> Strengt tatt impliserer Hakims argumentasjon at individuelle livsstilspreferanser er uavhengige først og fremst fra *strukturelle* og *kulturelle* faktorer. Hun trekker nemlig fram andre typer faktorer som hun i ulik grad vektlegger i ulike publikasjoner: vedvarende forskjeller i arbeid-familiepreferanser mellom kjønn – og variasjon blant ulike kvinner - kan forklares med varierende testosteronnivåer, feminine vs. maskuline personligheter og biografiske påvirkninger (Hakim 2000:189, se også Duncans kritikk 2006: 135).

At eliteprofesjoner preges av vedvarende kjønnskjevheter i karriereprogresjon og arbeid-familietilpasninger, til tross for kjønnsjevn rekruttering, er et mønster som gjelder på tvers av vestlige land. Med preferanseforklaringenes utgangspunkt er det imidlertid grunn til å anta at dette mønsteret i *norske* eliteprofesjoner i særlig stor grad skyldes naturlige forskjeller i livsstilspreferanser blant kvinner og menn (jfr. Aakvaag 2014, 2015; Eia og Ihle 2010a og b). Norge representerer en kontekst der nedbyggingen av kulturelle og strukturelle hindringer har kommet *særlig* langt: Norge skårer høyt på «likestillingsbarometre» og karakteriseres av likestillingsorientert kultur og kjønnsideologi (f.eks. Fuwa 2004; Geist 2005; Wærness & Knudsen 2006; Håpnes & Rasmussen 2011). Norge er også blant de land som har kommet lengst i å utvikle velferdsordninger som reduserer objektive, strukturelle begrensninger for foreldres arbeid-familietilpasninger (f.eks. Crompton m.fl. 2007; Ellingsæter og Leira 2006).

Det empiriske grunnlaget for antakelsen om at preferanseteori er særlig relevant for å forstå og forklare kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger i den norske velferdsstaten er imidlertid begrenset. Det omfatter verken undersøkelser av preferanser eller hvordan arbeid-familietilpasninger etableres. Artikkene i denne avhandlingen gir to ulike empiriske inntak til å undersøke om det kjønnskjeve mønsteret i karriereprogresjon og arbeid-familietilpasninger blant norske eliteutdannede foreldre skyldes kjønnsforskjeller i preferanser. For det første gjelder dette kvantitative analyser av preferanser for karriere og arbeid-familietilpasning i et representativt utvalg av kvinner og menn i eliteprofesjoner – og hvilken betydning disse har for faktisk karriereprogresjon og arbeid-familiepraksis. For det andre gjelder det kvalitative analyser av hvordan betydningen av preferanser artikuleres av mødre, fedre og ledere. Jeg retter særlig oppmerksomhet mot hvilken rolle preferanser spiller i overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning blant mødre og fedre som før de fikk barn, har investert tungt i utdanninger og karrierejobber som er konkurranseintensive og krever høy grad av dedikasjon.

Norske eliteutdannede: Preferanser for en dobbelt likestilt arbeid-familietilpasning

Artikkel 3 i avhandlingen viser at det er små kjønnsforskjeller i preferanser for karriere og arbeid-familietilpasninger blant norske eliteutdannede. Kvinner og menn rapporterer like sterke karrierepreferanser i form av lønn, status og anerkjennelse samt muligheter for karriereutvikling og lederstilling. Mødre oppgir like sterke karrierepreferanser som kvinner uten barn – og som fedre og menn uten barn. Når det gjelder preferanser for arbeid-familietilpasning oppgir et stort flertall av begge kjønn at det beste for en familie med barn

under skolealder er at begge foreldre arbeider like mye og deler på ansvaret for hjem og barn. Her er det imidlertid en kjønnsforskjell som er større mellom mødre og fedre enn mellom kvinner og menn uten barn: Mens likestilt tilpasning foretrekkes av så å si alle kvinnene, både med barn (94 %) og uten barn (96 %), gjelder dette for 80 % av menn uten barn og 74 % av fedrene.

De kvantitative analysene viser altså at antakelsen om kjønnede preferanser har liten empirisk støtte blant norske kvinner og menn i eliteprofesjoner. Preferanseterrenget i dette utvalget stemmer også dårlig med det kartet Hakim tegner opp med sin typologi av preferansegrupper. Majoriteten av begge kjønn gir uttrykk for en livsstilspreferanse som ikke en gang er inkludert i Hakims typologi: en dobbelt likestilt arbeid-familietilpasning, der «jobborientering» og «familieorientering» ikke representerer dikotome preferanser. Selv ikke blant eliteutdannede fedre, der vi finner den største gruppa med preferanser for arbeid-familielivsstiler basert på kjønnskomplesmentær arbeidsdeling, er andelen større enn en fjerdedel.

Kjønnskjevne praksiser kan ikke forklares med preferanser

Artikkel 3 viser imidlertid også at preferanser har begrenset betydning for faktiske praksiser blant kvinner og menn med barn. For kvinner og menn uten barn er det ingen kjønnsforskjell i karriererealisering. Kjønnsforskjellen blant mødre og fedre er imidlertid markant: Fedre er overrepresentert på høyeste stillingsnivå, mens mødre er overrepresentert på laveste nivå. Når det gjelder arbeid-familietilpasning, finner vi også diskrepanser mellom preferanser og praksiser. Både familiearbeid og relativ jobbstatus til partner er mer kjønnsstradisjonell enn preferansene. Bare drøyt halvparten av foreldrene oppgir at de har en likestilt fordeling av familiearbeidet. Det samme gjelder jobbstatus. Under halvparten rapporterer at de har en jobb med like mye ansvar og karrieremessig status som partneren sin, og langt flere fedre (63 %) enn mødre (24 %) oppgir å være den i parforholdet som har høyest status og mest ansvar i jobben. Under ett er avstanden mellom preferanser og praksis særlig markant for mødre.

Ved hjelp av regresjonsanalyse viser artikkel 3 også at kjønnsforskjellen i karriererealisering blant norske eliteutdannede mødre og fedre ikke kan forklares med kjønnsforskjeller i preferanser, mens faktisk arbeid-familietilpasning (fordeling av omsorgsansvar og jobbstatus relativt til partner) har stor forklaringskraft.

En kunne tenke seg at avstanden mellom preferanser og praksis skyldes at respondentene svarer politisk korrekt i surveyen, mens de faktiske praksisene er uttrykk for genuine

preferanser. Hakim peker på at folk har en tendens til å svare politisk korrekt på generelle tema, mens svar på praktiske og personlige spørsmål i større grad avdekker folks faktiske preferanser (2000:89-90). Hun anfører også at det i vestlige land generelt har vært en ensidig ideologisk autorisering innenfor forskning og politikk av likestilte tilpasninger og økt yrkesdeltakelse og karriereorientering for kvinner (2003). Det er påpekt at den dobbelt likestilte modellen for arbeid-familietilpasning er ideologisk privilegert i Norge (Ellingsæter og Leira 2006). Når majoriteten av norske eliteutdannede rapporterer å ha preferanse for en dobbelt likestilt arbeid-familietilpasning, kunne det altså tolkes som et politisk korrekt svar på det generelle spørsmålet om hva slags arbeid-familietilpasning som «er best for en familie», mens mange egentlig har personlige preferanser for en mer kjønnskompulerende tilpasning. Denne tolkningen blir imidlertid mindre plausibel når vi analyserer respondentenes fornøydhet med egen tilpasning. Kjønnsskjev arbeid-familietilpasning er negativt assosiert med grad av fornøydhet, både for fedre og mødre. Den negative sammenhengen er særlig sterk for mødre: jo mer omsorgsansvar mødre tar, jo mer misfornøydde er de med egen tilpasning. Det er dermed rimelig å anta at surveyen fanger opp en reell diskrepans mellom likestillingsorienterte preferanser og kjønnsskjeve praksiser.

Overgang fra likestilt til nytradisjonell tilpasning: Midlertidig, ambivalent og betinget preferanseendring

Oppsummert viser altså de kvantitative analysene at preferanseteori er lite relevant for å forstå og forklare vertikal kjønnssegregering, kjønnsskjev karriereprogresjon og kjønnsskjeve arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i eliteprofesjoner. Det kvalitative materialet gir i utgangspunktet et litt annet bilde. Individuelle preferanser og valg er et viktig element i fortellingene til mødre, fedre og ledere når de forklarer den typiske overgangen til kjønnsskjeve arbeid-familietilpasningen og det typiske kvinnefrafallet fra karrierejobber i konkurranseintensive advokat- og konsulentfirmaer. Alle artiklene i avhandlingen viser på ulike måter hvordan de kjønnsskjeve mønstrene fortelles fram som et resultat av at foreldreskapet aktiverer kjønnstypiske preferanser: Forklaringen om at det å få barn for kvinner, i motsetning til for menn, medfører svekket karriereorientering og ønske om å prioritere barn og familie, går igjen i intervjuene.

Også de mødrene i intervjuutvalget som har endret – eller er i ferd med å endre – tilpasning fra likestilt til nytradisjonell, understreker at denne endringen er i tråd med deres personlige

preferanser. I utgangspunktet kunne dette fortolkes som støtte til Hakims antakelse om at også de fleste kvinner som har hatt sterk karriereorientering før de fikk barn, simpelthen oppdager sin latente, egentlige familieorientering når de blir mødre. Intervjufortellingene byr imidlertid også på elementer som står i motsetning til denne forklaringen. For det første gir de kvinnene som har endret tilpasning, uttrykk for at endringen i preferanser er *midlertidig*: På sikt ønsker de å gjenoppta full karrieresatsing og likestilt arbeid-familietilpasning. Men for en stund, mens barna er små, ønsker de å prioritere barna og foreldreskapet – fordi det akkurat nå er viktigere for dem enn å prioritere egen karriere (artikkel 3). For det andre, artikuleres denne midlertidige preferansen for å prioritere barna og familien framfor egen karriere som høyst *ambivalent*: Selv om disse mødrene beskriver hvordan det å ta hovedansvar for investeringene på hjemmebane oppleves som meningsfylt og givende, gir de også tydelig uttrykk for at det å redusere på jobbinvesteringene er omkostningsfullt; det innebærer tap av inntekt og karrieremuligheter, jobbrelatert status, mening og identitet (artikkel 1). For det tredje beskrives preferanseendringen heller ikke som noe som aktiveres automatisk av det å bli mor. De kvalitative analysene i avhandlingen viser snarere hvordan veien til midlertidig modifiserte preferanser blant mødre er brolagt med sammenfallende *omstendigheter*:

Endringen forutgår av en fase der de har forsøkt å realisere en to-karrieretilpasning, men opplever at betingelsene gjør det umulig. De beskriver en konflikt mellom investeringskrav på jobben og hjemme, og en opplevelse av å være utilstrekkelig i begge sfærer (artikkel 1). De gir også uttrykk for at to-karrieretilpasningen innebærer brudd med en minimumsstandard for «godt nok» foreldreskap – som ikke er til å leve med (artikkel 4). De opplever også at de ikke lenger er «uerstattelige» på jobb, og de tviler på egne karrieremuligheter (artiklene 1 og 2). Artikkel 2 viser dessuten hvordan motivasjonen for å fortsette å investere like intenst i jobben svekkes gradvis i en negativ karrierespiral, i takt med svekket karriereprogresjon.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Det er imidlertid ikke entydig at svekket *karriereorientering* er en del av preferanseendringen. I en situasjon der en opplever å ha blitt degradert til B-laget på jobb, med dårlige utsikter til å nå opp i konkurransen om framtidige opprykk og muligheter til å merittere seg, kan det å skifte til en mindre krevende og konkurranseintensiv jobb også være en tilpasning som, tross alt og gitt betingelsene, gir bedre reelle karrieremuligheter enn å bli værende i den jobben de har forlatt eller er i ferd med å forlate. Jobb-bytting innebærer at en renonserer på planen om å gjøre «rakettkarriere», som en informant uttrykker det (artikkel 3) og betaler prisen for redusert intensitet i investeringskrav med redusert intensitet i belønninger (artikkel 2, se også Blair-Loy 2003). Men som en annen informant sier, gir det i hvert fall muligheten til «å være på A-laget en annen plass» (artikkel 2).

Når preferanser *blir* kjønnede: En dynamisk tilnærming til preferanser

Verken de kvantitative eller de kvalitative analysene i denne avhandlingen gir støtte til antakelsen om at kjønnskjev karriererealisering og arbeid-familietilpasning blant norske eliteutdannede foreldre kan forklares med «naturlig» kjønnede preferanser. Relevansen av preferansebegrepet kan likevel ikke avvises helt uten videre. De kvalitative analysene viser hvordan overgangen til nytradisjonell tilpasning kan fortolkes som uttrykk for kjønnede preferanser – om enn midlertidige og ambivalente. Et sentralt funn og bidrag i avhandlingen er imidlertid hvordan preferansene gjennomgår en endring; de *har blitt* kjønnede. Dersom det skal gi mening å bruke preferansebegrepet i denne sammenhengen, fordrer det en *dynamisk* eller *proessorientert* forståelse av preferanser, som inkluderer at preferanser kan (om)formes av omstendigheter. Hvis ikke, blir forklaringsverdien av preferansene redusert til trivielle og overflatiske øyeblikksbilder.

Innenfor preferanselitteraturen eksisterer et eget begrep for hvordan vi har en tendens til å tilpasse våre ønsker og preferanser til de muligheter vi har til å få dem oppfylt, nemlig «adaptive preferanser» (jfr. Elster 1983). I mødrenes fortellinger om modifiserte preferanser forutgår preferanseendringen nettopp av opplevelsen av at de i realiteten ikke har muligheter til å realisere sine opprinnelige preferanser for karriere og for likestilt to-karrieretilpasning. Begrepet om adaptive preferanser er dermed svært relevant for å forstå viktige aspekter ved den prosessen som leder fra likestilt til nytradisjonell tilpasning.

Denne dynamiske tilnærmingen til preferanser innebærer imidlertid at en renonserer på et poeng som er vesentlig både for Hakim og de norske preferansebidragene som er inspirert av individualiseringsteorier og den «naturalistiske vendingen»: adaptive preferanser karakteriseres av at de nettopp *ikke* har uavhengig kausal kraft på valg og praksiser (jfr. Elster 1983). Dersom preferansebegrepet skal ha en relevant funksjon i *forklaringen* av overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning – må man også analysere de betingelsene som gjør det vanskelig for mange å realisere preferansene for likestilt arbeid-familietilpasning og karriererealisering – og de betingelsene som medfører at «plan B» blir så kjønnet. Så langt har jeg pekt på omstendigheter som utfordrer preferanseforklaringenes premiss om mangelen på plausible miljøforklaringer. I de neste to delkapitlene skal jeg vise at både strukturperspektivet og kulturperspektivet er relevante for å forstå mer av hvorfor og hvordan disse omstendighetene bidrar til overgangen fra likestilte til nytradisjonelle preferanser og praksiser.

Kan nytradisjonelle tilpasninger forklares med strukturelle betingelser?

Den andre hovedtypen forklaringer legger vekt på «objektive» strukturelle betingelser. Til dels med direkte adresse til preferanseforklaringer i akademisk og politisk ordskifte, har mange forskere innenfor arbeid-familiefeltet vist at likestilt arbeid-familietilpasning og kvinners yrkesdeltakelse og karriererealisering fortsatt begrenses av strukturelle faktorer. I denne delen drøfter jeg om overgangen til nytradisjonell tilpasning kan forstås i lys av etablerte strukturforklaringer på hvorfor dobbelt likestilt praksis er vanskelig å realisere – og hvorfor tilpasningen fortsatt blir så kjønnskjev.

Kjønnskjeve tilpasninger til tross for at likestilt to-karrieretilpasninger er praktisk og økonomisk mulig

En strukturell forklaring som ofte trekkes fram i analyser av vedvarende kjønnskjev arbeidsdeling, er knyttet til praktisk-økonomiske hindringer for å kombinere to fulltidsjobber med omsorg for barn. Når store grupper av foreldre, også i mange vestlige land, har dårlige objektive betingelser for likestilte arbeid-familiepraksiser, gir det også dårlig mening å betrakte kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger som uttrykk for individuelle preferanser og valg (f.eks. Brandth og Kvande 2001; Bruegel 1996; Crompton og Harris 1998; Crompton og Lyonette 2005; Ginn m.fl. 1996; McRae 2003; Procter and Padfield 1999). I denne litteraturen er det særlig følgende faktorer som løftes fram som viktige for å redusere forskjellen i mødres og fedres arbeid-familietilpasninger: et godt utbygd og rimelig barnehagetilbud, forholdsvis kort normalarbeidstid, sjenerøse permisjonsordninger i forbindelse med fødsel samt noen ukers foreldrepermisjon forbeholdt far (Gornick & Mayers 2008).

Nettopp dette perspektivet ligger til grunn for utviklingen av arbeid-familievennlige tilbud og ordninger i den norske velferdsstaten, og Norge er blant de land i verden som i størst grad har innført de ovennevnte ordningene som regnes som vesentlige for å tilrettelegge for den dobbelt likestilte arbeid-familietilpasningen (Crompton m.fl. 2007; Ellingsæter og Leira 2006). Likevel opplever mange norske småbarnsforeldre at det er vanskelig å få arbeid-familie-kabalen til å gå opp når begge foreldre jobber fulltid (Kjeldstad og Nymoen 2009), og den mest utbredte arbeid-familietilpasningen er fortsatt at mor jobber deltid og gjør mest familiearbeid, mens far jobber vanlig fulltid eller mer og gjør mindre familiearbeid (jfr. Kitterød og Rønsen 2014).

Investeringskravene i de konkurranseintensive karrierejobbene som det kvalitative materialet i avhandlingen konsentrerer seg om, gjør i utgangspunktet at en dobbelt likestilt arbeid-familiekabal er enda vanskeligere å få til å gå opp sammenliknet med norske småbarnsforeldre generelt. Artikkene i avhandlingen viser hvordan både mødre og fedre i par som har skiftet eller er i ferd med å skifte til nytradisjonell tilpasning nettopp beskriver opplevelsen av arbeid-familiekonflikt i to-karrieretilpasningen som en viktig grunn til overgangen. Artikkene 2 og 4 går nærmere inn på investeringskravene i henholdsvis «opp-eller-ut karrierekontrakten» og en minimumsstandard for «godt nok» foreldreskap – og hvordan de oppleves å komme i konflikt med hverandre, selv når foreldre praktiserer utstrakt skiftarbeid for å dekke opp «omsorgsgapet» i tiden mellom barnehage og skole/SFO og de kravene til arbeidstid som to-karrieretilpasningen innebærer.

Samtidig omfatter det kvalitative materialet også mødre og fedre i par som har opprettholdt to-karrieretilpasningen, med eller uten innleid hjelp. Ut fra et rent praktisk-økonomisk perspektiv, gir nettopp kombinasjonen av rimelige, velutbygde velferdsordninger og tilgang til å kjøpe ekstra hjelp, gode muligheter til at begge foreldre kan ha den nødvendige fleksibiliteten til å møte de intensive og uforutsigbare investeringskravene i jobben. Flere forskere har argumentert for at den sammenpressede lønnsstrukturen i nordiske land innebærer en strukturell begrensning på karriererealisering og kompetanseutnytting blant høyt utdannede kvinner, fordi det er økonomisk kostbart å «outsourc» familiearbeid (Datta Gupta mfl. 2008; Petersen 2002). I Norge er betalt hjelp til husarbeid imidlertid relativt utbredt i familier der mor har høy utdanning, lang arbeidstid og i familier med høy samlet husholdsinntekt (Kitterød 2012). Den norske au-pair-ordningen gir dessuten tilgang til barnetilsyn og husarbeid som både er rimelige og fleksible. Selv om åpningstidene i barnehage og skole/SFO ikke fullt dekker vanlig, standard normalarbeidsdag, er det dermed praktisk og økonomisk mulig at både mor og far har karrierejobber med krav til lange arbeidsdager og uforutsigbar arbeidstid. Når foreldre i utvalget mitt opplever at det er umulig å opprettholde to-karrieretilpasningen etter at de fikk barn, er det altså andre betingelser enn de rent praktisk-økonomiske som hindrer dem (jfr. artikkel 4).

Kjønnskjeve tilpasninger til tross for kjønnslik posisjon på arbeidsmarkedet?

Mødres og fedres ulike posisjon på arbeidsmarkedet er en annen strukturforklaring på den vedvarende kjønnskjeve fordelingen av lønnet yrkesarbeid og ulønnet familiearbeid. Et



sentralt poeng i denne forklaringen er at foreldres relative posisjon på arbeidsmarkedet påvirker fordelingen av ansvar for og investering i lønnet og ulønnet arbeid. Litteraturen om kjønn og arbeidsdeling byr på ulike tilnæringer til hvordan denne faktoren virker. Det mye brukte perspektivet «ny husholdsøkonomi» (Becker 1991), tar utgangspunkt i at foreldre gjør rasjonelle beslutninger for å maksimere familiens samlede nytte. For å maksimere nytten av og effektiviteten i familiens investeringer i lønnet og ulønnet arbeid, er det rasjonelt å utnytte foreldrenes komparative fordeler og spesialisere seg på ulike felt. I utgangspunktet er spesialiseringen kjønnsnøytral. I praksis har imidlertid fedre gjennomgående sterkere posisjon på arbeidsmarkedet, i form av høyere inntekt og inntektspotensial. Dermed vil det oftest være både økonomisk og praktisk rasjonelt for familien som helhet å praktisere en arbeid-familietilpasning der far investerer mest i jobb og øker sine sjanser til karriereprogresjon og høyere inntekt, mens mor har en jobbtilpasning som lar seg kombinere med hovedansvar for det ulønnede familiearbeidet (Becker 1991).

Betydningen av foreldrenes relative arbeidsmarkedsposisjon vektlegges imidlertid også av forskere som anlegger et mer konflikt- og maktorientert perspektiv, der arbeid-familietilpasning også analyseres som fordeling av goder/byrder og muligheter/begrensninger mellom mor og far. I dette perspektivet er posisjon på arbeidsmarkedet en strukturell betingelse som påvirker foreldrenes relative ressurser og posisjoner i forhandlinger om arbeidsdeling. Ulik relativ arbeidsmarkedsposisjon gir asymmetriske forhandlingsposisjoner. Når mor har svakere posisjon på arbeidsmarkedet enn far, har hun dermed et svakt utgangspunkt for å forhandle seg bort fra en arbeid-familietilpasning der hun tar hovedansvar for det ulønnede familiearbeidet, mens far investerer mest i lønnsarbeid (se f.eks. Coltrane 2000\*; Shelton og John 1996\*). <sup>7</sup>

I studier av hvilken betydning arbeidsmarkedsposisjon har for tilpasninger til arbeid, er det vanlig å bruke utdanning eller inntekt som operasjonaliserte mål for posisjon på arbeidsmarkedet (Kitterød og Rønsen 2012). Med utgangspunkt i disse målene er det rimelig å anta at mødres og fedres ulike arbeidsmarkedsposisjon bidrar til det generelle hovedmønsteret av kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger blant norske småbarnsforeldre, der fedre jobber fulltid eller mer, mens mødre jobber deltid og tar hovedansvar på

---

<sup>7</sup> Dette perspektivet har blitt kritisert for å anta at husarbeid oppleves som kjedelig, og en «sur plikt», noe alle mødre og fedre/kvinner og menn ønsker å forhandle seg bort fra (f.eks. Shelton og John 1996; Thagaard 1996; Aarseth 2008a). Denne antakelsen er imidlertid ikke en forutsetning for selve poenget og forklaringen: At man kan oppleve (ulike typer av) familiearbeid som lystbetont forhindrer ikke nødvendigvis at en likevel ønsker å dele likt på det med partneren, eller at en likevel ønsker å begrense det til fordel for lønnet arbeid.

hjemmebane (Kitterød og Rønsen 2014). I norsk sammenheng er det stilt spørsmål om vi egentlig kan snakke om reell valgfrihet, så lenge det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og de store lønnsforskjellene mellom kvinne- og mannsdominerte yrker gir så sterke føringer for foreldrenes valg (Leira 2006). Mødre har gjennomgående svakere posisjon på arbeidsmarkedet enn fedre: Selv om kvinner nå tar utdanning i større grad enn menn, og selv om nesten like mange kvinner som menn er yrkesaktive, er kjønnsforskjellene store når det gjelder hva kvinner og menn utdanner seg til og jobber med. Kvinnedominerte yrker gir lavere lønn, kortere karrierestiger og dårligere muligheter til opprykk sammenliknet med mannsdominerte yrker (Kitterød og Rønsen 2012).

De norske eliteutdannede foreldrene i dette utvalget har derimot strukturelle føringer som burde trekke i retning av likestilte tilpasninger: Både mødre og fedrene har lange profesjonsutdanninger som typisk rekrutterer til lederstillinger og prestisjefylte og høytlønte jobber både i offentlig og privat sektor (Barth og Dale-Olsen 2004; Teigen 2006). Likevel viser avhandlingen at foreldreskapet utløser kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger. Kvantitative analyser i artikkel 3 viser at det er en tydelig kjønnsforskjell i arbeid-familietilpasninger mellom eliteutdannede mødre og fedre: Langt flere mødre enn fedre oppgir at de gjør mer hus- og omsorgsarbeid enn partneren, og langt flere fedre enn mødre oppgir å ha en jobb med mer ansvar og status enn partneren. Det kvalitative materialet omfatter dessuten mødre og fedre som har skiftet, eller er i ferd med å skifte, til nytradisjonell tilpasning – til tross for at de lever i par der mor hadde hatt minst like god eller bedre karriereprogresjon i form av oppnådd stilling og inntekt enn før de fikk barn. I utgangspunktet ser det altså ut til at posisjon på arbeidsmarkedet har liten relevans for å forklare tilpasningene i dette utvalget.

Selv om mange har kritisert premissene om at økonomisk rasjonelle vurderinger eller forhandlinger ligger til grunn for foreldres arbeidsdeling, har teoriene om betydningen av arbeidsmarkedsposisjon mye empirisk støtte (jfr. Shelton og John 1996\*; Kitterød og Rønsen 2012). Betydningen av arbeidsmarkedsposisjon har imidlertid også blitt utfordret på empirisk grunnlag, i studier med utvalg som har fellestrekk med foreldrene i denne avhandlingen.

I en artikkel basert på representative data fra norske kvinner i to-inntektspar, der begge partnere har lønnet arbeid som hovedaktivitet, sammenlikner Kitterød og Rønsen (2012) arbeidstiden til mødre med ulik arbeidsmarkedsposisjon relativt til partner. De bruker utdanningslengde som mål på arbeidsmarkedsposisjon, og finner ingen signifikant effekt av relativ utdanningslengde til partner på hvor mye mødre jobber relativt til partneren sin. De

finner også at kvinner sjelden jobber mer enn partneren sin – selv om de har mer utdanning enn ham. Forfatterne påpeker at dette er i strid med teorien om komparative fordeler, samtidig som de understreker at data om relativ lønn ville gitt et enda bedre grunnlag for å diskutere relevansen av denne teorien.

Mary Blair-Loy (2003) og Simon Duncan (2006) har undersøkt ulike arbeid-familietilpasninger innenfor grupper av henholdsvis nordamerikanske og britiske eliteutdannede mødre som har satset tungt på karriere før de fikk barn. Duncan argumenterer for at siden kvinnene i hans utvalg har lik humankapital må variasjonen i likestilt vs. kjønnstradisjonell tilpasning blant mødre forstås som relativt autonom fra deres posisjon på arbeidsmarkedet – og fra økonomisk-rasjonelle vurderinger (2006:140). Blair-Loy tar eksplisitt utgangspunkt i Beckers teori om komparative fordeler. Hun påpeker at de generelle mønstrene knyttet til at mødre har lavere inntekt enn fedre, like gjerne kan være konsekvens av som årsak til kjønnete arbeid-familietilpasninger. Hun argumenterer derfor for at en undersøkelse tilfeller der mødre tjener like mye eller mer enn sine partnere, for virkelig å kunne vurdere Beckers teori, må. Blair-Loy finner at den gruppa med mødre i hennes utvalg som praktiserer kjønnstradisjonell tilpasning, faktisk hadde lik eller høyere inntekt enn sine menn, før de trappet ned eller sluttet i karrierejobben. Hun konkluderer derfor med at det i hennes utvalg etableres kjønnstradisjonelle tilpasninger *til tross for* at det ikke er økonomisk rasjonelt (2003: 71-72).

Som jeg skal utdype seinere, mener heller ikke jeg at forskjeller i arbeidsmarkedsposisjon kan gi hele forklaringen på arbeid-familietilpasningene i mitt utvalg – verken det kjønnsskjevne hovedmønsteret eller variasjonen i tilpasninger. Imidlertid stiller jeg meg kritisk til å avvise relevansen av arbeidsmarkedsposisjon basert på mål som oppnådd utdanning og/eller inntekt, ikke minst i konkurranseintensive karrierejobber. De kvalitative analysene i avhandlingen viser nemlig at disse målene er for grove og statiske til å gripe vesentlige forskjeller i posisjon på arbeidsmarkedet i mitt materiale. For det første, ved å gå konkret til verks for å identifisere krav og forventninger til investeringer og belønninger i den «karrierekontrakten» som gjelder for disse konkurranseintensive jobbene, har jeg også fått inntak til informantenes beskrivelser av hvordan de vurderer egen og andres jobbposisjon og framtidige karrieremuligheter. Her opererer de med finmaskede mål – som kan variere sterkt mellom medarbeidere med samme oppnådde utdannings-, stillings- og lønnsnivå. For det andre har de prosessorienterte analysene av det kvalitative materialet gjort det mulig å fange opp hvordan svekket jobbposisjon og karrieremuligheter er et vesentlig element i overgangen til nytradisjonell

tilpasning. Med en kontekstsensitiv og dynamisk tilnærming blir arbeidsmarkedsposisjon høyst relevant for å forstå tilpasningene i dette materialet. I det følgende vil jeg utdype hvorfor og hvordan.

A-lag og B-lag: En kontekstsensitiv og dynamisk tilnærming til arbeidsmarkedsposisjon i konkurranseintensive karrierejobber

I de «opp-eller-ut» arbeidsorganisasjonene som er representert i det kvalitative materialet, er høy utdanning og svært gode eksamenskarakterer først og fremst en inngangsbillett til å delta i en skarp og intensiv konkurranse med interne og eksterne kolleger om videre inntekts- og karrieremuligheter (artikkel 2). Informantene bruker metaforen «A-lag» og «B-lag», som i praksis beskriver to ulike posisjoner på det interne arbeidsmarkedet, i den forstand at det er stor forskjell i karriere- og inntektsmuligheter etter hvilket lag en spiller på. A-lagsmedlemmer oppfattes å ha svært gode muligheter, de får delta i spennende, prestisjefylte, kvalifiserende og meritterende oppdrag og prosjekter. Å være B-lagsmedlem innebærer at en blir plassert på sidelinja karrieremessig. En oppfattes ikke som lovende nok til å kunne nå det øverste stillingsnivået, og fordi en får få muligheter til å vise seg fram, er det også vanskelig å rekvalifisere seg til A-laget fra en B-lagsposisjon. Å bli plassert på B-laget betyr derfor i praksis at en er på vei ut av firmaet. Det sentrale kjennetegnet ved «opp-eller-ut» karrierestrukturen er nettopp at ingen medarbeidere blir værende lenge i en B-lagsposisjon. Både fordi gapet mellom investeringer og belønninger blir for stort, fordi det er sosialt stigmatiserende, og fordi det kan være diskvalifiserende også når en søker på andre jobber.<sup>9</sup> Å ha gått en stund uten å få være med på attraktive oppdrag som gir mulighet til å vise seg fram,

---

<sup>8</sup> Advokat- og konsulentfirmaene i utvalget rekrutterer eksterne medarbeidere på alle nivåer. Flere ledere ga imidlertid uttrykk for at det er viktig at rekrutteringen av eksterne til mellom- og toppnivå ikke blir så stor at den undergraver juniormedarbeidernes tro på mulighetene til internt opprykk. Nettopp muligheten til å avansere internt og på sikt få uttelling for investeringer i juniorfasen, oppfattes som et viktig insitament både for å kunne fortsette å rekruttere blant de best kvalifiserte nyutdannede, og for å opprettholde motivasjonen blant juniorene til å investere i lange og uforutsigbare arbeidsdager. Et sentralt kjennetegn ved forretningsmodellen i disse pyramidiske «opp-eller-ut»-firmaene, er de svært store inntektsforskjellene mellom medarbeidere på laveste og høyeste nivå, til tross for at forventningene til lang og uforutsigbar arbeidstid også gjelder for juniorene. Denne forretningsmodellen baserer seg dermed på at juniorene aksepterer en «karrierekontrakt» som, sammenliknet med andre aktuelle rekrutteringsstillinger i offentlige og private virksomheter, innebærer langt større investeringer, uten vesentlig høyere lønn (artikkel 2, [https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/10565/L%C3%B8nnstatistikk\\_2015\\_web\\_2801.pdf](https://www.advokatforeningen.no/PageFiles/10565/L%C3%B8nnstatistikk_2015_web_2801.pdf)).

<sup>9</sup> For å beholde medarbeidere som ikke regnes som partneremner, men som har verdifull fagkompetanse, har noen firmaer innført et stillingsnivå mellom mellom- og toppnivå som gjør det mer attraktivt, både økonomisk og med tanke på sosial status, å bli i firmaet til tross for at en ikke vil kunne avansere til partner. Stillingskategorien «senioradvokat» er et eksempel på dette.

gjør det dessuten vanskeligere å få en A-lags-jobb i andre firmaer med tilsvarende karriere- og inntektsmuligheter. For mange vil dermed det reelle alternativet til «opp» ikke bare være «ut» - men også «ned». Omkategorisering fra A-lags til B-lagsmedlem innebærer med andre ord en reell endring i strukturell posisjon på arbeidsmarkedet i form av inntekts- og karrieremuligheter.

Det som avgjør hvilken posisjon en har på det interne arbeidsmarkedet, er altså overordnede vurdering av hvor lovende en er – i kontinuerlig konkurranse med kolleger. Den vurderingen bygger ikke bare på hva slags kompetanse, kvalifikasjoner, meritter, investeringer og prestasjoner en medarbeider har *oppnådd*, men også på forventninger til og antakelser om potensial når det gjelder *framtidige* investeringer og prestasjoner. Det innebærer ikke bare at en aldri er bedre enn sin siste prestasjon (jfr Sørensen mfl. 2005); men faktisk at en er aldri er bedre enn sitt potensial til å *fortsette* å investere og prestere på et konkurransedyktig nivå. Til sammen gjør dette at ens jobbposisjon og framtidige muligheter er sårbar og kan endre seg fort.

Det mest håndfaste og formelle målet på om en har en A- eller B-lagsposisjon, er i hvilken grad en «følger linja» i stillings- og inntektsopprykk i takt med konkurrentene på eget «heat». Pyramidestrukturen innebærer at medarbeidere på alle nivåer før det øverste opplever å få en tydelig melding om at de nå er omplassert til B-laget, gjennom manglende opprykk eller dårlig lønnsoppgjør. Men i tillegg til – og ikke minst mellom – disse «målepunktene», utgjør *uformelle* signaler fra overordnede, som hva slags tilbakemeldinger og muligheter en får sammenliknet med andre, viktige mål. I og med at en er på samme stillingsnivå i flere år, er det lange perioder der en langt på vei må basere sin vurdering av egen posisjon og framtidige karriere- og inntektsmuligheter på slike uformelle signaler fra overordnede. Det betyr at medarbeidere som har vært «på linje» fram til siste opprykk, og som har samme stillings- og inntektsnivå, kan oppleve å ha svært ulik posisjon på arbeidsmarkedet.

En implikasjon av disse aspektene ved «karrierekontrakten» som kommer fram i artikkel 2, er at for å undersøke i hvilken grad arbeidsmarkedsposisjon har betydning for overgang til nytradisjonell arbeid-familietilpasning blant informantene i dette utvalget, er det mest presise og relevante målet på arbeidsmarkedsposisjon hvordan de selv vurderte egne karriere- og inntektsmuligheter i den perioden da beslutningen om å endre tilpasning ble tatt.

Når foreldres arbeidsmarkedsposisjon *blir* ulik – overgang til nytradisjonell tilpasning som strukturelt betinget

Gjennom å undersøke den prosessen som leder til nytradisjonell tilpasning, viser avhandlingen at opplevelsen av svekket jobbposisjon og reduserte karrieremuligheter er typisk for de mødrene som endrer tilpasning og trapper ned på karrieren. Fra å ha svært lovende karrierer har de blitt erstattelige medarbeidere i jobber der videre karrieremuligheter krever at en klarer å gjøre seg uerstattelig (artikkel 1). Etter at de ble gravide, har de gjennomgått en «mødregrjøringsprosess», en negativ karrierespiral som omfatter elementer som avtakende interesse fra kolleger og overordnede, at pulten tømmes for oppdrag, utestenging fra attraktive klientrelasjoner og fra prestisjefylte, krevende, motiverende og meritterende prosjekter som gir mulighet til å vise seg fram, dårlige lønnsoppgjør og at forespeilte opprykk uteblir. Denne prosessen innebærer med andre ord omkategorisering og degradering fra A-lagsmedlem til B-lagsmedlem (artikkel 2).

Forut for endringen i tilpasning har disse mødrene altså opplevd en endring i sin posisjon på arbeidsmarkedet. Denne erfaringen skiller dem fra fedrene – og fra de mødrene som fortsetter sin karrieresatsing (artikkel 2). Med et dynamisk og kontekstsensitivt inntak til arbeidsmarkedsposisjon, kan mors posisjon på arbeidsmarkedet dermed forstås som en vesentlig strukturell betingelse som bidrar til å forklare både det nytradisjonelle hovedmønsteret og variasjonene i tilpasninger – selv om utgangsposisjonen er lik: I motsetning til de som opprettholder to-karrieretilpasning, karakteriseres de som går over til nytradisjonell tilpasning av at mors og fars arbeidsmarkedsposisjon har *blitt* ulik. Dermed blir det også relevant å trekke inn den samme type mekanismer knyttet til mors og fars relative posisjon på arbeidsmarkedet som er identifisert i analyser av utvalg der utgangsposisjonene er entydig ulike.

For det første gir det mening å ta med i analysen at overgangen til nytradisjonell tilpasning kan være påvirket av økonomiske vurderinger. Mens Blair-Loy (2003) og Duncan (2006) tar utgangspunkt i at kjønnsstradisjonelle tilpasninger i deres utvalg er et fenomen som må forklares *på tross av* at de ikke er økonomisk rasjonelle, kan overgangen til nytradisjonell tilpasning i mitt utvalg snarere forstås som en rasjonell «plan B»: Det blir mindre rasjonelt for mor å fortsette med de intensive jobbinvesteringene som kreves i «opp-eller-ut»-firmaenes karrierekontrakt, når hun tviler på mulighetene til å få framtidig avkastning for dem. For familien som helhet er den nytradisjonelle tilpasningen den mest økonomisk rasjonelle i den forstand at i hvert fall far optimaliserer sine gode karriere- og inntektsmuligheter.

For det andre, med et mer makt- og konfliktorientert perspektiv, kan overgangen til nytradisjonell tilpasning også fortolkes som et utslag av at mors og fars posisjoner i forhandlinger om arbeidsdeling har *blitt* asymmetriske. Når mor opplever at hennes jobbposisjon har blitt svekket, kan det fortone seg som at det å trappe ned på karrieren ikke lenger innebærer så store «opportunity costs», i form av tapte inntekts-, karriere og selvrealiseringsmuligheter. Da kan det være vanskelig for mor å sette makt og overbevisning bak krav om at partneren skal strekke seg lenger på hjemmebane – og risikere sine fortsatt gode karrieremuligheter – for at hun selv skal kunne fortsette sin karrieresatsing. Mens artikkel 3 viser *hvordan* den nytradisjonelle tilpasningen innebærer at fedres karriere får forkjørsrett mens mors får vikeplikt, kan denne forklaringen bidra til å forstå *hvorfor*: Mors svekkede jobbposisjon gjør at hennes karriere *blir* mer forhandlingsbar enn fars.

Kan nytradisjonell tilpasning forklares med kjønnsstradisjonelle kulturelle etterslep? I det tredje hovedperspektivet rettes oppmerksomheten mot kulturelle betingelser som bidrar til reproduksjon av kjønnskjev arbeidsdeling og arbeid-familietilpasning. Kultur kan forstås som et nett av betydninger som mennesker selv har spunnet (Geertz 1973). Kulturanalytiske tilnærminger er opptatt av hvordan symbolske meningsstrukturer muliggjør og begrenser våre oppfatninger og praksiser. Dette innebærer ikke nødvendigvis at kulturelle strukturer forstås som løsrevet fra materielle og andre sosiale strukturer. I forskning om kjønnsarbeidsdeling i lønnet og ulønnet arbeid, er det nettopp en lang tradisjon for å se det sosiale og det kulturelle, det økonomiske og det diskursive, i sammenheng (Ellingsæter og Solheim 2002:35). Den kjønnede splittelsen mellom produksjon og reproduksjon i Vestens moderne, kapitalistiske, borgerlige kjønnsarrangement kan fortolkes som resultatet av en prosess der kulturelle og økonomiske faktorer har virket sammen (Solheim 2007). Overgangen fra husholdsøkonomi til industrialisering og markedsøkonomi innebar at produksjonsliv og varebytte ble atskilt fra familien og husholdet. Historisk anlagte analyser har vist hvordan de økonomiske og materielle betingelsene som henviste menn til den offentlige produktive sfæren – og kvinner til den private reproduktive sfæren, ble akkompagnert av forestillinger om naturlige vesensforskjeller i kvinners og menns egnethet og bestemmelser (Davidoff 1995; Solheim 2007).

Den *vedvarende* kjønnsarbeidsdelingen kan imidlertid fortolkes som uttrykk for kulturelle etterslep, som reproduseres semi-autonomt fra de økonomiske og materielle forhold de ble

produsert under (Blair-Loy 2003; Solheim 2007). Selv om strukturelle og kulturelle endringer har svekket den kjønnede splittelsen mellom mannlig inntektsgivende arbeid og kvinnelig ulønnet familiararbeid, opprettholdes seiglivede kjønnede kulturelle konstruksjoner av maskulinitet og femininitet – og arbeid og familie. De utgjør robuste symbolske meningsstrukturer som reproducerer kjønnede oppfatninger og praksiser – muligheter og begrensninger, når det gjelder menns og kvinners investering i lønnet og ulønnet arbeid (Hays 1996; Williams 2000; Blair-Loy 2003; Solheim 2007)).

Kjønnede kulturelle modeller for moderskap har en sentral plass i kulturorienterte forklaringer på reproduksjon av kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger.<sup>10</sup> Et gjennomgående tema er at selv om kvinner har gjort inntog i arbeidslivet og blitt med-forsørgere i familien, blir omsorg fortsatt kulturelt kodet og overført som kvinnelig og mødres ansvar. Det finnes en rekke studier som belyser hvordan kontinuiteter i forestillinger om moderskap og barneomsorg bidrar til at mødre fortsatt opplever sterkere arbeid-familiekonflikt enn fedre, og at mødre begrenser sine jobbinvesteringer og tar hovedansvar på hjemmebane – på bekostning av egen jobbtilfredshet og individuelle «objektive» interesser som inntekt, innflytelse og status (f.eks. Blair-Loy 2003; Duncan 2005, 2006; Hays 1996; Miller 2005; Williams 2000).

Kjønnskjeve tilpasninger blant eliteutdannede karrierkvinner: Kjønnede orienteringer eller normative dytt?

Tradisjonelle moderskapsmodeller ansees generelt for å ha mindre tiltrekningskraft på høyt utdannede kvinner enn andre kvinner. Arbeiderklassekvinnerns preferanser for kjønnsstradisjonell tilpasning og investering i arbeid vs. familie er forklart med at de har liten tilgang til jobber som byr på mening og selvrealisering, og at de dermed identifiserer seg sterkere med kulturelle modeller som (re)konstruerer moderskapet som primær rolle og investeringsarena (f.eks. Gerson 1985; van Wel og Knijn 2006). Høyt utdannede kvinner har derimot vært forstått som bærere av det «nye kvinnelivet» og nye modeller for mødres tilpasninger til familie og arbeid (f.eks. Birkelund 1987; Hochschild 1995/2003; Ellingsæter, Noack og Rønsen 1997; Kitterød 2002).

---

<sup>10</sup> Her bruker jeg kulturelle modeller som en sekkepost for ulike begreper som brukes i litteraturen, fra nettopp kulturelle modeller til normer, diskurser, skjema (Blair-Loy 2003), rasjonaliteter (Duncan og Edwards 1999; Duncan mfl. 2003; Duncan 2005, 2006) osv. Selv om de vektlegger ulike aspekter ved hvordan kulturelle og symbolske meningsstrukturer virker, har de til felles at de beskriver kulturelt (re)konstruerte forståelser som produserer kjønnede investeringsviljer i arbeid og familie, karriere og foreldreskap.



I boka «The career mystique» argumenterer Moen og Roehling (2005) for at de tradisjonelt kvinnelige kulturelle modellene for moderskap og hjemskaping har svært begrenset tiltrekningskraft på nye generasjoner av småbarnsmødre som har høy utdanning og har etablert en karriereorientert livsstil før de fikk barn. De løfter fram at både kvinner og menn i dag er sosialisert til å omfavne den tradisjonelt mannlige *karrieremystikkens* prinsipp om kontinuerlig og intensiv dedikasjon og investering i karriere. Dette til tross for at karrierespilletts regler ikke er i takt med dagens realiteter, verken i arbeidsliv eller familieliv. Intensivert konkurranse, omstruktureringer og risiko i arbeidslivet innebærer at avkastningene av karriereinvesteringer har blitt høyst usikre. Dagens småbarnsforeldre har heller ikke de betingelser på hjemmebane som karrieremystikken baserer seg på: Bakkemannskap som dedikerer seg til omsorg og oppdragelse av barna og gir karriere-klatrende foreldre støtte og oppmuntring (Moen og Roehling 2005).

Når også majoriteten av denne gruppa skifter til kjønnskjev arbeid-familietilpasning når de får barn, er det altså ikke fordi mødrene er sosialisert til å identifisere seg med en tradisjonell *feminin mystikk* som produserer *lyster* til å dedikere seg til foreldreskap og hjemskaping – og dermed «trekker» dem ut av karrierejobben. Den nytradisjonelle tilpasningen, som Moen og Roehling betegner som den moderne versjonen av den tradisjonelle forsørger/hjemmearbeider-modellen, og som innebærer at mor ikke slutter å jobbe, men trapper ned på egen karriere, er først og fremst en strategisk respons fra nye mødre og fedre på manglende betingelser for å kombinere karriere med omsorg (Moen og Sweet 2003; Moen og Roehling 2005:78). At tilpasningen fortsatt er så *kjønnnet*, skyldes imidlertid et seiglivet *normativt* kulturelt etterslep som «dytter» mødre i tradisjonell retning: Når to-karrieretilpasningen kolliderer med omsorgsansvaret, er det fortsatt kvinner som føler seg forpliktet til å ta hovedansvaret hjemme, på bekostning av egen karriere. Og det er fortsatt forventet, tatt for gitt og «naturlig» at det er mødre som tilpasser sin jobb etter familiens behov (Moen og Roehling 2005).

Andre argumenterer imidlertid for at selv om idealet om fulltidsmoderskap har blitt utfordret av 70-tallets kvinnebevegelse og kvinners inntog i arbeidslivet, har det fremdeles sterk tiltrekningskraft på manges «hjerter og sinn» - også blant nye generasjoner av kvinner som har dedikert seg til krevende og prestisjefylte utdanninger og karrierer før de fikk barn (Blair-Loy 2003:53). Inspirert av Webers begrep om *kall* beskriver den nordamerikanske sosiologen Mary Blair-Loy hvordan eliteutdannede kvinner opplever en intens konflikt mellom

konkurrerende kulturelle skjemaer for *karrierededikasjon* og *familiededikasjon*<sup>11</sup>. Hun argumenterer for å tilføre emosjonelle og moralske aspekter til kulturell skjemateori; kulturelle dedikasjonskjemaer omfatter ikke bare kognitive strukturer, men former og filtrerer også hva vi opplever som moralsk og attråverdig. Hun er også opptatt av å få fram at kraften i de kulturelle skjemaene nettopp ligger i at de produserer *både lyst og forpliktelse* til intensive investeringer: Skjemaene krever total, altoppslukende dedikasjon og ensporet identifikasjon, tilslutning og troskap – og lover til gjengjeld intense belønninger, mening, tilhørighet, fellesskap, selvrealisering og positiv identitet. Dermed rekonstruerer disse kjønnede kulturelle dedikasjonskjemaene moderskap og karriere som inkompatible for kvinner: mange avstår fra å få barn, mange av de som får barn trapper ned på karrieren eller blir heltidsmødre, og de som forsøker å fortsette å satse på karrieren hjemsøkes av konflikt og dårlig samvittighet.

I boka si vier Blair-Loy også et eget kapittel til «turning points», hvor hun utforsker hva som kan forklare de *ulike* tilpasningene blant mødrene i hennes utvalg av eliteutdannede kvinner, som alle har hatt svært vellykkede karriereløp før de fikk barn. Hun deler sine informanter inn i to grupper: mødre som har opprettholdt en «career-committed» tilpasning og mødre som har skiftet til en «family-committed» tilpasning og jobber deltid eller er hjemmearbeidende på fulltid. I analysen spør Blair-Loy om de ulike tilpasningene skyldes at kvinnene i utgangspunktet har ulike orienteringer – eller om de har blitt eksponert for ulike omstendigheter og hendelser etter at de ble mødre. Hun finner at de som har skiftet til en familieorientert arbeid-familietilpasning i større grad rapporterer om negative omstendigheter og hendelser enn de som har opprettholdt sin karrieresatsing. Hun beskriver også hvordan negative hendelser på jobb har tæret på noen av mødrenes karrierededikasjon. Hun framholder imidlertid at de to kulturelle modellene «schema of work devotion» og «schema of family devotion» også utgjør konkurrerende *linser*, som strukturerer og filtrerer hvordan mødre faktisk fortolker og erfarer objektive ytre omstendigheter og hendelser. Grad av identifikasjon med karrierededikasjonskjemaet vs. familiededikasjonskjemaet blir dermed avgjørende for om omstendigheter og hendelser leder til et «turning point», som faktisk utløser endret tilpasning, eller ei. For eksempel innebærer sterk identifikasjon med karrierededikasjonskjemaet at vanskelige omstendigheter og negative hendelser på jobb og i familien, oppfattes som mindre demoraliserende for karrieren og mindre skadelige for barna (:160). I tillegg finner hun at en kjønnsstradisjonell oppfatning av arbeidsdeling mellom mor

---

<sup>11</sup> Cultural schemas of work devotion and family devotion (Blair-Loy 2003).

og far, i tråd med de komplementære dedikasjonskjemaene, er typisk for de mødrene som endrer til kjønnskjev tilpasning, i motsetning til de som fortsetter karrieresatsingen (:144). Derfor er Blair-Loy kritisk til å tillegge ulike ytre omstendigheter avgjørende betydning. Hun konkluderer med at de fleste mødrene som har fortsatt med en «career-committed» tilpasning i utgangspunktet antakelig identifiserte seg sterkere med karrierededikasjonskjemaet enn de fleste mødrene som har skiftet til en «family-committed» tilpasning. For noen av dem er denne identifiseringen så sterk at de fortsetter å leve opp til karrierededikasjonskjemaet, selv om jobbinvesteringene har fått mer preg av plikt enn fortryllelse. Motsatt fortolker hun vendepunktet blant mødrene som har skiftet til en «family-committed» tilpasning, som uttrykk for at de identifiserte seg sterkere enn de andre med det tradisjonelle familiededikasjonskjemaet.

Blair-Loy løfter fram at hennes ekstremcase av særlig vellykkede karrierekvinner synliggjør kraften i de tradisjonelle og kjønnede kulturelle skjemaene. De virker gjennom å forme kvinners og menns orienteringer og eksistensielle livsprosjekter, hva vi oppfatter som mulig, moralsk og attråverdig – vår identitet og personlighet (2003:1,75). Det robuste familiededikasjonskjemaet gjør at selv dedikerte og vellykkede karrierekvinner både «trekkes» og «dyttes» mot kjønnsstradisjonelle arbeid-familietilpasninger: de opplever at det både er mest moralsk og attråverdig å prioritere intensivt moderskap framfor egen karriere.

Sammenliknet med USA, som utgjør konteksten for Blair-Loys analyse, kjennetegnes Norge av en mer likestillingsorientert ideologi og kultur. Dette trekkes fram som en viktig forklaring på at Norge er blant de landene som ligger i tet når det gjelder likestilt arbeidsdeling i hjemmet (f.eks. Fuwa 2004; Geist 2005; Wærness og Knudsen 2006; Håpnes og Rasmussen 2011). I en fersk artikkel finner imidlertid Aarseth at en kjønnskompentær familiekultur motiverer til kjønnskjeve arbeid-familietilpasninger også innenfor den norske næringslivseliten (2014b). Både mødrene og fedrene i denne studien har høyere jus- eller økonomiutdanning og investert tungt i karriere i næringslivet, men etter at de fikk barn har mødrene hoppet av karrieren til fordel for deltidsarbeid eller hjemmearbeid på fulltid. Fedrene har derimot fortsatt sin karrieresatsing innenfor finansbransjen<sup>12</sup>, og arbeider svært mye: De er så godt som fraværende i ukedagene, og «sjekker inn» på fredag for helgesamvær med familien.

---

<sup>12</sup> I de fleste av parene som inngår i Aarseths utvalg jobber fedrene som investor, megler, fondsforvalter, forretningsadvokater eller konsulenter (2014b: 206).

Aarseth trekker fram at denne tilpasningen motiveres av en kjønnsromantikk som har sterke paralleller til historiske studier av den borgerlige familien i kapitalismens første fase. I disse norske eliteutdannede mødrenes fortellinger finner vi også mange fellestrekk med det intensive moderskapet som beskrives i nordamerikanske studier (f.eks. Blair-Loy 2003, Hays 1996, Williams 2000). Det handler om at mors omfattende investeringer i det tradisjonelt kvinnelige er nødvendig for å skape et trygt, harmonisk og sunt hjem og oppvekstmiljø, som beskytter barna mot den harde og konkurransepregete verden «der ute» - og samtidig gir dem den nødvendige utrustningen for å kunne klare seg i den. Finansforeldrene forteller også om svært intensive jobbinvesteringer som må til for å lykkes i disse karrierejobbene, som mødrene har forlatt og fedrene har fortsatt i (Aarseth 2014b).

Aarseth understreker imidlertid at for å forstå hvorfor de norske finansmødrene forlater karrierejobben, er det nødvendig å søke utover de vanlige forklaringene om tidsklemme og kjønnsbaserte normer (:204). Fortellingene deres handler ikke om konkurrerende dedikasjoner og forpliktelser, eller om konflikt mellom intensive, uforenlige investeringskrav. De beskriver derimot hvordan de med letthet – og lettelse – har valgt bort karrieren, etter en oppvåkning som inntraff da de fikk barn. I motsetning til fedrene, finner mødrene da ut at de egentlig ikke har så stor interesse for eller ambisjoner i jobben; de passet egentlig ikke sammen med økonomi, finans – og systemet og handlingskravene i karrierejobben. Opplevelsen av å bli mor åpner dessuten for en annen, helt vidunderlig verden og andre dype behov og sider ved dem selv. Det er et mer egentlig og dypere jeg som trer fram – som trekker dem bort fra karrierejobbene mot intensive investeringer på hjemmebane: De oppdager sine glødende interesser i barn, hus og hage – og behovet for å skape og dyrke det vakre, meningsfulle, naturlige, humane og relasjonelle – som står i sterk kontrast til den *hard core* konkurransen og utbyttejaget i de jobbene de har forlatt, og som fedrene investerer så intensivt i (:207-9). Aarseth har tidligere studert par i kulturmiddelklassen, der både mor og far motiveres til intensive og «avkjønnede» investeringer i grådige jobber – så vel som i foreldreskap og hjemskaping (Aarseth 2008 a, b). Disse parene har jobber som kjennetegnes av andre motivasjonsformer og handlingskrav enn de jobbene finansforeldrene har (hatt). I analysen av etableringen av kjønnskomplementær arbeid-familietilpasning blant finansforeldrene, trekker Aarseth nettopp fram finansjobbenes handlingskrav og motivasjonsformer som en vesentlig forklaring: Sterkt preg av konkurranse, profittjag og «rotterace» – kombinert med få muligheter å dyrke mening, kreativ selvtutfoldelse og menneskelige relasjoner. Det er møtet mellom disse motivasjonsformene og handlingskravene – og kjønnede disposisjoner, eller

sosialiserte begjær (Bourdieu 1992, 1999), som gjør at det å bli forelder utløser en reorientering fra karriere til familie hos mødrene, i motsetning til fedrene (Aarseth 2014b).

De nytradisjonelle mødrene i materialet mitt har, i større grad enn finansmødrene i Aarseths, forsøkt å praktisere to-karrieretilpasning etter at de fikk barn. De trapper heller ikke like mye ned på jobben sin. Det er imidlertid karrierejobber innenfor samme bransjer de forlater. Kan det være at noen av de samme mekanismene gjør seg gjeldende i utvalget mitt?

«Avkjønnet» identifikasjon med «karrierekontrakten»

Sammenliknet med Aarseths studie, er det et mindre entydig og kjønnet møte med disse jobbenes handlingskrav og motivasjonsformer som fortelles fram i intervjuene mine. I artikkel 2 beskriver jeg hvordan informantene peker på at disse jobbene preges av konkurranse, profittorientering og et nådeløst «race». Dette er elementer som i en rekke anglo-amerikanske studier framheves som typiske for en «macho-kultur» som fortsatt bidrar til å ekskludere kvinner fra tradisjonelt mannsdominerte eliteprofesjoner som for eksempel forretningsadvokatyret (Bolton, 2004; Bolton og Muzio 2007; Cockburn, 1991; Davies, 1996; Hanlon, 1998; Harrington, 1993; Segal, 1987; Sommerlad and Sanderson, 1998; Sommerlad 2002; Wajcman, 1998). Informantene mine snakker om disse sidene ved jobben på forskjellige måter. Noen opplever dem som fremmedgjørende, mens andre gir uttrykk for identifikasjon med dem – og disse variasjonene går på tvers av kjønn. Det er heller ikke disse sidene ved jobben som vektlegges i mødrenes fortellinger om hvorfor de har sluttet eller vurderer å slutte (artikkel 2).

Denne studien skiller seg også fra Aarseths når det gjelder beskrivelsene av de konkurranseintensive karrierejobbenes motivasjonsformer. I Aarseths artikkel forteller verken mødrene eller fedrene om meningsfulle motivasjoner for å investere så intenst i karrierejobben og utbyttejakten – utover det å «vinne», ha suksess og kunne tjene nok til å finansiere mødrenes intensive hjemskaping og de materielle rammene for det vakre, skjermede og harmoniske familielivet. Som hos Blair-Loy, beskriver derimot foreldrene i mitt materiale – også de mødrene som har eller er i ferd med å trappe ned på karrieren – om hvordan karrierejobbene byr på intense belønninger i form av mening, positiv identitet, selvrealisering, fellesskap og givende relasjoner. Disse beskrives som helt sentrale «outputs» ved det jeg har kalt «opp-eller-ut-karrierekontrakten»; de utgjør en vesentlig motivasjon og drivkraft bak de intensive jobbinvesteringene (artikkel 2). Og tapet av disse jobbrelaterte

belønningene artikuleres som store omkostninger i de ambivalente fortellingene til mødre som avbryter karrieresatsingen sin (artikkel 1).

Slik sett, ligger materialet mitt, slik jeg oppfatter det, nærmere fortolkningene til Moen og Roehling (2005) og Blair-Loy (2003): Den «avkjønnede» identifikasjonen med «karrierekontrakten» kan forstås som at også mødre har omfavnet «karrieremystikken» og «karrierededikasjonskjemaet». Ikke bare i den forstand at både «nye» mødre og fedre fra de er små læres og forføres til å tro på karrieremystikkens spilleregler om at intensiv og kontinuerlig jobbinvestering gir suksess og økonomisk trygghet i konkurranse med andre (Moen og Roehling 2005). De intense belønningene knyttet til mening, identitet og tilhørighet bidrar også til den sterke dragingen som «karrierededikasjonskjemaet» – og den spesifikke «karrierekontrakten» som beskrives i denne avhandlingen – har på kvinner så vel som menn (jfr. Blair-Loy 2003).

Arbeid-familiekonflikt til tross for en «avkjønnet» foreldreskapsmodell

Til forskjell fra Aarseths studie, er det i utvalget mitt de *tidsmessige* investeringskravene i de konkurranseintensive karrierejobbene som artikuleres som den viktigste faktoren bak beslutningen om å skifte til nytradisjonell tilpasning. Mødrene forteller om hvordan de følte seg utilstrekkelige konfrontert med en intens tidsklemme og konflikt mellom å være «uerstattelig» både på jobb og hjemme (artikkel 1).

Denne tidsklemma er ikke «objektiv». Som jeg viste til i diskusjonen av strukturforklaringer, har foreldrene i dette utvalget tilgang til offentlig og privat barnetilsyn som gjør det både praktisk og økonomisk mulig å realisere en to-karrieretilpasning der begge foreldre opprettholder sin karrieresatsing. Beskrivelsen av den nytradisjonelle tilpasningen som en strategisk respons fra nye mødre og fedre til manglende strukturelle betingelser for å kombinere karriere og omsorg er dermed ikke dekkende for materialet mitt (jfr. Moen og Sweet 2003; Moen og Roehling 2005:78). Opplevelsen av arbeid-familiekonflikt påvirkes av bestemte kulturelle forståelser av «godt nok» foreldreskap (artikkel 4).

Som Blair-Loy mener også jeg at kraften i kulturelle foreldreskapsmodeller ligger i at de produserer både normer og begjær – og påvirker både det vi oppfatter som moralsk og attråverdig. Foreldrene i utvalget mitt artikulere hvordan de investeringene som skal til for å produsere «godt nok» foreldreskap, handler om lyster så vel som forpliktelser (artikkel 4). Noen ganger er disse aspektene så sammenfiltret i foreldrenes fortellinger, at jeg tenker de er

vanskelige å skille, både empirisk og analytisk. Normer kan foreskrive at en bør føle lyst (Macdonalds 2009), og vi kan føle et sterkt begjær etter – og glede ved – å følge normer (Butler 1997).

Den foreldreskapsmodellen som trekker disse norske eliteutdannede mødre ut av karrierejobben ligger imidlertid et stykke unna de tradisjonelle totale, altopplukende modellene for intensivt moderskap som gjennomgående beskrives i kulturorienterte studier av mødres arbeid-familiekonflikt og tilpasninger (f.eks. Blair-Loy 2003; Duncan 2006; Williams 2000). Ved å gå finmasket til verks i analysen av konflikten mellom «karrierekontrakten» og «godt nok» foreldreskap, viser artikkel 4 at kjernen i den uerstatteligheten som de føler lyst og forpliktelse til, særlig handler om å kunne involvere seg oppmerksomhetsintensivt i samvær med barna i tiden *utenom* de offentlige heldagstilbudene til barnetilsyn. En konklusjon i artikkelen er dessuten at denne nedre grensen eller minimumsstandarden for «godt nok» foreldreskap er et produkt av møtet mellom kjernen i middelklassens foreldreprosjekt og den skandinaviske «varm-moderne» arbeid-familiemodellen. Den er også «avkjønnet» i den forstand at både mødre og fedre opplever at «karrierekontraktens» investeringskrav kommer i konflikt med egne lyster og forpliktelser til å involvere seg i barna. Et viktig funn og analytisk poeng i avhandlingen er hvordan den skiftbaserte to-karrieretilpasningen oppleves som konfliktfylt – selv blant likestillingsorienterte foreldre som verken «henger igjen» i eller «re-romantiserer» tradisjonelle foreldreskapsmodeller.

Omstendigheter leder til endrede orienteringer

I motsetning til Moen og Roehling, finner jeg altså at overgangen til nytradisjonell tilpasning i mitt materiale ikke bare er normativt drevet, men må forstås som uttrykk for både lyster og forpliktelser. I kontrast til både Blair-Loy og Aarseth oppfatter jeg imidlertid at det er noe annet enn kjønnede orienteringer formet *før* de entrer foreldreskapet som *utløser* vendepunktet for de mødre i mitt materiale som skifter til nytradisjonell tilpasning. Jeg kan ikke utelukke at det er uobserverte forskjeller i tidligsosialiserte disposisjoner og orienteringer som kan bidra til å forklare de ulike tilpasningene. I likhet med de andre tre studiene mangler min studie data om informantenes sosialiseringprosesser. Gjennom å utforske denne overgangen som *prosess*, viser avhandlingen imidlertid hvordan disse mødre, i løpet av de første åra som foreldre, gjennomgår en *endring* i, eller omforming av, orienteringer – både når det gjelder karriere og foreldreskap: en gradvis svekkelse av karrierededikasjon – og en

gradvis intensivert opplevelse av at to-karrieretilpasningens brudd med egne lyster og forpliktelser til investeringer i foreldreskapet ikke er til å leve med (artiklene 1, 2 og 4).

I fortellingene om prosessen som leder til nytradisjonell tilpasning har disse endringene i orienteringer sammenheng med hverandre. De viser også at påvirkningsforholdet mellom orienteringer og omstendigheter kan være motsatt av det Blair-Loy beskriver: Omstendigheter kan lede til endringer i de linsene som filtrerer og strukturerer vår oppfatning av hva som er mulig, moralsk og attråverdig. Avhandlingen peker på to omstendigheter som bidrar til at nytradisjonell tilpasning *blir* den mest moralske og attråverdige for mødre i konkurranseintensive karrierejobber: Den kjønnsskjeve delingen av foreldrepermisjonen og svekkelsen av mødres karrieremuligheter og jobbposisjon.

Den kjønnsskjeve permisjonspraksisen medfører ikke bare at selv likestillingsorienterte foreldre starter foreldreskapet med opptil ett års kjønnstradisjonell arbeidsdeling og spesialisering i oppgaver og ansvar. Den lange mammapermisjonen innebærer også at selv svært karrierededikerte mødre – i motsetning til fedre – får erfaring med familiededikasjon på fulltid, der barna og hjemmet er hovedarena for mening og motivasjon, investeringer og belønninger – og lyster og plikter (artikkel 1). Den lange mammapermisjonen gir også avbrudd og avstand fra jobben, som i seg selv gir rom for utenfra-blikk og intensivert problematisering av «karrierekontraktens» investeringskrav og belønninger.

I materialet mitt ser det likevel ut til at svekkelsen i mors jobbposisjon har særlig stor betydning for den intensiverte familieorienteringen og av-identifiseringen fra «karrierekontrakten» som forutgår overgangen til nytradisjonell tilpasning. I forrige delkapittel skrev jeg fram hvor sårbar og lett påvirkelig jobbposisjon og framtidige muligheter er for medarbeidere i konkurranseintensive «opp-eller-ut» karrierejobber. Tett forbundet med dette gjelder en sårbarhet i *identifikasjonen* med «karrierekontrakten». Å «sakke akterut» utløser spørsmål om man skal «gidde dette lenger»; at en tar «karrierekontraktens» investeringskrav og belønninger opp til kritisk vurdering. Motivasjonen for å investere det som kreves i «karrierekontrakten» blekner gradvis i en negativ karrierespiral, i takt med svekkelse av karriereprogresjon, opplevde karrieremuligheter og umiddelbare «outputs» – også av den typen som er knyttet til mening, identitet og selvrealisering (artikkel 2).

Forut for overgangen til nytradisjonell tilpasning har mødrene altså gjennomgått en svekket karriereorientering. Ikke i den forstand at de har mistet lysten på karriere. Re-orienteringen handler om en av-identifisering fra «karrierekontrakten» i de konkurranseintensive og



prestisjefylte karrierejobbene de hadde siktet seg inn mot, og en åpning for å orientere seg mot andre arbeidssteder der en faktisk kan være på A-laget – og for at en karriere som «ikke akkurat er en rakettkarriere» også kan være god nok.

Mors jobbposisjon ser også ut til å påvirke både hvor intens konflikten mellom «karrierekontrakten» og «godt nok» foreldreskap oppleves – og hvordan den håndteres. De fleste mødrene i utvalget mitt har tatt lang mammapermisjon – også de som har opprettholdt to-karrieretilpasning. Og på tvers av tilpasninger forteller mødre om hvordan uventet intense investeringslyster- og forpliktelser, som ble vekket under mammapermisjonen, utgjør en kilde til konflikt – når de etter endt permisjon igjen konfronteres med «karrierekontraktens» investeringskrav. De som fortsatt opplever å ha gode karrieremuligheter, forteller imidlertid om hvordan de jobber med seg selv for å takle vanskelige følelser av å investere mindre i barna enn det de har lyst og føler seg forpliktet til – eller for å legge bort tvil og motforestillinger mot å delegere omsorgsansvar til au pair. Selv om de opplever at to-karrieretilpasningen kan medføre brudd på egen minimumsstandard for «godt nok» foreldreskap, kan bruddene repareres og kompenseres (artikkel 4). Mødre som er i en *negativ* karrierespiral, forteller om at det særlig er når en sitter der med «tom pult», uten tilbud om spennende og meritterende prosjekter og oppdrag, og strever med å (re)konstruere seg som attraktivt og lovende A-lagsmedlem, at «du kjenner at du egentlig bare vil være sammen med ungen din». Denne følelsen kan igjen bidra til en ytterligere skjerping av det kritiske blikket både på «karrierekontrakten» og egen foreldrepraksis. Den skiftbaserte to-karrieretilpasningens brudd med egne investeringslyster og -forpliktelser i foreldreskapet blir aksentuerte og maksimerte; de blir umulige å leve med og artikulerte grunner til mors karrierenedtrapping og skifte til nytradisjonell tilpasning. Selv om den nytradisjonelle tilpasningen understøttes av kjønnede forståelser av godt nok foreldreskap, er det likevel en begrenset re-orientering mødrene gjennomgår: Godt nok moderskap oppleves som forenlig med den jobbtilpasningen som de fleste mødrene skifter til: vanlig fulltidsarbeid og vel så det (artikkel 4).

Nytradisjonell tilpasning: En kulturelt betinget plan B

Begrepet «nytradisjonell» er brukt som betegnelse på hvordan denne tilpasningen praktisk representerer en moderne variant av den tradisjonelle forsørger/hjemmearbeider-tilpasningen; at mor ikke slutter å jobbe helt, men trapper ned på jobbinvesteringene og tar hovedansvar på

hjemmebane (Moen og Sweet 2003; Moen og Roehling 2005:77-78). I det foregående har jeg argumentert for at foreliggende beskrivelser av kjønnsstradisjonelle kulturelle modeller kommer til kort i fortolkningen av hva som *motiverer* og *forplikter* mødrene i mitt materiale til å skifte fra to-karrieretilpasning til nytradisjonell tilpasning. Avhandlingen viser også at de nytradisjonelle foreldrene i dette materialet støtter seg på andre diskurser enn tradisjonelle når de *legitimerer* egen tilpasning. De framsnakker ikke komplementariteten i kjønnskjev arbeidsdeling (Blair-Loy 2003; Aarseth 2014b) eller trekker på tradisjonelle kulturelle forståelser av kvinners og menns ulike egenskaper og bestemmelser (Williams 2000; Magnusson 2002). Snarere tar de i bruk diskurser som underspiller den nytradisjonelle tilpasningens kjønnskjevheter og demper diskrepans, ambivalens og konflikt mellom opprinnelige og nåværende orienteringer og praksiser (artiklene 1, 3 og 4).

Jeg mener likevel at tradisjonelle kulturelle kjønnskonstruksjoner har en viktig plass i fortolkningen av overgangen til nytradisjonell tilpasning i materialet mitt. De virker både gjennom å «dytte» og «trekke» mødre ut av konkurranseintensive karrierejobber til fordel for økte investeringer på hjemmebane. De er viktig for å forstå hvorfor to-karrieretilpasningen er så sårbar – selv når mor og far i utgangspunktet identifiserer seg like sterkt med «karrierekontrakten» og med en «avkjønnet» modell for «godt nok» foreldreskap. Det krever imidlertid en mer finmasket og dynamisk tilnærming til hvilke kjønnede konstruksjoner som aktiveres og hvordan de virker sammen med omstendigheter. Nærmere bestemt vil jeg peke på to former for kulturelt etterslep som kan kaste lys over hvordan nytradisjonell tilpasning *blir* den mest moralske og attråverdige – når det butter i karrieren.

For det første representerer foreldreskapet for mødre en alternativ, konkurrerende og kompensierende kilde til mening, identitet, belønninger og selvrealisering – og en verdig rettetmulighet fra karriere (artikkel 1). I en situasjon der en har begynt å tvile på egne karrieremuligheter og føler at en kontinuerlig beveger seg på grensen av egen minimumsstandard for «godt nok» foreldreskap – innebærer det at mødre, i større grad enn fedre, trekkes mot av-identifisering fra «karrierekontrakten» og intensivert opplevelse av at to-karrieretilpasningen går på akkord med egne lyster til å involvere seg i barna.

For det andre ser mors svekkede karrieremuligheter ut til å aktivere kjønnsstradisjonelle *normer* – eller en kjønnet dobbel standard (jfr Haavind 2006, se artikkel 4) – for prioritering av karriere vs. foreldreskap: Gode muligheter og stort potensial når det gjelder karriere gir både mødre og fedre rett og plikt til å prioritere investeringer i egen karriererealisering – selv om det ikke er «optimalt» eller «går på bekostning av barna». Når mødre tviler på egne

karrieremuligheter, blir det imidlertid vanskelig å gi forrang til jobbinvesteringer på bekostning av barna. Kanskje blir også trykket fra tradisjonelle og intensive normer for godt moderskap sterkere i en situasjon der en har begynt å tvile på om «det er verdt det» å fortsette de intensive jobbinvesteringene som «karrierekontrakten» krever. Eller med en omskrivning av Blair-Loy (2003): At de da blir mer mottakelige og sårbare for de tradisjonelle moderskapsnormene som fortsatt hjemsøker og skaper dårlig samvittighet hos mødre. De mødrene i materialet som er intervjuet i en fase der to-karrieretilpasningen er oppe til revurdering, gir inntrykk av det. En av dem artikulere særlig sterkt hvordan hun opplever at hun skifter fram og tilbake mellom ulike normer for hva som er godt nok overfor barna.<sup>13</sup>

Kanskje bidrar disse kjønnede kulturelle etterslepene til å trekke og dytte i nytradisjonell retning – også når det er far som opplever sine karrieremuligheter som truet eller svekket? Selv om datamaterialet først og fremst gir tilgang til mødres beskrivelser av at det buttrer i karrieren, byr det også på noen eksempler der fedre opplever det samme. Deres respons er imidlertid den motsatte av mødrenes. For dem artikuleres denne erfaringen som grunn til intensivt karrieresatsing: Den aksentuerer karriere som et «nå eller aldri» (artikkel 3) og nødvendigheten av å mobilisere ekstra på jobb for å rekonstruere seg som «uerstattelig» A-lagsmedlem, og dermed redusere investeringene og gjøre seg mer «erstattelig» på hjemmebane (artikkel 2). Også fedre setter ord på opplevelser av ambivalens og konflikt knyttet til om de investerer godt nok i barna. Ikke for noen av fedrene i utvalget framstår imidlertid det å redusere på egen karrieresatsing som et mulig, moralsk og attråverdig alternativ – verken for at mor skal få sin karriere på sporet igjen, eller fordi han har begynt å stille alvorlige spørsmål til «karrierekontrakten» eller bruddene på egen minimumsstandard for «godt nok» foreldreskap. Kanskje er det nettopp kraften i seiglivede kulturelle kjønnskonstruksjoner som kommer til uttrykk når fars karriere får forkjørsrett og mors karriere får vikeplikt (artikkel 3) – enten det er mors eller fars karriere som har sporet av.

Med en finmasket og dynamisk tilnærming kan altså overgangen til nytradisjonell tilpasning forstås som en prosess der kombinasjonen av bestemte omstendigheter og former for kulturelle etterslep trekker og dytter foreldre i kjønnsstradisjonell retning, selv mødre og fedre som entrer foreldreskapet med «avkjønnede» orienteringer og investeringsviljer i karriere og foreldreskap. Slik kan etableringen av nytradisjonell tilpasning også fortolkes som en kulturelt betinget «plan B»: Kulturelle etterslep gir kjønnede muligheter og begrensninger når «plan A» blir vanskelig å realisere.

---

<sup>13</sup> Disse sitatene er ikke nevnt i avhandlingens artikler.

## 5. Konklusjon

Jeg åpnet den sammenbindende diskusjonen med preferanseteoriens premiss om at struktur- og kulturforklaringer har mistet relevans i «post-tradisjonelle» samfunn, og at vi derfor trenger nye begreper og forklaringer for å forstå kjønnede praksiser når det gjelder arbeid og familie (Giddens 2000: vii; Hakim 2000; Aakvaag 2014, 2015). I mangel av gode miljøforklaringer må også sosiologer ta inn over seg at kjønnskjevne arbeid-familietilpasninger er uttrykk for individuelle livsstilspreferanser (Eia og Ihle 2010a, b; Petersen 2002; Aakvaag 2014, 2015).

I denne avhandlingen har jeg imidlertid løftet fram miljøfaktorer som kan bidra til å forklare overgang til kjønnskjev tilpasning blant foreldre med særlig «post-tradisjonelle» arbeid-familietilpasninger: De har relativt sett de beste «objektive» og kulturelle betingelser for å kunne realisere sine preferanser for en dobbelt likestilt arbeid-familietilpasning – selv i karrierejobber med intensive investeringskrav. I en viss forstand har jeg også argumentert for at etablerte struktur- og kulturforklaringer kommer til kort når overgangen til nytradisjonell tilpasning i materialet mitt skal forstås og fortolkes. I analysen av prosessen som leder til nytradisjonell tilpasning har jeg imidlertid pekt på omstendigheter som ikke bare bidrar til en endring i preferanser, men som også aktualiserer struktur- og kulturforklaringer som i utgangspunktet synes lite relevante for denne gruppa. Det «nye» som kreves for å forstå overgangen til nytradisjonell tilpasning i dette utvalget handler altså ikke om at individuelle preferanser har fått økt uavhengig kausal forklaringskraft – men om at det trengs en finmasket og dynamisk tilnærming for å gripe hvordan preferanser så vel som strukturelle og kulturelle betingelser påvirker arbeid-familietilpasninger i en «post-tradisjonell» kontekst.

Innenfor arbeid-familielitteraturen, som i andre sosiologiske forskningsfelt, posisjoneres ofte preferanse-, kultur-, og strukturperspektiver i opposisjon til hverandre, som konkurrerende forklaringer på individers praksiser. Fra preferansehold kritiseres foreliggende arbeid-familieforskning for å redusere kvinners arbeid-familietilpasninger til uttrykk for strukturelle og kulturelle betingelser, snarere enn å undersøke hva kvinner faktisk ønsker (Hakim 2000, se også Caven 2006; Petersen 2002; Steen Jensen 2006, 2008, 2010). Representanter for struktur- og kulturperspektiver kritiserer samstemt preferanseforklaringer for å overse sosiale betingelser som strukturerer mødres preferanser og valg. I argumentasjoner for kulturperspektivet kritiseres imidlertid strukturforklaringer for å redusere folks praksiser til «simple responses» på ytre omstendigheter, praktisk-økonomiske betingelser og strukturelle

posisjoner – og for å hvile på en forståelse av individer som enten passive, reaktive «structural dopes» eller overdrevent rasjonelle og strategiske aktører (Blair Loy 2003: 173-4, 185; Duncan 2005). Styrken i å analysere folks praksiser i lys av (internaliserte) kulturelle modeller gjør det mulig å gripe praksiser både som *strukturerte* – og som *aktive og meningsfulle* (Blair-Loy 2003; Duncan 2005).

I det foregående har jeg anlagt en finmasket og dynamisk tilnærming til etablerte preferanse-, struktur-, og kulturforklaringer og derigjennom vist at alle de tre perspektivene kan gi relevante fortolkninger av ulike aspekter ved overgangen fra likestilt til nytradisjonell tilpasning i det utvalget som denne avhandlingen konsentrerer seg om. I analysen av denne overgangsprosessen er det dessuten fruktbart å betrakte dem som utfyllende, snarere enn konkurrerende, forklaringer. De gir et rikere og mer presist bilde av fenomenet sammen enn hver for seg. Det gir god mening å begrepsfeste de endringene i investeringsviljer som forutgår overgangen til nytradisjonell tilpasning, som en endring i preferanser – utløst av endringer i strukturell posisjon og understøttet av kjønnede kulturelle etterslep. Slik kan skiftet i tilpasning forstås som en strukturert, aktiv og meningsfull overgang til det alternativet som *har blitt* det mest rasjonelle, moralske og attråverdige. Nettopp kombinasjonen av de tre perspektivene får fram styrken i det som dytter og trekker mødre og fedre i retning av kjønnsstradisjonelle praksiser – selv når de i utgangspunktet har preferanser for likestilte arbeid-familietilpasninger. Til sammen viser de hvor skjør og sårbar den dobbelt likestilte arbeid-familiemodellen er i møte med konkurranseintensive karrierejobber.

#### Videre forskning

I den sammenbindende diskusjonen har jeg først og fremst løftet fram hvordan bidrag fra avhandlingen har implikasjoner for fortolkning av og forskning på *reproduksjon* av kjønnskjevne arbeid-familietilpasninger og kjønnssegregering i konkurranseintensive karrierejobber. Avslutningsvis vil jeg imidlertid peke på mulige implikasjoner for videre forskning og tiltaksutvikling rettet mot *endring*.

Mange bransje- og arbeidsorganisasjoner bruker ressurser på tiltak og ordninger for å øke kvinneandelen på høyere stillingsnivåer. Tiltak som særskilte nettverk, talentprogrammer og mentorordninger rettet mot «unge og lovende» kvinner gjennomføres med utgangspunkt i forståelser av at årsakene til lave kvinneandeler ligger i kvinners manglende ambisjoner, selvtillit, «tøffhet» osv. Denne avhandlingen understreker imidlertid betydningen av å rette

oppmerksomheten mot utfordringer knyttet til foreldreskap – og omstendigheter som inntreffer når ambisiøse, motiverte og karriereorienterte kvinner med sterk jobbposisjon får barn.

Bidrag innenfor preferanseperspektivet framholder at kvinner representerer en særlig utfordring for arbeidsgivere når de skal vurdere hvilke medarbeidere de skal satse på: Det er umulig å vite om kvinner faktisk er «jobborienterte», «adaptive» eller «familieorienterte» før de får barn, fordi de oppdager sine genuine livsstilspreferanser først når de blir mødre (Hakim 2006). Bidrag innenfor kulturperspektivet peker på sin side på behovet for å utfordre kjønnsstradisjonelle kulturelle moderskapsmodeller. Moderskap er det ideologiske «sticking point» for tiltak rettet mot mer likestilte arbeid-familietilpasninger, og så lenge kvinner identifiserer seg med rådende modeller for intensivt moderskap, vil tiltak og insentiver på policy- og organisasjonsnivå ikke bare ha begrenset effekt, en risikerer også at progressive tiltak får regressive konsekvenser (Duncan 2006; Blair-Loy 2003; Macdonald 2009: 411, 429). Avhandlingen har vist at også ledere, fedre – og langt på vei mødre selv – peker på faktorer utenfor arbeidsorganisasjonen, som preferanser, biologi og sosialisering, når de forklarer den vanlige kvinneavgangen fra advokat- og konsulentfirmaer og overgangen til nytradisjonell tilpasning.

Denne avhandlingen viser på den ene siden hvordan et velintendert tiltak som foreldrepermisjon får kontraproduktive konsekvenser – når kjønnede kulturelle etterslep bidrar til at det er mødre som blir «erstattbare» og «andregjort» i konkurranseintensive karrierejobber. På den andre siden, er et viktig funn i avhandlingen hvordan opplevd jobbposisjon og karrieremuligheter påvirker i hvilken grad mødre trekkes og dyttes ut av karrierejobben og inn i nytradisjonell arbeid-familietilpasning. Det er en rimelig antakelse at dersom flere av mødrene i utvalget hadde opprettholdt sin opplevelse av gode karrieremuligheter og sterk jobbposisjon, ville også flere ha opprettholdt sin identifikasjon med «karrierekontrakten» og oppfatningen om at to-karrieretilpasningen er forenlig med «godt nok» foreldreskap, selv om det er konfliktfylt. Dette peker mot at forskning og tiltaksutvikling i større grad bør fokusere på investeringsviljer i karriere og foreldreskap som dynamiske fenomener – og hvordan mødre i konkurranseintensive karrierejobber kan fortsette i en positiv karrierespiral.

At flere mødre opprettholder sin karrieresatsing gjennom og etter småbarnsfasen vil ikke i seg selv utfordre konflikten mellom intensive «karrierekontrakter» og kjernen i middelklassens forståelse av involvert foreldreskap, som gjør to-karrieretilpasningen så sårbar. Det kan

imidlertid bidra til økt fokus på endringer – både når det gjelder arbeidsdeling hjemme og i arbeidslivet – som kan gi bedre betingelser for å realisere det doble likestillingsprosjektet – også for mødre og fedre i konkurranseintensive karrierejobber.

## 6. Referanseliste

- Acker, Joan (1990). «Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations». *Gender & Society*, 4 (2): 139–158.
- Acker, Joan (1998). «The future of 'gender and organizations': Connections and boundaries». *Gender, Work & Organization*, 5 (4): 195–206.
- Adams, Matthew (2003). «The reflexive self and culture: A critique». *British Journal of Sociology*, 54 (2): 221–238.
- Alexander, Jeffrey (1995). *Fin-de-siecle Social Theory: Relativism, Reduction and the Problem of Reason*. London: Verso.
- Alexander, Jeffrey (1996). «Critical Reflections on 'Reflexive Modernization'». *Theory, Culture and Society*, 13(4): 133–138.
- Alvesson, Mats (2004). *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford, Oxford University Press.
- Alvesson, Mats & Sköldböck, Kai. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Arksey, Hilary & Knight, Peter T. (1999). *Interviewing for Social Sciences*. London: Sage.
- Ball, Stephen J. (2003). *Class strategies and the education market. The middle-classes and social advantage*. London: Routledge Falmer.
- Ball, Sephen J., Richard Bowe & Sharon Gewirtz (1995). «Circuits of schooling: A sociological exploration of parental choice of school in social-class contexts». *Sociological Review*, 43: 52-78.
- Ball, Stephen J., Vincent, Carol, Kemp, Sophie & Pietikainen, Soile (2004). «Middle class fractions and the 'relational' and 'normative' aspects of class practices». *Sociological Review*, 52: 478-502.
- Barth, Erling & Dale-Olsen, Harald (2004). «Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21: 65–74.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (1995). *The normal chaos of love*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, Gary (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bertaux, Daniel & Thompson, Paul R. (1997). *Pathways to social class. A qualitative approach to social mobility*. Oxford: Clarendon Press.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (1987). "Sosial klasse og arbeidsdelingen i hjemmet". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 28:143–164.



- Blair-Loy, Mary (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bolton, Sharon C. (2004). «Conceptual Confusions: Emotion Work as Skilled Work». I C. Warhurst, E. Keep & I. Grugulis (red.) *The Skill that Matter*, s. 19-37, Basingstoke: Palgrave.
- Bolton, Sharon C. & Muzio, Daniel (2007). «Can't Live with 'Em; Can't Live without 'Em: Gendered Segmentation in the Legal Profession». *Sociology*, 41 (1): 47-64.
- Bourdieu, Pierre (1986/2004). «The forms of capital». I S. L. Ball (red.), *The RoutledgeFalmer reader in sociology of education*, s. 15-29. London: RoutledgeFalmer
- Bourdieu, Pierre (1995). *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax
- Bourdieu, Pierre (1999). *Meditasjoner. Méditations pascaliennes*. Oslo: Pax.
- Bourdieu, Pierre & Wacquant, Loïc J.D. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2001). «Flexible Work and Flexible Fathers», *Work, Employment & Society*, 15 (2): 251–267.
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2005). «Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer», *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1: 35–54.
- Bruegel, Irene (1996). «Whose Myths Are They Anyway? A Comment», *British Journal of Sociology*, 47 (1): 175–177.
- Butler, Judith (1997). *The Psychic Life of Power: Theories in Subjection*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bugge, Lars (2002). «Identitet og makt». *Agora*, 3/4: 134-162.
- Bæck, Unn-Doris Karlsen (2005). “School as an arena for activating cultural capital. Understanding differences in parental involvement in school”. *Nordic Studies in Education*, 25 (3): 217-228.
- Bæck, Unn-Doris Karlsen. (2007). *Foreldreinvolvering i skolen*. Norut Rapport 06/2006. Tromsø: Norut.
- Bæck, Unn-Doris Karlsen (2010). “Parental involvement practices in formalised home-school cooperation”. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54 (6): 549-563.
- Børve, Hege Eggen. (2008). *Norske kunnskapsorganisasjoner i et globalt arbeidsliv*. Doktoravhandling. Trondheim: Norges tekniske og naturvitenskapelige universitet.
- Børve, Hege Eggen & Kvande, Elin (2006). Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3/4: 52–68.
- Castells, Manuel (2000). *The information age: economy, society and culture*. Oxford:

Blackwell.

Caven, Val (2006). «Choice, Diversity, and “False Consciousness” in Women’s Careers».

*International Journal of Training and Development*, 10 (1): 41–54.

Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women*. London: Macmillan Education Ltd.

Cohler, Bertram J. (1982). «Personal narrative and the life course». *Life-Span Development and Behaviour*, 4: 206-241.

Coltrane, Scott (2000). «Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work». *Journal of Marriage and the Family*, 62 (4): 1208–1233.

Coser, Lewis A. (1974). *Greedy Institutions*. New York: Free Press

Coser, Lewis A. & Coser, Rose Laub (1974). «The Housewife and Her Greedy Family». I L.A. Coser, *Greedy Institutions*, s. 89-100. New York: Free Press

Crompton, Rosemary & Harris, Fiona (1998). «Explaining Women’s Employment Patterns: “Orientations to Work” Revisited», *British Journal of Sociology* 49 (1): 118–136.

Crompton, Rosemary, Lewis, Susan & Lyonette, Clare (2007). «Continuities, Change and Transformations». I: R. Crompton, S. Lewis and C. Lyonette (red.) *Women, Men, Work and Family in Europe*, s. 230-244. New York: Palgrave Macmillan.

Crompton, Rosemary og Lyonette, Clare (2005). «The New Gender Essentialism – Domestic and Family “Choices” and Their Relation to Attitudes». *British Journal of Sociology*, 56 (4): 601–20.

Datta Gupta, N., Smith, N., Verner, M. (2008). «The impact of Nordic countries’ family friendly policies on employment, wages, and children». *Review of Economics of the Household*, 6: 65–89.

Davidoff, Leonore (1995). *Worlds between. Historical perspectives on gender and class*. Cambridge: Polity Press.

Davies, Celia (1996). «The Sociology of the Professions and the Profession of Gender». *Sociology*, 30 (4): 661-78.

Devine, Fiona (2004). *Class practices. How parents help their children get good jobs*. Cambridge: Cambridge University Press.

du Gay, Paul (1996). *Consumption and Identity at Work*. London: Sage.

Duncan, Simon (2005). «Mothering, Class and Rationality». *The Sociological Review*, 53 (1): 50–76.

Duncan, Simon (2006). «Mothers’ Work-Life Balance: Individualized Preferences or Cultural Constructions? ». I D. Perrons, C, Fagan, L. McDowell, K. Ray & K. Ward (red.).

- Gender Divisions and Working Time in the New Economy*, s. 127-48. Cheltenham: Edward Elgar.
- Duncan, Simon & Edwards, Rosalind (1999). *Lone Mothers, Paid Work and Gendered Moral Rationalities*. London: Macmillan Press Ltd.
- Duncan, Simon, Edwards, Rosalind, Reynolds, Tracey & Alldred, Pam (2003). «Motherhood, Paid Work and Partnering: Values and Theories». *Work, Employment and Society*, 17 (2): 309–30.
- Egeland, Cathrine og Bergene, Ann Cecilie (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høgskolesektoren*. AFI-rapport 1/2012, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Eia, Harald og Ihle, Ole Martin (2010 a). *Født sånn eller blitt sånn?* Oslo: Gyldendal
- Eia, Harald og Ihle, Ole Martin (2010 b). «Likestillingsparadokset». Kronikk i *Aftenposten*, 1. mars 2010, <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/Likestillingsparadokset-228556b.html>
- Ellingsæter, Anne Lise (2001). «Tidsregimer under omforming». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 42 (3): 347-372.
- Ellingsæter, Anne Lise (2002). «Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?» I A.L. Ellingsæter & J. Solheim (red.). *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*, s. 79-109. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise (2004). «Tidskrise i familien?». I: A. Leira & A. L. Ellingsæter (red.): *Velferdsstaten og familien*, s. 128-159. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise (2005). «Tidsklemme» - metafor for vår tid? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46 (3): 297-326.
- Ellingsæter, Anne Lise (2016). Mødre og jobb – i evig ubalanse? I S. Halrynjo & M. Teigen (red.). *Ulik likestilling i arbeidslivet*, s. 37-53. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ellingsæter, A.L., Ervasti, H., Fridberg, F., Hjerm, M., Kangas, O. & Ringdal, K. (2008) «The Nordic model». I H. Ervasti, T. Fridberg, M. Hjerm & K. Ringdal (red.) *Nordic Social Attitudes in a European Perspective*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Ellingsæter, Anne Lise & Leira, Arnlaug (red.) (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Ellingsæter, Anne Lise, Turid Noack & Marit Rønsen (1997). «Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo?». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38: 33–69.
- Ellingsæter, Anne Lise & Solheim, Jorun (2002). «Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap». I A.L. Ellingsæter & J. Solheim (red.) *Den usynlige hånd?*

- Kjønnspekt i moderne arbeidsliv*, s. 13-76. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise & Widerberg, Karin (red.) (2012). *Velferdsstatens familier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elster, Jon (1983). *Sour Grapes*. London: Cambridge University Press.
- Eriksen, Ingunn Marie & Lyng, Selma Therese (2016). «Relational aggression among boys: Blind spots and hidden dramas». *Gender and Education*, publisert online 3. aug, 2016, doi: 10.1080/09540253.2016.1214691
- Espeli, Harald, Næss, Hans Eyvind & Rinde, Harald (2008). *Våpendrager og veiviser – Advokatenes historie i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Faber, Stine Thideman (2008). *På jakt efter klasse*. Ph.d-avhandling. Aalborg: Aalborg Universitet, Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation.
- Fangen, Katrine (2004). *Deltakende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Faulkner, Wendy (2009). «Doing Gender in Engineering Workplace Cultures: Part I – Observations from the Field». *Engineering Studies*, 1(1): 3-18.
- Forsberg, Lucas (2009). *Involved parenthood: Everyday lives of Swedish middle-class families*. Ph.d.-avhandling. Linköping: Linköping Studies in Arts and Science, Linköping University, Department of child studies.
- Frønes, Ivar (2007). *Moderne barndom*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Furlong, Andy & Cartmel, Fred (1997). *Young People and social change. Individualization and risk in late modernity*. Buckingham: Open University Press.
- Fuwa, Makiko (2004). "Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries". *American Sociological Review*, 69:751–767.
- Gavanas, Anna. (2006). «De onämbara. Jämlikhet, "svenskhet" och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige». I P. de los Reyes (red.) *Arbetslivets (o)synliga murar. Utredningen om Makt, Integration och Strukturell Diskriminering*. Stockholm. SOU 2006:59.
- Geertz, Clifford (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books
- Geertz, Clifford (1983). *Local Knowledge. Further Essays in Interpretive Anthropology*. New York: Basic Books.
- Geist, Claudia (2005), «The welfare state and the home: Regime differences in the domestic division of labour». *European Sociological Review*, 21: 23–41.
- Gillies, Val (2005). «Raising the 'meritocracy': Parenting and the individualization of social class». *Sociology*, 39: 835-853.
- Ginn, J.A., Brannen, S., Dale, J., Dex, A., Elias, S., Moss, P., Pahl, P., Roberts, J. & Rurbery, J. (1996). «Feminist Fallacies: a Reply to Hakim on Women's Employment».

- British Journal of Sociology*, 47(1): 167–74.
- Gershuny, Jonathan (2000). *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Gerson, K. (1985). *Hard Choices: How Women Decide about Work, Career, and Motherhood*. Berkeley: University of California Press.
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern Age*. Stanford: Stanford University Press.
- Giddens, Anthony (2000). «Preface». I: C. Hakim: *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, s. vii. New York: Oxford University Press.
- Goldthorpe, John H. (2000). *On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Gornick, Janet, C. & Meyers, Marcia K. (2008). «Creating gender egalitarian societies: An agenda for reform». *Politics & Society*, 36 (3): 313-49.
- Gullestad, Marianne (2003). «Kunnskap for hvem? Refleksjoner over antropologisk tekstproduksjon, formidling og tilbakeføring». I M. Rugkåsa & K. T. Trældal (red.) *Nære steder, nye rom. Utfordringer i antropologiske studier i Norge*, s. 233-262. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hakim, Catherine (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*, New York: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2003). *Models of the family in modern societies. Ideals and realities*. Aldershot: Ashgate.
- Hakim, Catherine (2006). «Women, careers, and work-life preferences». *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3):279–94.
- Hakim, Catherine (2007). «Dancing with the Devil? Essentialism and Other Feminist Heresies», *British Journal of Sociology* 58 (1): 123–32.
- Halrynjo, Sigtona (2004). «Kættere eller trendsættere? Nye aktørers møte med gammelsymbolsk kapital i et mangfoldigt arbeidsliv». I: M. H. Jacobsen & J. Tonboe (red.). *Arbejdssamfundet*, s. 280-309. København: Hans Reitzels Forlag.
- Halrynjo, Sigtona (2007). «Alltid beredt? Arbeids-og familiedilemmaer i møte med arbeidslivets formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern». I E. Kvande & B. Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*, s. 81-106. Bergen: Fagbokforlaget.
- Halrynjo, Sigtona (2010). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler*. Doktoravhandling. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi,

Universitetet i Oslo.

Halrynjo, Sigtona & Lyng, Selma Therese. «Sluttreplikk til Ragnhild Steen Jensen».

*Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51 (4): 581-88.

Halrynjo, Sigtona & Teigen, Mari. (2016). «Likestilling i framtidens arbeidsliv?». I S. Halrynjo

& M. Teigen (red.) *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk, s. 299-309.

Hanlon, Gerard. (1998). «Professionalism as Enterprise – Service Class Politics and the Redefinition of Professionalism». *Sociology*, 32 (1): 43-63.

Hansen, Thomas & Britt Slagsvold (2012). «Endres arbeidsdelingen i hjemmet som følge av livsløpsoverganger?». I T. Hansen & B. Slagsvold (red.) *Likestilling hjemme*, s. 93–99. NOVA-rapport 8/12. Oslo: NOVA.

Harrington, Mona. (1993). *Women Lawyers: Rewriting the Rules*. New York: Alfred A. Knopf.

Hays, Sharon (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, Conn.: Yale University Press.

Hochschild, Arlie Russel (1979). «Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure». *American Journal of Sociology*, 85 (3): 551–575.

Hochschild, Arlie Russel (1995/2003). «The Culture of Politics. Traditional, Postmodern, Cold Modern, and Warm Modern Ideals of Care». *Social Politics*, 2 (3): 331–346.

Hochschild, Arlie Russel (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.

Haavind, Hanne (1987). *Liten og stor*. Oslo: Universitetsforlaget.

Haavind, Hanne. (2000). «På jakt etter kjønnete betydninger». I H. Haavind (red.) *Kjønn og fortolkende metode*, s. 7-60. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Haavind, Hanne (2006). «Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap». *Tidsskrift for Norsk psykologforening*. 43 (7): 683–693

Håpnes, Tove & Rasmussen, Bente (2007). «Familievennlige kunnskapsbedrifter. Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer». I E. Kvande & B. Rasmussen (red.), *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Håpnes, Tove & Rasmussen, Bente (2011): «Policies and Practices of Family Friendliness. Time and Employment Relations in Knowledge Work». *Nordic Journal of Working Life Studies*. 1 (2): 39-57.

- Illouz, Eva (2007). *Cold intimacies. The making of emotional capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Jensen, Ragnhild Steen (2006). «Det store spranget: Endringer i kvinneliv i Nord-Odal». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47: 95–107.
- Johnson, John M. (2002). «In-depth interviewing». I J. F. Gubrium & J. A. Holstein (red.) *Handbook of Interview Research. Context & Method*. Thousand Oaks: Sage.
- Kitterød, Ragni Hege (2002). «Utdanning og ulikhet». *Sosiologisk tidsskrift*, 10: 179–208.
- Kitterød, Ragni Hege (2007). *Hvor mye jobber mor og far til sammen? Arbeidstid blant par av foreldre*. Notat. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege. (2012). «Fortsatt få som tar seg råd til vaskehjelp». *Samfunnsspeilet*, 26 (4): 64-69.
- Kitterød, Ragni Hege (2013). «Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre». I B. Brandth & E. Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*, s. 42-59. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, Ragni Hege & Rønsen, Marit (2012). «Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet». I: A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier*, s. 161-190. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kitterød Ragni Hege & Rønsen Marit (2012). «Non-traditional dual earners in Norway: when does she work at least as much as he?». *Work, employment and society*, 26 (4): 657-75.
- Kitterød, Ragni Hege & Rønsen, Marit. (2014). «Jobb og hjem i barnefasen. Nå jobber også menn mindre mens barna er små». *Søkelys på arbeidslivet*, 31 (1-2):23-42.
- Kitterød, Ragni Hege & Marit Rønsen (2016). «Innebærer den moderne farsrollen et 'second shift' for far? Samlet arbeidstid blant foreldre med ulike yrkestilpasninger». I S. Halrynjo, & M. Teigen (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*, s. 99-121. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kjeldstad, Randi & Nymoene, Erik H. (2009). *Part-time work, underemployment and gender Worker versus job explanations*. Discussion Papers No. 602. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Krange, Olve (2004). *Grenser for individualisering. Ungdom mellom ny og gammel modernitet*. Doktoravhandling. Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Kvale, Steinar (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Kvande, Elin (1999a). *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*. Doktoravhandling. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

- Kvande, Elin (1999b). «Kvinner i menns organisasjoner – 10 år etter». *Nytt om Kvinneforskning*, 3: 6-13.
- Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (2007). «Innledning». I E. Kvande & B. Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*, s. 13-28. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lareau, Annette (2003). *Unequal childhoods. Class, race, and family life*. Berkeley: University of California Press.
- Leira, Arnlaug. (2006). «Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-2000». I A.L. Ellingsæter & A. Leira (red.). *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*, s. 27-52. Bristol: The Policy Press.
- Leirvik, Mariann Stærkebye (2014). *Mer enn klasse: Betydningen av «etnisk kapital» og «subkulturell kapital» for utdanningsatferd blant etterkommere av innvandrere*. Doktoravhandling. Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Lilleaas, Ulla-Britt (2006). «Familievaner og likestilling i moderne parforhold». I: Atle Roness & Stig Berge Matthiesen, (red.). *I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv*, s. 35-49. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lofland, John & Lofland, Lyn H. (1995). *Analyzing social settings. A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Tredje utgave. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Lundqvist, Catarina. (2010). *Möjlighetarnas horisont. Etnisitet, utbildning och arbeide i ungas berättelser om karriärer*. Doktoravhandling. Linköping: Linköpings Universitet.
- Lyng, Selma Therese. (2004). *Være eller lære. Elevroller, identitet og læring i ungdomsskolen*. Oslo: Universitetsforlaget
- Lyng, Selma Therese. *Opp eller ut? En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til å kombinere karriere og omsorgsansvar*. AFI-notat 12/2008. Oslo: AFI/Den norske advokatforening.
- Macdonald, Cameron (2009). «What's culture got to do with it? Mothering ideologies as barriers to gender equity». I J. C. Gornick & M. K. Meyers. *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*, s. 411-434. London: Verso.
- McDowell, Linda (1998). «Elites in the City of London: some methodological considerations». *Environment and Planning*, 30 (12): 2133-2146.
- McRae, Susan. (2003). «Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: A Consideration of Hakims Preference Theory». *British Journal of Sociology*, 54 (3): 317–38.



- Miller, Tina (2005). *Making sense of motherhood. A narrative approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Moen, Phyllis & Roehling, Patricia V. (2005). *The career mystique: Cracks in the American dream*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield
- Moen, Phyllis & Sweet, Stephen (2003). «Time Clocks: Work Hour Strategies». I Phyllis Moen (red.): *It's about time. Couples and Careers*, s. 17-34. Cornell: Cornell University Press.
- Nilsen, Ann & Skarsbø, Anne Marit (2009). «Familie, jobb og karriere - noen dilemmaer for likestilling». I K. Christensen & L. J. Syltevik, (red.). *Kvinnens arbeid*. Oslo: Unipub.
- Odendahl, Teresa & Shaw, Aileen M. (2002). «Interviewing Elites». I J. F. Gubrium & J. A. Holstein (red.) *Handbook of Interview Research. Context and Method*. Thousand Oaks: Sage.
- Ostrander, Susan. A. (1993). «'Surely, you're not in this just to be helpful'. Access, Rapport, and Interviews in Three Studies of Elites». *Journal of Contemporary Ethnography*, 22 (1): 7-27.
- Papendorf, Knut (2002). «Advokatens århundre? Globaliseringen og dens følger for advokatmarkedet». *Makt- og demokratiutredningen 1998-2003 Rapportserien nr. 47*, Oslo: Makt- og demokratiutredningen.
- Perrons, Diane, Fagan, Colette, McDowell, Linda, Ray, Kath & Ward, Kevin (2006). *Gender Divisions and Working Time in the New Economy*. Cheltenham: Edward Elgar
- Petersen, Trond (2002). «Likestilling i arbeidsmarkedet». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43: 443-478.
- Platzer, Ellinor (2002). «Kulturelt utbytte eller billig arbeidskraft? Au pair i Sverige». *Sociologisk Forskning*, 3-4: 32-58.
- Polyani, Michael (1969). «The unaccountable element of science». I M. Grene, Marjorie (red.). *Essays by Michael Polyani*. Chicago: The University of Chicago Press
- Procter, Ian & Padfield, Maureen (1999). «Work Orientations and Women's Work: A Critique of Hakim's Theory of the Heterogeneity of Women». *Gender, Work & Organization*, 6 (3): 152-162.
- Rasmussen, Bente (2002). «Når jobben tar livet». I U. Forseth & B. Rasmussen (red.) *Arbeid for livet*, s. 131-44. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Reay, Diane (2005). «Mother's involvement in their children's schooling: Social reproduction in action». I G. Crozier & D. Reay (red.), *Activating participation: Parents and teachers working towards partnership*, s. 23-37. Stoke on Trent: Trentham Books.

- Reay, Diane, Sumi Hollingworth, Katya Williams, Gill Crozier, Fiona Jamieson, David James & Phoebe Beedell (2007). «'A darker shade of pale?' Whiteness, the middle classes and multi-ethnic inner city schooling». *Sociology*, 41: 1041-1060.
- Richards, L., Garratt, E, and Heath, A.F. with Anderson, L. & Altıntaş, E. (2016). *The childhood origins of social mobility: socio-economic inequalities and changing opportunities*. London: Social Mobility Commission.
- Ricoeur, Paul. (1977). «The question of proof in Freud's psychoanalytic writings. *Journal of the American Psychological Association*, 25: 835-872.
- Ryen, Anne (2002). *Det kvalitative forskningsintervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rønning, Elisabeth (2002). «Jakten på den moderne arbeider». *Samfunnspeilet*, 16 (4-5): 91-105. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Sennett, Richard (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Segal, Lynne (1987). *Is the Future Female? Troubled Thoughts on Contemporary Feminism*. New York: Peter Bedrick Books.
- Shelton, Beth Anne & John, Daphne (1996). «The division of household labour». *Annual Review of Sociology*, 22: 299-322.
- Silverman, David (2006). *Interpreting qualitative data*. 3.utg. London: Sage.
- Skilbrei, May-Len (2003). «Dette er jo bare en husmorjobb». *Ufaglærte kvinner i arbeidslivet*. Doktoravhandling, Universitetet i Oslo. Oslo: NOVA, Rapport nr. 17/2003.
- Skrede, Kari (2004). «Familiepolitikken grense - ved "likestilling light"»?». I A.L. Ellingsæter & A. Leira (red.) *Velferdsstaten og familien*, s. 160-200. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Solbrække, Kari Nyheim (2002). «Mektige mennesker - skjøre bånd. Metodologiske utfordringer i 'ny' økonomi». *Sosiologi i dag*, 32(4): 5-24.
- Solheim, Jorun. (2007). *Kjønn og modernitet*. Oslo: Pax
- Sollund, Ragnhild (2010). «Au pair-ordningen i Norge: Rolleforståelse og praksis blant au pairer og vertsfamilier». *Sosiologi i dag*, 40 (1-2): 99-128
- Sommerlad, Hilary (2002). «Women Solicitors in a Fractured Profession: Intersections of Gender and Professionalism in England and Wales». *International Journal of the Legal Profession*, 9 (3): 213-34.
- Sommerlad, Hilary & Sanderson, Peter (1998). *Gender, Choice and Commitment: Women Solicitors in England and Wales and the Struggle for Equal Status*. London: Ashgate.

- Stefansen, K. (2008). «Et uendelig ansvar. Om foreldreskap i middelklassen». I B.P. Bø & B.C.R. Olsen (red.) *Utfordrende foreldreskap*, s. 27-50. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Stefansen, Kari (2011). *Foreldreskap i småbarnsfamilien: Klassekultur og sosial reproduksjon*. Doktoravhandling. Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Stefansen, Kari & Aarseth, Helene (2011). «Enriching intimacy: the role of the emotional in the 'resourcing' of middle-class children». *British Journal of Sociology of Education*. 32 (3): 389–405.
- Sørensen, Bjørg Aase, Seierstad, Gjøril & Grimsmo, Asbjørn (2005). *Tatt av ordet. Mediernes forspill til framtidens arbeidsliv*, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sørhaug, Tian (1996): *Om ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Teigen, Mari (2006). «Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt». Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Thagaard, Tove (1996). *Arbeid, makt og kjærlighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thagaard, Tove (1998). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Vabø, Agnete, Tømte, Cathrine E. & Gunnes, Hebe (2016). «Kjønn og forskerkarrierer». I S. Halrynjo & M. Teigen (red.) *Ulik likestilling I arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- van Wel, Frits & Knijn, Trudie (2006). «Transitional Phase or New Balance? Working and Caring by Mothers With Young Children in the Netherlands». *Journal of Family Issues*, 27 (5): 633-48.
- Vincent, Carol, Braun, Annette & Ball, Stephen, J. (2008). «Childcare, choice and social class: Caring for young children in the UK». *Critical Social Policy*, 28:5-26.
- Vincent, Carol & Stephen Ball (2006). *Childcare, choice and class practices. Middle-class parents and their children*. London: Routledge.
- Wadel, Cato (1991). *Feltarbeid i egen kultur*. Flekkefjord: Seek A/S.
- Wajcman, Judy (1998). *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management*. St Leonards: Allen and Unwin.
- Weiss, Robert S. (1994). *Learning from strangers. The art and method of qualitative interview studies*. New York: Free Press
- Williams, Joan. (2000). *Unbending Gender: Why work and family conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.
- Wærness, Kari & Knudsen, Knud (2006). «Likestilling og husarbeid: Norden i et komparativt perspektiv». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47:163–190.

- Øien, Cecilie (2009). *On equal terms? An evaluation of the Norwegian au pair scheme*. Oslo: FAFO 2009:29.
- Aakvaag, Gunnar C. (2014). «Naturens gjenkomst». *Samtiden*, 122 (4): 72-84
- Aakvaag, Gunnar C. (2015). «Likestillingsparadoks og biologi». *Morgenbladet*. 9. januar 2015. ISSN 0805-3847.
- Aarseth, Helene (2007). «Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieliv i ny økonomi». I E. Kvande & B. Rasmussen (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Aarseth, Helene (2008a). *Hjemskapingens moderne magi*. Doktoravhandling. Oslo: Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.
- Aarseth, Helene (2008b). «Samstemt selvskaping: Nye fedre i ny økonomi». *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 32(2): 4–21.
- Aarseth, Helene (2010). «Moderne spydspisser eller de siste asketer? Den likestilte utdanningsmiddelklassen i dagens Norge». *Nytt norsk tidsskrift*, 27 (1–2): 33–45.
- Aarseth, Helene (2011). *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Aarseth, Helene (2014a). «Lyst til læring eller 'fit for fight'? Middelklassefamiliens læringskulturer». I H. B. Nielsen (red.) *Forskjeller i klassen. Nye perspektiver på kjønn, klasse og etnisitet*, s. 168-88. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aarseth, Helene (2014b). «Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskompente familiekultur». *Tidsskrift for kjønnforskning*, 38 (3–4): 203–218.



## **Vedlegg**

1. Informasjon om forskningsprosjekt
2. Oversikt over foreldrene i intervjuutvalget
3. Intervjuguide medarbeidere
4. Intervjuguide ledere



## Informasjon om forskningsprosjektet «Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv»

Vi henvender oss til deg i forbindelse med forskningsprosjektet «Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv». I denne fasen av prosjektet er vi i gang med en intervjuundersøkelse blant unge, høyt utdannede menn og kvinner som arbeider i yrker med høy status og høyt arbeidspress - eller har erfaring fra slike jobber. Undersøkelsen omfatter arbeidstakere i ulike livssituasjoner (eks med og uten omsorgsansvar) og i ulike faser av karrieren. Vi håper du har anledning til å bli intervjuet.

Prosjektet er finansiert av Norges Forskningsråd, Program for arbeidslivsforskning. Spørsmålene i intervjuet fokuserer på jobbens betydning, karriereutvikling, prioriteringer og valg, strategier for å balansere jobb og (familie)liv, utfordringer og dilemmaer i hverdagen, jobbkulturer i arbeidsorganisasjoner etc. Intervjuene i denne undersøkelsen utgjør materiale for vitenskapelige artikler som skal inngå i våre doktorgradsavhandlinger/ post doc-arbeider.

Intervjuet vil ta ca 1-2 timer - avhengig av hvor mye tid du har til rådighet. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd og skrevet ut. Alle person – og organisasjonsnavn vil bli utelatt eller endret i videre bruk av materialet. Lydbåndopptak vil bli slettet ved prosjektslutt, senest 12.12.2007.

Som forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet er vi underlagt taushetsplikt. Deltakerne i undersøkelsen sikres anonymitet og konfidensialitet. Det innebærer at intet skal kunne identifiseres direkte verken med informanten eller med den aktuelle arbeidsplassen. Prosjektet er meldt til personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Deltakelse i prosjektet er frivillig. Deltakere kan på hvilket som helst tidspunkt trekke tilbake samtykke uten å oppgi grunn, og dermed reservere seg fra at intervjuet blir brukt i undersøkelsen.

Ta gjerne kontakt med oss dersom du har spørsmål.

Selma Therese Lyng  
Forsker  
Arbeidsforskningsinstituttet  
Tlf: 23 36 92 00 / 32  
Faks: 22 56 89 18

epost: [selma.therese.lyng@afi-wri.no](mailto:selma.therese.lyng@afi-wri.no)

Sigtona Halrynjo  
Forsker  
Arbeidsforskningsinstitutt  
Tlf: 23 36 92 00 / 30  
Faks: 22 56 89 18

[sigtona.halrynjo@afi-wri.no](mailto:sigtona.halrynjo@afi-wri.no)

---

Samtykke-erklæring:

Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon og er villig til å delta i studien, ”Kjønn, mestring og deltakelse i arbeidsliv og hjemmeliv”

Dato:

Signatur





## Vedlegg 2: Oversikt over foreldrene i intervjuutvalget (38)

### Nytradisjonell tilpasning (20)

#### Mødre (11)

	Yrke	Jobb/karriere	Partners jobb/karriere	Antall barn	Barnetilsyn
1	Advokat	I foreldrepermisjon med yngste barn. Nylig sagt opp konkurranseintensiv karrierejobb i stor firma, starter i jobb med regulert arbeidstid etter permisjonen	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon
2	Advokat	Tidl. konkurranseintensiv karrierejobb i mindre advokatfirma, nå saksbehandler offentlig sektor, regulert arbeidstid	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	1 i førskolealder	Barnehage
3	Advokat	Tidl. konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma, nå saksbehandler offentlig sektor, regulert arbeidstid	Prestisjefyllt offentlig jobb, ofte regulert arbeidstid	3 barn i førskolealder	Barnehage
4	Advokat	Tidl. konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma, nå advokat i organisasjon, regulert arbeidstid.	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	1 barn i førskolealder	Barnehage
5	Advokat	Planlegger skifte fra konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma til jobb med mer regulert arbeidstid	Ikke konkurranseintensiv, men lang og uforutsigbar arbeidstid	2 barn i førskolealder	Barnehage
6	Advokat	Nylig skiftet jobb fra konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma til advokatjobb i privat sektor med mindre intensive investeringskrav	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	1 barn i førskolealder	Barnehage Au pair
7	Advokat	Prestisjefyllt offentlig jobb, ofte regulert arbeidstid	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang men ofte forutsigbar arbeidstid	2 barn i førskolealder	Barnehage
8	Advokat	Prestisjefyllt offentlig jobb, ofte regulert arbeidstid	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	3 barn i førskolealder	Barnehage Au pair
9	Konsulent/ leder	I ett års ekstra ulønnet foreldrepermisjon med yngste barn. Nylig sagt opp lederjobb med lang og uforutsigbar arbeidstid i stor konsern. Leter etter mindre krevende jobb.	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 barn i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon
10	Konsulent	I foreldrepermisjon med yngste barn. Planlegger å trappe ned fra konkurranseintensiv karrierejobb i stort konsulentfirma etter permisjon	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 barn i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon
11	Konsulent	I foreldrepermisjon med yngste barn. Planlegger å trappe ned fra konkurranseintensiv karrierejobb i stort konsulentfirma etter permisjon	Konkurranseintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 barn i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon

## Nytradisjonell tilpasning (20) (forts.)

### Fedre (9)

	<b>Yrke</b>	<b>Jobb/karriere</b>	<b>Partners jobb/karriere</b>	<b>Antall barn</b>	<b>Barnetilsyn</b>
12	Advokat	Advokat i organisasjon, lang og uforutsigbar arbeidstid	Planlegger å trappe ned fra konkurranseintensiv karrierejobb til jobb med regulert arbeidstid.	2 i førskolealder	Barnehage
13	Advokat	Konkurranseintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid	Flexibel og ofte forutsigbar arbeidstid Midlertidig deltid i påvente av barnehageplass.	1 barn i førskolealder	Privat løsning med andre foreldre (mødre) pga ikke fått blyg plass
14	Advokat	Konkurranseintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Regulert og forutsigbar arbeidstid	1 barn i førskolealder, 1 barn i skolealder	Barnehage Skole +SFO
15	Advokat	Konkurranseintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Prestisjefyllt offentlig jobb, ofte regulert arbeidstid	3 barn førskolealder	Barnehage Au pair
16	Advokat	Konkurranseintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Regulert arbeidstid. Deltid.	1 barn i førskolealder	Barnehage
17	Konsulent	Konkurranseintensiv karrierejobb i konsulentfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Fulltid i middels konkurranseintensiv høyutdanningsjobb. Flexibel og ofte forutsigbar arbeidstid	1 barn i førskolealder	Barnehage
18	Leder	Tidl. konsulent i stort konsulentfirma, skiftet til annen konkurranseintensiv høystatusbransje før familieplanleggingsfasen. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Fulltid i middels konkurranseintensiv høyutdanningsjobb. Flexibel og forutsigbar arbeidstid	1 barn i førskolealder	Barnehage
19	Leder	Tidl. konsulent, nå leder på høyere nivå i konkurranseintensiv del av stort industrikonsern. Lang, men ofte forutsigbar arbeidstid	Regulert arbeidstid. Lang deltid	3 i førskolealder	Barnehage
20	Leder	Mellomleder i konkurranseintensiv del av stort industrikonsern. Lang, men ofte forutsigbar arbeidstid	Regulert arbeidstid. Deltid	3 i skolealder	Skole + SFO

## Likestilt to-karrieretilpasning (14)

### Mødre (8)

	<b>Yrke</b>	<b>Jobb/karriere</b>	<b>Partners jobb/karriere</b>	<b>Antall barn</b>	<b>Barnetilsyn</b>
21	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid. I permisjon med yngste barn.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon Au pair
22	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid. I permisjon med yngste barn. Midlertidig fleksibel ordning etter perm.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon
23	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 i skolealder, eldre enn SFO-alder	Skole
24	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Lederjobb, lang og uforutsigbar arbeidstid. Foreldreperm	2 i førskolealder	Barnehage Far i foreldreperm
25	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	1 i førskolealder, 1 i skolealder	Barnehage Skole + SFO
26	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	3 i skolealder	Skole + SFO
27	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Topposisjon i noe mindre konkurranseintensiv bransje, noe kortere arbeidstid, noe mer fleksibilitet	2 i skolealder	Skole + SFO
28	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid. I permisjon med yngste barn	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 i førskolealder	Barnehage Foreldrepermisjon

## Likestilt to-karrieretilpasning (14) (forts.)

### Fedre (6)

	<b>Yrke</b>	<b>Jobb/karriere</b>	<b>Partners jobb/karriere</b>	<b>Antall barn</b>	<b>Barnetilsyn</b>
29	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid. Planlegger å trappe ned etter foreldreperm	1 i førskolealder	Mor i foreldreperm
30	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid. Midlertidig fleksibel ordning.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	2 barn i førskolealder	Barnehage Mor i foreldreperm Au pair
31	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid. I foreldreperm	2 barn i førskolealder	Barnehage Mor i foreldreperm Au pair
32	Advokat	Konkurransintensiv karrierejobb i advokatfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid. I foreldreperm. Midlertidig fleksibel ordning etter perm.	2 barn førskolealder	Barnehage Mor i foreldreperm Planlegger au pair
33	Konsulent/ Leder	Tidl. konsulent i stort firma, nå leder på høyt nivå i offentlig virksomhet. Lang men ofte forutsigbar arbeidstid.	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid. Midlertidig fleksibel ordning	1 barn i førskolealder	Barnehage
34	Konsulent	Konkurransintensiv karrierejobb i stort konsulentfirma. Lang og uforutsigbar arbeidstid	Konkurransintensiv karrierejobb, lang og uforutsigbar arbeidstid	3 barn i skolealder	Skole + SFO

## Kjønnstypisk tilpasning (4)

### Mødre (4)

	<b>Yrke</b>	<b>Jobb/karriere</b>	<b>Partners jobb/karriere</b>	<b>Antall barn</b>	<b>Barnetilsyn</b>
35	Advokat	Nylig trappet ned fra konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma til advokatjobb i privat sektor med mindre intensive og mer forutsigbare investeringskrav	Leder i privat virksomhet. Moderat, men ofte uforutsigbar arbeidstid.	2 i førskolealder	Barnehage
36	Advokat	Konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma. Bestemt at hun ikke vil satse det som kreves for videre forfremmelse.	Leder i offentlig virksomhet. Moderat, regulert og ofte forutsigbar arbeidstid.	1 i førskolealder	Barnehage
37	Advokat	Konkurranseintensiv karrierejobb i stort advokatfirma. Planlegger å slutte og finne jobb med mindre intensive investeringskrav.	Moderat, regulert og ofte forutsigbar arbeidstid	2 i førskolealder	Barnehage
32	Advokat	Nylig sluttet i stort advokatfirma og rykket opp til toppstilling i mindre firma med mindre intensive investeringskrav.	Moderat, forutsigbar og fleksibel arbeidstid	1 i førskolealder, 1 i skolealder	Barnehage Skole + SFO



## Vedlegg 3 Intervjuguide medarbeidere

### Introduksjon:

I den delen av undersøkelsen vi nå er i gang med intervjuer vi unge, høyt utdannede menn og kvinner som arbeider i jobber med høy status og høyt arbeidspress - eller har erfaring fra slike jobber. Undersøkelsen omfatter arbeidstakere i ulike livssituasjoner (eks med og uten omsorgsansvar) og i ulike faser av karrieren.

Vi fokuserer på jobbens betydning, prioriteringer og valg, strategier for å balansere jobb og (familie)liv, utfordringer og dilemmaer i hverdagen, jobbkulturer i arbeidsorganisasjoner etc.

Intervjuene i denne del-undersøkelsen utgjør materiale for en artikkel som skal inngå i våre doktorgradsavhandlinger. Prosjektet er finansiert av Norges Forskningsråd, under programmet "Inkluderende arbeidsliv".

Intervjuet vil ta ca 1-2 timer - avhengig av hvor mye tid du har til rådighet.

Deltakerne i undersøkelsen sikres full anonymitet og konfidensialitet.

---



## Bakgrunnsopplysninger (fylles ut i starten av intervjuet)

Kjønn	
Alder	
Utdanning	
Nåværende stilling Heltid/ deltid? Hvor lenge har du jobbet i denne stillingen?	
Nåværende arbeidsgiver / arbeidsplass (blir anonymisert!) Hvor lenge har du vært ansatt her?	
Tidligere jobberfaring	
Sivilstatus	
Antall barn Evt: barnas alder	
Ev. partners jobb, (heltid/deltid/overtid) Partners utdanning	

## **DEL A: KARRIERELØP OG JOBBENS BETYDNING**

Start: Kan du fortelle litt om jobben din?

*FØR:*

Kan du beskrive karrieren din fram til nå? (fom valg av høyere utdanning – til her du er nå)

- Hva tenkte du om jobb og karriere mens du studerte? (J)
- Begrunnelser / tanker om valg
- Overganger / veivalg (Har du skiftet ”retning” underveis? «Turning points»?)
- Hvordan kom du hit? (Veien inn – og akkurat hit...)  
(Hvordan har det seg at du havnet akkurat her hvor du er nå? (Rekruttering)
- Når du ser tilbake: noe du ville gjort annerledes?  
(Studievalg, jobbvalg, spesialisering – annet?)

*NÅ:*

Hvordan er nåværende jobb - sammenliknet med tidligere jobber?

Hvorfor søkte du deg hit / hadde du lyst til å jobbe her?

Er det å jobbe her slik du trodde at det skulle være/bli? Overrasket på noen måter?

*FRAMOVER:*

Hva tenker du om jobb & karriere nå?

Hvordan vurderer du dine egne karrieresjanser?

- i denne jobben
- utenfor / andre steder

Har du noen karriereplaner framover - hvordan realisere dem?

- Er det noe som må ”ofres” / nedprioriteres / velges bort for å kunne realisere karriereplanene?
- Hva tenker du om det?

Hva er viktig for deg mht å velge jobb?

Hva er en ”god karriere” for deg?

*JOBBENS BETYDNING:*

Hva betyr jobben din for deg – hva opplever du at den gir deg?

(Eks: Selvrealisering, muligheter, kompetanserealisering?

Relasjoner til klienter, kolleger, ledere? Mestring, penger, anerkjennelse, annet?)

Beskrive mulighetene på jobben – føler du at du får benyttet deg av dem? Hva er det som gjør det (forutsetninger for å benytte seg av muligheter & realisere kompetanse)? Er det noe som hindrer?

”Fordeler & ulemper”

(hva liker du godt ved jobben din – hva liker du mindre godt/misliker – hva er det vanskeligste?)

Evt: sammenlikne tidligere + nåværende jobb

Hva driver deg / motiverer deg i jobben?

Opplever du at jobben er en viktig del av deg - av ”hvem du er”? (Hvordan? Fortell)

**DEL B: ORGANISASJONSSTRUKTUR, KULTUR OG JOBBKRAV**

Kan du fortelle litt om det firmaet du jobber i nå?

Hvis du skulle sammenlikne dette firmaet med tidligere arbeidsplass(er) – hva er likt / forskjellig? Beskrive overgangene!

Plassere eget firma:

Beskrive feltet / bransjen du jobber i i dag ("kart" – Eks: gjengs oppfatning av rangering (prestisje/status) og "ryktet" til ulike firmaer - hvor vil informantens plassere eget firma i fht andre)

Hvordan vil du beskrive jobbkulturen der du jobber nå? Hva vil du si kjennetegner jobbkulturen?

(evt: Sammenlikne jobbkulturen med egne erfaringer fra andre firmaer / ditt inntrykk av andre aktuelle firmaer (jfr venner / bekjente)

- Hva slags sted er dette – hva slags folk jobber her?

Hva skal til for å gjøre karriere her?

(evt: sammelikne med tidligere jobb)

Hvilke stillingsnivåer finnes?

(eks konsulent-manager-partner/ fullmektig-fast adv-partner)

Hvordan er kjønnsfordelingen på de ulike nivåene? (er dette et tema som snakkes om?)

Hvor mange har barn på de ulike nivåene?) (tema som snakkes om?)

På hvilke nivå er det vanlig å være i småbarnsfasen?

Hvor raskt forventes en / bør en avansere (dvs: i en "god karriereutvikling": hvor lenge jobber en på hvert nivå?)

Hva er kriterier for opprykk til de ulike nivåene?

(Formelle/ uttalte og uformelle/uuttalte krav og forventninger)

Hvilke fordeler/ privilegier / belønninger får man del i på de ulike nivåene?

Ulike karriereløp i ditt firma? - Hva kjennetegner disse?

- Eks fast track, slow track /parent track, dead end?

Uformelle skiller / hierarkier / kategorier? (Ved siden av formelt hierarki og karrierestruktur)

Hvor ville du plassere deg selv?

Hvis du skulle gi råd til en nyansatt, hva bør hun/han gjøre for å lykkes i dette firmaet?

### *EVALUERING / VERDSETTING*

Hva slags typer kompetanse (og ferdigheter / egenskaper etc) verdsettes?

Hva tenker du om dette?

Hvordan måles prestasjoner / ”produktivitet”/ ”dyktighet” på jobben din ? Formelt og reelt.  
(evt: for stillinger tilsvarende din – evt forskjeller mellom ulike typer stillinger)

Hva tenker du om disse målene?

Hva opplever du at du måles /vurderes etter? (Siste konkrete eksempel)

Hva skjer om en ikke når de forventete målene / prestasjonene? (Eks faktureringskrav el).

- Hvordan håndterer arbeidsplassen dette?
- Hvordan håndteres / snakkes det om blant kolleger?

Har du opplevd det noen gang – enten selv eller på nært hold? Fortell...

Kjenner du til noen som har

- ”hoppet av”
- blitt utbrent
- blitt bedt om å slutte / sagt opp

Vanlige ”utganger” (til andre firmaer/arbeidsplasser)?

## DEL C: TIDSBRUK OG ARBEIDSHVERDAG

Hvordan ser en typisk arbeidsdag ut (eller et ”sett” av typiske arbeidsdager)

- Møtestrukturer, konkrete aktiviteter

Hvordan er din arbeidstid (fra når til når & hvor mange timer pr dag / uke)

- avtalt
- forventet
- faktisk

Hva anses som ”normalarbeidstid” her (forventet & faktisk)

Er det forskjeller? (Ulike typer stillinger/nivåer – ”folk”?)

Hvor mange timer opplever du at du må / bør jobbe for å kunne gjøre en god jobb?

Hva opplever du styrer arbeidstid og arbeidsmengde? (Kunder, sjefer, kolleger, egne krav/standarder?)

Hvordan oppfatter du at arbeidsplassen din er i fht arbeidspress / - intensitet (høyt/lavt?) (Sml med andre - Eks: I fht ”McKinsey-standard”...).

Faktureringskrav

Er det vanlig her (folk i samme stilling/jobb) å ha små barn / omsorgsansvar? (på hvilke nivåer i organisasjonen?)

Hvordan er denne jobben i fht å kombinere med familieliv / omsorg for barn? (egne erfaringer og / eller inntrykk av andres)

Hvis sml m/ tidligere jobb: Hva er forskjellene som gjør denne jobben lettere/ vanskeligere å kombinere med familie?

Etter at du fikk barn: Noen jobbkraav som er særlig vanskelige å få til?

”Må det være sånn?” - DVS: Kunne det vært lagt opp annerledes – uten at arbeidsgiver hadde tapt vesentlig på det?

Fleksible (familievennlige) løsninger på jobben? Konkretiser hvordan disse ser ut i praksis.

Hva er konsekvensene av å benytte seg av slike ordninger:

- helt konkret
- hvordan det oppfattes av kolleger, team, ledelse

Har du vurdert å jobbe deltid? (Hvorfor / hvorfor ikke? Vanlig her? Konsekvenser)

Har du tatt ut foreldrepermisjon? Evt: Flere ganger? - Hvor mye? – Evt hvorfor ikke?  
Har partner tatt ut foreldrepermisjon? Evt: Flere ganger? - Hvor mye? – Evt hvorfor ikke?

Hva tenker du om konsekvenser av foreldrepermisjon for karriere på kort og lang sikt?  
(Formelle og uformelle)

## **Del D: FAMILIE**

*FØR:*

Hva tenkte du om barn og familie før du fikk barn selv?

*NÅ:*

Hva tenker du om det nå?  
Er det slik du hadde tenkt deg?

Hva kjennetegner en ”god mor / far” slik du oppfatter det?

Hvilke forventninger opplever du stilles til deg som mor/far?

Er det noen forventninger du gjerne skulle slippe?  
( hva gir deg dårlig samvittighet?)

Opplever du at du er ”typisk” eller annerledes som forelder / mamma / pappa - blant kolleger / folk i omgangskretsen i samme / liknende jobb/bransje)?

Hvordan ser en vanlig dag ut – før & etter jobb?

Hvem gjør vanligvis:

- handler
- matlaging
- rengjøring
- klesvask

Hvor mange timer vil du anslå at du bruker på husarbeid i uka?

Hvordan legger dere opp henting & bringing?

Hvor mange timer bruker du i uka på ”familietid”?

Hvem tar hoveddelen av ansvaret/omsorgen for ungene?

Er det slik du så for deg det skulle være?

Hvordan skulle det ideelt sett vært?

## **DEL E: ARBEID - FAMILIE**

Har spørsmålet om barn - evt ANTALL barn - vært et vanskelig valg/ vrient tema for deg / partneren din?

(Hvordan har du inntrykk av at dette er for dine kolleger? Er det noe det snakkes om? Tar en det å få barn for gitt, eller er det noe en vet blir en utfordring i dette yrket/arbeidsplassen?)

Hvilke krav stiller din partners jobb til deg?

Hvilke krav stiller din jobb til din partner?

Hvilke krav stiller jobben din til ditt familieliv / privatliv? (Mao: Setter jobben begrensninger for deltakelse i familieliv & omsorg for barn – Og legger føringer for hvordan dere legger opp familielivet?).

Hvilke ”krav” stiller ditt familieliv til jobben din? (Mao: Setter dine forpliktelser/ønsker om involvering på hjemmebane begrensninger for jobbegasjement eller hvordan du innretter deg på jobb?).

Har dere gjort noen grep (omprioriteringer / valg) for å få ”kabalene” til å gå opp – lette på ”tidsklemma”?

- på jobben
- hjemme

I hvilke typiske situasjoner - både på JOBB og HJEMME - merker du at jobb kommer i konflikt med familie (konkretiser i spørsmålet: Der dine forpliktelser / ansvar på jobb kommer i konflikt med det omsorgsansvaret du har hjemme?

(EKS! Evt sml nåv vs. tidl jobbsit/famsit)



Fortell om den siste "krisesituasjonen" (både på jobb og hjemme; frist på jobben / noe som måtte "reddes" – feks sykt barn hjemme)

Hvordan løste du / dere den situasjonen? Tanker rundt det.

I fht andre ganger: Noe annerledes med denne siste gangen? Eller: Typisk løsning?

Har dere vurdert andre arbeid-familie-løsninger? (Eks. avhengig av nåværende/planlagt tilpasning: Informant eller partner trappe ned/opp på jobb, au pair?)

Ser du noen utfordringer framover for dere mht å kombinere karriere / familie?

Har du "ofret" noe for jobben – på bekostning av privat- familieliv?

Har du "ofret" noe for privat- / familieliv på bekostning av jobben?

Kjenner du noen (flere) med barn, der begge har gått for karriere og fått det til?

Hvis du skulle rådgi en nyansatt som ønsker å kombinere høye ambisjoner både om karriere og involvering på hjemmebane:

- Hva kan anbefales?
- Hva bør en styre unna / passe på?
- Utfordringer?
- Ville du ha gjort noe annerledes underveis?

"Mirakelspørsmålet" (hva burde gjøres/kan gjøres?)

Fins det noen fora på jobb hvor utfordringer og mulige endringer (kan) diskuteres?

Er det noe du føler vi har glemt / burde snakke om?

Hvordan opplevde du intervjusituasjonen?

## Vedlegg 4. Intervjuguide lederintervjuer

- 1) Bakgrunnsinformasjon
  - Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer
- 2) Kort om leders egen jobb og karriereløp
- 3) Om firmaet
  - Historie og utvikling
  - Plassering og sammenlikning ift andre firmaer i bransjen
    - størrelse, profil, saksområder, klientgrupper, rekrutteringsgrunnlag, medarbeidere
    - hvilke firmaer konkurrerer de med? Hvilke medarbeidere konkurrerer de om? Firmaets konkurransefortrinn og -ulemper
- 4) Karrierestruktur og organisasjonskultur  
(inkl. rekrutteringskriterier og rekrutteringspraksis, stillingsnivåer og karrierestige, kriterier og ca. tid for opprykk, andre former for belønninger, intern vs. ekstern rekruttering til høyere nivåer, evalueringspraksis, karriereplanlegging og oppfølging, faktureringskrav og forventninger om ikke-fakturerbar innsats - og oppfatning av faktisk arbeidstid blant medarbeidere på ulike nivåer mm.)
- 5) Arbeid-familie-temaer
  - Oppfatning av typisk familiesituasjon/arbeid-familietilpasning, kjønn og stillingsnivåer
  - Oppfatning av hva som kreves av bakkemannskap/partner for å lykkes i jobben
  - Typiske utfordringer knyttet til å kombinere jobben med omsorgsansvar
  - Hvilke jobbkrav/forventninger er særlig vanskelige å forene med familieliv/omsorgsansvar?
  - Permisjon: Typisk uttak, kjønn og stillingsnivåer. Utfordringer?
  - Tiltattelegging, ordninger, tiltak som praktiseres, har vært forsøkt eller som leder tenker er mulig å forsøke
- 6) Kvinneandel / -fracfall
  - I hvilke stillingsnivåer er det flest kvinner som slutter (flest med eller uten barn?)
  - Opplevs kvinnefracfall / lave kvinneandeler på øvre stillingsnivåer som et problem for firmaet? På hvilke måter? Hvorfor (ikke)?
  - Tilbakemeldinger fra de som slutter om hvorfor
  - Tiltak, ordninger eller strategier som praktiseres, har vært forsøkt eller som leder tenker er mulig å forsøke
  - Tanker om framtidig utvikling – firmaet og bransjen