



**UiO • Universitetet i Oslo**

# **Fedre i mannsdominerte bransjers permisjon og farskap.**

En kvalitativ studie av deres permisjonsopplevelse,  
samt deres forståelse av omsorg og maskulinitet i  
denne konteksten.

Heidi Mo Røen

Masteroppgave i sosiologi

Masterprogram i sosiologi, 120 studiepoeng

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UiO

September, Høst 2021

## Forord:

Det føles godt å endelig levere masteroppgaven. Så mye tid, ressurser og energi som har gått med på å gjennomføre og ferdigstille dette, har jeg aldri vært med på før. Hele prosessen, med alt det mastergraden innebærer, har gitt meg utallige nye erfaringer som jeg skal ta med meg videre.

Jeg vil gjerne benytte denne anledningen til å takke alle som har bidratt og hjulpet meg gjennom denne tiden. Jeg vil si tusen takk til forelesere og seminargruppe 3, som har kommet med tilbakemeldinger og oppmuntringer på veien. Selv om Covid-19 gjorde det vanskeligere for oss å treffes, så har seminarer over Zoom vært et fint holdepunkt.

Jeg vil også rette en stor takk til min veileder, Trude Lappegård, som har gitt gode skreddersydde råd som har hjulpet meg masse. Din tro på meg og oppgaven har vært til motivasjon i vanskelige tider.

Til slutt vil jeg gi en ekstra takk til venner og familie som har støttet meg og hjulpet meg til å se lyset i enden av tunnelen når det har stormet som verst. Endelig er jeg i mål.

Heidi Mo Røen

September 2021

## Sammendrag:

Temaet for masteroppgaven er fedre i mannsdominerte yrkers bruk og opplevelse av fedrekvoten og foreldrepermisjon. Problemstillingene knyttes derfor til disse fedrenes opplevelse og praktisering av fedrekvoten, i tillegg til deres syn på maskulinitet og omsorg i denne settingen. For å belyse dette vil fedrenes egne tanker, opplevelser og holdninger være sentralt for videre analyse. Studien er en kvalitativ analyse basert på empirisk materiale bestående av ti dybdeintervju av fedre fra brannvesen og IT-bransjen. Mannsdominerte yrker er vektlagt med tanke på hvordan disse fedrene anser maskulinitet og omsorg. Dette belyses av teori som angår maskulinitet, kjønn, farskap og tidligere forskning tilknyttet permisjonspraksiser.

Hovedkonklusjonen viser at alle fedrene har endt opp med å ta ut foreldrepermisjon, uansett om dette var et ønske av far eller ikke. Lengden på permisjon variere lite blant fedrene, men ulikheter kommer til syne i deres permisjonsbruk, som knyttes til ulike holdninger og motivasjoner. Motivasjon for å ta permisjon kan forstås både som et verktøy for å få hverdagen til å gå opp, eller som en tid sammen med barnet for å danne en relasjon til barnet, og muligheten til å bli en involvert far. Det som påvirker fedrenes permisjonsbruk og farskap er blant annet deres holdninger til foreldreskapet, spesielt til mor og fars roller. Holdninger som differensierer foreldreparet ut ifra kjønn og biologi, fører til en forståelse om at mor har en viktigere rolle ovenfor barnet. En holdning til foreldreskapet ut ifra en forståelse om likhet gjør at likestilling og lik involvering av både mor og far lettere lar seg gjøre, der deres likhet i omsorgsegenskaper blir fremhevet og gjør foreldreparet «erstattelige» ovenfor hverandre.

## Innholdsfortegnelse

Forord: .....	II
Sammendrag: .....	III
1 Innledning: .....	1
1.1 Tema for oppgaven: .....	1
1.2 Kontekst: .....	1
1.3 Mannsdominerte yrker: .....	3
1.4 Idealtyper: .....	4
1.5 Aktualitet: .....	5
1.5 Sosiologisk relevans: .....	6
1.6 Problemstilling: .....	6
2 Bakgrunn: .....	7
2.1 Fedrekvoten – fra innføring til nå: .....	7
2.2 Fedres rolle gjennom tidene: .....	8
3 Teori og tidligere forskning: .....	10
3.1 Maskulinitet: .....	10
3.1.1 Hegemonisk maskulinitet: .....	11
3.1.2 Barneorientert maskulinitet i Skandinavia: .....	12
3.1.3 Ortodoks og inklusiv maskulinitet: .....	14
3.2 Kjønn: .....	16
3.2.1 «Doing gender»: .....	16
3.2.2 Doing Fatherhood: .....	17
3.2.3 Undoing gender: .....	18
3.3 Farskap: .....	19
3.3.1 Rolle i barneomsorgen: .....	19
3.3.2 Farskap og involvering: .....	20
3.3.4 Kjønn i foreldreskap: .....	21
3.3.5 Strategisk essensialisme: .....	22
3.4 Permisjonspraksis: .....	23
3.4.1 Brandth og Kvandes permisjonskategorier: .....	23
3.4.2 Smebys permisjonskategorisering: .....	25
4 Metode: .....	27
4.1 Intervju som metode og form: .....	27
4.2 Datainnhenting: .....	27
4.3 Praktisk gjennomføring: .....	28
4.3.1 Kriterier: .....	28

4.3.2 Rekruttering:.....	29
4.3.3 Inntrykk og refleksjon: .....	31
4.4 Utvalg:.....	31
4.4.1 Informantene: .....	32
4.4.2 Kategorisering av utvalg: .....	32
4.4.3 I forkant av intervjuene .....	33
4.4.4 Intervjuguide: .....	34
4.5 Gjennomføringen av intervjuene:.....	35
4.5.1 Intervjuprosessen:.....	35
4.5.2 Intervjuets gang: .....	36
4.6 Etske vurderinger: .....	37
4.6.1 Anonymitet:.....	37
4.6.2 Covid-19:.....	37
4.7 Dataens kvalitet: .....	38
4.7.1 Forforståelse og forskerrollen:.....	38
4.7.2 Pålitelighet:.....	39
4.7.3 Gyldighet: .....	39
4.7.4 Generaliserbarhet:.....	40
4.8 Idealtyper:.....	40
4.9 Covid-19 situasjonen:.....	41
5 Analyse:.....	42
5.1 Idealtyper av fedrekvotepraksisene: .....	43
5.2 Hovedkapittel for analysen:.....	43
5.2.1 Rettighetsbunden fedrekvotepraksis:.....	43
5.2.2 Likestillingsorientert fedrekvotepraksis: .....	53
5.2.3 Normativ fedrekvotepraksis: .....	60
6 Diskusjon:.....	69
6.1 Permisjonsbruk og motivasjon: .....	70
6.1.1 Motivasjon gjennom «holdning eller handling»:.....	70
6.1.2 «Mor vs. Far»: .....	72
6.1.3 Oppsummering av permisjonsbruk og motivasjon:.....	74
6.2 Holdning til permisjon: .....	75
6.2.1 Amming vs. likestilling: .....	75
6.2.2 Å «tar over» eller «ta del» i barneomsorgen: .....	76
6.2.3 Oppsummering av holdning til permisjon:.....	78
6.3 Utøvelse av farskap: .....	78
6.3.1 Likhet eller ulikhet i foreldrenes omsorg: .....	78

6.3.2 Barn- eller farsorientert permisjon: .....	80
6.3.3 Oppsummering av utøvelse av farskap:.....	82
6.4 Permisjonspraksiser og mine idealtyper: .....	83
7 Konkluderende kommentar: .....	84
Referanser:.....	87
Vedlegg: .....	I
Vedlegg 1: Intervjuguide:.....	I
Vedlegg 2: Informasjonsskriv: .....	IV
Vedlegg 3: Godkjenning av prosjektet fra NSD.....	VIII

## 1 Innledning:

### 1.1 Tema for oppgaven:

Norges permisjonsordninger er spesielle i en verdenssammenheng, der veldig få land i det hele tatt kan måle seg med de ukene som mor og far har muligheten til å være hjemme med barn. Våre permisjonsordninger og egne kvote til far har eksistert i snart 30 år, og har derfor vært med på å påvirke befolkningens tanker og handlinger. Utformingen av permisjonsordningene påvirker småbarnsforeldres tilpasning i skjæringspunktet mellom yrkesdeltakelse og barneomsorg.

Mitt motiv for denne oppgaven er å fokusere på foreldreskap, omsorg og arbeid. Jeg kan huske fra første forelesning der jeg fikk presentert fedrekvoten, og hvor spesiell den er og betingelsene for den, i verdenssammenheng. Fra da av ble min interesse for familiesosiologi og dette spesifikke området vekket til live, som videre blir fyrt opp under av dens evige debatt og aktualitet i politikk og media.

Temaet i denne oppgaven er å belyse fedre i mannsdominerte bransjers opplevelse og erfaring tilknyttet permisjon, og samtidig avdekke deres forståelse av maskulinitet og omsorg i denne konteksten. Hensikten med min studie av disse ti fedrene fra IT-bransjen og brannvesen er å videreføre forskning som belyser menns erfaringer med permisjon, og gi ytterligere kunnskap og innsikt i fedres permisjonsbruk, både i dens innhold og organisering. Samtidig vil fedrenes holdninger og erfaringer tilknyttet omsorg og maskulinitet i denne konteksten bli belyst. Her blir den samfunnsmessige konteksten sentral.

### 1.2 Kontekst:

I denne oppgaven har målet vært å få en bedre forståelse av hvordan fedre opplever permisjonsordningene, og hvordan deres holdninger er til omsorg og maskulinitet i den konteksten.

Permisjonsordningene vi har i Norge er unike på verdensbasis (Brandth & Kvande, 2013), spesielt kvoten som spesielt er avsatt til far. Innføringen av denne må ses i sammenheng med den typen velferdsstat som Norge er. For å forstå fedrekvoten og hvordan fedre oppfatter denne, vil det være relevant å se på den bakenforliggende konteksten som har latt fedrekvoten få grobunn.

Det norske systemet er bygget på «den nordiske modellen», som også viser til Norges likhet med andre nordiske land (Brandth & Kvande, 2013, s. 20). Det som er sentralt her er målet om kjønnslikestilling, som også vektlegges gjennom politikk. Verdier som likhet, solidaritet og universalisme sikter den nordiske modellen seg inn mot for å skape et inkluderende samfunn med størst mulig likhet mellom kjønnene (Brandth & Kvande, 2013, s. 20). Sammensetningen av arbeid og familie med fokus på likhet og tilrettelegging for dette er derfor avgjørende for en velferdsstat som Norge. Arbeidsdeltakelse i det hele tatt er også høytstående i vårt samfunn, både som nøkkel til autonomi og et middel for en fungerende velferdsstat. Gjennom prinsippet om arbeidslinja, opparbeider vi oss rettigheter til ytelser fra velferdsstaten gjennom arbeidsdeltakelse (ibid). Dette har vært et hovedprinsipp for vår velferdsstat over lengre tid, som er med på å oppfordre folk til å velge arbeidsdeltakelse over trygd og andre offentlige støtteordninger (Brandth & Kvande, 2013, s. 21). Lønnet foreldrepermisjon og fedrekvote er derfor tett knyttet til dette, og blir en rett å ta i bruk gjennom lønnet arbeid. Vi er avhengige av å ha mange i arbeid, siden våre velferdstjenester belager seg på høy arbeidsdeltakelse. Vår politikk har derfor vært fokusert rundt en oppmuntring av begge foreldre til deltakelse i lønnet arbeid og i omsorgsarbeid (ibid). Gjennom foreldrepermisjon og barnehager er myndighetene med på å skape to-forsørger og en to-omsørger-familier, der mor og far tar del i begge arenaene tilknyttet familie og arbeid (ibid). Incentiver for å få fedre inn i omsorgsarbeidet er nødvendig ettersom kvinner tar del i arbeidslivet og er forsørgere i like stor grad som menn (Brandth & Kvande, 2013, s. 23). Fedrekvoten er et slikt incentiv for fedre, som ikke kan overføres til mor.

Gøsta Esping-Andersen ville gjennom sine idealtyper for velferdsstater kategorisert Norge som sosialdemokratisk, hvor prinsipper om universalisme og dekommodifisering av sosiale rettigheter som er utvidet til å gjelde alle borgere (Ch.1: The Three Political Economies of the Welfare State, 1990, s. 29). Prinsippet om defamilisering gjør at innbyggerne blir «frie» fra familien sin, siden dette er noe staten tar seg av gjennom sine velferdsordninger (Heggem, 2013, s. 93). Velferdsstatens vektlegging av defamilisering gjør det også mulig med foreldrepermisjonsordninger og barnehager, som igjen er med på å fremme fedre som omsørgere.

Brandth og Kvande blir inspirert av Helga Hernes i boka om «fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten», og viser til det nordiske demokratiet som en statsform som muliggjør et kjønnslikestilt samfunn (Brandth & Kvande, 2013, s. 14). Det blir referert til Hernes tre faser som skal sikre utvikling mot et kjønnslikestilt samfunn, der fokuset rettes mot



politikken og dens muliggjøring av kvinners inntog til arbeidsmarkedet, der den andre fasen sikrer likebehandling av kvinner og menn i arbeidslivet (ibid). Den siste fasen vektlegger en oppmuntring av menns deltakelse i familiarbeidet sammen med kvinnen. Her kommer permisjonsordningene og fedrekvoten inn, der jeg spesielt vil gjøre et dypdykk i fedres opplevelser og erfaringer tilknyttet organisering og praksis. Fedrekvoten vil derfor stå sentralt i denne masteroppgaven.

I og med at kjønnslikestilling kan ses på som idealet for samfunnet, har jeg valgt å konsentrere meg om fedre fra mannsdominerte bransjer, som her vil gjelde IT-bransjen og brannvesen. Dette er en spesiell kontekst, der kjønn er svært skjevfordelt, som kan ha en innvirkning på kulturen.

### 1.3 Mannsdominerte yrker:

I denne oppgaven har jeg hatt fokus på fedre tilknyttet mannsdominerte yrker. Gjennom Brandth og Kvandes studie, kan man se at fedrekvotebruken er høy i de fleste grupper innenfor utdanning, yrke og inntekt (Kvande & Brandth, 2003, s. 73). Likevel eksisterer det fortsatt sosiale forskjeller, som tilsier at jo høyere utdanning, lønn og stillingsnivå mor og far har, desto flere fedre tar i bruk fedrekvoten (ibid). Denne forskjellen kan baseres i ulike holdninger til fedrekvoten og permisjonsordninger, der høyere utdannede ofte forbindes med mer likestilte holdninger (Lappegård & Bringedal, 2013, s. 37). En forskjell i fedrekvotebruk og holdninger til denne representerer bakgrunnen for hvilke fedre jeg ønsker å intervju.

I min oppgave har jeg valgt å konsentrere meg om fedre som jobber i brannvesenet og i IT-bransjen. Brannvesenet, og spesielt deres beredskap som består av brannkonstabler, har gjennom mange år vært kjent som mannsdominert (Arneberg, 2014). Andelen kvinner i brannvesenet holder seg lavt, og var i 2019 3,2 prosent (Melding om brannvernet, 2019). Brannkonstabler er de vi tenker på når det kommer til «brannmenn», og jobber direkte med brann og redning og andre oppdrag i feltet. Dette er et særegent yrke, som krever både mental og fysisk styrke. Maskulinitet og «tøffe» brannmenn har vært en stereotypi opp gjennom årene, der en mannsdominanse kan være med på å speile dette. Ragni Hege Kitterød, Sigtona Halrynjo og Kjersti Misje Østbakkens rapport for Institutt for samfunnsforskning (2017), omhandler fedrekvoten og hvem som ikke tar den. Der er «machokultur» et av temaene som tas opp som en mulig påvirkning på fedres permisjonsbruk (Kitterød, Halrynjo, & Østbakken, 2017). Brannvesenet er en av de bransjene som er mest kjent for dens preg av machokultur, muligens pga dens lange historie som mannsdominert. Dette yrket er hardt og manuelt arbeid der en viss risiko inngår, som igjen kan påvirke dannelsen av machokultur.

Mannsdominanse kan også ses i en bransje som er relativt ny i forhold til brannvesenet, nemlig IT-bransjen. Disse to bransjene er både ulike med tanke på hvor jobben foregår og krav til utdanning og kompetanse. Den ene konsentrere seg om kontor og dataarbeid, der den andre befinner seg ute i feltet. IT-bransjen preges av og krever i større grad høyere utdannelser, der brannvesenet ikke enda har en formell utdanning som tilknyttes arbeidsområdet. Brannvesenet er også en betydelig eldre bransje, der IT-bransjen først har blitt relevant de siste ti-årene. Bransjene er rett og slett ulike, men like i deres mannsdominanse. I 2013 var det omtrent 19 prosent av de ansatte i IT-bransjen, kvinner (Amelie, 2013). Mannsdominanse i bransjene vil være et interessant utgangspunkt for å se på fedres forståelse og praktisering av fedrekvoten, i tillegg til deres syn på omsorg og maskulinitet. I bransjer som sterkt domineres av menn, kan være mer utsatt for å utvikle en egen mannskultur, som kan føre til at kvinner og andre grupper kan føle seg mindre inkludert og velkomne (Martinčić, 2020). Hva slags kultur som oppstår med bakgrunn i mannsdominanse kan være med på å påvirke hvordan permisjon og fedrekvote blir forstått og mottatt på arbeidsplassen. En arbeidsplass preget av machokultur kan dermed ha en innvirkning på dette. Grambo og Myklebø (2009) rapporterte at fedre som jobbet i privat sektor eller på mannsdominerte arbeidsplasser, sjeldnere tok ut hele fedrekvoten enn fedre som jobbet i offentlig sektor eller på kvinnedominerte eller kjønnsnøytrale arbeidsplasser (Schou, 2017).

Menn i mannsdominerte bransjers møte med permisjonsordningene og barneomsorgen kan ut ifra dette forstås som en sfære preget av forventning om involvering fra samfunnet, samtidig som arbeidsplassen kan bære preg av en annen sjargong og kultur ut ifra dens mannsdominanse. Det vil være av stor interesse å forstå hvordan disse fedrene praktiserer og opplever fedrekvoten og permisjonsordningene, spesielt knyttet til deres syn på maskulinitet og omsorg.

#### 1.4 Idealtyper:

I denne oppgaven vil jeg ta i bruk idealtyper både som en fremgangsmåte for å presentere mine funn i analysen og for å senere diskutere disse opp mot teori. Idealtyper i forskning har blant annet blitt fremmet av den anerkjente sosiologien Max Weber. Webers idealtyper har blitt tillagt ulik mening og hensikt, der jeg har valgt å konsentrere meg om dens verdi som verktøy for å kunne få oversikt over det empiriske og deretter trekke ut det som utgjør dens egenart (Swedberg, 2018). En idealtipe er en konstruksjon som viser til typiske egenskaper

ved et sosialt fenomen, og der de trekkes frem. Dette anses som Webers oppskrift for å danne idealtyper (Aakvaag, 2018).

Idealtyper som en del av kvalitativ forskning har også blitt kritisert for å være for vag. Gary Goertz kritiserer den spesielt for dens manglende retningslinjer for hvordan de skal konstrueres og tas i bruk (Swedberg, 2018). Idealtypene gir i min oppgave et oversiktlig sammenligningsgrunnlag med klare og karakteristiske trekk. Ved hjelp av idealtyper vil jeg kunne trekke frem karakteristikk ved forståelser av farskap og omsorg, og praktisering av permisjon, slik at de ulike funnene i det omfattende datamaterialet kommer tydeligere frem. Idealtypene er ikke utelukkende ovenfor hverandre, men hjelper til å få frem kompleksiteten ved farskap, permisjon, omsorg og maskulinitet, i lys av ulike permisjonsordninger.

Fedrene i min studie er sentrale i utviklingen av idealtypene, og knyttes spesielt til mannsdominerte yrker, og er ikke konstruert med tanke på et representativt utvalg. Idealtypene fremviser fedrenes opplevelser og holdninger til permisjonsordningene, i møte med en barneomsorg og maskulinitet i en mannsdominert kontekst. Fokuset rettes mot dette, med bakgrunn i en oppfattelse av disse fedrene som «siste skanse» for økt likestilling for mor og far i arbeidslivet og i hjemmet.

### 1.5 Aktualitet:

Fedrekvotens blir stadig utsatt for debatt i politikken, som alltid gjør den dagsaktuell å diskutere. Venstre og høyresiden i politikken har opp gjennom årene vært sterkt uenige, der deres ideologi og utgangspunkt, fører til forskjellig vektlegging av elementer i familiepolitikken. Det politiske bakteppe der fedrekvoten og permisjonsordningene stadig er utsatt for debatt, gjør at innsikt i bruk og forståelser tilknyttet fedrekvoten som regel vil være aktuelt og relevant. Det er ikke lenge siden fedrekvoten ble utsatt for sin første nedjustering, etterfulgt av en ny oppjustering (Ellingsæter, 2018). Dette er med på å skildre en uenighet, og nesten en usikkerhet, angående hva som skal vektleggingen og hvordan organiseringen av ulike deler i permisjonsordningene skal foregå (To av tre vil fjerne fedrekvoten, 2012). Aktualiteten rundt fedrekvoten og permisjonsordningen er spesielt alltid aktuell å diskutere, siden politikken rundt dette og noen spesiell for eller imot ikke kan knyttes til bare en venstre eller høyreside i politikken.

### 1.5 Sosiologisk relevans:

Å studere hvordan fedre i mannsdominerte yrker forholder seg og opplever permisjonsordningene er sosiologisk relevant av flere grunner, som spesielt kan knyttes opp mot deres forståelse av omsorg og maskulinitet.

Hvordan husstandene organiserer permisjonsordningene sine påvirker hvordan fedre bruker og opplever permisjonen, som igjen kan ses i lys av deres holdninger til maskulinitet og omsorg.

Med likestilling som et overordnet mål for samfunnet, vil det å undersøke fedres tilknytting og forståelse rundt barneomsorg og permisjon være relevant, siden dette er en sfære som mor tidligere og fortsatt dominerer. Å få fedre inn i barneomsorgen og deltakelse i hjemmet på lik linje som mor, vil øke likestillingen i hjemmet, og muligheten for mor til å delta i arbeidslivet. Fedrekvoten spiller en stor rolle her, som muliggjør og underbygger en nærværende farsrolle på hjemmebane og ovenfor barnet.

Å få innsikt i fedres erfaring og holdninger til barneomsorg og permisjon tilknyttet mannsdominerte yrker vil gi innsikt i det som kan forstås som én av de siste «skansene» tilknyttet likestilling i arbeidslivet. Det vil være av interesse å utforske hvordan fedre i en mannsdominert kultur uttrykker sine holdninger til permisjon og farskap.

### 1.6 Problemstilling:

I denne oppgaven har jeg formulert to problemstillinger som jeg skal svare på gjennom en nært empiridrevet analyse og diskusjon.

*«Hvordan opplever og praktiserer fedre i mannsdominerte yrker fedrekvoten og foreldrepermisjon?»*

Her er jeg i første omgang ute etter å forklare og forstå hvordan fedre opplever det å ta ut fedrekvoten og muligens permisjon utover dette. På hvilken måte de gjorde det vil være av interesse, og deres egne erfaringer og følelser knyttet til dette.

*«Hvilken forståelse har fedre i mannsdominerte yrker av omsorg og maskulinitet?»*

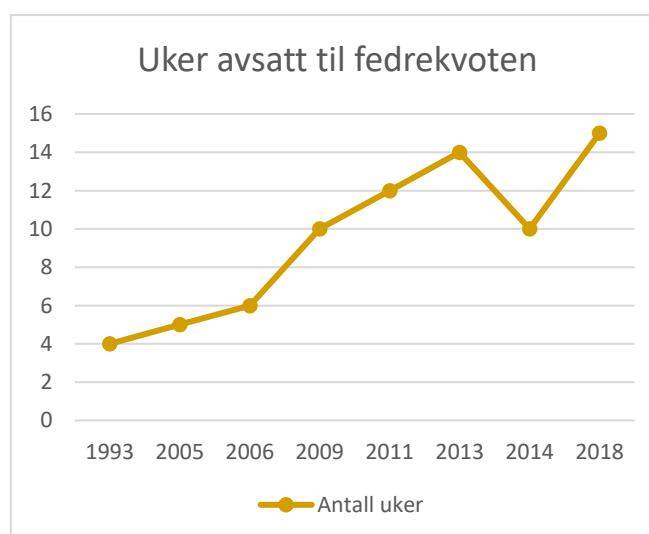
Her er jeg ute etter å forstå hvordan disse fedrene i de mannsdominerte yrkene ser på omsorg og maskulinitet. Hva er deres forståelse av omsorg, og hvilken rolle i omsorgen spiller nettopp de. Er dette muligens motsatser for dem eller går de godt sammen?

## 2 Bakgrunn:

Hensikten med dette kapitlet er å presentere det som utgjør essensielle elementer og bakgrunnsinformasjon tilknyttet dette området, spesielt tilknyttet fedre. Dette delkapittelet vil derfor være en innføring i fedrekvotens historie, fedres rolle i hjem og familie opp gjennom tidene.

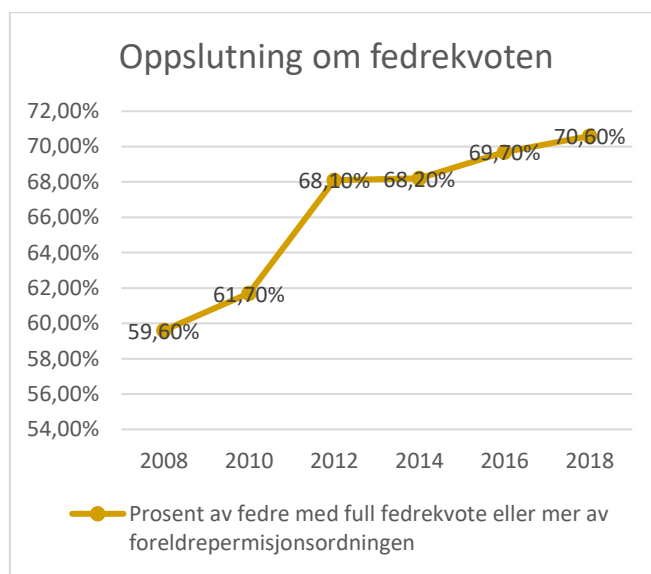
### 2.1 Fedrekvoten – fra innføring til nå:

Fedrekvoten har eksistert i snart tretti år, og har vært utsatt for ulike endring og politikk som har formet den til slik den er i dag. Fedrekvoten ble i 1993 innført av statsminister Gro Harlem Brundtland, og ble satt til å gjelde fire uker (Brandth & Kvande, 2013, s. 16). I denne perioden ble det også gjort andre familiepolitiske endringer, tilknyttet kontantstøtteordningen og utbygging av barnehager. Ikke før det hadde gått 12 år skulle fedrekvoten endres til å gjelde flere uker, som førte til at fedrekvoten ble utvidet med én uke i 2005, for så å bli utvidet med enda én uke i 2006 (ibid). I årene 2009, 2011 og 2013 ble fedrekvoten utvidet med enda flere uker. I 2009 ble kvoten utvidet med en hel måned under Jens Stoltenberg og den rødgrønne-regjeringen, som igjen utvidet kvoten med to uker i 2011. Etter enda en utvidelse av fedrekvoten som i 2013 ble satt til å gjelde 14 uker, fant også en annen viktig endring sted. I 2013 fikk mor en tilsvarende kvote som far. På den måten ble samme antall uker reservert for både mor og far, som likestiller regelverket mellom foreldre i større grad. Etter et regjeringsskifte til en borgerlig regjering, ble fedrekvoten for første gang redusert i 2014 til å igjen gjelde ti uker. En historisk reduksjon, som også kan ses som den eneste nedgangen i grafen nedenfor. Dette førte til mye diskusjon, slik at fedrekvoten igjen ble satt til å likevel gjelde 15 uker i 2018, fortsatt under borgerlig regjering.



Figur 1: Tall hentet fra SSB (Gram, 2019)

Fedre har stadig tatt i bruk fedrekvoten fra den begynte å eksistere, som viser til en suksesshistorie i de nordiske landene (Brandth & Kvande, 2013, s. 14). Det er ca. 90% oppslutning rundt hele eller deler av fedrekvoten, som har holdt seg stabilt over lengre tid. Oppslutningen om hele fedrekvoten eller mer, viser en oppadgående kurve i figur 2. Det forstås som en generelt positiv innstilling til fedrekvoten, samtidig som antall uker økt, der fedrene tar det de ukene som blir tildelt ut ifra den. Et av barne- og likestillingdepartementets av hovedmålene ved å innføre fedrekvoten lyder følgende: «Siktemålet med fedrekvoten er å få flere fedre til å ta aktivt del i omsorgen i barnets første leveår» (Ot.prp. nr. 56 - Om lov om endringer i folketrykkløven (utvidelse av fedrekvoten mv.), 2009)



Figur 2: Tall hentet fra kjønnsforskning.no (Kitterød & Halrynjo, 2019)

Fedrekvoten har i snart 20 år vært en del av permisjonsordningene, og har samtidig vært med på å danne en forventning til fars involvering, som familier i større og større grad har måttet forholde seg til. På bakgrunn av dette ønsker jeg å utforske hvordan menn i mannsdominerte yrker i dag oppfatter fedrekvoten og hvordan de praktiserer den.

## 2.2 Fedres rolle gjennom tidene:

Det har foregått en betydelig endring i fedres praksiser i forhold til omsorg og hjemmet, som jeg vil redegjøre for her. Dette er for å få et innblikk i utviklingen av farsrollen, og vil være relevant for å forstå hva som preger fedre i dag.

Det historiske bakteppe er viktig for å kunne forstå hvordan menn i dag organiserer og utøver omsorgspraksis. Dette vil være med på å forme premissene og bakgrunnen for menns omsorg i familien i dag. I løpet av 1900-tallet vokste den moderne familien fram i Norge. Politikken

fikk også en større vektlegging av familiepolitikk i disse årene, samtidig som velferdsstaten vokste i etterkrigsårene (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 59).

Årene etter krigen var det en framvekst av husmorfamilien, en «tradisjonell familie», der arbeidsdelingen i hjemmet var mer kjønnsdelt (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 60). Mor var husmor og hadde dermed ansvar for både hushold og barneoppdragelse, og far var på jobb og hadde en forsørgerrolle. Her utfyller mor og far hverandre med tanke på sine oppgaver i og utenfor hjemmet, og der omsorg for barna blir sett på som et familieanliggende (ibid). Gjennom årene fra 50- og 70-tallet vokste velferdsstaten sterkere, i tillegg til det statlige ansvaret. På denne tiden var familieforståelsen preget av at kvinner skulle være hjemmeværende og menn skulle forsørge sin familie ene og alene på sin inntekt. I et omsorgsperspektiv var det gjennom forsørgelse fedrene viste omsorg for sin familie (ibid). Familiepolitikken i disse årene bærer derfor preg av et fokus på det økonomiske aspektet.

På 70-tallet ble det mer vanlig at kvinner gikk ut i arbeid, som førte til nye problemstillinger i familiepolitikken, som nå begynte å forhold seg mer til likestilling og kvinners rettigheter (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 61). Dette førte med seg ringvirkninger inn i barneomsorgen, der fedre i større grad enn tidligere skulle ta del. Det ble også lagt vekt på at omsorg for barn også skulle skje i offentlig regi, slik at kvinner fikk mulighet til å arbeide utenfor hjemmet (ibid). Endringer den mannlige forsørgerrollen har ikke bare gjort det mulig for kvinner å komme ut i arbeid, men endringer i den kvinnelige rollen har også vært viktig for menns muligheter og inkludering i barne- og familiesfæren (ibid).

På 80-90-tallet utviklet samfunnet seg mer mot et utdanningssamfunn. Utdanning var tidligere veldig mannsdominert, men etter hvert kom kvinnene inn i denne sfæren og har i senere tid begynt å dominere i flere utdannelse. Utdanning er på denne måten en viktig faktor for kvinners valg med tanke på samliv, familie og barn (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 63). Det at kvinner får høyere utdannelse er en viktig faktor for opphold i familiedanning og barnefødsler. Menns forsørgerrolle faller også mer og mer bort, siden dette er noe kvinner tar del i selv. Dette påvirker også menns rolle i samliv og familie. Både barnehageplass for barna og det at far tar ut en økende permisjon utgjør viktige faktorer for kvinner deltakelse i arbeidsmarkedet (ibid). Likestillingsdebatten begynte på 80-90-tallet å få faktisk grobunn i samfunnet, der temaene også tok for seg menn og deres plass i familie, samliv og samfunn (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 64). Det ble fremmet ønske om at menn i større grad skulle ha rettigheter både i privatliv og barneomsorgen. Fra en forståelse om at omsorg er noe som er biologisk betinget, og som en kvinnelig egenskap, ble forståelsen av omsorg

endret til å også gjelde menn (ibid). Oppmerksomheten ble rettet mot omsorgsevner på dette området, som er noe både menn og kvinner har. På denne måten fikk menn også større plass i barns liv på privaten. Kvinners likestillingskamp handlet om å få plass i arbeidslivet, mens menns kamp har vært å få plass på hjemmebane, og få juridiske og økonomiske rettigheter og muligheter til å utøve farskap (ibid). Dette har også gitt fedre en økende mulighet for å knytte et sterkere emosjonelt bånd til barna, som er viktig for alle involverte.

Det har vært mye debatt rundt farskap, og forskningen rundt dette er også noe som har tatt seg opp de siste tiårene (Bratterud, Emilsen, & Lillemyr, 2006, s. 76). Dette handler stort sett om hva farskap innebærer, hvordan det praktiseres og kommer til syne. Dette har jeg latt meg inspirere av, der farskap og hvordan fedre forstår og praktiserer dette står sentralt i denne oppgaven.

### 3 Teori og tidligere forskning:

Menn og fedres plass i det moderne samfunnet, og spesielt i familie og arbeidsliv, har blitt viet større fokus i nyere tid. Jeg vil i dette kapitlet redegjøre for tidligere forskning og teori tilknyttet maskulinitet, kjønn, foreldreskap og permisjonspraksiser, for å videre kunne belyse fedre i mannsdominerte bransjers praktisering av fedrekvoten, samt deres forståelse av maskulinitet og omsorg i denne konteksten. Først vil jeg presentere teorier og forskning tilknyttet maskulinitet, hvordan dette kan forstås og formes. Videre vil jeg gjøre rede for teorier tilknyttet kjønn, hvordan kjønn kommer til syne, hvordan kjønn støttes opp om av ulike handlinger samt differensiering i foreldreskap ut ifra kjønn.

Deretter vil forskning knyttet til farskap og foreldreskap med tilknytning til kjønn bli presentert. Til slutt vil permisjonspraksiser, og forskning som har gått inn for kategorisering av disse bli redegjort for, siden dette har vært av stor inspirasjon for mine idealtyper.

#### 3.1 Maskulinitet:

Maskulinitetsbegrepet brukes som regel synonymt med manndom og mannlighet, og refererer til det som anses som kulturelle trekk tilknyttet det å være mann. Maskulinitet er ikke noe som nødvendigvis er fastspikret, men kan endres avhengig av den kulturelle og historiske sammenhengen (Kvande & Brandth, 2003, s. 38). Ut ifra det Brandth og Kvande legger frem fra Hearn, velger jeg å presentere maskulinitetsbegrepet som en samlebetegnelse om en rekke ulike sosiale fenomener som har en sammenheng med menn og hannkjønnet. (Kvande & Brandth, 2003, s. 39)



I litteraturen som angår kjønn og maskulinitet er R. W. Connell en anerkjent bidragsyter. Hun argumenterer for maskulinitetens eksistens som en kontrast til femininitet. Maskulinitet og femininitet knyttes til kjønnsrelasjoner som konstruerer en sosial orden, med referering til det kroppsliggjorte. Maskulinitet og femininitet er ikke noe som uttrykker en sann, naturlig eller objektiv størrelse, men fokuseres mot kvinner og menns dannelse av kjønnsidentitet i relasjonelle prosesser. Connell tar høyde for maskulinitet som en praksis, og ikke en individuell egenskap (Kvande & Brandth, 2003, s. 39).

Begrepene maskulinitet og femininitet peker utover selve kjønnskategorien, og omhandler hvilke måter menn og kvinner skiller seg fra hverandre (Connell, 1995, s. 69). Kvinner og menn kan derfor oppfattes som grader av både maskuline og feminine. Maskulinitet og femininitet blir bestemt ut ifra deres opposisjonelle relasjon til hverandre, hvor maskulinitet formes i et kjønnsdominerende perspektiv i forhold til femininitet. Connell konstaterer at det finnes flere ulike typer av maskulinitet, der utformingen av disse vil påvirkes av ulike kulturer og samfunn den er situert i.

### 3.1.1 Hegemonisk maskulinitet:

Connell tar i bruk konseptet om hegemoni for å forklare én av maskulinitetstypene. Denne ble utledet av Antonio Gramscis analyse av klasserelasjoner som refererer til den kulturelle dynamikk som gjør at en gruppe krever og opprettholder en ledende plassering i det sosiale liv (Connell, 1995, s. 77). Hegemonisk maskulinitet ifølge Connells teori være den maskuliniteten som har den høyeste rangeringen i en hierarkisk ordning av ulike maskulinitetsformer. Maskulinitet vil ikke være en bestemt karaktertype som er lik og alltid den samme. Det er heller slik at maskuliniteten inntar den hegemoniske posisjonen i et gitt mønster av kjønnsrelasjoner, en posisjon som alltid kan bestrides.

Den hegemoniske maskulinitet er ikke alltid den mest utbredte, men er den mest ettertraktede i den kulturen eller samfunnet den presenteres (Reinicke, 2010). Den hegemoniske maskuliniteten vil derfor være noe som etterstrebes etter et ønske om å være inkludert i den.

Her er det to dominerende former for hegemoni, som er internt og eksternt hegemoni (Christensen, 2019). Det interne hegemoniet tar for seg det hierarkiske forholdet mellom ulike maskulinitetsformer, der den hegemoniske er den mest ettertraktede måten å være mann på, og som alle andre former for maskuliniteter posisjonerer seg i forhold til. Ut ifra Gramsci maktforståelse, understreker Connell at den hegemoniske maskuliniteten er et ideal som sjelden eller nesten aldri finnes helt utfoldet hos individer og/eller grupper. Likevel vil den

hegemoniske maskuliniteten være med på å regulere og påvirke menns praksis, ettersom dette er et ideale de streber for å leve opp til, og som de muligens blir straffet for at de ikke gjør. Connell foretar en inndeling av de ulike maskulinitetene, som viser til hvordan de står i forhold til hverandre. Hun viser til fire ulike maskulinitetsformer som angår hegemonisk, underordnet, marginalisert og medvirkende maskulinitet (Connell, 1995, s. 76). Hegemonisk maskulinitet må forstås i relasjon til tre andre maskulinitets former. De «underordnede» maskulinitetene som tar for seg former for maskulinitet som er kulturelt, økonomisk eller juridisk dominert eller ekskludert. De «medvirkende» maskulinitetene som drar nytte av den hegemoniske maskuliniteten uten å egentlig være hegemonisk selv, og de «marginaliserende» maskuliniteter, der menn med tanke på rase eller klasse kan være marginaliserte (ibid).

Connell viser med dette at maskulinitet og kjønnsteori er kompleks, og viser styrken i den patriarkalske ordenen samtidig som den vektlegger historiske og kontekstavhengige tilblivelsesprosesser og derfor også ta for seg forandring og makt knyttet til kjønn (Reinicke, 2010, s. 39). Dette kan ses f.eks. i samspillet som skjer mellom de dominerende maskuliniteter og de «medvirkende» maskuliniteter, der menn som ikke lever opp til kravene for den hegemoniske maskuliniteten fortsatt er med på å passivt støtte opp under disse idealene og utvikler maskulinitetsformer i forlengelse av dette.

Connells maskulinitetsteori har også blitt kritisert for å være for strukturell og deterministisk for å kunne ta for seg en forandring og omfanget i maskulinitetsbegrepet (Whitehead, 2002). For å gi et perspektiv på maskulinitet som noe foranderlig vil jeg senere presentere Eric Andersons maskulinitetsteori.

Ut ifra Connells teori vil den hegemoniske maskuliniteten variere ut ifra kontekst. Den hegemoniske maskuliniteten i en norsk kontekst vil kunne knyttes til en barneorientert maskulinitet, som vil si at den hegemoniske maskuliniteten knyttes til en aksept og ønske at menn/fedres skal være involverte og engasjerte tilknyttet barneomsorgen.

### 3.1.2 Barneorientert maskulinitet i Skandinavia:

Knyttet til Helene Aarseths forskning på fedres involvering i omsorgen, blir begrepet om den nye barneorienterte maskuliniteten presentert. Den viser til idealet om de nye fedrene som omhandler en emosjonelt og praktisk involvert far, der fedres omsorgsarbeid og deltakelse begynner å nærme seg mødres nivå som angår tidsbruk (Aarseth, 2013, s. 238). En nærværende far kan ses på som et ideal og har blitt den «riktige» måten å være mann på i Norden.

Aarseth refererer til den svenske sosiologen Lisbeth Bekkengen (2002), som viser til menns omsorgsorientering og ønsket om å involvere seg i barnets liv, som ikke nødvendigvis fører med seg en endring i relasjonen mellom kjønnene, men forstås som en ny barneorientert maskulinitet. Her er menns behov for en nær relasjon til barnet i sentrum (Aarseth, 2013, s. 239). Mor vil fortsatt fungere som et bakkemannskap i hjemmet, slik at fedrene kan dyrke relasjonen til barnet når det passer og på måter som passer inn i med andre aktiviteter og prosjekter, spesielt arbeidsplassens krav. Sentralt i denne sammenhengen er fedrenes orientering mot de aktivitetene som er berikende og emosjonelt tilfredsstillende for dem selv, der det dagliglivets trivialiteter og ansvar blir overlatt til kvinnen (ibid).

På bakgrunn av intervjuet av de ni likestillingsorienterte parene i øvre middelklasse, finner Aarseth, i studien fra 1990, en markert forskjell i kvinner og menns fortellinger (Aarseth, 2013, s. 243). Kvinnene la mer vekt på gjøremålene i familien og forpliktelser, der menns vektlegging bar mer preg av ulike lystbetone prosjekter og relasjonen til barnet. Mennene fokuserte i større grad på alt det de skulle «finne på» når de har fri fra jobben og at nærværet til barnet skulle være med på å legge et grunnlag for resten av livet. Kvinnene fokuserte mest på ansvaret, og ble som regel sittende med helhet- og hverdagsansvaret i større grad.

De fedrene som senere ble intervjuet igjen i 2005, og hadde nå vært fedre en stund. Fortellingene viser til at far og barn gjør ting sammen og har felles prosjekter, som ofte legger seg tett opp til fars egne interesser (Aarseth, 2013, s. 244). Det uttrykkes inderlig engasjement i barnas liv, der oppfølging og investering i barnets utvikling og liv står sterkt, men at det fortsatt er en barneorientert maskulinitet til stede, der samværet med barna innlemmes i et utvidet selvskapingsprosjekt hos fedrene.

Aarseth argumenterer for at en nærhet til barnet på en annen måte en tidligere forutsetter deltakelse i hverdagslivet og i det emosjonelle (Aarseth, 2013, s. 250). Det blir vanskelig å få tilgang til intimitet og tilhørighet hvis man ikke deltar i hverdagen, derfor vil det være problematisk å delta når det passer for forelderen (Smeby & Brandth, 2013). Fars fokus på lystorientert aktivitet og vektlegging av relasjonen til barnet trenger dog ikke være en motvekt til en lik ansvarfordeling i familien.

Den barneorienterte konteksten vil si noe om innenfor hvilke rammer fedrenes maskulinitet må ses innenfor og som en del av.

### 3.1.3 Ortodoks og inklusiv maskulinitet:

Eric Anderson presenterer også teori tilknyttet maskulinitet. Anderson anerkjenner og innkapsler en del av Connells teori angående maskulinitet, men utfordrer også elementer ved den. Anderson har et sosialkonstruktivistisk utgangspunkt for sin teori angående inklusiv og ortodoks maskulinitet.

Synet på deltakelse i sport i de vestlige kulturene varierer, men det har tidligere blitt sett på som noe som var bra og nødvendig for menn (Anderson, 2009, s. 23). Det var blant annet noe som skulle vise gutter hva som karakteriserte det å være mann.

Eric Anderson viser også til det han kaller, sosio-negative effekter ved sport (Anderson, 2009, s. 24). Dette gjelder ikke bare den konkurrerende naturen eller den kjønnssegregerte strukturen, men også konkurransedrevet sports tilknytting til det maskuline.

På bakgrunn av sin teori, viser Anderson til idretts påvirkning på maskulinitet helt fra den andre industrielle revolusjonen på 1850/1900-tallet. Folk begynte å jobbe på fabrikker i byene, og fikk mer stabil lønn og fritid, som før bare var for velstående. Gjennom sport skulle gutter lære at disiplin og lydighet var viktig (Anderson, 2009, s. 25). Kjønnede sfærer var også sterkt til stede i denne perioden, der mor var hjemmeværende og far jobbet hardt utenfor hjemme (Anderson, 2009, s. 26). Dette var med på å bygge opp en ny maskulin makt, der mannen hadde stor makt over familiens inntekt. Det var mødre som tok størst del i barnas liv, der de også skulle lære gutter å bli menn, siden far var mye borte (Anderson, 2009, s. 27). Det oppsto etter hvert en bekymring for at disse guttene skulle vokse opp å bli «myke» menn, som ble sett på som en krise for maskuliniteten (ibid). Sport skulle dermed være et motmiddel for denne feminiseringen. Den nye forståelsen av seksualitet og homofili lå også til grunn for dette, med en økt homofobi i samfunnet (Anderson, 2009, s. 28).

Anderson viser til en forståelse av mannen på denne tiden, som det motsatte av homofil og «myk» (ibid). Under denne «kjønnspanikken» skulle idrett gjøre guttene til heteroseksuelle maskuline menn. Sport skulle bare være forbeholdt menn for å styrke denne maskuliniteten og overlegenheten (Anderson, 2009, s. 29). Sportslike arenaer ble dermed brukt for å reproducere den kjønnede naturen sosialt, og hvor maskulin atferd skulle læres og forsterkes.

Konstruksjonen av sport som en maskulin og homofobisk sfære var både intensjonelt og politisk, og er et område der det faktisk ikke har vært stor endring, ifølge Eric Anderson (Anderson, 2009, s. 30). I de senere århundrer har sport blitt brukt til å lære gutter en form for maskulinitet som kan forstås som «ortodoks».

Anderson anerkjenner Connells teorier og diskusjoner som angår maskulinitet, men mener at definisjonen av hegemonisk maskulinitet til forveksling både tar for seg den sosiale prosessen og begrepet som en arketype (Anderson, 2009, s. 30). Anderson går bort fra begrepet hegemonisk maskulinitet og tar heller i bruk ortodoks- og inkluderende maskulinitet som arketyper og som konfigurasjoner av kjønnede praksiser (Hjelseth & Tjønndal, 2016). Årsaken til det doble begrepsparet er tanken om at maskulinitet er i endring. Den ortodokse formen for maskulinitet kjennetegnes som preget av homofobi, devaluering av kvinner og femininitet, der maskulinitet blir sett på som det motsatte av mykhet som assosieres med homofile (Anderson, 2009, s. 30). Den ortodokse formen vil derfor kategoriseres som den konservative.

Endringsperspektivet står sterkere hos Anderson, som fremhever at ortodoks maskulinitetsform ikke lengre er hegemonisk, men istedenfor sameksisterer med en inkluderende maskulinitet. Den inkluderende maskuliniteten er aksepterende med tanke på homofili og emosjonell intimitet. Menn som identifiserer seg med den inkluderende maskuliniteten vil være mindre homofobiske og anti-feministiske enn de som identifiserer seg med den ortodokse.

Andersons teori står i en alternativ posisjon til Connells teori om hegemonisk maskulinitet. Connells teori fokuserer mer på forklaringen av hvordan maskulinitet «gjøres» og er med på å hevde menns hegemoniske posisjon, mens Anderson heller er opptatt av å vise hvordan kjønn "omgjøres", og at kjønn i mindre grad blir relevante og synlige.

Kritikk har også blitt rettet mot Andersons inkluderende maskulinitetsteori. Kritikken knyttes til den inklusive maskuliniteten som mer aksepterende ovenfor homofili, og at en endring fra ortodoks til inklusiv maskulinitet vil føre til mindre homofobi (Anderson & McCormack, 2018). Selv om studien viser til en nedgang i homofobi i USA og England, er likevel heterosexisme og heteronormativitet viktige sosiale problemer med tanke på aksept av homofili (ibid). I Connells teori angående hegemonisk maskulinitet blir disse elementenes påvirkning på maskulinitet vektlagt i større grad, noe som gjør at en kombinasjon av disse teoriene vil kunne si noe mer om fedres maskulinitet i større grad enn de ville gjort alene.

Min oppgave tar for seg fedre tilknyttet brannvesenet og IT-bransjen, som er mannsdominerte yrker. Ut ifra fedrenes tilknytning til brannvesenet og dens preg av machokultur oppigjennom mot en relativt ny bransje som også er preget av mannsdominanse, kan det tenkes at det vil være ulike forståelser og uttrykk tilknyttet maskulinitet og hva det betyr for dem, på bakgrunn

av dette. Tradisjonelle syn på mannen som barsk og motsatt av homofil og «myk», vil kunne komme bedre til syne under en forståelse av den ortodokse maskuliniteten. Inklusiv maskulinitet vil være en mer liberal maskulinitetstype som vil være med å fange opp forståelse av maskulinitet preget av en mer moderne forståelse av kjønn og likhet. Inklusiv og ortodoks maskulinitet vil kunne være med på å illustrere og fange opp fedrenes ulike forståelser og syn tilknyttet maskulinitet og mannlighet.

### 3.2 Kjønn:

I dette delkapittelet vil teorier tilknyttet kjønn bli presentert. Dette vil spesielt gjelde kjønnsteorier som forstår kjønn ut ifra en sosial konstruktivistisk forståelse. Det vil si at kjønn forstås som noe som konstrueres i samhandling med andre, i relasjon til andre og i spesifikke kontekster.

#### 3.2.1 «Doing gender»:

I West og Zimmermans «doing gender» beskriver de en tidligere vektlegging på inndelingen og forskjellen mellom biologisk- og sosialt kjønn. De la også stor vekt på denne dualiteten ved kjønn i deres undervisninger på 60-70-tallet. «Sex» ble forklart som det biologiske ved kjønn: anatomien, hormonene og der fysiologiske. «Gender» forklarte de heller som en tilegnet status, som dermed blir konstruert gjennom det psykologiske, kulturelle og sosiale. Videre har forskningen skiftet mot en kjønnsforståelse hvor man ikke lenger tenker kjønn som en egenskap, men som noe som gjøres av et enkelt individ (Kvande & Brandth, 2003, s. 37). West og Zimmerman hevder at menn og kvinner «gjør kjønn» og blir til gjennom deres kompetanse på bakgrunn av deres medlemskap av samfunnet (West & Zimmerman, 1987, s. 126).

Å «gjøre kjønn» innebærer en kompleks blanding av sosialt påvirket persepsjon, der interaksjon og ulike aktiviteter blir som et uttrykk for maskulin eller feminin natur (West & Zimmerman, 1987). Kjønn er noe som gjøres av mennesker i sosial samhandling, og er resultat av en kontinuerlig tilpasning til normer og forventinger i den spesifikke konteksten. West og Zimmerman knytter ikke kjønn til en identitet, men heller hvordan kvinner gjør feminitet og menn gjør maskulinitet. Presentasjonen av feminitet eller maskulinitet oppfattes som en måte å "gjøre" kjønn på (ibid). Kjønnsnormer blir retningslinjer for interaksjon som utspilles, der kvinner og menn handler i tråd med disse, som dermed blir oppfattet som å "gjøre kjønn". Når individer «gjør» og utfører kjønn, er handlingene situerte og utføres i tilstedeværelse av andre. På bakgrunn av dette blir kjønn noe som kommer til syne og konstrueres i en situert samhandling med andre individer (West & Zimmerman, 1987,

s. 127). I interaksjonen med andre blir ulike fremtoninger organisert til en måte å uttrykke kjønn på.

Ut fra West og Zimmermans forståelse er kjønn noe som er situert og konstruert i interaksjon mellom mennesker. Å «gjøre» kjønn refererer derfor til det å håndtere ulike situasjoner slik at handlingen og utfallet av denne virker kjønnspassende. West og Zimmerman viser til mennesker som gisler for samfunnets produksjon av kjønn.

West og Zimmermans kjønnsforskning er med på å gi et interaksjonistisk perspektiv på kjønn, og blir derfor noe som kan oppnås i en konkret situasjon, i sammenheng med samhandling med andre (Lorber & Farrell, 2002, s. 42).

### 3.2.2 Doing Fatherhood:

«Doing gender» tradisjonen har videre blitt brukt for å diskutere foreldreskap, og spesielt farskap. I studien «Talking and Doing Fatherhood» finner Lars Plantin, Jeremy Kearney og Sven-Axel Månsson at diskursen om involvert farskap har en betydning for fedres foreldreatferd, spesielt tilknyttet Sverige (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003). I likhet med Sverige er Norge en velferdsstat som vektlegger likestilling og familiepolitikk som støtter opp under dette. Det blir registrert her at svenske fedre i høy grad følger og kjenner seg igjen i denne diskursen. Mennene i det svenske utvalget snakker positivt om likestilling og argumenterte for delt ansvar i familiearbeidet. Fedre gav også uttrykk for at de ønsket å være engasjerte, ømme, åpne og vise interesse for barnas verden, samtidig som de ønsket å ha ansvaret for den generelle moralske veiledningen til barna. Ut ifra denne studien ser man at svenske fedres barneomsorg er sammensatt av både "tøff og øm" og "fleksibel, men fast", som sammenfaller med den svenske diskursen for involverte fedre (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003). Diskursen om det involverte farskapet er mer etablert i den svenske konteksten enn den er i den engelske. Diskursen har imidlertid hatt en effekt på det individuelle og sosiokulturelle nivået, som gjør at denne generasjonen engelske menn ikke kan repetere deres egne fedres tradisjonelle maskuline atferd uten å oppleve motstand, spesielt fra deres egne partner. En stor andel av de engelske fedrene uttrykker også et ønske om å opprettholde og bevare de tradisjonelle kjønnsrollemønstrene, en oppfatning som sjelden uttrykkes av de svenske fedrene, der involvert farskap er normativt og tilnærmet hegemonisk (ibid).

Plantin m.fl. skiller mellom en tradisjonell maskulin atferd i forhold til farskap, til forskjell fra en involvert og engasjert far. Den nye farsdiskurs som omhandler det å være involvert og engasjert i barneomsorgen blir satt opp mot en forståelse av farskap på bakgrunn av tradisjonell kjønnsrelasjon og maskulinitet (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003). Å gjøre

farskap kan derfor i grove trekk kategoriseres ut ifra tradisjonell maskulinitet eller en ny diskurs om involvert farskap tilknyttet farsrollen. Et mer tradisjonelt farskap viser i større grad til en differensiering mellom kjønnene når det gjelder oppgaver og omsorg, tilknyttet barnet og hjemmet. Her kan det være ønskelig å opprettholde en kjønnsforskjell i hjemmet, der en moderne mann på dette området fortsatt blir sett på med et skråblikk. Involvert farskapsdiskurs tar spesielt for seg et aktivt farskap med likestilt ansvarsfordeling mellom foreldrene, og baseres i tanken om likestilling.

Klassifiseringen av disse ytterpunktene for maskulinitet tilknyttet farskap, kan være med på å belyse hvordan fedrene i min oppgave forholder seg til og utøver farskap, og hva slags rolle kjønn har for disse fedrenes i denne konteksten.

Barbara J. Risman kritiserer blant annet hvordan «doing gender»-tradisjonen fokusere for mye på hvordan kjønn blir til og opprettholdes, og for lite på hvordan individers handlinger er med på å «oppeve» eller «rekonstruere» betingelsene for kjønn (Risman, 2009, s. 81). På bakgrunn av dette kritiserer Risman teoriens evne til å vise til et endringsperspektiv, i situasjoner der faktisk kjønn endres og ikke.

### 3.2.3 Undoing gender:

En «undoing» av kjønn er et konsept som først ble presentert av Judith Butler (2004). Butler understreker hvordan en normativ oppfatning av kjønn kan føre til en «undoing» eller en rekonstruering eller oppheving om du vil, av ens tilstand knyttet til det å være en individuell person (McDonald, 2013). «Undoing gender» betyr for Butler å undergrave de normene som normativt kjønnete subjekter blir produsert av. Denne tilnærmingen utforsker den diskursive produksjonen av subjekter på en måte som undergraver dominerende kjønnsnormer, som består av å vedta kjønn utover konvensjonelle definisjoner (McDonald, 2013). Ved å gå mot normene som er tilknyttet kjønn er man med på å oppheve og rekonstruere de, som igjen vil føre til en nedbryting av kjønnsnormene. Hvis en mann foretrekker noe som normativt blir definert som feminint, vil dette også være med på å rekonstruere kjønn, siden maskuline normer undergraves. Kjønn blir på den måten rekonstruert til å omhandle mer enn de dominante normene tilsier. Det å motstå og undergrave kjønnsnormer vil for Butler være ensbetydende med å rekonstruere kjønn (ibid).

En annen «undoing gender» tradisjon ble senere presentert av Deutsch, med et ønske om at forskningen som angår kjønn kan bidra til mer oppmerksomhet rettet mot å det å oppheve kjønn og gjøre kjønnsforskjeller irrelevante i en interaksjon (Deutsch, 2007). Med et



etnometodologisk perspektiv vil en oppheving av kjønn innebære å utforske områder der kjønn synes å være mindre relevant. Deutsch sitt rammeverk tilknyttet rekonstruering av kjønn, handler i større grad om hvordan kvinner og menn kan oppnå likhet og fellestrekk, i motsetning til å fremheve forskjeller.

Både Butler og Deutsch vektlegger fellestrekk hos både kvinner og menn, som er med på å gjøre kjønnsforskjellene mindre fremtredende i en gitt interaksjon. Deutsch vil imidlertid understreke at individet som rekonstruerer og opphever kjønn er et allerede eksisterende subjekt, mens Butler vil si at individet blir til et subjekt i handlingen som rekonstruerer kjønnsbegrepet (McDonald, 2013). Kjønnsforskning preges her av en mindre vektlegging av differansen mellom kjønn, og ser på individer som rollebærere over det å være mann eller kvinne. Det sosiale kjønn nøytraliseres, som er i tråd med den samfunnsmessige og kulturelle utviklingen som særlig forbindes med skandinaviske velferdsstater.

En rekonstruering av kjønn(undoing gender) vil i likhet med «doing gender» forholde seg til kjønn tilknyttet et rolleperspektiv. Fokuset deres er på å minimere forskjellene mellom kjønn gjennom aktivitet eller atferd som går utover det som er normgitt kjønn. I tillegg til forskjeller mellom kjønn blir sett på som uviktige. Dette vil være med på å gi et perspektiv på kjønn i foreldreskapet, hvor normer tilknyttet kjønn og foreldrerolle kan rekonstrueres, og føre til at kjønn i denne konteksten blir sett på som mindre relevant.

Dette perspektivet retter ytterligere fokus mot likheten mellom kjønnene, og at kjønn kan rekonstrueres gjennom handling. Det vil være med på å belyse fedrenes forståelse av foreldreskap, i tillegg til mor og fars rolle i barneomsorgen.

### 3.3 Farskap:

Teorier og oppfatninger rundt farskap og dets relasjon til morskap vil også være relevant for å forstå fedrenes bruk av fedrekvoten. Maskulinitet og hvordan dette ses på også vil ha betydning for hva slags farsrolle som utøves. I dette delavsnittet vil jeg presentere ulike måter å utføre farskap på, i tillegg til hva slags kontekst dette gjøres i.

#### 3.3.1 Rolle i barneomsorgen:

Brandth og Kvande legger frem et annet ideal er tilknyttet «oppdragerrollen», der far er den som setter grenser og lærer barna forskjell på riktig og galt (Kvande & Brandth, 2003, s. 134). Her blir det også vektlagt sentrale leveregler som far ønsker å lære barna, slik som skikk og bruk og rett fra galt så det blir «folk» av barna. Å være konsekvent og rettferdig blir også vektlagt, der det å sette grenser for barna blir viktig for fars rolle, i større grad enn mor

(Kvande & Brandth, 2003, s. 135). Brandth og Kvande viser til dette farsidealet mer fokusert på forskjellene mellom mor og far, slik at kjønnsforskjellene blir mer synlige. De vektlegger dog at en grensesettende og oppdragende farsrolle ikke trenger å være det motsatte av en nærværende far, men at disse typene kan innlemmes i hverandre. Forestillingen om at far er en oppdrager og grensesetter kan derimot koples til den tradisjonelle forestillingen om patriarkalsk autoritet.

Brandth og Kvande skriver om nærværende fedre som et kulturelt ideal for fedre i dag, også allerede i 2003. Det å være en involvert, omsørgende og nær far blir i dag oppfattet som det samme som å være «en god far» (Kvande & Brandth, 2003, s. 129). Dette blir uttrykt på forskjellige måter, men konsentrerer seg mest i elementene som omhandler tid, intimitet, kommunikasjon og deltakelse. Det å ha barna på fanget og si at man er glad i dem tilhører også en følelsesmessig dimensjon om det å være en nærværende far, der det relasjonelle står i fokus (Bungum, 2013, s. 60). Også mer håndfaste ting, slik som det deltakelse i det daglige stellet, går innunder det å være en nærværende far. Som en motsetning til en nærværende far, blir den mer tradisjonelle og fraværende far definert som dårlige fedre (Kvande & Brandth, 2003, s. 28). Den fraværende far skapes av arbeidslivet, der fedrene blir dratt vekk fra barnet til tross for betydningen barnet har for dem (Kvande & Brandth, 2003, s. 147). En forståelse av hva et nærværende farsideal omhandler, og dens motsetning til den fraværende far, vil være med på å belyse ulike typer farspraksiser og forståelser av farskap i større grad. Dette vil også være til hjelp for å kunne forstå utgangspunktet til fedrene jeg snakket med, og deres forståelse av farskap.

Fedre er ikke lengre bare en forsørger for familien, men ønsker et eget forhold til barnet (Brandth & Kvande, 2019). Dette fører til at menns omsorg får en ny plass i samfunnet enn tidligere, og forestillingen om at omsorg er en typisk kvinnelig verdi endres. Med dette vil det også skje endringer i omsorgspraksis og vår forståelse av kjønn.

### 3.3.2 Farskap og involvering:

I studien til Brandth og Kvande, ser en i grove trekk at både arbeider- og middelklassefedre tar hele fedrekvoten, men at formen og organiseringen er ulik (Brandth & Kvande, 2015). De finner at middelklassefedrene for det meste tok fedrekvote etter at mor hadde avsluttet sin permisjon, og hadde ansvar for barnet alene mens mor var i fulltidsjobb. Far ble forstått som en kompetent omsorgsperson på linje med mor, slik at mor og far blir oppfattet som erstattelige overfor hverandre (Brandth & Kvande, 2015). I arbeiderklasseparene var mor hjemme mens far hadde permisjon, og far opptrådte heller som en støttespiller for mor. Hvis

paret også hadde eldre barn, tok far gjerne mer ansvar for disse og økte involveringen med barnets alder. Det at fedres deltakelse i barneomsorgen knyttes til barnets alder kan handle om ideen om den spesielle nærheten mellom mor og barn den første tiden. Disse ideene viser Anne-Lise Ellingsæter at preges av biologi og amming, der mor og barns relasjon på favoriseres og på bakgrunn av dette vektlegger ulik behandling av mor og far med tanke på permisjon (Ellingsæter, 2020).

En av hovedkonklusjonene til Brandth og Kvande, er om fedrekvoten skal ha en betydning og bidra til å endre kjønnete spesialiseringsmønstre, må far ta i bruk kvoten etter intensjonen, som vil si sammenhengende på heltid og uten mor til stede. (Kvande & Brandth, 2003) Hvordan far utfører og organiserer permisjonen vil dermed påvirke hva slags rolle far har i forhold til barnet og hva slags relasjon som oppnås. Dette vil videre påvirke de kjønnete praksisene som er tilknyttet barneomsorgen, og føre til mer likestilling. Å forstå hvordan de kjønnete praksisene finner sted, blir til og endres er sentralt i denne oppgaven. Siden fedrenes bruk og forståelse av permisjonsordningene, og om disse er med på å støtte oppunder likestilling eller er med på å forsterke de kjønnete praksisene vil stå sentralt.

Det finnes ulike måter å praktisere farskap på, i tillegg til ulike forutsetninger for dette som vil være relevant for å forstå hvordan fedrene forstår og erfarer fedrekvotebruk. Deres syn på maskulinitet og omsorg vil også være i et samspill med hvordan fedrene opptrer ovenfor barna.

#### 3.3.4 Kjønn i foreldreskap:

Det som angår foreldreskap og kjønn, diskuterer også Andrea Doucet i boken «Do men mother?» (2006), der hun skriver om hvordan mor og far er som foreldre, og om foreldreskapet mellom disse to er forskjellig eller om de kan være like med bakgrunn i kjønn.

#### *Menn utfører ikke morskap:*

Den første posisjonen tar for seg at menn ikke utfører morskap, som vil si at morskap og farskap understrekes som forskjellig (Doucet, 2006, s. 21). Her fokuseres det på ideen om kjønnsforskjeller og inkompatibilitet. Vektlegging av disse forskjellene har vært til stede både historisk og politisk, der farskap er mer tilknyttet maskulinitet, og der omsorgsforskjeller fremheves. Bevegelsen som vil sikre fars rettigheter har også fokusert på forskjellen mellom mann og kvinne, og forskjellen på det å være mor og det å være far (Doucet, 2006, s. 22). Rettighetene til far har derfor blitt fremmet som viktige ut ifra forståelsen om at far bringer andre ting til bordet enn det mor gjør, med tanke på foreldreskap. Forskjellen mellom mor og far knyttes til hvilke praktiske roller de fyller, i tillegg til en differensiering av deres nærende

og omsorgsfulle natur. Far og mors egenskaper i foreldreskapet knyttes på den måten til kjønn, som gjør at samspillet mellom dem utfyller en total.

#### *Men utfører morskap:*

Det at menn kan utføre morskap i likhet med mødre, og gjør som mødre, har røtter i likehetsfeminisme og likestilling (Doucet, 2006, s. 23). Et fokus på likhet mellom kjønn, sikter mot å minimere forskjeller mellom kjønn, og erverve mulige forskjeller til noe annet enn kjønn, som et systematisk resultat av primær og sekundær sosialisering. Teorier tilknyttet dette feltet vektlegger effekter på makronivå som er med på å skape og opprettholde kjønnsforskjeller. Det underliggende argumentet er hvis synet på kjønn ble endret på et sosialt strukturelt nivå, så ville en kjønnsnøytral verden være mulig, som igjen ville ført til et kjønnsnøytralt foreldreskap.

Å støtte opp under likhet mellom mor og far som omsorgsgiver, er med på å støtte opp under likestilling og minimere sperrere for å oppnå sosioøkonomisk likhet mellom kjønnene. For å gjøre dette fokuseres det på at mor og fars egenskaper som foreldre er erstattelige, som muliggjør kvinners deltakelse i arbeidslivet i like stor grad som menn.

Doucets diskusjon om likheter eller forskjeller i kjønn tilknyttet foreldrerollen, vil være relevant for å ytterligere kunne belyse fedrenes tanker om foreldreskap og farskap, også nyansert ut ifra fedrenes forståelse av maskulinitet og kjønn på dette området.

#### 3.3.5 Strategisk essensialisme:

Doucets trekker også frem et begrep som omhandler «strategisk essensialisme», som tar for seg både likhet og forskjell med tanke på kjønn (Farstad, 2016, s. 46). Det er en forståelse preget av likhet mellom kjønn, som i noen kontekster vektlegge kjønnsforskjeller, uten at dette fører til en absolutt kategorisering av forskjell mellom kvinner og menn. Strategisk essensialisme er med på å utforske om kjønnsforskjeller kan anerkjennes i noen kontekster, som betyr at en kan tenke differensiert angående kjønn innenfor en bestemt fase av barneomsorgen, f.eks. spedbarnstiden (Doucet, 2006, s. 29). På den måten vil forskjell mellom kjønn være relative i spesifikke sammenhenger, men at et likestilt foreldreskap blir praktisert over tid. Her vektlegges kroppsliggjorte praksiser, som menn og kvinner har ulike utgangspunkt for med tanke på kjønn. Doucet viser til at man heller må spørre seg selv når denne forskjellen blir en ulempe, og når denne forskjellen bare er en forskjell (Farstad, 2016, s. 45). Doucet ser viktigheten av å flytte fokuset over på hvilke ulemper disse forskjellene medfører, istedenfor å beregne og evaluere hvordan menn og kvinner er ulike når det kommer til omsorgen de yter ovenfor barn. Dette viser til det samme fokuset som ble presentert i

«undoing gender» av Deutsch, der ønsket ikke er å fremheve kjønnsforskjeller (Deutsch, 2007). Som en konsekvens av dette må man spørre seg om det er forskjeller i hvordan menn og kvinner utfører foreldreskap, og om dette har mulige konsekvenser eller om dette er forskjeller mellom kjønn som ikke trenger å tillegges vekt, ifølge Doucet (Doucet, 2006, s. 30). For å ha likestilling som mål, viser også Doucet til viktigheten av å definere hva dette innebærer, og hvordan dette skal måles og vurderes.

Her skjer det dermed en annerkjennelse av kjønn i ulike situasjoner, men at dette ikke nødvendigvis trenger å ha en innvirkning på husstandens totale likestilling. Konsekvensene av kjønnsforskjeller oppleves her som negativ hvis det fører til videre ulemper. Et eksempel på situasjoner der de kroppsliggjorte kjønnsforskjellene kommer til syne, er i spedbarns perioden der mor blir tillagt større vekt, spesielt med tanke på amming og at mors nærhet (Ellingsæter, 2020).

Strategisk essensialisme kan på denne måten være med på å illustrere fedres involvering og farskap, med en forståelse av at mulige kjønnsforskjeller i foreldreskapet. Hegemoniet om en nærværende farsrolle vil her kunne diskuteres opp mot kroppsliggjorte prosesser, der kjønnsforskjeller ikke viskes ut, men forstås som uvesentlige for den totale likestillingen.

Dette har vært også vært med på å inspirere sentring av farspraksiser, spesielt knyttet til hvordan de opplever fedrekvoten og praktiseringen av den, til årsakene som ligger bak fordeling. Doucet teori som angår strategisk essensialisme er også relevant for å sette fokus på mor og fars grad av involvering, og hva farsrollen og morsrollen innebærer.

### 3.4 Permisjonspraksis:

Avslutningsvis i teorikapittelet vil jeg presentere permisjonspraksiser som har vært med på å inspirere mine idealtyper knyttet til fedrenes permisjonspraksiser. Disse vil bli presentert i analysekapitlet.

Bakenforliggende for permisjonskategoriseringene som Berit Brandth og Elin Kvande, og Kristine Warhuus Smeby fortar, ligger en rolleforståelse av farskap. Det vil si at handlinger, kontakt med barnet og permisjonsbruk definerer fars rolle. Med utgangspunkt fra teorien om «doing fatherhood» vil rollen som far har ovenfor barnet og familien være måten far gjør farskap på.

#### 3.4.1 Brandth og Kvandes permisjonskategorier:

Bak kategoriseringen ligger forståelsen av at fars permisjonsbruk er et resultat av aktive valg som tar høyde for permisjonsmulighetene og arbeidsforholdene, og de krav og muligheter

som kommer med. Det at fedrene forholder seg forskjellig til disse føringene er med på å danne ulike permisjonspraksiser.

Gjennom praktisering av permisjon får man innblikk i hvordan fedre innretter seg til arbeidet for å kunne benytte permisjonene og være såkalt «nærværende» fedre (Kvande & Brandth, 2003, s. 190). Det er ikke en passiv tilpasning, men aktive valg fedre tar for å forme sin farskapspraksis gjennom «forhandlinger» om rettighet til permisjon og arbeidsvilkårene. Kvande og Brandth har utviklet fire kategorier av farspraksiser som disse forhandlingene resulterer i, som viser til hovedmønstre og typiske tilfeller i permisjonsbruk, og er dermed ikke fullstendige.

Den første kategorien tar for seg en *grensesettende praksis*. Fedrene som befinner seg i denne kategorien er de som har sterk motivasjon til å være hjemme og ta i bruk fedrekvoten (Kvande & Brandth, 2003, s. 191). Disse fedrene tar ofte ut permisjon utover det som er satt av i fedrekvoten. Motivet for å være hjemme varierer, men er ofte knyttet til ønsket tid med barnet. De ser på dette som en viktig faktor for å bli kjent med barnet, som gjør at de ofte ønsker å være hjemme samtidig med mor, selv om dette ikke alltid lønner seg. Her kommer hensyn barnet og permisjonen først, slik at arbeidet er nødt til å tilpasses dette.

Den andre kategorien beskriver en *grenseløs praksis*, der hvor fedrene har tatt ut både fedrekvote og permisjon ut over dette, men ikke samtidig som mor (Kvande & Brandth, 2003, s. 193). Fedre i denne kategorien kan oppleve å ikke gjennomføre permisjonen slik den er intendert, siden jobb allikevel tar en stor bit av kaken. Det betyr ikke at denne gruppen fedre er imot å ta permisjon, men heller at de opplever et krysspress mellom jobb og hjemmebane (Kvande & Brandth, 2003, s. 194). Fedre i denne kategorien kan derfor oppleve vanskeligheter med å sette grenser for arbeid i permisjonstiden. Et grenseløst arbeidsliv som spiller inn på forhandlinger og valg fedre gjør, og som utformer deres permisjonspraksis.

Den tredje kategorien karakteriserer en *rettighetsbrukende permisjonspraksis*. Fedrene innunder denne praksisen praktisering permisjon i samsvar med intensjonen bak ordningene (Kvande & Brandth, 2003, s. 196). Fedrene er her hjemme med barnet etter at mor har dratt tilbake på jobb. Flere i denne kategorien ville muligens ikke tatt ut fedrekvote om det ikke var for rettighetene fedre har til permisjon. Dette finner ofte sted i familier der far tjener bedre enn mor, som gjør at de ikke har råd til å ofre fars inntekt. Siden fedrekvoten eksisterer gjør det at far kan ta ut permisjon uten å miste inntekt, som gjør at kvoten fungerer som en ekstra dytt for å ta den i bruk (Kvande & Brandth, 2003, s. 197).

Den siste kategorien beskriver en *tradisjonsbunden praksis*, som viser en nedprioritering av farskapet. S.198: Dette kommer til syne ved at fedre velger å ikke benytte seg av permisjonsrettigheter, selv om de har krav på disse. Dette kan ofte gjelde selvstendig næringsdrivende, familier der mødre jobber deltid eller hos de som mener de er mye hjemme uansett pga turnusarbeids ol. Her får arbeidet forrang, uansett om dette argumenteres økonomisk eller knyttes til et mer tradisjonelt og gammeldags syn på fars rolle i forhold til sine barn. Under den tradisjonsbundne praksisen vil det som jeg tidligere har presentert som en «fraværende» farsrolle være nært tilknyttet denne kategorien, i tillegg til en mer tradisjonell maskulinitet tilknyttet farsrollen, som Plantin m.fl. refererer til (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003).

Til forskjell fra Brandth og Kvandes studie, fokuserer Smeby mer på hva praksisen fører til med tanke på fars involvering og ansvar der likestilling er idealet. Brandth og Kvande fokuserer kategoriseringen ut ifra fedres grensedracting mellom arbeid og hjem, i tillegg til mors rolle og ansvar.

#### 3.4.2 Smebys permisjonskategorisering:

Smeby med sin kategorisering viser til valgene far tar, og hva slags rolle i ansvaret far tar på seg. Hvordan organisering og praktisering av permisjon foregår står her i sentrum for hva slags ansvarsroller far og mor tar på seg (Smeby, 2013, s. 153).

Smeby kategorisering av fedrekvotepraksis går ut ifra analysekategorier. Det vil være ulike begrunnelser for hvorfor par velger forskjellig bruk av fedrekvoten, men Smeby bruker denne kategoriseringen for å utforske hvordan ulike typer uttak gir ulike opplevelser og erfaringer i barneomsorgen, som påvirker grunnlaget for likestilling i foreldrepåret (Smeby, 2013, s. 153). Kategoriene er på denne måten med på å belyse fars rolle og posisjon i kryssilden mellom arbeid og permisjon, også i forhold til mor.

I den *familieorienterte* fedrekvotepraksisen er far og mor hjemme med barna sammen. Fedrekvoten vil her føre til mer familietid og mer egentid, men vil for far ikke inkludere eneansvar for barnet i denne tiden. Familietiden står derfor sterkt her, med en feriefølelse med rom for individuell fritid, der mor og far kan avlaste hverandre. Det denne typen fedrekvotepraksis forsterker derimot ikke mors bånd til arbeidslivet, men gjør heller at mors hovedansvar i hjemmet opprettholdes (Smeby, 2013, s. 155). S.156: Far får mindre mulighet til å bli hovedomsørger, slik at ansvarsoverføringen fra mor til far går tapt (Smeby, 2013, s. 156). Dette gjelder det som Smeby kaller «*det tredje skiftet*», og omhandler ansvar,

planlegging og koordinering som kreves i en familie som balanserer mellom jobb og barn (Smeby, 2017, s. 63). Dette handler om det praktiske, så vel som det emosjonelle.

I den *jobborienterte* fedrekvotepraksisen er mor i arbeid, mens far har permisjon kombinert med jobb (Smeby, 2013, s. 156). Dette organiseres enten ved å arbeide parallelt eller ved gradert uttak i løpet av uka. Gjennom et gradert uttak får far strukket ut permisjonen ved å dele den opp. Hvis far er under den oppfatning av at han må jobb under permisjonen så vil det ofte føre til at mor må være ansvarlig for å dekke disse hullene (Smeby, 2013, s. 157). Smeby viser til funn der fedre i større grad enn mødre kan velge bort sin permisjon om den ikke passer (ibid). På denne måten kommer jobben til fedrene i veien for å ta det fulle ansvaret hjemme, i tillegg til muligheten til å oppleve den langsomme tiden med barnet (ibid). Jobben setter grenser for å gjennomføre en permisjon som er barneorientert, som igjen ville vært med på å styrke relasjonen mellom far og barn (Smeby, 2013, s. 159). Tiden der far er alene med barnet blir fragmentert, og det blir lite tid til barnet på barnets egne premisser. Far vil få mindre tid til å sette seg inn i hele spekteret av ansvarsoppgaver hjemme, som gjør at likestillingspotensialet som fedrekvoten egentlig stiller med forblir stengt (Smeby, 2013, s. 160).

I den *likestillingsorienterte* fedrekvotepraksisen er mor i full jobb, og far i permisjon på heltid over en lengre periode. Her blir omsorgen for barnet en førsteprioritet, og fedrekvoten blir tatt på alvor. Det å være alene med ansvaret for barnet og være en mer aktiv forelder gjør at fedrene i større grad overtar omsorgsansvaret for barnet sitt. Ved at mor er borte på jobb i perioden far er hjemme med barnet, vil føre til at far kan innta en fullverdig omsorgsrolle og ikke «lene seg tilbake» (Smeby, 2013, s. 161). Fedrekvoten vil på denne måten også ha innvirkning på likestillingen i hjemmet, siden far får erfaring med hvilke oppgaver som forbindes med det å være hjemme. Fedre som har vært hjemme med barnet alene, og vært alene med omsorgsansvaret over en lengre tid, får flere erfaringer tilknyttet barneomsorgen (Smeby, 2013, s. 162). Hva fedrene gjør under permisjonen sentrerer seg naturlig rundt barnet, der det viktigste er å bli godt kjent. Andre gjøremål blir satt til side, der aktiviteter som passer barnet blir fremhevet. Denne likestillingsorienteringen vil støtte opp under muligheten for far å bli en nærværende og inkluderende far, som Plantin m.fl., og Brandth og Kvande viser til.

Under fremgangen i min masteroppgave har jeg latt meg inspirere av kategoriseringen av permisjonspraksiser som Smeby, Brandth og Kvande har foretatt. Disse har vært til



inspirasjon for idealtyper jeg velger å presentere mitt datamateriale gjennom, det vil være med på å fremheve alle de ulike elementene ved farskap, og fedrenes erfaringer og opplevelser.

#### 4 Metode:

I dette avsnittet vil jeg gjøre rede for kvalitativ metode, metodiske valg og datagenerering, og hva som har blitt resultatet av dette. Dette vil omfatte hele forskningsprosessen, fra valg av metode til analyse av datamaterialet. Det gjelder også framlegg og forklaring av intervjuguidens struktur, praktisk gjennomføring og min rolle som forsker i prosjektet. Avslutningsvis vil etiske hensyn og datamaterialets kvalitet bli diskutert og drøftet.

##### 4.1 Intervju som metode og form:

Formålet med oppgaven har vært å finne ut hvordan fedre opplever og praktiserer permisjon i mannsdominerte yrker, i tillegg til å få innsikt i deres forståelse av maskulinitet og omsorg i denne konteksten. På bakgrunn av dette har jeg valgt en kvalitativ tilnærming som vektlegger forståelse av sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut ifra den forståelse at mennesker selv oppfatter den virkelige virkelighet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45). Med dette i tanken valgte jeg å gjennomføre 10 kvalitative forskningsintervju som vektlegger hvordan fedrene beskriver sine opplevelser og erfaringer, og hvordan de artikulerer handlingsvalgene sine (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 20). Med denne vektleggingen vil jeg utforske fedres opplevelser og tanker knyttet til permisjonsbruk.

Det kvalitative forskningsintervjuet søker kvalitativ kunnskap uttrykt i normalt språk. Derfor vil ikke kvantifisering være målet. Fokuset vil heller være på fedrenes nyanserte beskrivelser av livsverden gjennom ord og ikke tall (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 47). Det er personlige erfaringer og tanker rundt dette som er av interesse, ikke måling av egenskap eller hyppighet. Derfor har jeg valgt denne intervjuformen over spørreundersøkelse og andre kvantitative metoder.

##### 4.2 Datainnhenting:

Ettersom oppgaven vil ta for seg informantenes holdninger og erfaringer knyttet til deres egne permisjonsbruk, vil det være mest nærliggende med en kvalitativ innfallsvinkel. Jeg vil ha en base i intervjuene av fedrene, som vil være med på å gi oppgaven en abduktiv karakter. Abduktiv strategi brukes for å produsere forståelse snarere enn en forklaring, der mening vektlegges over årsaker (Blaikie & Priest, 2019, s. 99). Denne strategien konstruere teorier

som er avledet fra sosiale aktørers språk, betydninger og beretninger i kontekst med deres hverdag. Målet er å forstå, og fremme informantenes mening og opplevelse i deres gjennomføring av fedrekvoten og foreldrepermisjon (ibid). Dette ses i lys av deres tilhørighet i en mannsdominert bransje og hvordan de ser på forholdet mellom omsorg og maskulinitet. Dette oppnås ved gi informantene taletid til å fremme sin egen historie.

De kvalitative intervjuene som ble gjennomført var av semi-strukturert karakter, der spørsmålene er satt i en intuitiv, oppbyggende og tematisk rekkefølge, men som ikke følges blindt. På den måten kan intervjuobjektets svar følges opp og gi liv til nye retninger (Blaikie & Priest, 2019, s. 162). Jeg valgte å strukturere intervjuguiden i spesifikke spørsmål, siden intervjusituasjonen var ny for meg. På denne måten fikk jeg følelsen av å sikre gode spørsmål for å få informasjon på områdene jeg ønsket. Det gjorde også at jeg følte meg tryggere i situasjonen. Intervjuet ble gjennomført som en styrt form for samtale.

Mitt mål gjennom planleggingen av masteroppgavens utforming, fra problemstilling til analyse, har vært en empiridrevet holdning til datamaterialet der spørsmål er inspirert av tidligere forskning og teori. Før utforming av intervjuguiden struktur leste jeg derfor gjennom tidligere forskning og materiale de hadde tatt i bruk, som en inspirasjon til min tematikk og intervju.

Fedrenes beskrivelser og fortellinger har vært utgangspunktet for å finne variasjoner og likhet i sammenhenger. I kvalitativ forskning kalles dette en fortolkende metode, som søker etter hva som skjer når noe skjer (Haavind, 2000, s. 17). En metodisk tilnærming av denne karakteren kan knyttes til det som kalles for *hermeneutikk*, som betyr «læren om tolkning» (Dalen, 2004, s. 20). Her vil hovedfokuset være på det dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart oppfattes, der fortellinger må settes inn i en sammenheng for å kunne avdekke bestemte mønstre. En slik analyse forholder seg ikke til hva som er «sant» eller «usant», siden fenomenet er i fokus og kan tolkes på flere nivåer (Thagaard, Systematikk og innlevelse, 2003, s. 37). Denne måten å tolke materialet på danner utgangspunkt for mitt analytiske arbeid med intervjumaterialet.

#### 4.3 Praktisk gjennomføring:

##### 4.3.1 Kriterier:

For å delta i prosjektet måtte fedrene oppfylle visse kriterier. Gitt oppgavens problemstilling og tematikk søkte jeg menn som har blitt fedre og tatt ut permisjon innenfor en tidsramme på rundt to år tilbake i tid. Det har vært mange endringer av fedrekvoten og permisjonsordningene gjennom tiden, som gjør at tidskriteriet blir relevant, med tanke på

ulikhet i rammebetingelser og mulighet for praktisering av fedrekvote for fedrene i utvalget. Også med tanke på informantenes hukommelse og mulighet til å kunne gå i detalj om sin permisjonspraktisering vil det være fordelaktig at permisjonen har funnet sted så nylig som mulig.

Når det gjelder utvalget fra brannvesenet konsentrere jeg meg om brannkonstablene, som er de som jobber som «brannmenn» slik de fleste ser for seg. Brannkonstabler jobber i hovedsak ute i feltet med å brannslukking, redning og andre fysiske oppdrag. Det er denne delen av brannvesenet som er mest mannsdominert, slik at de som jobber mer administrativt holdes utenfor prosjektet (Melding om brannvernet, 2019). Innenfor IT-bedriften valgte jeg å ikke spisse kriteriene noe mer for fedrenes arbeid i bedriften, siden det er bransjen som er av interesse, med tanke på dens mannsdominanse.

Jeg tok i tillegg utgangspunkt i at fedrene er en del av et heterofilt par, som enten er samboer eller gift, slik at rettigheter og rammebetingelser stort sett skulle være like. Jeg gikk også ut ifra at barna er fedrenes biologiske barn, siden adopsjon vil føre til andre regler og rammeverk for utførelse av fedrekvoten.

Med tanke på prosjektets og intervjuenes gjennomførbarhet valgte jeg å geografisk begrense utvalget til å gjelde Oslo. På den måten ville det være lettere for meg å gjennomføre intervjuene om fedrene bodde i noen lunde nærhet til meg, slik at reisetid og logistikk ble holdt til et rimelig nivå.

Jeg valgte å ikke ha noen kriterier for hvor mange barn og hvor mange ganger fedrene skal ha gjennomgått fedrekvotepraktisering. På den måten har fedrene forholdt seg til fedrekvoten et ulikt antall ganger. Dette så jeg ikke på som en viktig differensiering, siden fedrene uansett vil kunne gi en innsikt i deres erfaring og opplevelse av fedrekvoten.

#### 4.3.2 Rekruttering:

I begynnelsen benytte jeg meg av mitt nettverk for å få tak i informanter til prosjektet, siden jeg har nære relasjoner som både er tilknyttet IT-bransjen og brannvesenet. I første omgang tok jeg kontakt med en bekjent tilknyttet IT-bedriften som videre tok kontakt med fedre på arbeidsplassen som fylte kriteriene jeg hadde satt. Dette lå resultatløst en god stund, før min kontakt tipset meg om at flere ønsket å delta om intervjuene forgikk over nettet, ettersom flertallet i denne bedriften har hjemmekontor. På bakgrunn av denne informasjonen, i tillegg til en økende og uoversiktlig smittesituasjon i Oslo, valgte jeg å gå for en gjennomføring av

intervjuene over nett. En endring av intervjusituasjon resulterte i 5 informanter fra dette aktuelle IT-selskapet.

For å rekruttere fedre fra brannvesenet valgt jeg flere fremgangsmåter, både gjennom mitt nettverk med tilknytning til bransjen, i tillegg til at jeg selv tok direkte kontakt med ulike brannvesen. I begynnelsen av prosessen ble jeg henvist til ulike personer som videre kunne sette meg i kontakt med brannkonstabler. Tove Thagaard skriver at det kan være hensiktsmessig å sende en formell henvendelse innenfor en setting som er strategisk i forhold til det utvalget du trenger (Thagaard, Systematikk og innlevelse, 2003, s. 56). Jeg formulerte dermed en e-post som jeg sendt ut til brannvesen som muligens kunne sette meg i kontakt med intervjuobjekter. Første runde med denne strategien fikk jeg rekruttert 3 brannkonstabler med tilknytning til Oslo brannvesen. Etter epostutveksling med ulike brannvesen i Oslo og omegn, forelå rekrutteringen resultatløs i en periode.

Jeg forsøkte å ta i bruk snøballmetoden for å rekruttere informanter gjennom de jeg allerede hadde ervervet, men dette ga ikke noe resultat. For å få fortgang i prosessen valgte jeg å gå bort fra kriteriet om tilknytning til Oslo, og heller sette søkelys på muligheter utenfor hovedstaden. Jeg tok dette valget basert på et ønske om flere informanter, som nå lettere kunne gjennomføres over internett (Zoom, Teams eller Skype). Å utvide søket til å gjelde områder utenfor Oslo viste seg å være fruktbart, der jeg fikk to nye informanter fra en annen nærliggende region. Én av disse informantene hadde vært i permisjon for mer enn to og et halvt år siden, men skulle om veldig kort tid ut i en ny permisjon. Jeg valgte derfor å inkludere han i prosjektet, selv om han ikke automatisk oppfylte kravene. Jeg endte dermed opp med totalt 10 intervjuobjekter som var det ønskede antallet, slik at informantene kan gi en bredde i deres forståelse og utgangspunkt.

Informantene som meldte interesse, ble kontaktet og fikk en presentasjon av prosjektet og hva intervjuet ville ta for seg. Deretter ble de tilsendt informasjonsskrivet som de deretter samtykket til å delta gjennom en skriftlig signering og avtale. Videre ble intervjuet avtalt etter deres ønske om tid og foretrukket media/programvare. Intervjuene fordelte seg over en lengre periode, fra november til januar. Dette tok noe lengre tid enn planlagt, der intervjuene ble gjennomført fortløpende og samtidig som den tidkrevende rekrutteringsprosessen. En av årsakene til at fedrene fra brannvesenet kunne oppleves som mer utfordrende å rekruttere, kan bunne i en svakere mestringsfølelse av egen livssituasjon i mindre grad enn fedre med høyere utdanning. Det kan også forklares med at personer med høyere utdanning stort sett er mer

villige til å være informanter i kvalitative studier enn personer med mindre utdannelse, siden de allerede har erfaring og kjennskap til forskning og hva dette innebærer.

#### 4.3.3 Inntrykk og refleksjon:

Under intervjuene fikk jeg inntrykk av at flere av informantene ville få frem et budskap eller en mening, og at jeg skulle høre stemmen og meningen deres rundt ulike temaer og debatter. Inntrykk av at de kan ha sett på meg som deres talerør, slik at de skulle bli hørt i sin sak og i sin situasjon. Dette gjaldt presiseringer som «dette kan du ta med at var viktig for oss», eller «dette kan du notere...».

Ut ifra dette må jeg også reflektere over hvorfor jeg endte opp med å intervju akkurat disse fedrene. Foreldrepermisjon og familiepolitikk er tema som alltid er aktuelt, og angår alle som får barn. Jeg ser at oppgavens tema kan være spesielt fristende å uttale seg om for politisk engasjerte fedre, om de så er positivt eller negativt innstilt til den norske omsorgspolitikken.

Jeg anerkjenner at min fremgangsmåte i rekruttering av informanter har vært med på å forme utvalget til det det er. Noen av fedrene har selv kontaktet meg og sagt seg villige til å være informanter etter min utsendelse av informasjon om prosjektet. Dette viser at de selv har vist et initiativ og engasjement til å snakke med meg om oppgavens tema. Det kan ha ført til at de har tenkt at de kunne bruke meg som et «talerør» for å fremme sine påstander om foreldrepermisjon og familieliv. På en annen side kan det tenkes at jeg oppfattet fedrene som interesserte i dette temaet fordi de synes det er gøy å fortelle om hvordan de erfarer det å være far.

Fedrene som jeg rekrutterte fra IT-bransjen er tilknyttet én bedrift, som er med på å gjøre deres betingelser for permisjonsbruk homogene. Opplevelsene av fedrekvotepraktiseringen er dermed satt innenfor mange av de samme rammene. De vil ikke kunne si noe om fedre i IT-bransjen generelt, men dette er heller ikke studiens hensikt. Innputt fra fedrene fra IT-bransjen vil bare gjelde ett firma, som også er med på å gjøre utvalget noe homogent, selv om utdanning, alder og bakgrunn vil variere. Dette kan føre til at mange har mye av de samme erfaringene med hvordan arbeidsplassen har håndtert dette, og at det vil være en viss type personer som jobber i denne bedriften.

#### 4.4 Utvalg:

Innenfor mannsdominerte bransjer valgte jeg å avgrense meg til fedre i IT-bedriften og brannkonstabler i brannvesenet, ettersom disse bransjene er allment kjente for å være bransjer som i størst domineres av menn. Jeg valgte ut disse bransjene med tanke på deres ulikhet, og

tilknytting både til den offentlig og private sektor. Dette vil være med på å gi et nyansert bilde av permisjonspraksis og hvordan de opplevde dette med tanke på deres tilhørighet i mannsdominerte yrker.

#### 4.4.1 Informantene:

Informantene i utvalget omfatter fem fedre som er brannkonstabler i brannvesenet og fem fedre fra IT-bransjen, i aldersspennet 30-40 år. Alle som ble intervjuet har gjennomført en fedrekvote og evt. En lengre foreldrepermisjon senest i 2017/2018. Alle informantene er sammen med barnemor og er enten gift eller samboere, slik at fedrene har de samme rammene for å ta ut fedrekvote.

Både innenfor IT bedriften og brannvesen er fedrene ulikt utdannet, men tendensen er at fedrene fra IT-bedriften generelt har et høyere utdanningsnivå innenfor økonomi eller IT. Brannvesenets informanter preges av et flertall med fagbrev og lavere utdanning. Det er flere fedre med høyere utdanning innenfor IT enn brannvesen. Utdanning i seg selv var ikke et kriterie, siden det er bransjen og dens mannsdominerte karakter som er av interesse.

#### 4.4.2 Kategorisering av utvalg:

Prosjektets utvalg er det som i metodelitteraturen kalles et strategisk tilgjengelighetsutvalg, der de som ønsker å delta i prosjektet og lar seg intervjuer er folk som føler de mestrer det vi skal snakke om, og er villige til å snakke med meg (Thagaard, 2013). Utvalget kan beskrives som strategisk med tanke på at informantene har de egenskapene som er relevante for problemstillingen, og er tilgjengelige for meg som forsker (Thagaard, 2018, s. 56). Et problem med et slikt utvalg kan være at de som er villige til å delta i studien, føler at de mestrer sin livssituasjon og ønsker at forskeren skal få innsyn (Thagaard, 2018, s. 57).

	Arbeid:	Antall barn:	Foreldrepermisjon – siste barnet:
Informant Christian	Brannkonstabel: Jobber turnus. Utdanning: VGS	2	19 uker sammenhengende permisjon (Permisjon med 80% lønn) + 3 uker ferie.
Informant Simen	Brannkonstabel: Jobber turnus. Utdanning: VGS.	1	15 uker permisjon på deltid og oppdelt i perioder – 30% permisjon på dagtid + ferie.
Informant Bjørn	Brannkonstabel: Jobber turnus Utdanning: Høgskole.	2	15 uker permisjon på deltid – Fri på dagtid, jobbet kveld– Permisjonen varte i 30 uker pga turnus.
Informant Kevin	Brannkonstabel: Jobber turnus. Utdanning: Fagbrev/VGS.	2	11 uker permisjon på deltid– Fri 2 av 7 vakter i måneden over et halvt år (Permisjon med 80% lønn).

Informant Eivind	Brannkonstabel: Jobber turnus. Utdanning: Fagbrev/VGS.	1	15 uker permisjon på deltid. Jobbet ca. 56%. Fri 3 av 7 vakter i måneden. Fra Juni 2020 til Januar 2021. + 3 uker ferie.
Informant Levi	IT-bransjen Utdanning: Mastergrad.	2	15 uker med permisjon på 50% deltid + 4 uker fellesperiode.
Informant Hugo	IT-bransjen Utdanning: Mastergrad.	2	15 uker sammenhengende permisjon.
Informant Are	IT-bransjen Utdanning: Bachelorgrad.	2	10 uker sammenhengende permisjon + 5 uker ferie
Informant Dennis	IT-bransjen Utdanning: Mastergrad.	1	15 uker permisjon på fulltid, men av 4 ukene på deltid.
Informant Carl	IT-bransjen Utdanning: Mastergrad.	2	15 uker sammenhengende permisjon.

#### 4.4.3 I forkant av intervjuene

I forkant av intervjuene ble informasjonsskriv sendt ut og signert, i tillegg til at hvilket media videointervjuet skulle foregå ble bestemt. Siden intervjuene fant sted over internett, fikk jeg informantenes elektroniske signatur eller bilde av deres signering av dokumentet.

Jeg satte opp, organiserte og innkalte til intervju, slik at å delta på intervjuene skulle være lavterskel for fedrene. En e-post ble også sendt ut før intervjuet for å gi en pekepinn på hvilken type spørsmål som ville bli tatt opp. Dette begynte jeg med etter det første intervjuet, der jeg fikk inntrykk av at noen av spørsmålene var vanskelige å ta på stående fot. For å få ytterligere innsikt og kunnskap om deres opplevelse og erfaring valgte jeg dermed å sende ut mer presise stikkord og eksempler på spørsmål før intervjuene. Med de resterende informantene opplevde jeg at spørsmålene ikke kom like brått på, og at jeg fikk flere nyanserte svar rundt disse temaene enn tidligere.

Det å forberede informantene gir dem også mulighet til å forberede noen «svar», som de også kan ha diskutert med partner. Dette kan påvirke hva slags svar jeg får av informantene, og muligheten for at partner og far har diskutert temaene og kommet fram til et «svar» er større. Noen av fedrene vektla både egen og mors meninger angående noen spørsmål, som formuleres som «Vi tenker...». Samtidig erfarte jeg at det var flere selvstendige refleksjoner og erfaringer som kom frem. Jeg valgte derfor å sende ut stikkord til de resterende

informantene, siden jeg opplevde det hadde flere positive effekter for min innsikt enn negative.

#### 4.4.4 Intervjuguide:

En god del spørsmål innenfor ulike temaer og kategorier ble formulert i intervjuguiden, slik at jeg ikke skulle gå glipp av informasjon ved å la samtalen gå. Disse utviklet jeg med bakgrunn i tidligere forskningslitteratur og tematikk jeg ville ha innsikt i. Jeg fant en trygghet i dette siden jeg ikke har mye erfaring med intervjuet. Spørsmålene ble satt i en tematisk og intuitiv rekkefølge, med noen allerede formulerte oppfølgingsspørsmål. Intervjuguiden ble ikke fulgt slavisk, siden jeg hoppet over spørsmål som virket repetitive med tanke på hva de allerede hadde sagt, slik at flyten på intervjuet kunne nærme seg en samtaleform. Jeg lærte meg fort gangen i intervjuene, slik at jeg husket flere spørsmål som skulle stilles, på den måten ble jeg ikke bundet til intervjuguiden.

Raskt summert åpnes intervjuguiden med bakgrunnsspørsmål som omhandler både mor og far, deres utdanning og yrke. Neste tema omhandler spørsmål knyttet til permisjonenes organisering og tanker rundt dette. Deretter ble spørsmål mer knyttet til omsorgsarbeidet og det praktiske som ble utført under permisjonen presentert. Videre koblet temaet seg mer opp til informantens holdninger og erfaringer rundt foreldrepermisjon og farskap. Dette utgjorde bakteppet for spørsmål som i større grad tok for seg mandighet og kjønn, hva de tenker det innebærer og hvordan de forstår dette. En av de siste temaene er spørsmål som knytter erfaringer og praktisering av foreldrepermisjon opp mot arbeidsplassen, både med tanke på organisering av permisjon og opplevelser av holdninger rundt dette. Avslutningsvis presenterte jeg noen større spørsmål som omhandlet hvordan og om farskapet har forandret dem på noe vis, og om det er noe de ville gjort annerledes. Etter endt intervju spurte jeg fedrene om de har noe mer de vil tilføye og om det er noe annet de mener jeg burde ha spurt om. En omfattende intervjuguide med formulerte spørsmål gav meg muligheten til å få innsikt i hvordan fedrene bruker og forstår fedrekvoten og foreldrepermisjonen, i tillegg til hvordan de forstår samspillet mellom farskap, omsorg og maskulinitet.

Før intervjuene utførte jeg et prøveintervju med en bekjent, som førte til noen endringer i intervjuguiden, slik at den ble mer forståelig og ikke for repetitiv. Jeg opplevde at intervjuguiden hadde en naturlig oppbygging og flyt, bortsett fra noen små endringer ved gjentakende spørsmål som jeg fanget opp gjennom prøveintervjuer.



## 4.5 Gjennomføringen av intervjuene:

### 4.5.1 Intervjuprosessen:

Fullføring av mastergraden har vært preget av flere nedstengninger grunnet Covid-19 pandemien, og med en stadig usikker smittesituasjon, påvirket dette også intervjuene jeg utførte.

Alle intervjuene fant sted over nettet, der jeg hadde 2 intervjuer på Skype, 7 intervjuer på Teams og 1 på Zoom. I og med at intervjuene foregikk over nettet kunne informantene være ulike steder. De fleste ble intervjuet hjemme, mens noen ble intervjuet på jobb. Det å gjennomføre intervjuene over nett gjorde det også mulig for meg å være tilgjengelig mer spontant, bare ved hjelp av internett. Ni av ti informanter tok i bruk videokamerafunksjonen, som gjorde det mulig for meg å se ulike ansiktsuttrykk og kroppsspråk. På denne måten ble intervjusituasjonen så lik en ansikt-til-ansikts intervjusituasjon som det lot seg gjøre, sett bort fra ett intervju der tekniske problemer gjorde at kamerafunksjonen ikke ble brukt. Dette kan ha ført til at verdifull informasjon som gjelder informantens reaksjoner kan ha gått tapt, siden jeg ikke fikk sett intervjuobjektet og respondert på ulike signaler som jeg ville gjort i ansikt-til-ansikt.

En slik intervjusituasjon gjør at jeg har mindre kontroll på forstyrrelser rundt informanten, siden de selv bestemmer hvor de vil være under intervjuene. De fleste var hjemme uten andre rundt seg, mens noen var hjemme med andre i nærheten, eller i jobbsituasjon. Dette kunne vært med på å påvirke informantens svar, og til hvilken grad de forteller om ulike erfaringer når det er andre i nærheten. Det er mulig at svarene hadde vært annerledes og gått mer i dybden dersom de var helt alene eller bare tatt del i intervjuet isolert fra andre roller og situasjoner.

Samtidig kan det å delta på et intervju over nett på noen måter virke mindre intenst og gjøre at informanten føler seg mer beskyttet og ikke like sårbar når det er snakk om dypere temaer. I motsetning til ansikt-til-ansikt intervjuer vil det være en tilstedeværelse av teknisk støy som kan virke inn på situasjonen, slik som dårlig internett som gjør at man må spørre spørsmål på nytt eller be informanten gjenta det han sa. Dette kan påvirke flyten i intervjuet, slik at kommunikasjon vanskeligjgjøres og kan utsettes for flere forstyrrelser som man ikke alltid kan kontrollere.

#### 4.5.2 Intervjuets gang:

Intervjuene varte alt fra en time til opp under to timer. I starten av intervjuet forklarte jeg på nytt hvilke temaer vi skulle gå gjennom, i tillegg til hvor lang tid intervjuet ville ta omtrent. Jeg informerte også om båndopptaker, anonymitet og ytterligere vektlegging på at informanten kan trekke seg fra prosjektet når som helst uten forklaring. Alle informantene godkjente lydopptak, som gjorde at jeg kunne konsentrere meg i større grad om det informantene fortalte, og i mindre grad være fanget mellom det å notere og følge samtalen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 207). Det var også en hjelp for å ikke gå glipp av viktig informasjon underveis, og gjorde at jeg kunne være mer til stede i samtalen.

Oppfølgingsspørsmål ble noe vanskelig med tanke på de mange detaljerte spørsmålene i intervjuguiden. Jeg prøvde meg noen ganger, men ville ikke risikere å virke repetitiv og som jeg ikke har lyttet til det informantene fortalte, hvis samme spørsmål ble stilt flere ganger. Jeg ble gjennom prosessen bedre på å kjenne igjen spørsmål som allerede hadde blitt besvart, i tillegg til hvor det ville være interessant med oppfølgingsspørsmål. Transkribering av intervjuene foregikk fortløpende ved å lytte til lydopptaket fra intervjuene, slik at lydfilene raskt kunne bli slettet. På denne måten satt mine tanker om intervjuet og egne refleksjoner friskt i minnet, slik at de kunne noteres samtidig.

Intervjuene ble gjennomført over et lengre tidsspenn, fra november til januar, siden jeg møtte på noen utfordringer i rekrutteringen av flere informanter. Etter hvert som jeg gjennomførte flere intervjuer ble jeg sikrere på min rolle og utviklet meg som intervjuer. Jeg brukte samme intervjuguide og hadde større kontroll på hvilke spørsmål som jeg skulle stille til hvilken tid. Dette gjorde at jeg følte meg mindre nervøs, slik at jeg etter hvert følte jeg mestret intervjusituasjonen bedre.

Å diskutere fedrekvotens praktisering og opplevelser opp mot omsorg, maskulinitet og arbeid kan for noen virke sårbart, som gjør viktigheten av hvordan spørsmålene er formulert og hvordan jeg responderer viktig. Dette kan påvirke om fedrene føler seg komfortable nok til å dele erfaringer fra en privat sfære av livet. Jeg måtte derfor virke oppmuntrende, samtidig som jeg måtte passe på å ikke bli styrende for hva de forteller. Det vil også være avgjørende at jeg som intervjuer fremstår som nøytral til deres valg og gjennomføring, og ikke virker dømmende eller skeptiske til valg fedrene har tatt. Dette er viktig så fedrene skal føle seg trygge og bekvemme, slik at de ikke føler på å bli dømt. For å skape flyt i intervjuet og en noe oppmuntrende respons, tok jeg i bruk det som kalles for «prober», som er spørsmål eller kommentarer som uttrykker at jeg er interessert og oppmerksom på det fedrene sier

(Thagaard, 2018, s. 96). Dette foregikk stort sett som korte bekræftende utsagn som «ja», «mhm» eller kroppsspråk som nikking og lignende.

#### 4.6 Etiske vurderinger:

Forskningsprosjektet ble først meldt inn og godkjent av NSD, før jeg gikk videre med prosjektet.

Gjennom informasjonsskrivet som fedrene skrev under på før intervjuet, presiserte jeg at materialet vil bli anonymisert, at deltakelse er frivillig med mulighet for å trekke seg underveis og at resultatene ville bli presentert og diskutert i form av en masteroppgave. Jeg valgte også å snakke om båndopptakeren, og at dette opptaket raskt blir slettet etter transkribering og anonymisering. Alle var komfortable med dette, som også er i henhold til NSDs reglement for lagring av kvalitativt datamateriale.

##### 4.6.1 Anonymitet:

Jeg har sikret informantene fiktive navn i oppgaven for å oppnå størst mulig grad av anonymisering. I det transkriberte materialet har jeg også valgt å bytte ut barna og partners egennavn med andre beskrivende ord. Jeg har også nøytralisert fedrenes dialekttrekk i transkriberingsprosessen, slik at svarene er notert på bokmål. IT-bedriften og brannstasjonene har jeg også valgt å holde anonyme, da dette ikke er relevant. Fedrene skal heller ikke kunne gjenkjennes av andre, som i større grad lar seg gjøre gjennom denne anonymiseringen.

Dette mener jeg tilfredsstillende den etiske standarden i min oppgave.

##### 4.6.2 Covid-19:

Med tanke på økt smittesituasjon i landet i tidsperioden jeg har jobbet med masteroppgaven, har jeg følt på et ansvar ovenfor informantene, samt et samfunnsansvar, om å i størst mulig grad legge til rette for intervjuer over nettet. Jeg ville intervjuer fedre, men samtidig minske deres sjanse for smitte. Valget falt dermed på tilrettelegging av intervjuet over nett, selv om faren for at noe kommunikasjon kan gå tapt er større. Jeg mener det var et nødvendig valg å ta, slik at jeg har gjennomføre en forsvarlig intervjubasert masteroppgave. Etter tilretteleggingen av intervjuene, var det flere informanter som meldte interesse enn tidligere. Det kan også hende at det ble lavere terskel for å delta, siden en ikke er nødt til å dra noe sted og fortsatt føler seg komfortabel i eget hjem.

#### 4.7 Dataens kvalitet:

For å vurdere kvaliteten på datamaterialet har jeg først og fremst vektlagt min egen forskerrolle og refleksjoner rundt dette. Videre har jeg tatt utgangspunkt i kriteriene som har betydning for kvalitet i kvalitativ forskning, som gjelder pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet for å vurdere kvaliteten på datamaterialet (Tjora, Kvalitative forskningsmetoder i praksis, 2017).

##### 4.7.1 Forforståelse og forskerrollen:

Et forskningsintervju er en profesjonell og iscenesatt samtale som er innledet for et spesifikt formål, og er et middel for økt kunnskapsdanning og innsikt i et tema eller fenomen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 51). Det oppstår dermed en asymmetri i forholdet mellom intervjuobjekt og intervjuer pga en skjevhet i vitenskapelig kompetanse på området dette gjelder og en enveisdialog preget av utspørring (ibid). Intervjueren vil også være den som fortolker skildringene og beskrivelsene. Med dette tatt i betraktning, vil det være viktig at jeg som forsker foretar en bevisst balansegang mellom min egen interesse for tema og fedrenes fortellinger, samt det etiske i situasjonen. Det bør med andre ord eksistere en respekt for informanten som person fra forskerens side (ibid).

Inspirert av betraktningene til Janita Håvik, vil heller ikke jeg inngå i et umiddelbart felleskap med de jeg intervjuer (Håvik, 2012). Dette kan påvirke intervjusituasjonen, i og med at jeg er en ung kvinne som skriver en masteroppgave i sosiologi og heller ikke har barn. Det er mulig at fedrene i en intervjusituasjon hadde åpnet seg mer for noen de følte var mer «lik» dem og hadde fellestrekk som gjorde at de hadde sett på meg som «en av dem» (ibid). Likestillingen i vårt samfunn kan forstås som et ideal, som kan føre til en høyere terskel for fedrene å uttrykke meninger og tanker som går på tross av dette idealet, siden det ikke står i stil med «forventninger» tilknyttet fedrenes holdninger og verdier. At idealet om deltakende og nærværende fedre står sterkt i Norge, kan gjøre at informantene ikke ønsker å motsi dette med tanke på risikoen for å bli «sett ned på».

På en annen side kan det være en fordel å være ulik de som blir intervjuet. Fedrene vil heller fremstå som de mest erfarne på området jeg studerer, og kan forklare meg hvordan det faktiske er. I intervjuene oppfattet jeg det som at fedrene var opptatt av å si hvordan de selv hadde opplevd og praktisert permisjonene.

Som forsker vil en alltid ha et forhold og en forforståelse til feltet som skal studeres og menneskene dette gjelder. Min kjennskap til forskning rundt fedrekvoten og mannsdominerte yrker, kan også føre til noen forutinntatte forståelser om hvordan ting er.

Jeg var oppmerksom på at jeg i forkant av intervjuene dannet meg noen forventninger om hva jeg så for meg å finne. Jeg forventet å finne at fedrene fra brannvesenet var mindre positive til permisjon, og at fedrene fra IT skulle være mer positivt innstilt. Jeg var klar over dette, og prøvde derfor å være så åpen som mulig under intervjuene. For å unngå at informantene forteller det de tror forskeren ønsker å høre, er det viktig at man i størst mulig grad prøver å unngå at ens egne verdier preger intervjusituasjonen (Thagaard, 2018, s. 108). Jeg jobbet derfor en del med ordlyden i spørsmålene og åpenhet for nye sammenhenger både under og etter intervjuene slik at funnen ikke skulle bli farget av dette.

#### 4.7.2 Pålitelighet:

Hva slags forhold som finnes internt i forskningsprosessen og hvordan disse kan påvirke datamaterialet er viktig å fortelle om for å styrke pålitelighet i forskningen (Tjora, Kvalitative forskningsmetoder i praksis, 2017, s. 235). For å styrke dette prosjektets pålitelighet har jeg vært åpen om min egen rolle som forsker, hvordan innsamling av data har foregått og hva slags valg jeg har tatt underveis og hvorfor. Å være så transparent som mulig med hvordan informanter har blitt valgt ut og hvordan intervjusituasjonene foregikk, og ulike utfordringer rundt dette, fører til innblikk i forskningsprosessen som er med på å styrke påliteligheten (Tjora, 2018, s. 83).

Gjennom bruk av båndopptaker har jeg fått tilgang på lydopptak av intervjuet, som jeg i ettertid har hørt på og transkribert. Prosessen som gjelder behandlingen av data har ført til god kjennskap til materialet, i tillegg til at sjansen for at viktig informasjon og fortellinger går tapt er minket. Direkte transkribering har også muliggjort bruken av direkte sitat i analysen, dette er med på å gi mer oppmerksomhet til det informanten sier. På den måten har jeg også minsket faren for eventuelle feil og misforståelser tilknyttet det informantene har fortalt, noe som gjør datamaterialet mer pålitelig.

#### 4.7.3 Gyldighet:

Gyldighet går ut på om de svarene vi får under intervjuet faktisk er svar på de spørsmålene vi har forsøkt å stille (Tjora, 2017, s. 232). Gyldigheten kan styrkes ved at forskeren er åpen om de valg som er tatt og hvordan forskningen har blitt praktisert (ibid).

Det jeg ønsker å granske i denne oppgaven er hvordan fedrene opplever og praktiserer permisjon, og deres forståelse av maskulinitet og omsorg i den konteksten. Dette har jeg gjort

gjennom kvalitative intervju for å dykke ned i informantens opplevelser og erfaringer. Når man gjennomfører studier vil det være sentralt å stille spørsmål ved hva man har som hensikt å måle. Det er informantenes egne praktisering og erfaringer med tanke på omsorg og maskulinitet i foreldrepermisjon som står sentralt. Det er dermed individenes subjektive erfaringer som fører til økt forståelse rundt dette temaet. Studien vil ikke kunne gi en fasit, men gi større kjennskap til fedres håndtering og holdninger til fedrekvote og barneomsorg. Intervjuguiden jeg tok i bruk, var til også hjelp for å sikre informasjon for å kunne svare på min problemstilling. Allerede formulerte spørsmål har vært til hjelp for å gi tilstrekkelig innsikt.

#### 4.7.4 Generaliserbarhet:

Generalisering er tett knyttet til det å avdekke trekk for hele populasjonen, noe som igjen er sentralt i kvantitativ forskning (Tjora, 2017). Dette er ikke nødvendigvis målet med kvalitativ forskning. Noen forskere ønsker å snakke om overførbarhet mellom ulike case og andre mener at det som er viktig er å løse problemer for en case og ikke nødvendigvis å kunne overføre funn direkte til andre situasjoner (ibid). Oppgaven er lite generaliserbar, med tanke på datamaterialets størrelse, som heller ikke er dens intensjon.

Hva slags metode som brukes og hva som er formålet til studien, henger sammen med hva slags type generaliserbarhet man er ute etter. I denne studien har det, som tidligere nevnt, vært fokus på å få innblikk i hvordan fedre i mannsdominerte yrker tenker, reflekterer og oppfatter omsorg og praktisering av fedrekvote, slik at generaliserbarhet av sammenhenger vil ikke være av høy verdi eller prioritering.

I en slik kvalitativ forskning vil generalisering omhandle hvorvidt forskerens tolkninger av det som blir sagt i intervjuene, kan være gjeldende i andre lignende sammenhenger (Leseth & Tellmann, 2014, s. 163). Funnen fra studien kan derfor ha en overførbarhet til lignende situasjoner.

#### 4.8 Idealtyper:

Tatt i bruk for å fremheve funnene i større grad. Også for å fremme en orden i hvordan funnene presenteres.

Bergstrøm og Boreus peker på en forhåndsbetraktning som det er viktig å gjøre når forskeren konstruerer idealtyper til bruk i en ideanalyse, og som kan påvirke validiteten i analysen. De hevder at ved å anvende spesifikke analysemodeller, kan man enten ende opp med å tvinge materiale inn i en modell eller at utsagnetenes betydning får mindre betydning (Bergstrøm & Boreus, 2000, s. 170). På den måten risikerer man å få tolkninger som ikke går overens med materiale (Bergstrøm & Boreus, 2000, s. 176). Dette validitetsproblemet kan gi alvorlige konsekvenser for en analyse utført med idealtyper, dersom det kan føre til at tekstmaterialet blir tvunget inn i kategorier der det ikke passer inn, og at de videre tolkningene dermed blir noe tvilsomme.

Derfor har jeg valgt å la idealtypene være en metode for å presentere funnene i min analysen, som jeg vektlegger som ikke utelukkende ovenfor hverandre. Informantens utsagn og forståelser kan dermed inngå i alle idealtypene, der deres utsagn heller vektlegges for å illustrere de ulike aspekter ved idealtypene som er dannet. Idealtypene er også dannet ut ifra datamaterialet, som gjør at deres karakteristikker er dannet ut ifra faktiske funn.

#### 4.9 Covid-19 situasjonen:

Korona-situasjonen og ulike restriksjoner har vært med på å påvirke intervjuets form og gjennomføring. Intervjuene ble dermed gjennomført over media som Teams, Zoom eller Skype. Dette har påvirket intervjusituasjonen på en ny måte. Intervju som går over internett, begrenser kommunikasjonen til kroppsspråk som kan ses på kamera og kommunikasjon som fanges opp gjennom mikrofon. Kommunikasjonen kan dermed bli noe amputert, der kroppsspråk og annen kommunikasjon er vanskeligere å registrere. Pga annen støy som fanges opp og ustabil internett vil ikke alltid kommunikasjonen være fullkommen som i virkeligheten. Den totale intervjusituasjon med tolkning av kroppsspråk og stemning som en gjør ansikt til ansikt, blir også noe vanskeligere. Intervjusituasjonen er dog bedre enn over telefon, siden jeg fikk mulighet til å se informanten.

Når intervjuet gjennomføres over internett er det flere tekniske ting som kan gå galt, som ikke hadde vært en påvirkningsfaktor om intervjuet var ansikt til ansikt. Med tanke på diktafon og opptak av intervjuet, så måtte dette finstilles med tanke på forstyrrelser på lyd.

Selv om det eksisterer noen ulemper ved å utføre intervjuene over internett, kan det også være noen fordeler. Informanten kan oppleve et mer distansert forhold til meg som intervjuer, siden informanten «gjemmer» seg bak en skjerm, som kan gjøre at han føler seg tryggere på å dele opplevelser uten å føle seg like sårbar. Lydopptaket og effekten dette kan ha på informanten,

kan også ha blitt noe minsket, siden diktafonen ikke ble så synlig for informanten gjennom intervjuet. Intervjusituasjonen kan også virke mer lavterskel, som direkte har påvirket mine informanternes ønske om å delta i denne studien pga restriksjoner og smittesituasjon som har vært.

## 5 Analyse:

Jeg vil i dette delkapittelet forholde meg til problemstillingene med bakgrunn i eget datamateriale. Problemstillingene er: «*Hvordan opplever og praktiserer fedre i mannsdominerte yrker fedrekvoten og foreldrepermisjon?*» I tillegg til «*hvilken forståelse har fedre i mannsdominerte yrker av omsorg og maskulinitet?*».

For å belyse fedrenes bruk og opplevelse av permisjon, og deres forståelse av omsorg og maskulinitet på dette området, har jeg valgt å gjøre dette gjennom idealtyper. Mitt datamateriale vil presenteres gjennom tre idealtyper som kategoriserer informantene ut ifra deres fedrekvotepraksis og holdninger. Idealtypene er laget med inspirasjon fra Smeby samt Brandth og Kvandes permisjonskategoriseringer. Idealtypene vil etter tur ta for seg de ulike underkategoriene som omhandler: *Hvordan fedrene har tatt permisjon, deres motivasjon for permisjonsbruk, deres holdninger til fedrekvoten og permisjon, i tillegg til hvordan utøvelsen av farskapet har blitt gjennomført.*

Idealtypene er ikke utelukkende ovenfor hverandre, derav idealtyper. Fedre kan i seg selv representere flere av disse idealtypene på ulike områder, men en kategorisering av disse er med på å lettere belyse de ulike delene ved permisjonspraksisene. Man vil dermed få en bedre forutsetning for å kunne si noe om de ulike praksisene gjennom idealtyper, som også muliggjør en diskusjon av disse på tvers.

I dette analysekapittelet står idealtypene og funn innenfor disse sentralt, videre diskusjon rundt funn og teori vil diskuteres i diskusjonskapittelet. Jeg vil først gi en kort redegjørelse for de ulike idealtypene, som videre i analysen vil bli et utgangspunkt for presentasjon av empirien og kategorisering av den.



### 5.1 Idealtyper av fedrekvotepraksisene:

Idealtypene er delt inn i tre, den rettighetsbundne, likestillingsorientert og normative. Den rettighetsbundne idealtypen viser til fedre som tar i fedrekvote på bakgrunn av at det er en rettighet, og ikke så mye mer enn det. Her er det et lite uttalt ønske om fedrekvote, samt lite fokus på omsorgsrelasjonen til barnet i permisjonen. Den likestillingsorienterte idealtypen viser heller til fedre som ønsker involvering gjennom permisjon, slik at de kan dyrke en nærhet til barnet. Den siste idealtypen er de normative fedrene, som kan forstås som en hybrid som inkluderer noen elementer fra de andre idealtypene. De normative fedrene knyttes til en involvering som er forventet i samfunnet i dag, men ikke så mye utover det.

### 5.2 Hovedkapittel for analysen:

#### 5.2.1 Rettighetsbunden fedrekvotepraksis:

En rettighetsbunden fedrekvotepraksis vil være basert i nettopp dette, bruk av en rettighet. Her vil permisjonspraktiseringen bare gjelde fedrekvoten, siden dette allerede står noe ustøtt vil en diskusjon om felleskvote være lite relevant her. Å ta en del av felleskvoten blir ikke sett på som et alternativ for far, og blir derfor ikke diskutert. Innenfor denne kategorien gir fedre jeg har snakket med også uttrykk at de gjerne kunne valgt bort fedrekvoten hvis dette var mulig. Fedrekvoten blir derfor gjennomført, siden den ikke kan overføres til mor og vil dermed falle bort. På den måten blir også felleskvoten en selvfølgelig del av mors kvote, selv om den er tiltenkt som en delelig kvote for foreldrepåret. En far innenfor denne kategorien vil være fokusert på permisjonens mulige tilpassing til arbeidet, ikke omvendt. Her vil deltid og gradert permisjon være ideelt.

#### Permisjonsbruk:

For fedrekvotepraksisene under den rettighetsbundne idealtypen vil ikke permisjonen være noe som blir vektlagt i seg selv. Det blir derfor noe som i større grad tilrettelegges etter fars hverdag og arbeidstid. En organisering av fedrekvoten på deltid eller gradert vil derfor være mer aktuelt.

Mulighet til å spe ut kvoten pga turnus blir også fremhevet som enda en mulighet til å dele opp permisjonen, slik at den blir lengst mulig og kan brukes praktisk. Å få kvoten til å strekke seg over lengre tid vil gjøre at den kan dekke behovet for en hjemmeværende forelder de dagene det måtte være aktuelt. Praktiske årsaker kan på den måten ligge til grunn for

organiseringen, siden far tar ut permisjon etter sin arbeidstid eller når det «trengs». Dette illustreres gjennom Simen og Kevins permisjonsbruk:

Simen fra brannvesenet: Min samboer hadde permisjon som alle har da... i 7 måneder blir det vel... Ja, jeg tok ikke noe mer enn de ukene jeg hadde... altså de 15 ukene, så samboeren min har tatt ut alt det andre da. Men i praksis ble det gjort sånn.. ja... hun tok permisjon da fullt ut... også fulgte hun opp med to måneder da med ulønnet permisjon før hun skulle begynne å jobbe... så det var vel frem til august i fjor, og da gikk jeg i permisjon, men kun 30%, og 30% permisjon, det tilsvarer all den tiden jeg jobber i vanlig arbeidstid da... Så det vil si at jeg hadde permisjon på dagtid fra ca august til november da... litt usikker på dato, men... ja da jobbet jeg helgevakter og nattvakter, også var jeg hjemme på dagtid med barnet mitt da. Også... .. ja så begynte vi å jobbe 100% igjen og da jobbet vi begge to frem til litt ute på vinteren så valgte vi jo å gjøre om litt... fordi når jeg bare tar 30% permisjon så kan du.. ja med min turnus ta å strekke den ut i ja... et år på dagtid da.... Så det var egentlig masse igjen da... Det var for å få kabalen til å gå opp da... og det var en veldig kurant ting at jeg hadde igjen de ukene da.. men ja.. det hadde ikke hatt noe å si om hvem av oss som hadde hatt igjen de ukene da.

Kevin fra brannvesenet: ... den gang så var permisjonen for fedre på 11 uker mener jeg... og det er da med bakgrunn med 7 vakter i måneden... jeg tok to vakter i måneden med permisjon så... du kan jo sikkert gange det med 3 godt og vel da... det var nok et halvt års tid der jeg hadde to vakter fri hver måned.

Illustrert av Simen og Kevins uttalelser blir permisjonen tatt ut til å bare gjelde de dagene eller timene i uken de offisielt jobber i turnus, som gjør at fedrekvoten kan bli strukket over et lengre tidsspenn enn vanlig. På bakgrunn av dette tok Kevin ut en fedrekvote på deltid som baseres i en jobborientering. På denne måten blir to av sju vakter i måneden dekt av fedrekvoten, over en periode på et halvt år. Dette er med på å illustrere en praktisk bruk av fedrekvote.

#### Motivasjon for bruk av permisjon:

Av fedrene jeg snakket med var det ingen som tok valget om å ikke ta ut fedrekvote i det hele tatt. Selv om et ønske om å ikke ta den ble ytret: Kevin fra brannvesenet: «Eee... nei ideell

permisjon for meg hadde vært å ikke ta ut fedrekvote.. ja...fordi jeg allerede er mye hjemme med barna allerede».

Noen er også under den forståelse av at de må ta fedrekvoten: Intervjuer: «Hvorfor valgte du å ta ut foreldrepermisjon?» Simen fra brannvesenet: «Eee ... oj... nei det må man vel? Eller man må kanskje ikke, men da mister du den jo til sammen.»

Denne forståelsen baserer seg i at fedrekvoten ikke lar seg overføre til mor, som gjør at den faller bort hvis den ikke tas av far.

Hugo fra IT-bransjen: ... men jeg synes at all den tiden de siste 5 ukene ikke er mulig for meg å overføre til mamma så er det uker du tar eller taper da. Eee. Da er det jo sånn at du tar de, og siden ellers mister du de.

En slik forståelse kan være med på å styrke fedrenes følelse av å «måtte» ta kvoten, som de dermed ender opp med å gjøre. Det at fedrekvoten går tapt er ikke et alternativ for noen av fedrene jeg snakket med. En kan se at motivasjonen for å ta den er forskjellig, hvor under den rettighetsbundne fedrekvotepraktisen konsentrerer seg om rettigheten, og blir tatt i bruk med bakgrunn i det.

Ut ifra dette er motivasjonen for å ta permisjon mindre knyttet til permisjonen i seg selv hos innunder idealtypen, og kan heller knyttes til det praktiske og det å få «kabalens til å gå opp».

Intervjuer: «Hva ble tatt med i vurderingen når dere skulle fordele permisjonen?»

Carl fra IT-bransjen: Eeee...ja... vi skal få det til å gå opp da, med jobb og barnehageplass og alt annet da.. så det var vi veldig nøye med da og første å strekke det mest mulig så vi kunne komme nærmere gylden datoen med barnehageplass da.

Ved rettighetsbunden praktisering brukes permisjonen slik at det viktigste er å få «kabalens til å gå opp» hjemme, med tanke på hvem som er hjemme og hvem som er på jobb. Med et fokus på å bruke permisjonen for å legge til rette for det praktiske, vil dens fleksibilitet også bli vektlagt, spesielt muligheten for å strekke den ut over lengre tid. Fokus på å strekke ut permisjon skjer mest hos fedrene i brannvesenet, der de fleste jobber turnus. Permisjonen kan strekkes ut og tas de dagene det er aktuelt for dem. Eksempelvis vil én ukes permisjon bli dekt av 7 dagers permisjon for de som jobber «vanlig», der hvor brannmennene har færre dager med turnus i uken som skal dekkes. For å oppnå en uke fri trengs det færre permisjonsdager for å dekke dette. Noen fedre vektlegger også å jobbe litt under permisjonen, for å holde seg oppdatert eller knyttet til en følelse av å være en del av laget. Dette gjør at disse dagene ikke

dekkes av permisjon og kan derfor være med på å strekke permisjonen enda lengre.

Brannmenn deler opp permisjonen for å være fysisk til stede på jobben.

Eivind fra brannvesenet: Eee... altså for oss synes jeg det hadde vært fint sånn som det har vært da, men jeg hadde nok vært en av de prosentene om hadde havnet på færre uker hvis det var mulig da, men ja... kanskje igjen pga jobben da...»...«... hvis man er borte i 15 uker i strekk så tenker jeg at man kan dette litt ut av rutiner og sånne ting da, det var jo noe av grunnen til at jeg ville dele det opp da, og jobbe noe... for å... ja holde rutiner og holde kontakt med laget mitt på en god måte så ja... det er veldig greit å være innom innimellom med en sånn jobb.

Fedrekvoten brukes som en praktisk tilrettelegger som kan tas ut når det måtte være nødvendig.

Simen fra brannvesenet: For det er unødvendig å ta pappaperm i helger også da... for vi jobber jo da... men man bruker det når man trenger det da.. og når man er hjemme med ungen alene da...

I lys av Simens utsagn som angår når permisjon skal tas, viser dette et fokus på jobb. Det er for han et samspill mellom jobb og familie, der fedrekvoten gjør det mulig for han å være hjemme når det «trengs», som her forstås som de gangene mor ikke er hjemme. Motivasjonen for å ta ut permisjon fokuserer på logistikken, der det blir sett på som unødvendig å ta ut permisjon i helgen, siden mor allerede er hjemme. Fedrekvoten er derfor noe som «fylles inn» der det trengs.

Fedrene jeg snakket med som tok ut deltid eller gradert permisjon har for det meste bakgrunn i brannvesenet. Brannmennene jobber ulike turnuser der kvoten har blitt brukt på de dagene som er ønsket at skal dekkes av permisjon. Det kan også være at permisjonen er brukt på dagtid, slik at jobb på kveldstid og helg fortsatt gjennomføres. På denne måten finnes det tid til jobb, selv om dette er en periode for fedrekvote. De blir på den måten sterkere tilknyttet jobben under permisjonsperioden gjennom en fysisk tilstedeværelse og avsatt tid for jobb.

Den rettighetsbundne idealtypens praktisering av permisjon på deltid, gjør at den tiden far er på jobb, enten på dagtid, kveldstid eller helger, vil i større grad være mors ansvar. Mor vil være den som enten tar tiden på ettermiddag/kveld eller helger, om far har organisert permisjonen på denne måten. I mitt utvalg har brannmenn hatt et ønske om å strekke ut fedrekvoten, slik at de jobber noen kvelder og helger, eller jobber kveldstid over dagtid, siden

da er mor hjemme med barnet. Mor blir dermed en overlapper, som på ulike tider i døgnet må ta seg av barnet, selv om det er i permisjonsperioden til far, som kan ses i Simens forrige utsagn.

#### Holdninger til permisjon:

Det som illustrerer idealtypen rettighetsbunden fedrekvotepraksis permisjonsbruk best, er at noen av disse fedrene gir uttrykk for å ikke ville ta fedrekvoten. Et eksempel på dette illustreres gjennom Kevins svar på hvorfor han valgte å ta ut foreldrepermisjon:

Kevin fra brannvesenet: Eee... fordi du må! Vi må jo ta den pålagte delen med fedrekvote, jeg kunne ja... for min del kunne jeg gitt alt til mor hvis det var mulighet til det, og jeg ville nok gjort det ja... det hadde nok vært ønskelig fra hennes side også, og fra min... noe av bakgrunnen for det er at jeg... med turnusen jeg går i så har jeg veldig mye fri, jeg har 21 dager fri hver måned... så jeg ser barna mine til vanlig da... med tanke på nærkontakt og ja, den er allerede oppretthold fra barna er små.

Karakteristisk for denne idealtypen er ønsket om å overføre noen eller alle ukene fra fedrekvoten til mor, som gjør at et ønske om økt fleksibilitet og valgfrihet kommer til syne. Dette ønsket stammer fra argumenter med røtter i en biologisk vektlegging av mors rolle.

Simen fra brannvesenet: Det er dumt at familier ikke får bestemme selv da... eee... så at den er for lang mener jeg da.. og det er egentlig verst for mor da.. at far trumfer en permisjon hun egentlig har bruk for da.

Hugo fra IT-bransjen: Jeg er nok der at jeg synes 15 uker egentlig er litt mye. All den tiden stjeler man jo fra mamma...det handler jo om amming og hvor voksent du føler barnet er da.

Ønske om mindre fedrekvote støtter seg også på en rasjonalisering som vektlegger mors rolle ovenfor barnet, hvor amming og mors nærhet er sentralt. Fedrene mener mor derfor bør få tilgang på flere permisjonsuker ved at noe av fedrekvoten kan overføres til henne. Ved å beskrive dette som «naturlig» og tilegne permisjonsuker ut ifra biologiske faktorer som fremhever forskjellen på mann og kvinne, og differensierer mor og fars rolle ovenfor barna. Det biologiske båndet mellom mor og barn blir dermed fremhevet som noe dypere og viktigere for barnet enn far-og-barn relasjonen. Med bakgrunn i dette beskrives fedrekvoten derfor som for lang og lite fleksibel av flere av informantene:

Kevin fra brannvesenet: ...men alt (permisjon) til far hadde kanskje vært vanskelig med tanke på amming osv, men i hvertfall fått ta større del da hvis man måtte da... men ja at vi kunne gitt alt til mor da hvertfall.

Simen fra brannvesenet: Du kommer nok til det, men jeg og mor er jo egentlig litt enige om at fedrekvoten er for lang da...eee.. at det er bra den er, men vi synes at det er for mye da.. at det på en måte er litt knyttet til det behovet for at hun.. ja hun følte hun måtte ta ulønnet permisjon i 2 måneder fordi hun ammet jo fortsatt da... at det var feil å for henne å reise på jobb etter syv måneder da.. eee.. så det ble jo... ja problemet når hu tar ulønnet permisjon da.. er jo at det går utover hennes pensjon også da.. og det er jo litt urettferdig for mor egentlig ... og da går vinninga opp i spinninga da.. og altså.. om fedrekvoten hadde vært 6 uker bare så hadde det vært topp for oss da... og det er jo litt det at jeg kunne jo fått 6 uker permisjon til å strekke ut over veldig lenge da... siden jeg har den turnusjobben jeg har da.. så det eee... emh... for en turnusarbeider sånn som meg da.. som har litt lange vakter også... så er det litt unødvendig mye da.. og det føles som man blir tvingt til noe man gjerne skulle fått bestemme litt selv da... ja.

Hugo fra IT-bransjen: All den tid ekspertene innenfor biologi og amming sier jo at barnet bør ammes og være hos mamma helt fram til de er 9/10/11 måneder.. jeg husker ikke helt, men i allefall den perioden er lengre enn mor sin periode pluss fellesperioden, sier du da at i praksis at mor må ta ulønnet permisjon? For å opprettholde de absolutte rådene når det kommer til amming? Ja det må du faktisk, sånn som det er i dag, men det måtte du faktisk ikke hvis far sin kvote kunne vært litt mindre, eller at noen av de fem ukene kunne blitt ført over til mamma.

Relasjonen mellom mor og barn vektlegges, der fedre har fått høre viktigheten av amming og mors rolle. Ønsket om en mer fleksibel fedrekvote vil her ende med en økt kvote til mor.

Flere av fedrene fra brannvesenet ga også uttrykk for å ha opplevd å få ulike kommentarer og bemerkninger på deres permisjonsbruk, som spesielt kan knyttes til kollegaene på arbeidsplassen:

Bjørn fra brannvesenet: ...og litt tilbake til de eldre og den nyere garde da... det er jo de eldre man hører det fra... da er de kjapt oppe med en sånn... «da jeg var i den situasjonen så gjorde vi det og det», og «åå, jeg hadde tre uker og det var det..»...så de har mer den tilnærmingen da... men ingen har sagt til meg at det er dustete eller rart

gjort da... det er ingen som har sagt til meg rett ut at det ikke er greit eller sånt da... det er det ikke, det er jo bare litt sånn kommentarer og.... Ja den «alt var bedre før» kommentaren.

Kevin fra brannvesenet: Eee.. ja gjør jo det da! Det er jo litt sånn «åh, stakkars deg, skal du ut i pappaperm!» eee... det blir jo litt sånn fleip da, siden vi er så glad i å... det er jo fordi man trives så godt i den jobben her.

Det tradisjonelle synet i brannvesenet kommer også til syne i forståelser angående utdannelsesløpet:

Bjørn fra brannvesenet: Eeee... så jeg var litt spent på ja.. det er jo ingen i brannvesenet da.. så har vi et par som er sykepleiere, men.... Og der merker jeg ganske sånn... en tydelig forskjell.. på jobb da... for det er mange av den eldre garden som ikke skjønner hva jeg har å tilby for det... før var brannvesenet alltid vært litt sånn tradisjonell, du er enten tømrer, elektriker eller rørlegger da... men det ses fortsatt på som feminint da.

Intervjuer: «Du sier spesielt helsefag, hva med helsefag tenker du på som spesielt feminint?» Bjørn fra brannvesenet: «Nei, det er jo den omsorgsdelen og det tradisjonelle i det da som fortsatt henger igjen da.»

#### Utøvelse av farskap:

Under den rettighetsbundne fedrekvotepraksisen blir fars rolle i barnets første måneder spilt ned, der hvor mors rolle blir fremhevet som den viktigste. Fedrene finner seg selv i en rolle som er mer assisterende ovenfor mor når det kommer til barneomsorg i barnets første levetid.

Simen fra brannvesenet: Å knytte bånd er jo en ting.. men å bare få ... eee... skru meg på litt da, med hvordan ting fungerte hjemme.. for det er klart at de første 9 månedene når mamma er der mest, så er det jo henne som på en måte tar regien da.

Det viktigste far kan være under denne perioden er et «support-system» for mor som har hovedansvaret for barnet i denne perioden.

Hugo fra IT-bransjen: Altså sånn som det er nå så er det jo femten og femten uker, og de må du jo ta, så det så ikke vi på som noe tema at jeg skulle ha noe av

fellesperioden. Den er gitt i vårt hode at går til mor. Det handler jo om at ja... skal barnet få melk eller skal h\*n ikke.

Intervjuer: «Hva var argumentene for fordelingen?»

Hugo fra IT-bransjen: Nei altså.. hovedargumentet.. altså der du har noe å ta av da altså fellesperioden den er jo for liten allerede så det var ikke noe spørsmål. Så amming og mors nærhet til barnet og det at det skal være mindre det.

Dennis fra IT-bransjen: Nei, det var jo ganske nytt for meg det med barn da... det med fedrekvoten også... men de tankene jeg hadde gjort på forhånd da er at barnet er veldig avhengig av mor da, og er hjemme med han fulltid da... og at jeg får tid med han litt innimellom... men ... jaa.. det er mor som blir eksperten i starten da...så det ble en fin og myk overgang til å bli fulltidspappa da... det var jo... ja... litt utfordringer den første uken da, at man var litt usikker på seg selv... og støttet deg på mor ganske mye, men etter det synes jeg det gikk veldig greit da.

Dette bunner i en fremhevelse av mors rolle i denne perioden. Det er mors nærhet som blir favorisert og sett på som viktigst, og at dette er «naturlig» tidlig i barneomsorgen. Fedrene ser viktigheten av at de skal være involvert så tidlig som mulig i barneomsorgen, men spiller ned sin egen rolle i starten av barnets liv. Fars rolle blir dermed assisterende ovenfor mor og tilrettelegger for mors omsorg til barnet. Her blir også mor og fars roller delt opp på bakgrunn av deres biologiske tilknytning til barnet, der mor innehar den viktigste jobben.

Mors rolle tidlig i barneomsorgen argumenteres ved hjelp av biologi, der hvor far ikke kan ta så stor del i begynnelsen siden biologien «tillater det ikke»:

Hugo fra IT-bransjen: Ja.. for at biologisk sett der babyen er mer knyttet til mor enn far og amming forsterker det og det er nødvendig. Så jo... absolutt fra 0 til 6/8 måneder er barnet mer hos mamma enn hos meg, så når min permisjon starter så er det jo jeg som skal ta på en måte 100% alt i den tiden jeg har ansvar for den kidden. Så da er det jo klart jeg tar større ansvar rundt det med f.eks mating enn tidligere da, rett og slett fordi jeg ikke har bryst hehe.

En av fedrene uttrykker også en oppfatning av at mødre eller andre nedvurderer fars rolle og bidrag i barneomsorgen og i permisjonstiden. En nedvurdering av deres rolle skjer ikke bare av fedrene selv, men blir også gjort av andre:



Christian fra brannvesenet: Flere av oss menn mener at den senere tiden i permisjonen er nesten litt mer krevende og vanskelig da. For barna er mer aktive da, og fordi de kan gå og sånt. For når barnet er spedbarn, så skal han ha mat, søvn, kos og bytting av bleier da. Det hadde vært interessant å fått mødrene til å ha den tiden også på en måte, for da hadde de måttet vært mer aktive med de alene da...om mødre kanskje hadde fått et annet syn på fedrekvoten da.. for jeg kan få litt sånn følelse av at «ja, det er lettere nå for dere for dere skal bare aktivisere.. så ja...damene har lettere for å tro at ja... at «nå er jo barnet så og så gammelt og utvikla at mye går av seg selv».

Under den rettighetsbudne fedrekvotepraktiserings blir kjønn et viktig premiss for hva slags relasjon en har til barnet i begynnelsen av dets liv. Ulikheten mellom mor og far blir fremhevet og blir på bakgrunn av dette forstått som et samspill, der mor og far utfyller roller som blir til en god total.

Det vektlegges at «menn er menn» og at menn og kvinner er forskjellige i natur og holdninger, og at det er «naturlige» grunner til det, som kommer frem gjennom spørsmål om «Hva de legger i å være mann?»:

Simen fra brannvesenet: Jeg håper jo at dere damer ser etter en mann og ikke en mann med jente klær og jenteholdninger liksom...jeg håper jo det.. at vi fortsatt kan ha tanken om at det er to kjønn som er ulike og at vi derfor liker hverandre da.. og at vi ikke skal bli en helt homogen gruppe da..eeee.. ja.. nå bare babler jeg i vei, men, ja jeg liker at menn er menn også på en måte da.

Christian fra brannvesenet: ...men det er jo det du får når du har mann og dame i et forhold, det kan være interessant å se på homofile også da, hvordan de løser sånne ting da – når du har to mødre så mister du jo kanskje den røffe og strenge som fedre ofte er da. Når vi skulle velge barnehage så var det viktig for oss at vi ville ha den beste barnehagen, men også at de ikke bare hadde barnehageansatte av et kjønn da. At det ikke bare var damer da, men også menn. Jeg føler man ikke får det samme samspillet mellom barn og kvinner som med barn og menn da, at det er to forskjellige samspill som barnet har godt av da.

Begrunnelsen for likevekt i foreldreskapet bunner i ulikheten mellom kvinner og menn, og at med en mor og far oppnår en likevekt pga egenskaper og ferdigheter som de ulike kjønnene innehar. På denne måten blir ulike egenskaper ervervet til hvert kjønn. Mannen blir også sett

på som ansvarlig for å ta vare på familien, og være den som ofrer seg først, i tillegg til å være mer praktisk anlagt og streng. Far blir sett på som en motvekt til mor.

Synet på farskap og omsorg i rettighetsbunden idealtype vil også støtte seg på kjønnsforskjeller og egenskaper, slik at det oppstår en oppfattelse av at menn ikke er så flinke på å utvise omsorg og «myke» sider slik som kvinner ofte er. Egenskaper blir ervervet til hvilket kjønn, som igjen påvirker typen omsorgsrolle en forelder har ovenfor sitt barn. Kvinner og mødre blir sett på som «naturlig» flinke til å snakke om følelser.

Hugo fra IT-bransjen: ...de feminine sidene da.. At kvinner er bedre på det enn menn... med feminine trekk vil jeg si at kvinner er bedre på det enn menn og at vi må jobbe mer med det da, men at damer er bedre på å snakke om det under panseret enn det vi er da. Det skulle jeg sett... det jobber jeg hver dag for å utjevne. Jeg tror nok at damer fra et biologisk standpunkt.. altså i DNAet da, at damer har det genet som ja... det er jo veldig mange damer som er sykepleier for eksempel.

Fedre innunder den rettighetsbundne fedrekvotepraktiseringen har også en forståelse av at omsorgen tar for seg en betydningsfull del. Denne delen inkluderer det å sette grenser og være konsekvent ovenfor barna. Her blir det å være streng ovenfor barna sett på som en framtidsrettet omsorg, som viser til at barna må lære å oppføre seg og vite at de ikke alltid viljen sin. Her blir fars rolle fremmet som mer streng og røff i den daglige interaksjonen med barna, hvor mor utfyller en annen rolle. Far blir på denne måten fremstilt som en naturlig oppdrager og kan være den som setter grenser for barna:

Christian fra brannvesenet: ...men når de begynner å sutre litt så tar jeg de ikke opp med en gang. Jeg fortsetter med det jeg gjør, fordi jeg tenker de må også lære seg å vente da. Det er fordel med at mor og far er forskjellig og da, at jeg kjører en litt mer streng, mens mor tar opp barna og trøster med en gang da. Så de ikke alltid vil opp da. Men kanskje det er morsinstinkt som slår inn da når de begynner å grine haha.

Farsrollen forstås her som en oppdrager. Rollen far har i familien blir illustrert som en «bauta» og en beskytter, som skal passe på familien og være den trygge.

Kevin fra brannvesenet: Min oppgave er å gjøre det jeg kan for å være den beste faren for mine barn, og ta vare på barna og familien min da.. det er kanskje litt gammeldags, men jeg vil være han som beskytter de da...det er den eneste store forskjellen jeg ser på mellom mann og kvinne, det er at jeg forventer at mannen «mans up» og... tar seg

av og beskytter familien når det stormer da...men jeg er der at jeg eier jo ikke samboeren min eller sånt, men jeg eier ansvaret med å beskytte de da, men jeg tenker at det må komme fra et sted da.. det kan ikke være menneskeskapt liksom... det er fra naturens side liksom.

#### Oppsummering av rettighetsbunden idealtipe:

De rettighetsbundne fedrene orienterer seg mot jobb, og tar i bruk fedrekvoten på en måte som utnytter dens fleksibilitet til det fulle. Det er de praktiske årsakene som vektlegges i permisjonspraktiseringen, når far først velger å ta den i bruk. Ønsker om å ikke ta ut fedrekvote blir også uttrykt av noen, som knyttes til en vektlegging av mors rolle ovenfor barnet, der far er mer en støtte for mor i denne perioden.

#### 5.2.2 Likestillingsorientert fedrekvotepraksis:

Innenfor fedrekvotepraktisering som forstås som likestillingsorientert, vil omsorgen for barnet være i fokus. Her blir far alene om omsorgsansvaret over en lengre tid, som mest sannsynlig vil være en heltidspermisjon. Ansvar for barnet og omsørgerrollen blir vektlagt som begge foreldres ansvar, i lik grad. Innunder denne idealtypen vil det være mindre av en "hjelpetil-far", og mer tilstedeværelse av en likestilt far og omsorgsperson. Mor blir på den måten i større grad frigjort fra et «hovedansvar» i barneomsorgen siden en selvstendig far med barnet i sentrum fremheves. Fedre tilknyttet denne idealtypen vil ha et ønske om å være hjemme i permisjon, også utover en fedrekvote. Fedre i denne kategorien vil derfor ofte ta permisjonsuker utover det som er avsatt gjennom fedrekvoten. Farsrollen vil her være mer selvstendig og i mindre grad basert på en rolle som støttefunksjon for mor.

#### Permisjonsbruk:

Fedrene jeg har snakket med som kan illustrere en likestillingsorientert fedrekvotepraksis, ønsket å ta permisjon ut ifra andre betraktninger. Her kan valget mellom deltid- og heltidspermisjon fremstilles gjennom en større sjanse for å faktisk føle at en er i permisjon med heltidpermisjon, i større grad enn gjennom en deltidpermisjon.

Are fra IT-bransjen: Eee... ja...det føles jo mer som en permisjon da.. kontra det å måtte ha litt av og på da.. det blir liksom sånn... du er ikke helt av jobb da.. du får ikke permisjonen på den måten.

Dette kan blant annet forankres i at kontakten med arbeidsplassen er minimert og livet er mer fokusert på hjemmebane. Det at far får være hjemme over lengre tid med barnet vil være sentralt for permisjonsfordelingen.

Under en likestillingsorientert fedrekvotepraksis, som av navnet viser til fedrekvoten, er i denne idealtypen også inkluderende ovenfor felleskvoten. Permisjonenes

fellesuker blir her sett på som en mulighet for en likere fordeling mellom mor og far, og vil vektlegges her.

En fedrekvotepraksis som kan betegnes som likestillingorientert, omhandler derfor fedre som har tatt en større del av permisjonen, der far har tatt permisjonsuker fra felleskvoten. Det kan også gjelde fedre som har uttrykt et ønske om å ta permisjonsuker utover fedrekvoten og utover det som kanskje er "forventet".

Are fra IT-bransjen: «Det var ti uker når jeg tok, så økte de den til 14 uker, også ned til ti igjen når jeg skulle ha igjen da. Så jeg hadde ti uker begge gangene jeg da haha.»

Intervjuer: «Ja, du var jo godt gjort da». Are fra IT-bransjen: «Ja! Jeg hadde jo lyst på litt mer jeg, men hehe... kona ville jo også ha mer da haha.»

Are er et eksempel på en som har et ønske om lengre permisjon og permisjonsuker fra felleskvote. Selv om dette eksempelet viser at fars ønske om lengre permisjon blir trumfet over av mor som også ønsker en enda lengre kvote, illustrerer det fortsatt et ønske fra far om å være mer deltakende og involvert i større grad enn normen, og mer enn kvoten som er avsatt til far.

#### Motivasjon for bruk av permisjon:

Motivasjonen for fedrene under likestillingsorienteringen vil være at de ønsker å være i permisjon for å ta del i barnets liv så mye som mulig, slik som Hugo fra IT-bransjen uttrykker: «For det første, så har jeg selv et ønske om det». I likhet med Eivind:

Eivind fra brannvesenet: Eee.. nei det var en selvfølge for meg.. det var... jeg synes det er utrolig fint å få være så mye sammen med barnet og... ja som mulig... og det er jo derfor jeg har fått barn da.

Motivene for å ta ut fedrekvote og permisjonsuker utover dette, vil for en likestillingsorientert fedrekvotepraksis variere, men fokuseres rundt mer tid med barnet og økt tilstedeværelse for far. Dette kan ses i sitatet fra hva Bjørn vektlegger i sine ønsker om permisjon:

Bjørn fra brannvesenet: ...men jeg ser nok mer på det som at jeg vil ta det ut fordi jeg vil tilbringe tid med dem da... det er viktig for meg da... å få et godt ja... å få tid og bli kjent med dem da.

Det å ha barnet i fokus og få tid med barnet for å oppnå en nær relasjon vil her være en motivasjon som er mer familieorientert. Det å gå for en heltidspermisjon vil være med på å øke sjansen for at far får oppleve den nære relasjonen og tilknytting til barnet (Brandth & Kvande, 2013, s. 148). Ønsket om å ta permisjon er på bakgrunn av utsagnet mer familieorientert. Arbeidet vil på den måten komme i andre rekke for far, og være det som tilpasses til permisjonen, siden denne blir tillagt størst betydning. Dette kan vi se i Dennis fra IT-bransjens utsagn: «Hovedmålet var å bli kjent med barnet og trygg på deg selv da... og være likestilt med mor i hele situasjonen da.»

Ut ifra materialet fra intervjuene, kan vil jeg påpeke at også en permisjon på deltid kan være likestillingsorientert. En deltidspolis innunder den likestillingsorienterte idealtypen fokuserer på likestilling og frigjør av mor fra «hovedansvaret» i hjemmet, slik at hun kan gå ut i arbeidslivet. På den måten inkluderer den en jobborientering med vekt på mor og fars likestilling mellom jobb og hjem.

Innunder denne idealtypen vil det derfor kunne foregå en tilrettelegging av arbeid og permisjon, ikke en tilrettelegging som har et hovedfokus på deres jobber, men som heller har en base i det å erkjenne viktigheten av en lik ansvarsfordeling, slik at «byrder» påfaller foreldrepåret jevnere. Dette vil gjelde likere fordeling av permisjon med tanke på barneomsorg, som gjelder kombinasjonen mellom familie og jobb for mor og far. Levi er et eksempel på dette, der han og mor til barnet har delt på permisjonen omtrent likt. De valgte å ta ut permisjon på deltid, der mor og far hadde dager i uken de var alene med barnet i permisjon. De ønsket ikke at mors tilknytting til jobben skulle bli noe mer belastet enn fars. På den måten blir mors ønske om å fortsette i arbeidslivet under småbarnsperioden ivaretatt gjennom fordelingen:

Levi fra IT-bransjen: Fant ut at det var en ålreit måte og... at begge kunne fortsette å jobbe sånn delvis og ikke falle helt utenfor på jobben, også er det jo krevende å være

hjemme eee, i 3 måneder i strekk også liksom.. Så da hadde begge lyst og anledning til å fordele det sånn og da synes vi det var en grei ordning.

Intervjuer: «Hvorfor tok du ut foreldrepermisjon?»

Levi fra IT-bransjen: Nei, eee, det var vel for at begge så fordelen med at eee, man kunne gjøre det sånn da, og min samboer hadde også mye å gjøre på jobben og da var det ønskelig fra hennes side at jeg kunne ta litt av en fellesperiode og ja, det så ikke jeg noen problemer i så da, ble det egentlig sånn.

Permisjonen ble derfor noe påvirket av en jobborientering, men begrunnelse i likestilling og likhet for hvordan foreldrene "rammes" av permisjonen.

#### Holdninger til permisjon:

For flere forstås det som en selvfølge å ta fedrekvote. Å ville ta permisjon utover fedrekvoten eller det som er «forventet i dag», kjennetegner den likestillingsorienterte fedrekvotepraktiseringen. Typisk vil være et syn på felleskvoten som en mulighet for å kunne dele permisjonen likere mellom mor og far. Målet ved å dele det likere vil støtte opp under fars ønske om å være hjemme med barnet like mye som mor, som gjenspeiles i Levis utsagn:

Levi fra IT-bransjen: Jeg tenkte å ta en del av fellesperioden uansett da... man ser jo at det er mange som tenker at fellesperioden den er forbeholdt mor. Og ja, det blir jo litt synd da.

Å ha motiver tilknyttet likestilling og ikke biologi kommer mer til syne i husstander som preges av likestillingsorientert fedrekvotepraktisering. Innunder denne idealtypen vil ikke ulikheter i mor og fars kjønn gi utslag i permisjonsfordelingen. Her vil man gå vekk fra fokuset på mannens rolle som en barsk og tøff person, som kommer til syne hos Hugo og Dennis:

Hugo fra IT-bransjen: Hva betyr det å være mann? I hvertfall for meg da ... jeg har sett veldig lite på sånn stereotypisk mann, tøff, barsk også videre og tenkt ja.. det forbinder jeg mer med idioter da.

Dennis fra IT-bransjen: Jeg ser jo på mannemann som en for dummet steinaldermann som kun skal ut å vise muskler og være alfahann da...men jeg vil tenke at en moderne

mann er bedre som har mer kontakt med følelser og barna sine da, og er mer likestilt er bedre da.

Ut ifra dette forstås det å være «mannemann» i denne settingen opp mot fedres tidligere rolle i familien:

Hugo fra IT-bransjen: Mannen skulle jo jobbe for å få mat på bordet i våre foreldres generasjon også, skaffe inntekt, men nå er vi liksom helt vekk fra et sånt syn...ee.. vi er ganske likestilt, hvertfall i vår husstand. Så hva jeg legger i det å være mann det må være det å være pappa.

En likestillingsorientert fedrekvotepraksis går imot det tradisjonelle synet på mannens rolle i familien, og knytter det å være mann mer til det å være en deltakende far. Dette illustreres gjennom Levis forventinger til det å være mann, og at dette ikke spesielt knyttes til kjønn:

Levi fra IT-bransjen: Tja, det er jo eee, forståvidt noe som ikke nødvendigvis er forbeholdt mann ee... men det er jo å ta ansvar og være en del av familien sin på en måte. Ee, det er viktig for både mann og kvinne.

Ansvarsrollen og det å ta del i familien, likestilles mellom mor og far, og er ikke noe den ene skal gjøre noe mer enn den andre. Dette fremmer en forståelse av mor og far som en del av et likestilt foreldreskap, som baseres i samarbeid.

En likere fordeling av foreldrepermisjon støtter opp under en forståelse av at «byrder» og ansvar som påfaller foreldrene skal ramme foreldreparet i jevnere grad.

#### Utøvelse av farskap:

Likestillingsorientert fedre utøver farskap som i større grad preges av en selvstendig rolle ovenfor barnet. Disse fedrene tar større del i hverdagen og påtar seg et ansvar som kan sammenlignes med mors. Dette kan demonstreres gjennom Kevins ulike oppgaver i familiesfæren:

Kevin fra brannvesenet: Det er jo hverdag for meg da.. det er ja...dag som natt, og ta meg av barna, og at det er rent og ryddig, og at jeg lager mat til mor er ferdig på jobb.. så det høres litt klisje ut da, men vi spiller hverandre gode og ja.. det gjør meg glad når vi er et team og at vi gjør den jobben sammen da.

Fedrene vektlegger også omsorg og hvordan man utviser dette, som viser til en likhet i typen omsorg mor og far viser barna. Innenfor denne idealtypen blir ikke omsorg gjort forskjell på

med bakgrunn i kjønn, som ses i Levi fra IT-bransjens forståelse: «Eee, føler jo at jeg forsøker å yte samme omsorg og sånt som mor gjør».

Permisjonen og farskapet forstås som orientert mot barnet, der det blir lagt til rette for barnet på barnets premisser. Utøvelse av farskapet under permisjonen vektlegger dermed aktivitet og gjøremål ut fra barnet.

Simen fra brannvesenet: Ting som alle planlegger å få gjort når de har pappaperm da.. men det kan jeg bare bekrefte at det kan du bare glemme ... hehe. Man har jo liksom ikke så mye fritid når alt kommer til alt liksom.. og når han sover så er det jo å rydde og vaske, men det gjelder jo mamma- og pappaperm da, at det bare er å slappe av da.. det er det det dreier seg om da.

Simens uttalelse om permisjonen viser til et fokus på barnet, med lite tid til annet.

Barneorienteringen kommer også frem ved en ikke trenger å vektlegge så mange andre ting, for tiden går til barnet, og at man bare må slappe av og ta det rolig.

For Dennis fra IT-bransjen fokuserte også på barnet, der lek og stundene de hadde sammen ble sett på som det viktigste: «For meg var det viktigste at vi skulle bli kjent og leke fint sammen da.. og ja... barn lærer raskt og mye.»

Aktiviteter under permisjonen blir lagt til rette for barnets utviklingsrom, der det å bygge relasjon til barnet gjøres på barnets premisser. Fedrene innunder denne idealtypen sentrerer det de oppfatter som barnets interesse og ønsker. Å følge barnet og den raske utviklingen ses nesten på som en utfordring i seg selv:

Kevin i brannvesenet: Eee... utfordrende ja... det er jo... hva skal jeg svare her da... det er jo forskjellige faser for disse barna i livet da, med mye forandringer på kort tid da. Fra de ligger og leker rolig til de krabber eller løper rundt.. så den forandringen i utviklingen var jo ganske overraskende da... man måtte gjøre huset barnevennlig da, og få la barnet leke litt fritt da og legge til rette og utfordre de da.

Barneomsorg og det å få tid med barnet er en likestillingsorientert fars første prioritet.

Omsorg handler her om det å passe på barn og dets behov, vise kjærlighet og være til stede. Som kan ses i Are fra IT-bransjen utsagn: «Nei det blir jo ...høre på dem da, prate til de og...kose med de og...ja. Være til stede da.» Det handler for flere om å bygge en relasjon mellom far og barn som skal være en relasjon basert i tillit og nære bånd:



Dennis fra IT-bransjen: Akkurat nå føler jeg omsorg går på å bygge grunnlaget og bygge opp den trygge havnen med de nærmeste da, men vi ønsker å bygge den tilliten da med kjærlighet og nærhet som støttespillere hele livet.

Når det kommer til hvordan fedrene viser omsorg ovenfor barna, tar flere opp temaer knyttet til tilstedeværelse og det å ha fullt fokus på situasjonen og barnet:

Levi fra IT-bransjen: Det er jo å gi det full oppmerksomhet da, og legge bort mobilen og gi full oppmerksomhet mens man er sammen med de da. Så det ikke blir sånn halvveis med oppmerksomhet hele tiden da.

Det emosjonelle og følsomme aspektet ved farsrollen blir her en naturlig del av det å være pappa, der disse fedrene ikke er redde for å uttrykke følelser ovenfor barnet. Med tanke på omsorg og det emosjonelle, blir uttrykk for kjærlighet og omtanke, sett på som en del av relasjonen mellom far og barn. Emosjonell omsorg blir her akseptert som en del av det å være mann og far:

Dennis fra IT-bransjen: Jeg ønsker et enda tettere bånd med mitt barn enn det jeg har med min far da... asså jeg hadde og har et godt forhold til min far, men kanskje ikke så mye på det emosjonelle spekteret da... jeg har ikke noe problem å vise følelser ovenfor barnet da.. det vil jeg jo kunne gjøre, det ønsker jeg jo.

Hugo fra IT-bransjen: Jeg mener ... hadde menn blitt bedre på å vise sårbarhet og omsorg, så hadde verden blitt til et bedre sted. Vi hadde hvertfall fått veldig mye... at barna våres ville fått det veldig mye bedre...at de myke sidene og det å vise omsorg er uten tvil en styrke og ikke en svakhet.

Bjørn fra brannvesenet: Det er en styrke å være, og vise omsorg da, fordi jeg håper at hvis du kan det da, så er det en bedre tilnærming da, og jeg tror det er veldig mye bedre blitt... at man viser omsorg da, og at det er kult da! Jeg tror det begynner å bli mer akseptert da... og blir sett på som bra da.

#### Oppsummering av likestillingsorientert idealtype:

De likestillingsorienterte fedrene har en forståelse av sin rolle som like selvstendig og inkludert som mors. De ønsker en deltakelse som er tilnærmet lik mor, som støtter opp om deres ønske om fedrekvoten og permisjonsuker utover det. Deres ønske om deltakelse og en egen relasjon til barnet gjør at fokuset rettes mot hjemmet og barnet i permisjonen, der far tar

en aktiv del i barneomsorgen. Et fokus på likestilling og likhet mellom kjønnene er med på å vektlekke far som er tilnærmet lik mor.

### 5.2.3 Normativ fedrekvotepraksis:

En normativ fedrekvotepraktisering vil kunne knyttes til hva som er normen i samfunnet for praktisering av permisjon, og at far tar permisjon som er på et forventet nivå av involvering. Det vil si en far som har tatt ut permisjon i henhold til det som forventes av en far i vårt samfunn i dag, men antakelig ikke så mye mer enn akkurat dette. Under en normativ fedrekvotepraktisering vil fedre ha et ønske om å være involvert, men til en viss grad. Innunder den normative idealtypen blir det vektlagt at fedrekvoten er viktig og at far får tid med barnet, men at involveringen ikke trenger å omfatte permisjon utover fedrekvoten. Her blir det dominerende idealet tilknyttet fars involvering utført, nemlig et ideal om en «nærværende og involvert» far, til en viss grad. Fars inkludering vil derfor være noe underordnet mor, som gjør at deres omsorgsrolle ovenfor barnet er noe skjevfordelt. Det vil dermed fortsatt eksistere en forskjell i mor og fars involvering, der mor fortsatt har hovedansvaret i barneomsorgen.

Normativ fedrekvotepraksis kan plasseres i kryssningen mellom den likestilte og den rettighetsbundne fedrekvotepraktiseringen. I den normative idealtypen opprettholdes mor og fars ulike roller, men det eksisterer her et større ønske fra fedrene om å være involvert og ta permisjon, enn i den rettighetsbundne idealtypen. På den andre siden uttrykkes det ikke ønske om mer permisjon enn fedrekvote, slik at den blir sett på som god nok i seg selv. Normativ fedrekvotepraksis kan bli sett på som en middelvei mellom likestillingsorientert og rettighetsbunden fedrekvotepraksis.

### Permisjonsbruk:

Typisk for fedre under normativ fedrekvotepraksis er permisjon som omfavner de gjeldende ukene som er avsatt gjennom fedrekvoten. Dette er det som sammenfaller med normen i samfunnet, der Norge har fokusert på fars rettigheter til permisjon og blitt tilegnet egne permisjonsuker, har ført til en forventning om fedres inkludering på dette området (Brandth & Kvande, 2013). Dette illustreres gjennom Bjørn og Christians begrunnelse for å ta permisjon:

Bjørn fra brannvesenet: Eeee... hvorfor? Nei, det har vel aldri vært et alternativ å ikke ta den ut! Det er jo en gode vi har.. så ja... det er jo et kjempe... for oss som har den

muligheten så tenker jeg at det skal man bare! Da blir man godt kjent da... det er derfor jeg vil ha fedrekvoten da, og prøver å dra det ut så langt jeg kan da egentlig.

Christian fra brannvesenet: Ja hvorfor ja... jeg føler jo at.. det er ikke en rett, men eee... hva skal jeg si... mer at du skal da tenker jeg... før var det jo ikke sånn at kara hadde permisjon så jeg tror det er.. det fjerner en god del tilknytning til barna da.. og det ser jeg også.

En normativ fedrekvotep praksis bunner i et ønske om å ta ut fedrekvote, men ikke noe utover den. Normen for fars permisjonsbruk inkluderer ikke felleskvoten enda, som gjør at den innunder den normative fedrekvotep praksisen tilfaller mor. Dette er med på å danne et bilde av disse fedrenes permisjonsbruk.

Innunder den normative fedrekvotep praksisen vil fedrene kunne ta både deltid og heltids permisjon. I bakgrunnen for disse to praksisene vil det uansett ligge en oppfatning av det å ta fedrekvoten som noe bra, og som noe man bør ta i bruk.

Felleskvoten i sin helhet vil derfor tilfalle mor i større grad, slik en skjevfordeling mellom mor og far fortsatt blir opprettholdt. Fedrekvoten har opparbeidet seg her som en selvfølge, mens mor tar ut felleskvoten, og til med ulønnet permisjon og nedjustering av stilling i noen tilfeller. At både felleskvote og ulønnet permisjon tilfaller mor, viser at mor tar hovedansvaret når det kommer til det å være hjemme i permisjon. Ulønnet permisjon og redusering av stilling er noe som er med på påvirke mors arbeidstilknytning og tilstedeværelse i mye større grad.

#### Motivasjon for bruk av permisjon:

Flere av fedre jeg snakket med uttrykket et ønske om å ta fedrekvote, og forsto viktigheten og betydningen av dette for relasjonen til barnet. Motivasjonen til å ta permisjon knyttes tett opp til dette.

Eivind fra brannvesenet: Eee.. nei det var en selvfølge for meg.. det var... jeg synes det er utrolig fint å få være så mye sammen med barnet og... ja som mulig... og det er jo derfor jeg har fått barn da.. det er jo fordi jeg vil tilbringe tid sammen da.

Carl fra IT-bransjen: Jeg synes det er en helt super ordning vi har.. å ha mulighet til å være hjemme i 15 eller 17 uker eller hva man velger da... så for meg så var det en veldig enkel avgjørelse da.

Selv om ønsket om å ta fedrekvote er til stede, som kan oppfattes som en familieorientering, er også en jobborientering til stede i den normative fedrekvotepraksisen. Fedre jeg snakket med ga uttrykk for å oppleve en omstilling fra å være i jobb til å være i permisjon. Det gjorde at en del av tiden i permisjon ble brukt til å utføre arbeidsoppgaver:

Are fra IT-bransjen: Jeg hadde lyst til å være sammen med ungen da. Da fikk jeg jo tid også til å koble fra jobb. Eee.. det ble jo heh.. ja første måneden i permisjonen ca. så var man litt sånn «on and off» på jobb...eee... selv om jeg hadde permisjon da. Men ... det var mest etter den første måneden så hadde ting hehe.. gått seg til da.. så fikk jeg ha full vanlig permisjon.

Andre snakket også om jobb under permisjonen, der noen hadde gjennomgått kurs i arbeidets regi, tatt vakter eller vært på møter under permisjonen, som har ført til flytting eller en oppdeling av permisjonen pga jobb:

Dennis fra IT-bransjen: ...altså sånn nå når jeg jobber 80% så er jeg jo fleksibel på når den dagene er da.. er det masse viktige møter en dag, så flytter jeg jo den dagen da... men ja jeg prøver å tilrettelegge for både jobb og familie da.

Eivind fra brannvesenet: Eee... eneste var i forhold til å jobbe ja.. overtid da når jeg er i gradert permisjon, for det er jo sånn ved større hendelser også da så blir vi kalt inn for å manne opp da» ... «for hvis jeg skal jobbe en dag som er permisjonen min da, selv om det er gradert, så må jeg søke og få det godkjent på forhånd... det er jo litt vanskelig, og det var noen kurs og sånt som jeg var med på da... men det var en spesiell problemstilling, for da kunne det hende at jeg tok en vakt der jeg egentlig skulle ha permisjon og da ja.

Kevin fra brannvesenet: Siden jeg tok fleksibelt uttak fredag og mandag, så ønsket de at jeg ble fullt tilbake på jobb i ferier... påskeferie og sommerferie f.eks.. så ønsket de at i den perioden skulle jeg jobbe normalt, og ta fleksibelt uttak før og etter og imellom da... grunnen til det er jo at bemanningen skal gå opp... det handler om å gi og ta og man må strekke seg litt for å gjøre alle til lags.

For en av fedrene gikk så mye tid til jobben under permisjonen at han fikk supplert ekstra ferie:

Are fra IT-bransjen: Hmm... jeg hadde jo en som gjorde jobben min mens jeg var borte eee... men bare sånn.. det var en måneds tid der hvor det var litt sånn frem og

tilbake med litt spørsmål og av og på.. men jeg tok ut en uke ferie i fjor, sånn... som en sånn... ja, så mye har jeg jobba i permisjonen...eee.. og så fikk jeg jo det som en sånn ikke registrert som noe som helst da enn ferie... en slags permisjon da. Ja, eee, jeg kunne sikkert satt det bort til han som var standin for meg da, men det ville tatt unødvendig mye tid da. Det var prosesser jeg hadde vært i ganske lenge da.

Årsaken til arbeidet begrunner Are i prosesser som han allerede var involvert i. Han gir inntrykk av at dette var noe han gjorde frivillig og fordi det var tidsbesparende. Det også være andre faktorer som spiller inn, f.eks. dårlig samvittighet for å gi andre mer jobb eller at det er «forventet» at man skal gjøre seg ferdig med jobben. Her blir det tatt hensyn til jobben, som går ut over fokuset på hjemmebane. At jobb under permisjonen har tatt så mye tid at en ekstra ferieuke tildeles, illustrerer hvor mye oppmerksomhet og tid dette har tatt fra fars fokus på barnet i permisjonen, som tross alt er dens hensikt.

Et annet tema som går igjen, er dialogen og graden av kontakt mellom fedrene og jobben under permisjonen. Noen av disse fedrene ser på denne kontakten som en selvfølge, som for noen omhandler det å være tilgjengelig for arbeidsplassen. Begrunnelsen for dette knyttes til en forstått selvfølge til det å holde seg oppdatert, selv om man er hjemme i permisjon. Det påpekes også at det ikke er alle som kan være borte så lenge, med tanke på deres stilling.

Carl i IT-bransjen: Ja... omtrent daglig kontakt av egen vilje da... så det... det var helt greit, men det var mer en touch innom for å se hva som skjer, ikke noen arbeidsoppgaver eller noe sånt, men mer for å høre hvordan det gikk da, og for å se hva som foregår og rører seg da... for å være up to date...jeg har vært en stund der jeg jobber og har vært opptatt av å holde kontakt med jobben under begge permisjonene med tanke på mine arbeidsoppgaver osv... så for min del har det vært veldig bra å komme tilbake da... og det vi tenker mye på hos oss er at de som er i permisjon også skal komme tilbake på jobb og som også skal være oppdaterte da.

Fedrekvoten og motivasjonen for å ta den er innunder den normative fedrekvotepraktisen til stede, samtidig som det foregår en orientering av fedrekvoten mot arbeidet. Are er et eksempel på dette, der far tar fedrekvoten på heltid, men fortsetter å fokusere på jobb:

Are fra IT-bransjen: Nei.. det ... de synes det var litt synd da... haha, litt sånn «hæ, skal du være borte såå lenge!». Men det... nei da, bare positivt stort sett. Det er jo litt det med innstillingen også da, når man skal ha permisjon, og at det er ikke forbudt å

ringe hvis det er noe da. Intervjuer: «Du fikk telefoner under permisjonen også?» Are fra IT-bransjen: «Jaja, det er liksom ikke noe problem da.»

Under idealtypen normativ fedrekvotepraktisering, kommer fedre i brannvesenet og fedre i IT-bransjens fokus på jobb under permisjon ulikt til syne. Fedrene jeg snakket med fra brannvesenet har en jobb som naturlig krever fysisk tilstedeværelse, slik at deres tilrettelegging av permisjon opp mot arbeidet foregår i større grad gjennom deltidspermisjon. Fedrene tilknyttet IT-bransjen har en jobb som i større grad kan gjennomføres uten fysisk tilstedeværelse, som gjør det mulig å arbeide hjemmefra. Disse fedrene kan i praksis ta ut en fedrekvote på heltid, men fortsatt ha et fokus på jobb hjemmefra.

Å komme tilbake på jobb for denne gruppen fedre der jobb fortsetter å stjele oppmerksomhet i permisjonstiden, kunne oppfattes som en «lettelse» for noen, der de plutselig går tilbake til en hverdag der det brukes mer tid på jobb. Dette kan illustreres av Levis utsagn om det å komme tilbake på jobb etter permisjonen:

Levi fra IT-bransjen: Det opplevdes som ålreit, det var en annen hverdag og hadde plutselig ganske god tid på jobb...eee...det ble ikke til at man satt inn en vikar eller noe sånt mens jeg var i pappaperm 50% så jeg måtte nesten gjøre 100% jobb på 50% av tiden. Så da fikk jeg jo bedre tid når jeg kom tilbake.

En slik jobborientering kan utgjøre et stressmoment for fedrene under fulltidspermisjon, muligens i like stor grad som en deltidspermisjon der man hele tiden går frem og tilbake mellom jobb og permisjonshverdag.

Selv om far tar ut fedrekvote, og har en motivasjon og et ønske om å bruke mer bruker tid med barnet, vil mor fortsatt ta et større ansvar for å tilrettelegge sitt liv etter foreldrepermisjon. På denne måten blir en normativ fedrekvotepraktisering mer preget av en jobborientert enn en familieorientering.

#### **Holdninger til permisjon:**

Her vil fedrenes holdninger til permisjon preges av en selvfølgelighet tilknyttet fedrekvoten. De normative fedrene ønsker å være involverte og tilstedeværende gjennom bruk av fedrekvoten. Deres holdning vektlegger at fedre bør inkluderes tidlig, og at fars relasjon til barnet er viktig:

Dennis fra IT-bransjen: Eee... ja altså.. jeg tenker det (inkludering) er veldig viktig for samhold og et trygt og godt forhold til pappa i tillegg til mamma da.. men det er litt vanskelig.. ja jeg har et tette forhold til min far da.

Christian fra brannvesenet: Jaa... jeg synes at sånn fra barn er født til du går i permisjon bør du være kontinuerlig til stede slik som mor da... selv om det blir mye mammatid i begynnelsen.

For fedrene er det ønskelig å være inkludert i barneomsorgen gjennom fedrekvoten, men ikke nødvendigvis permisjon. Dette bunner i en forventning av graden far er inkludert og til hvilken grad far ønsker å ta i bruk permisjonen etter dette. Typisk for fedrene jeg snakket med, er at felleskvoten ikke blir sett på som en naturlig forlengelse av i fars permisjonsuker.

Fedrene innunder den normative idealtypen gir også uttrykk for å føle på det å «ta over» ansvaret i permisjonen, og at med barnets alder kommer fars periode med barnet. Dette bunner også i en vektlegging av mor i barnets første levetid, som vi kan se i Carl i IT-bransjen utsagn: «...men jeg tror det er ganske sunt at mor kanskje er hjemme med barnet de ukene som de er før far tar over de 3-4 siste månedene da». I likhet med Carl viser også Simen en vektlegging av mor:

Simen fra brannvesenet: Jeg synes det er viktig og riktig da at far involverer seg hele veien da, men det er jo en.. f.eks amming da.. så enkelt som det da... der må man jo på en måte respektere at far ikke kan og mor kan da.. at under amming er ikke bare mat men nærhet og varme og en del ting som ja... som er viktig liksom.. og hvis man spør noen såkalte eksperter da, så skal man jo helst amme lengre enn det vi gjør i vårt samfunn da... så...ja...asså jeg er enig i at fedre må sikres en kvote så de faktisk tar den ut, for det hadde nok vært mange som ikke gjorde det... men at den er 15 uker det synes jeg er høl i huet da...det hadde holdt med 6 uker liksom... jeg synes det høres mer riktig ut da.. også er det jo sånn.. når man snakker om likestilling og sånt da...det synes jeg ... har gått for langt da... vi er jo alle enige om at det bør være likestilling da.. men skal det gå så langt at vi skal frata mor tid med barnet og amme det liksom?

Fedrene forstår seg selv som involvert, selv om det fortsatt er skjevfordelt hvor mye permisjon mor og far tar ut. Dette fører til at mors tilknytning til arbeidslivet belastes mer enn fars, og blir i større grad påvirket av det å få barn. Bjørn knytter her fedres involvering til mors viktighet for barnet i denne perioden:

Bjørn i brannvesenet: For barnets del så er de jo mer knyttet til mor... sånn er det bare i starten... så får man som far velge å bli sjalu eller... ja, de følelsene man får i seg da da, men sånn er det bare... de må ammes og ja... må ha mat og omsorg fra mor og da søker de jo mor ofte da... og da kan man som far stå og bistå der man kan da.., stå opp om natta og skifte bleier også da... så den første delen der bør jo være forbehold mor da... og jeg synes ikke den skal bli mindre hvertfall! Også har du jo fellesperioden som man kan dele da, og det... sånn vi har gjort det så... jeg har ikke tatt noe bevisst valg egentlig, men jeg tenker at den også faller til mor da, og det er 16 uker da.. og det tenker jeg er ganske naturlig at havner hos henne da.

#### Utøvelse av farskap:

For fedre innunder den normative idealtypen knyttes farsrollen til det å utvise kjærlighet, nærhet og omsorg ovenfor barnet. Her utviser fedrene et ønske om å gjøre dette i større grad enn det de opplevde selv som barn. Dette kommer til syne i hvordan Dennis karakteriserer en god far:

Dennis fra IT-bransjen: For min egen del er å være den tryggheten og sikkerheten da, som kan gi råd i forskjellige situasjoner, slik som min far var da.. og jeg vil selvfølgelig kunne rette opp i de tingene som jeg skulle ønske min far var bedre på da, slik at min sønn får det enda bedre... slik som å tilbringe mer tid og vise enda mer omsorg eller... være tettere på da.

Det samme kan illustreres gjennom Kevins svar, der han sammenligner seg selv som far opp mot sine egen far:

Kevin fra brannvesenet: Sette grenser...ee...bygge et trygt fundament for familien.. for det var det han egentlig gjorde før jeg kom til verden da.. rent økonomisk i tillegg til at alt var i stand og var trygt og godt og sånt da... ulikhetene er nok... hvor mye omsorg og kjærlighet jeg viser ovenfor mine barn, at jeg viser mer av det.

Det viser fedrene til det emosjonelle tilknyttet omsorg og «de myke sidene», som tidligere uttalt er noe menn bør forbedre, og som vil gange alle. Dette viser en aksept av et dypere følelsesliv hos menn og i farsrollen, og at dette er ønskelig:



Hugo fra IT-bransjen: Skal ikke si mangel på følelser, men jeg sier det likevel jeg... det.. vår generasjon har en annen tilnærming da... og det er jo ikke våre foreldres feil liksom, for deres foreldre var sikkert verre enn dem på dette... men jeg tror det er hovedforskjellen. At vi er bedre på å snakke om det som er under panseret da... enn det våre foreldre er og var.

Kjærlighet og tilstedeværelse fremstår som en viktig del av det å være far, i tillegg til å være en oppdrager som setter grenser og lærer barnet gode holdninger:

Christian fra brannvesenet: Vise kjærligheten og ikke la barnet vinne hver kamp da. Vise de hva de skal og kan gjøre og hva som ikke er greit. Vise de utfall av ting da og konsekvenser. Eee...ja. Holdninger da.

Beskrivelser som angår det å være far knyttes opp til det å være beskyttende ovenfor familie og være streng, samtidig som omsorg og følelser også blir inkludert. Det vektlegges også at man ikke blir mindre mann av å vise dette og at det har blitt mer anerkjent:

Intervjuer: «Tenker du at å utøve omsorg for barn svekker eller styrker ens mandighet?» Simen fra brannvesenet: «Ja det mener jeg hundre prosent går over ens... at det ... ja når jeg prøvde å beskrive hva som er å være mann i sta da, så sa jeg ikke noe om følelser, men jeg synes ikke det er noe problem at menn gråter...»

Hvordan fedrene innunder den normative fedrekvotepraksisen utøver permisjon og farskap, knyttes til hvordan de kan nyte den mest mulig og gjennom hvilke aktiviteter dette skal foregå. Dette vil som regel gjelde en vektlegging av aktivitetene som ofte er veldig givende, spesielt for far:

Hugo fra IT-bransjen: Nå ble jo denne barselbuldringen vi gjorde to ganger i uken veldig viktig for meg. Jeg så jo at det ga han veldig mye også for det var mange kids der han kunne leke med og «connecte med» og vokse med, så det var uten tvil den viktigste aktivitetsrunden i min permisjon. Uten tvil.

Aktivitet ble hos flere av informantene fremmet som et mål i seg selv, og for å få tiden til å gå.

Dennis fra IT-bransjen: Det mest utfordrende var hva jeg skulle finne på og fylle dagene med da... og hvordan man skal få tiden til å gå og ikke bare krype rundt på gulvet hele tiden..eee så...

Synet på tid under permisjonen preges av tanken om for mye tid, som på best mulig måte skal utnyttes, slik at man føler den går fortere. Bare det å ha noe å gjøre eller ha muligheten til å velge ulike aktiviteter fremstår som viktig for flere. Her blir dager uten spesiell aktivitet ikke ønsket:

Hugo fra IT-bransjen: Så jeg tror at de dagene vi ikke kom oss ut og vi var bare meg og han inne hjemme i leiligheten i alt for mange timer, blir alle lei og det blir skriking og skråling og det er jo de mest utfordrende dagene da.

Christian fra brannvesenet: Den sosialiseringen har vært veldig bra da. Jeg kunne snakket litt skit med de andre fedrene og barna kunne vært med andre barn. Å få litt mer en bare «dadada» i noen timer da. Det kjente jeg var litt kjipt da, for jeg fikk jo bare gjort det en gang på grunn av korona da... De tingene man hadde planlagt røyk jo da, og man kunne jo ikke gå på lekeland eller andre ting for å aktivisere eller for å ikke bare se de fire veggene i huset, så det var litt kjipt da.

På den måten blir fars del av permisjonen knyttet til det å fylle dagene med underholdene elementer som får dagene til å gå raskere. Dette er med på å gi en forståelse av fedrekvoten som en tid der far og barn skal ha det mest mulig fokus på det gøy og hyggelige:

Christian fra brannvesenet: At vi hadde stunder bare vi to sammen, sånn som det med nudlene da, at det var vår greie. Sånn «nå sover mamma, så nå skal vi kose oss sammen», og om det var å kjøpe en is eller fruktstang, så var det litt sånn hvis han ikke hadde interesse for det, så var det det å trigge frem at han skulle bli med på litt opplevelser da. Hvis han ikke ville ut, men ville se på tv så gjorde jeg det jo ekstra koselig så han skulle synes at det var ekstra hyggelig å være med da. Da dro vi jo nye steder, spise god mat også da.

Her blir farsrollen knyttet til situasjoner som preges av ekstra kos og stas for barnet. Dette kan tydeliggjøre rolleforskjellen mellom mor og far, med tanke på hvem som tar ansvar i det trivielle og hverdagslige og hvem som er til stede og tar del i det som er «gøy» (Smeby, 2017).

En permisjon med vekt på aktivitet og tid for fars interesser, støtter opp under en permisjonsbruk for fars egen skyld. Far er hjemmet med barnet på egne premisser og føler seg som en involvert far. Dette kan også demonstreres gjennom noen av fedrenes ønske om senere fedrekvote. Ønske om dette bunner i hvordan mors rolle vektlegges i barnets første leveår, i tillegg til at en permisjon når barnet er eldre vil være fylt andre goder, slik som mer respons og større mulighet for ulike aktiviteter.

Simen fra brannvesenet: .. også skulle jeg vente til han var 2 og et halvt år da.. på grunn av det der far/sønn båndet da, og at det er litt kulere å være pappa egentlig når du kan prate med han og sånt da.

Dennis fra IT-bransjen: ...men ja fra jeg gikk ut i permisjon og til nå så går det jo an å interagere litt mer med barnet da og få respons enn det det var til å begynne med.. så det er fint å ta fedrekvoten litt senere da.

#### Oppsummering av normativ idealtype:

De normative fedrene ønsker en involvering gjennom fedrekvoten, for å etablere en sterk relasjon til barnet. Far blir inkludert i barnets liv gjennom fedrekvoten, der far både fungerer som en støtte til mor, samtidig som han forstår viktigheten av sin egen tilstedeværelse i barneomsorgen. Jobbfokuset er sterkt til stede, der involveringen ikke går utover fedrekvotens uker. Far hjemme i permisjon møter derimot et krysspress, der far ønsker å være tilstedeværende både for barnet og jobben.

## 6 Diskusjon:

I dette kapitlet vil jeg svare på problemstillingene jeg har utredet, gjennom bruk av funn fra egne data som er kommet frem i de foregående analysekapitlet. Hovedproblemstillingen lyder som følger: «*Hvordan opplever og praktiserer fedre i mannsdominerte yrker fedrekvoten og foreldrepermisjon?*», videre vil også andre del av problemstillingen bli besvart, som tar for seg: «*Hvilken forståelse har fedre i mannsdominerte yrker av omsorg og maskulinitet?*». Dette vil belyses gjennom sammenligning av funnene fra analysekapitlet, som også vil bli supplert av teoretiske begreper og teorier i diskusjonskapitlet.

Jeg vil diskutere og sammenligne de rettighetsbundne-, likestillingsorienterte og normative idealtypene innunder hver av hovedtemaene, som tar for seg fedrenes permisjonsbruk og

motivasjon, holdninger til permisjon og utøvelse av farskap. Til slutt i dette delkapittelet vil jeg diskutere mine idealtyper opp mot permisjonspraksiser de er inspirert av.

### 6.1 Permisjonsbruk og motivasjon:

Fedrenes permisjonsbruk og motivasjon knyttes tett sammen. Her vil jeg diskutere fedrenes motivasjon i tråd med deres holdning eller handling, samt motivasjon direkte knyttet til mor og fars rolle.

#### 6.1.1 Motivasjon gjennom «holdning eller handling»:

For å undersøke hvordan fedrene opplever og praktiserer fedrekvoten og foreldrepermisjon, vil det være sentralt å se på deres permisjonsbruk og motivasjonen bak denne. Informantenes bruk av permisjon og motivasjonen som ligger bak dette trekkes i hovedsak opp mot en holdning og/eller en handling.

Hvordan fedrene i de ulike idealtypene i denne studien har valgt å ta ut permisjon og dens omfang, knyttes til hvilke motiver de har for å ta permisjon. Motiver som står bak fedrenes permisjonsbruk kan på den måten forme permisjonens karakter. Et hovedskille kommer frem i fedrenes bruk og motivasjon tilknyttet permisjon, som enten ble begrunnet i deres holdninger og/eller handlinger. Det vil si at fedrene enten har en holdning til permisjonsordningene som er deres motivasjon, eller at fedrekvoten muliggjør ulike handlinger, situasjoner og praksiser som utgjør motivet for permisjonen. Vi kan skille mellom de *rettighetsbundne* på den ene siden, hvor deres motiver for bruk av permisjon er knyttet til handling, og de *likestillingsbundne* og *normative* på den andre siden, hvor motivene for permisjonen i større grad er tilknyttet til deres holdninger. Fedrenes motiv tilknyttet holdning eller handling vil kunne si noe om hvordan fedrene forstår seg selv i denne konteksten.

Fedre innunder den *rettighetsbundne* fedrekvotepraktiseringen knytter motivasjonen for å ta i bruk fedrekvote til det praktiske aspektet ved den, som vil si hvordan permisjonen kan brukes og fordeles. På den måten blir handlingen, altså det å bruke fedrekvoten til å få hverdagen til å gå opp, en motivasjon til å ta den i bruk for disse fedrene. Motivasjon bak permisjonen for fedrene i den *likestillingsorienterte* fedrekvotepraktiseringen er i motsetning til de *rettighetsbundne* fedrene, knyttet til et ønske om å ta ut permisjon, slik at far får mer tid med barnet. Muligheten for å bygge en trygg relasjon mellom far og barn øker jo mer tid far får med barnet, som vektlegges som en motivasjon for permisjonsbruken. En økning av fars tid med barnet blir på den måten et mål, og preger de *likestillingsorienterte* fedrenes holdning til permisjonen, som viser til viktigheten av fars rolle og inkludering. Den uttalte holdningen om involvert farskap hos de *likestillingsorienterte* fedre kan gå overens med den involverte

farskaps diskursen som de svenske fedrene i Plantin m.fl. studie viser til (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003). Motivasjon og begrunnelser for permisjonsbruk innunder den *rettighetsbundne* idealtypen, bunner i jobb og tilretteleggingen for den. Dette kommer spesielt til syne i eksempler der fedrekvoten forstås som et middel og et verktøy som far kan benytte seg av for å få «hverdagen til å gå opp», når det kommer til tilstedeværelse på jobb, barnehagestart og hvem må være hjemme med barnet når det «trengs».

Holdningen som motiverer de *likestillingsorienterte* fedrene, ses i tråd med idealet for fedre som Brandth og Kvande fremhever består av nærværende karakter (Kvande & Brandth, 2003, s. 28). Eksempler tilknyttet den *likestillingsorienterte* idealtypen, viser til en forståelse og holdning til permisjon som en mulighet for å oppnå ønsket tid med barnet, og for å bygge en trygg og likestilt relasjon til barnet (Brandth & Kvande, 2019). Den *rettighetsbundne* permisjonspraksisen illustrerer brannmennesenes motivasjon for permisjonsbruk som et verktøy for å få hverdagen til å gå opp, siden de allerede opplever å være tilstrekkelig tilstedeværende hjemme. En holdning til permisjon som muliggjørende for økt tilstedeværelse og tid med barnet, blir dermed ikke ansett som en motivasjon for de *rettighetsbundne* fedrene på samme måte som de *likestillingsorienterte* fedrene. Fedrene i den *likestillingsorienterte* fedrekvotepraksisen har dermed en holdning til permisjonsordningene som fører til et ønske om å ta permisjon, der den *rettighetsbundne* heller fokuserer på fedrekvotens egenskap som verktøy for å få hverdagen til å gå opp mellom jobb og familieliv. På den måten er far hjemme i permisjon bare når det «trengs». En holdning som støtter opp om fars bruk av permisjon, viser til en forståelse av likhet i foreldreskapet, i likhet med Doucets forståelse av foreldreskap der menn utfører morskap i lik grad som mor (Doucet, 2016) .

De *normative* fedrenes motivasjon for permisjon kan derimot forstås ut ifra en holdning til permisjonstiden som viktig for fars tid med barnet og at den er med på å muliggjøre dette. Ønsket om fedrekvote er dermed til stede med bakgrunn i holdning som kan sammenliknes med de *likestillingsorienterte*. Holdningen til permisjonsordningene og fars involvering gjelder bare så langt fedrekvoten rekker. Hos de *normative* fedrene eksisterer det en dualitet i motivasjonen for permisjon. De *normative* fedrene har også en motivasjon for permisjonsbruk tilknyttet handling, i likhet med de *rettighetsbundne*. Fedrenes holdning til fedrekvoten blir sett på som en mulighet for å praktisere et nærværende farskap, men tar ikke for seg permisjonsuker i felleskvoten. En motivasjon gjennom handling muliggjør fedres tid hjemme med barnet også en tid for arbeid. På den måten er far til stede på hjemmebane med barnet, men der oppmerksomheten til barnet konkurrerer med jobben. Jobben for fedrene i IT-

bransjen er tilgjengelig selv om de er hjemme, der fedrene i brannvesenet heller må ta permisjon på deltid for å være fysisk til stede for å jobbe. Motivasjon for å ta permisjon knyttes også til handling der permisjonsukene muliggjør tid for jobb som samtidig kniver med en om involvert farskap. Bekkengen (2002) viser til en ny barneorientert maskulinitet som kan belyse dette, der fedrene ønsker å ta del i barneomsorgen, men permisjonsbruken foregår tilpasset andre aktiviteter eller krav fra jobben (Aarseth, 2013, s. 238). Dette gjør at et større ansvar og en større del av permisjonsukene tilfaller mor, som forblir «bakkemannskapet» (ibid).

De faktiske permisjonene blant fedrene innenfor de ulike idealtypene, er på tross av de ulike motivasjon knyttet til holdning og handling, fortsatt ganske jevnt over hele linja. Innunder den rettighetsbundne idealtypen er det eksempler på ønske om å ikke ta ut fedrekvoten, men som fortsatt endte opp med å ta hele fedrekvoten som da var 10 uker. Den *likestillingsorienterte* idealtypen, som hadde ønske om lengre kvote, endte opp med 4 felleskvoteuker i tillegg til fedrekvoten på 15 uker. Det viser at fedre som ville latt vær å ta fedrekvote ender opp med å ta det likevel, som kan være forårsaket av fedrekvotens eksistens og inntreden i det normative og forventede permisjonsbruken for far. Det å velge kvoten helt vekk, slik at den går utover barnets totale tid hjemme med en forelder kan forstås som å gå et steg for langt i det å motsette seg fedrekvoten. Dette kan forstås i lys av Brandth og Kvandes vektlegging av familiepolitikk og permisjonsordningers eksistens som kan påvirke de samfunnsmessige holdningene rundt omsorg- og forsørgeransvar, som igjen kan ha innvirkning på fedres permisjonsbruk og involvering (Brandth & Kvande, 2013). En sterk vektlegging av fars rolle ovenfor barnet, er med på å gi den nærværende far og permisjonsbruk deretter en tilnærmet hegemonisk maskulinitetsposisjon, som ut ifra Connells forståelse om at dette er noe som fedre streber etter å tilhøre når det kommer til denne måten å være mann på (Connell, 1995). Dette illustreres gjennom fedrenes bruk av permisjon og tilstedeværelse, spesielt innunder den *rettighetsbundne* idealtypen der permisjonsbruk ikke var ønsket, men heller ikke ble valgt bort.

#### 6.1.2 «Mor vs. Far»:

Motivasjonen bak for permisjonsbruk blir også sterkt knyttet opp mot en forskjellsbehandling av mor og fars roller ovenfor barnet. Bruk av permisjon og motivasjonen bak dette ses også i lys av hvilken forståelse en har av mor og far i et foreldreskap, og hva deres respektive roller innebærer. Et sentralt poeng er hvordan permisjonsbruk og motivasjonen for dette favoriserer

mor og far, og hvordan dette er med på å «ramme» foreldrepåret. Det vil si at permisjonen fordeles mellom foreldrepåret ut ifra en vektlegging av deres tilstedeværelse og rolle ovenfor barnet. Fordelingen av permisjonsukene kan dermed føre til at mor og far tar ut et ulikt antall permisjonsuker, eller tilnærmet likt.

Innunder denne tematikken kan det skilles på de *rettighetsbudne* og *normative* idealtypenes vektlegging av mor og hennes avgjørende rolle ovenfor barnet, som spesielt kan knyttes til kjønn og biologi. Den *likestillingsorienterte idealtypen* fokuserer derimot på både mor og fars betydningsfulle tilstedeværelse gjennom permisjonsbruk.

Fedre innunder den *rettighetsbudne* idealtypen argumenterer for muligheten til å kunne velge bort fedrekvoten, med bakgrunn i at far ikke ønsker å «ta» fra mor permisjonsuker. Hos flere av fedrene innunder denne idealtypen oppstår dermed ønsket om å overføre hele eller deler av kvoten til mor. Til forskjell fra disse fedrene vil de *likestillingsorienterte* fedrene øke sin tid og involvering gjennom fedrekvoten og eventuelt permisjonsuker fra fellekvoten. Å dele permisjonen mer likt med mor, slik at far tar en større del av permisjonsukene, er med på å vektlegge både mor og fars tilstedeværelse. Permisjonsukene blir sett på som en mulighet for far å ta like mye permisjon som mor, slik at ansvar og fordeling av permisjon «rammer» foreldrepåret jevnere. På den måten kommer viktigheten av likhet i foreldreskapet frem, som er en forståelse av foreldreskap i likhet med Doucet forklaring om at far utøver morskap i likhet med mor (Doucet, 2009). De *likestillingsorienterte* fedrenes permisjonsbruk og forståelse preges derfor ikke av en forståelse av at permisjonen er noe som er mer mors enn fars. De *rettighetsbudne* fedrene går ut ifra en forståelse av at permisjonsukene tilfaller mor i større grad. Å ta permisjon for fedrene i den *rettighetsbudne* idealtypen kan forstås som å «ta» permisjon fra mor, snarere en noe som gagnar fedrene. Doucets motsvar til tanken om at far «utøver» morskap, illustreres gjennom de *rettighetsbudne* fedrene som en forståelse som tilsier at far ikke «utøver» morskap eller foreldreskap på lik linje som mor (Doucet, 2006). En likere fordeling av permisjonsukene i den *likestillingsorienterte* idealtypen støtter heller opp under likhet i foreldreskapet, som videre vil gagne barnets relasjon til begge sine foreldre.

I likhet med de *rettighetsbudne* fedrene sentrerer også de *normative* fedrene deres totale permisjon hos mor. De *normative* fedrene vil her ta ut hele fedrekvoten og være sammen med barnet i denne perioden den gjelder. Far muliggjør dermed sin involvering gjennom fedrekvotens permisjonsuker, i likhet med den *likestillingsorienterte* idealtypen, selv om det ikke er i like stor grad som mor. Den *normative* idealtypen vektlegger derfor mor i større grad i permisjonen, selv om far er mer involvert gjennom permisjonsukene enn de *rettighetsbudne*

fedrene. Hovedforskjellene mellom fedre fra IT og brannvesen, kommer til syne gjennom at fedre fra brannvesenet i større grad vektlegger mors rolle i permisjonen, der fedrene fra IT-bransjen heller verdsetter viktigheten av fars tilstedeværelse gjennom permisjon i større grad. Far får på den måten mer alenetid med barnet under permisjonen, som Brandth og Kvande viser til som en ideell fordeling med tanke på utvikling av fars omsorgserfaringer, som videre kan være med på å endre kjønnsforskjellene i barneomsorgen (Kvande & Brandth, 2003). Det involverte farskapet kommer tydeligere fram hos fedrene i IT, slik som Plantin m.fl. studie beskriver de svenske fedrene (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003). De engelske fedrene i Plantin m.fl. studie vil heller kunne være beskrivende ovenfor den *rettighetsbudne* idealtypen, der opprettholdelse av de tradisjonelle kjønnsrollemønstrene og en større skilnad mellom mor og far, gjør at mor får mer tid med barnet (ibid).

Når det kommer til permisjonsfordeling, blir mor den som stort sett vinner på antall uker, siden far gjør lite krav på dette. Dette ses også innenfor den *likestillingsorienterte* idealtypen, der far kan komme med ønske om permisjonsuker utover fedrekvoten, men der mors ønske om lengre kvoten umuliggjør dette for far. Tross alt er det få av fedrene jeg snakket med som tok permisjonsuker utover fedrekvoten, som viser at mor fortsatt er den med de selvsagte rettighetene på hjemmebane.

### 6.1.3 Oppsummering av permisjonsbruk og motivasjon:

Fedrenes utøvelse av permisjon i tillegg til deres motivasjon for dette, kan i stor grad knyttes til hvordan far forstår seg selv i permisjonsordningene og barneomsorgen. Gjennom ulike motivasjoner for permisjon, som både kan knyttes til en forståelse av permisjon som et verktøy eller ønsket tid med barnet, gjør permisjonsbruken hos informantene ulik. Far vektlegger seg selv og sin rolle i barnets liv, mens andre fedre ser puslespillet og logistikken i permisjonsordningene for å få mest mulig ut av den, der dens instrumentelle karakter blir vektlagt i større grad enn dens mulige relasjonelle verdi for far og barn. Instrumentelt fokus ses sammen med en utrykt fraskrivelse av antall permisjonsuker for far, som kan forstås som nedvurdering av fars betydning i denne tiden og dermed også hans rett på permisjonsuker. Det kommer ned til en vektlegging av hele foreldreskapet eller bare én part i permisjonsfordeling, der permisjonen kan brukes som en utjevnende og likt fordelt gode mellom mor og far eller fremheve den ene parten i barneomsorgen.



Permisjonsuker forstås dermed som mer på mors vilkår. Motivasjon for å ta permisjon, som vektlegger mors rolle ovenfor barnet, er med på å skape foreldrerollene som direkte faktorer for permisjonsfordeling, sett ut ifra denne studien. Mor ender som regel med å ta flest antall uker av permisjonen, som støttes opp under av fedres fokus på handling og en fremheving av mors rolle ovenfor barnet.

## 6.2 Holdning til permisjon:

### 6.2.1 Amming vs. likestilling:

For å ytterligere svare på problemstillingene, vil fedrenes uttalte holdninger og oppfattelser av foreldrepermisjon være med på å belyse dette. Hva som anses som viktig i permisjonen, hvordan permisjonen bør brukes og deres roller ovenfor barnet vil stå sentralt. Holdninger og verdier vil være med på å påvirke hvordan fedrene stiller seg til permisjon.

Fedrenes holdninger til permisjonsordningene preges av deres forståelse og tankesett rundt praktisering av permisjon. Et sentralt skille ses i fedrenes holdninger til amming og likestilling, og hvordan fedrene stiller seg til dette. De *rettighetsbudne* sammen med de *normative* fedrene uttrykker holdninger der amming forstås som en sentral og viktig del av barnets tidlige liv, som igjen er med på å påvirke deres permisjonsbruk og forståelse av farsrollen. Fedrene i den *likestillingsorienterte* idealtypen viker fra dette fokuset, og viser heller til viktigheten av likestilling og likhet mellom foreldreparet, som påvirker disse fedrenes permisjonsbruk og rolleforståelse i en annen retning.

Fedrene innunder den *rettighetsbudne* idealtypen tar sterkt til orde for amming, som nødvendighet for barnet. Dette blir noe som permisjonen bør legges til rette for, og er det viktigste for barnet og permisjonsbruken. Amming og biologi taler dermed i mors favør for å ta i bruk permisjon, der fedrene tar til orde så deres permisjon ikke skal gå utover tilretteleggingen for mor og barn. Amming står også sentralt hos fedrene i den *normative* idealtypen, og kan forklare den ujevne fordelingen av permisjon mellom mor og far, selv om far er mer involvert her enn i den *rettighetsbundne*. Vektleggingen av amming blir forstått av fedre som naturlig, og som noe som bør legges til rette for i større grad enn deres egen permisjon. Dette kommer også til syne i Anne Lise Ellingsæters forskningsartikkel, der amming og favorisering av mors nærhet blir et argument mot økende likestilling (Ellingsæter, 2020). Det vil si at hvis far tar større del av permisjonsukene, vil det gå på bekostning av mors rolle. Biologi og amming er hos de *likestillingsorienterte* fedrene ikke noe som forsvarer en ulik fordeling av permisjon, siden likestilling og likhet mellom foreldrene blir heller vektlagt

og fører til en holdning om lik permisjonsfordeling i foreldreparet. Forståelsen av mor og far som like og erstattelige går foran biologien og tilretteleggingen for amming, som heller blir årsaken til fars minimale rolle i permisjonen for de *rettighetsbudne* og *normative* fedrene. Innenfor den *normative* idealtypen uttrykkes det også ambivalente følelser tilknyttet perioden som mor beslaglegger gjennom ammingen, men en opprettholdelse av statens ammeråd går foran fedrenes permisjon i den *rettighetsbudne* idealtypen.

Amming blir enten forstått som en legitim og viktig forskjell mellom mor og far, som bør tilrettelegges gjennom permisjon, eller ses bare på som en forskjell mellom mor og far som gjør en vektlegging av likheten mellom mor og far så mye viktigere. Vektlegging av amming er med på å fremheve kjønnsforskjellene mellom mor og far i større grad, der West og Zimmerman forståelse av å «gjøre kjønn» godt beskriver fordelingen på bakgrunn av kjønn, som går overens med de kaller en kjønnspassende handling (West & Zimmerman, 2009). De *rettighetsbudne* og *normative* fedrene forstår dermed dette som en forskjell som bør legges til rette for, der fedrene i den *likestillingsorienterte* idealtypen heller vektlegger likhet og en jevn permisjonsfordeling for å minske eller motvirke denne forskjellen. Fedrenes tanker om disse forskjellene bare er forskjeller eller noe som bør tilrettelegges, og kan illustreres av Doucets teori om strategisk essensialisme med tanke på forståelse av ulikhet i foreldreparet (Doucet, 2006). Et funn i denne sammenhengen, er at fedrenes holdninger og verdier tilknyttet familie og barneomsorg er viktige faktorer som påvirker fedrenes opplevelse og permisjonsbruk.

#### 6.2.2 Å «tar over» eller «ta del» i barneomsorgen:

Fedrenes forståelse av mor og fars tilstedeværelse er også holdninger som påvirker fedrenes praktisering av permisjon og barneomsorg. Dette kan belyses av et skille mellom idealtypene, der far enten er jevnt over til stede for barnet, eller der fars tilstedeværelse blir fremhevet eller dysset ned i noen aspekter i barneomsorgen.

Ut ifra spørsmål om permisjon, snakker fedre i den *rettighetsbudne* idealtypen om mors naturlige tilstedeværelse i barnets første måneder, og viser til mor-og-barn dyaden som mer «spesiell» enn fars relasjon til barnet i denne tiden. En slik differensiering og anerkjennelse av en kjønnsforskjell i denne situasjonen, trenger ifølge Doucets begrep om strategiske essensialisme, ikke å ha noe å si for den totale likestillingen mellom foreldreparet, om den bare er en relativ forskjell og ikke fører til noen ulemper (Doucet, 2006). Hvis målet er økt likestilling, og mor beslaglegger en større del av tiden til å bli kjent med barnet, så vil dette

kunne oppfattes som en ulempe for far-barn relasjonen. Den *rettighetsbudne* far får dermed en mindre tid med barnet i permisjon, etterfulgt av mors lange permisjon. I likhet med de *normative* fedrene, der også mor tar en storpart av permisjonsukene, kan far få en større følelse av å «ta over ansvaret» og at det er «hans tur». Far blir tydeligere stemplet som assisterende overfor mor i barnets første leveår, både hos de *rettighetsbudne* og *normative* fedrene. En kan se at følelsen av å «ta over» er sterkere når holdningen til permisjon vektlegger forskjellen mellom mor og far.

Det knyttes en ambivalens til dette innunder den *normative* idealtypen, der fedrene synes likestillingen går for langt om den går utover mors tid, men der far samtidig ønsker en betydeligere involvering i barneomsorgen. I den *likestillingsorienterte* idealtypen, tar far større del tidligere i barneomsorgen både gjennom permisjon og involvering. Følelsen av å «ta over» et ansvar vil for en *likestillingsorientert* far ikke være like uttalt, siden synet på likhet i foreldrepåret fremhever både mor og fars involvering. Egenskaper og beskrivelser av mor, kan like gjerne gjelde far, siden deres rolle eller kjønnene ikke tillegges egne egenskaper. Dette gjør at forskjeller mellom mor og far heller blir motvirket enn lagt til rette for.

Ut ifra dette kan man se at et fokus på amming og en ukrenkelig mor- og barn dyade, er med på å skvise far ut av permisjonsberegningen. Rettighetene og behovet for permisjon knyttes til en differensiering av kroppslig og biologisk omsorg ovenfor barnet, der far stiller svakt.

Opplevelse av andre holdninger og bemerkninger som underbygger tanken om far i permisjon, viser fedrene i brannvesenet til i større grad enn fedrene i IT-bransjen. Reaksjoner på fedrekvotebruk kommer fra kolleger, som tilhører den eldre generasjon av brannmenn. Brannvesenet er en bransje som fortsatt preges av en macho kultur, som kommer til syne i kommentarer som angår permisjon (Mangfold i brannvesenet, 2011). En eldre generasjon i brannvesenet vektlegger at «ting var bedre før» som her viser til en tid der far ikke tok permisjon og var mer på jobb.

Tradisjonell maskulinitet og kjønnsforskjeller har gjennom mannsdominanse i brannvesenet fått blomstre, og eksisterer fortsatt. Dette kommer ikke til syne i IT-bransjen, som er en bransje som har blitt utviklet i det moderne samfunnet, med en kortere historie bak seg. Tradisjonell maskulinitet og machokulturen er dermed ikke like forankret og tilstedeværende i IT-bransjen slik som i brannvesenet. Et generasjonsskille mellom de eldre og yngre i brannvesenet, der de eldre i større grad uttrykker det Anderson vil beskrive som tradisjonell maskulinitet (Anderson, 2009). Reaksjoner på permisjon kommer til uttrykk gjennom vitser

eller slengbemerkinger, som fedrene i brannvesenet i i større grad har opplevd enn i IT-bransjen.

### 6.2.3 Oppsummering av holdning til permisjon:

Bakenforliggende holdninger og tankegoods som fortsetter å fremheve morsrollen i større grad enn farsrollen, er med på å påvirke fordelingen av permisjon i foreldreparet, som igjen påvirker fars posisjon i omsorgen for barnet. Både gjennom et spørsmål om permisjonens tilrettelegging for mor eller foreldreparet, eller om far tar over mer ansvar eller deler det likt, viser dette en større favorisering av mor enn far. Far blir i mindre grad enn mor forstått som viktigst, og blir i mindre grad lagt til rette for i barneomsorg og permisjonen. Det er enten likt eller mer til mor som er informantenes gjentagende tale, der likheten i foreldreskap kommer mer til syne hos fedrene i IT-bransjen, der hvor mor vektlegges i større grad enn far i brannvesenet.

## 6.3 Utøvelse av farskap:

### 6.3.1 Likhet eller ulikhet i foreldrenes omsorg:

Hvordan fedrene forstår og plasserer seg selv i omsorgen for barnet, relateres til deres maskulinitet, som påvirker hvordan de erfarer og tar i bruk fedrekvoten. Omsorg spesielt ovenfor barn, har tidligere vært en liten del av den tradisjonelle maskuliniteten og har inngått i mors rolle ovenfor barnet i større grad enn far (Anderson, 2009). Dette kan påvirke fedrenes utøvelse av farskap og deltakelse i barneomsorgen. Far og mors rolle kan forstås som forskjellig ut ifra deres kjønn, som enten legges til rette for i omsorgen eller ikke. Dette vil videre gi innsikt i hvordan fedrene opplever barneomsorg tilknyttet maskulinitet, og hvordan dette kommer til uttrykk gjennom deres utøvelse av farskap.

Omsorg ovenfor barnet og hvordan fedrene utviser dette, knyttes til hvordan fedrene forstår seg selv i den konteksten. I bunn og grunn handler dette om forståelsen av omsorg, hva den innebærer, i tillegg til en forståelse av mor og fars rolle og natur. De *rettighetsbundne* fedrene forstår mor og fars omsorgsrollen ovenfor barnet som noe vidt forskjellig, der de utgjør ulike roller og egenskaper som utfyller foreldreskapet. De *likestillingsorienterte* fedrene har en annen forståelse av omsorg som ikke springer ut ifra kjønn. Innunder den *likestillingsorienterte* idealtypen forstås ikke mor og fars omsorg som ulik ut ifra deres kjønn. Fedrene under den *normative* idealtypen kan igjen forstås som en hybrid av den

*rettighetsbudne* og *likestillingsorienterte*, der det blir tatt til orde for likhet i omsorg og nærhet mellom mor og far, men der far anses å være den mer strenge og konsekvente.

I den *rettighetsbudne* idealtypen er mor mer til stede i begynnelsen, og far fungerer mer som en support for mor. Her er det biologiske faktorer som begrunner en ulik vektlegging av mor og fars tilstedeværelse. Forskjellene blir også fremhevet når det kommer til omsorg, der mor har andre egenskaper enn far ut ifra deres kjønn og genetikk. Far har dermed egenskaper som blir forstått som motsatt av mor, som gjør at de utgjør en likevekt i det som utgjør foreldreskapet.

Fedrene innunder den *likestillingsorienterte* idealtypen, vektlegger derimot foreldrepåret som et team, der de ulike delene av omsorgen og barnets liv deles likt. Omsorgen som far gir til barna forstås ikke som forskjellig fra mors omsorg, som gjør at likheten mellom far og mor kommer mer til syne og bygger opp under lik deltakelse i foreldreskapet. Dette fører til det Butler og Deutsch kaller «*undoing gender*» eller en rekonstruering av kjønn, som jeg har valgt å kalle det (McDonald, 2013). Likestillingen baseres i en forståelse av likhet mellom mor og far, der deres kroppslige forskjeller og biologi ikke blir vektlagt. Begrunnelse for at mor skal ha mer tid med barnet enn far på bakgrunn av hennes biologi, blir dermed avfeid.

Egenskaper som mor og far innehar, blir av de *rettighetsbundne* fedrene sett på som ordnet til deres kjønn, i den grad at det blir satt spørsmålstegn ved mors muligheten til å være en streng forelder. Det blir også satt spørsmålstegn til grad av strenghet som er oppnåelig i foreldrepåret der begge er kvinner, som viser til holdninger om heteronormativitet. Dette kommer også frem i Andersons teori om ortodoks maskulinitet, der det foregår en devaluering av feminitet og «myke sider» (Anderson, 2009). Far blir på den måten forstått som den strenge og grensettende forelderen, som beskytter og passer på familien. Mor blir en «motpart» som balanserer dette, og er den som har større tilbøyelighet til å være den myke og mer omsorgsfulle fra naturens side. Det blir også nevnt at kvinner er bedre på dette enn menn. Dette kan ses i sammenheng med Connells maskulinitetsforståelse, der maskulinitet blir sett på som det motsatte av feminitet (Haywood & Mac an Ghail, 2003). Forståelsen av mann og kvinne, og hvordan de går sammen, baseres også i en oppfattelse av feminitet og maskulinitet som noe motsatt. De *likestillingsorienterte* fedrene forstår de «myke» sidene, slik som det å vise kjærlighet, tillit, kos og omtanke ovenfor barnet, som viktig i både mor og fars rolle ovenfor barnet. Denne forståelsen støttes opp under av Andersons forståelse av en bevegelse mot en inklusiv maskulinitet hos menn (Anderson, 2009). På den måten forstås mor og far som like kapable til å vise ulike typer omsorg, slik at likheten mellom dem heller

kommer frem. Forskjellene ut ifra kjønn som fedrene i den *rettighetsbudne* idealtypen vektlegger, viser til en fortsettelse av «doing gender», der handlinger støtter opp om eksisterende kjønnsnormer og virker kjønnspassende (West & Zimmerman, 1987). Det at far tar permisjon utover det som er forventet kan dermed tolkes som en rekonstruering av kjønn, ifølge Butler, siden handlinger går mot de eksisterende kjønnsnormene (McDonald, 2013).

Den *normative* idealtypen preges av et syn på farskapet som utgjør en slags krysning mellom den *rettighetsbundne* og *likestillingsorienterte*. Fedrene ser viktigheten av å, i likhet med mor, utvise kjærlighet og nærhet til barnet, og har et ønske om å gjøre dette i større grad enn sine egne fedre. Det som forstås som de «myke» sidene, blir ansett som noen fedre bør bli bedre på å ytre ovenfor sine barn, som også vil gagne deres relasjon. Samtidig fortsetter farsrollen i omsorgen å bli tillagt en egenskap som streng og grensesetter ovenfor barnet, slik at barnet tillærer seg gode holdninger. Fars omsorg blir en del av det «myke» og kjærlige, men også det strenge og konsekvente, som går overens med Aarseths forskning om omsorg og nærhet til barna som noe fedre i større grad tar del i (Aarseth, 2013). I studien til Plantin m.fl., blir de svenske fedrene beskrevet som både tøffe og ømme, som er en dualitet som også de *normative* fedrene tar i bruk for å beskrive seg selv som far (Plantin, Månsson, & Kearney, 2003). Det å være streng og ha rollen som oppdrager blir derimot ikke bare spesifisert som fars rolle, som det i større grad av fedrene i den *rettighetsbudne* idealtypen.

### 6.3.2 Barn- eller farsorientert permisjon:

Utøvelse av farskap i permisjonen, og hva slags aktiviteter og gjøremål som blir prioritert er med på å si noe om hva far forstår som viktig i denne tiden og ikke. Ulike vektlegginger og opplevelser i barneomsorgen vil i større grad kunne gi innsikt i hvordan fedrene forstår barneomsorg og sin egen rolle i den som far.

Hvordan fedrene i min oppgave har forstått og utført farskapet i denne perioden er ganske så differensiert, spesielt mellom idealtypene. Det kommer frem hvor ulikt fedrene oppfatter denne tiden og hvilke aktiviteter som vektlegges, som bunner i fedrenes farskap ovenfor barnet. De *rettighetsbundne* fedrene snakker mindre om selve permisjonen, og at målet er å oppdra barnet til å bli et ordentlig menneske i fremtiden. De *likestillingsorienterte* fokuserer heller på tid og aktivitet med barnet, hvor fokuset snevres inn på barnets behov. Fedrene under den *normative* idealtypen fokuserer på aktiviteter og gjøremål knyttet til egne interesser

og aktiviteter, som allerede er etablert av far, der tiden i permisjon ses på som en mulighet for å utføre disse.

Den *rettighetsbudne* far er mest opptatt av å lære barna hvordan de skal bli ordentlige og skikkelige mennesker, og vektlegger dermed grensesetting og egenskaper som strenghet for å oppnå dette. Far beskrives som en oppdrager, i større grad enn mor, som ses i sammenheng med et farsideal som fokuserer mer på forskjellene mellom mor og far, slik at kjønnsforskjellene blir mer synlige (Kvande & Brandth, 2003, s. 134). Motsetningene mellom mor og far fører til at far får rollen som den harde og strenge, men fortsatt trygge forelderen, hvor mor i større grad viser omsorg og følelser ovenfor barna. Ut ifra West og Zimmerman teori om «doing gender», blir de emosjonelle sidene og omsorg noe som oppfattes som feminint, og det strenge og harde som noe maskulint (West & Zimmerman, 1987). De *rettighetsbundne* fedrenes farspraksis kan ut ifra West og Zimmerman forstås opp imot det «å gjøre kjønn», der tradisjonelle kjønnsnormer blir handlet i tråd med (ibid). Fedre innunder den *rettighetsbudne* idealtypen beskriver sin farsrolle mer av betydning lengre frem i tid, der oppdragelse og det å lære barna å bli ordentlige mennesker får et større fokus. I den *rettighetsbudne* idealtypen forstås far og mor som ulike på bakgrunn av kjønn og har dermed ulike egenskaper som utfyller hverandre. Far og mor utfører dermed ulike oppgaver og roller ovenfor barna. De *likestillingsorienterte* fedrene ser på seg selv som mer lik mor enn de *rettighetsbundne* fedrene.

Fars fokus på barnet under permisjonen kommer tydeligere frem hos de *likestillingsorienterte* fedrene, der barnet blir i sentrum for all aktivitet. De snakker om barnets behov i større grad, der aktiviteter og gjøremål ble tilpasset og lagt til rette for barnets utvikling. Lek og aktivitet foregikk i større grad på barnets premiss. Ut ifra en hverdag med barnet i fokus i tillegg til gjøremål i hjemmet, forstår far seg selv som «hands on». Fedrene uttrykker permisjonstiden er utfordrende og tidskonsumerende, der andre ting utenom barnet og hverdagen ikke prioriteres (Brandth & Kvande, 2018).

I den *normative* idealtypen blir fokuset i permisjonen på det å nyte tiden borte fra jobb. Tiden i permisjon og med barnet blir dermed fullspekket med aktivitet og ulike hendelser som far har lite tid til ellers, og som nå brukes for å fylle opp tiden i permisjonen. Både for å få tiden til å gå, så vel som et fokus på å fars ønske om aktivitet og hva det gir han. Dette illustreres også i Aarseths studie, der fedre orienterer aktiviteter i permisjonen mot sine interesser (Aarseth, 2013, s. 239). Barneorientert aktivitet som de *likestillingsorienterte* fedrene fokuserer på, blir hos de *normative* fedrene beskrevet som kjedelig og ikke noe som får tiden i

permisjonen til å gå raskere, som virker som et mål i seg selv når det kommer ulike aktiviteter.

I Aarseths studie finner hun at fars rolle blir mer knyttet til det lystbetonte, og fokuserer på hva han skal «finne på» i permisjonen når han har fri (Aarseth, 2013). Lystbetonte aktiviteter i fars permisjon kan i likhet med Aarseths studie også ses hos de *normative* fedrene. Farskapet er barneorientert på den måten at far fokuserer på hans ønske om å være med barnet og utføre permisjonen slik han ønsker det. Flere fedre ytrere også et ønske om å ta fedrekvoten når barnet blir eldre, siden dette hadde vært enda «gøyere», siden det er mere respons å få. De hverdagslige trivielle tingene får liten plass her, som kan føre til at det overordnede ansvaret tilfaller mor i større grad, slik som Aarseth finner i sin studie (ibid).

I tillegg til et fokus på ulike aktiviteter ut ifra fars hobbyer og interesser, blir fokuset på relasjonen mellom far og barn situert i stunder som vektlegger ekstra kos. Her vektlegges det spesielle aktiviteter eller situasjoner som er utenom det hverdagslige og vanlige, siden far er alene med barnet. Tid med barnet og deres relasjonsbygging blir konsentrere rundt spesielle anledninger, og avviker fra det hverdagslige. Fedre innunder den *normative* idealtypen vektlegger også i større grad det å ta permisjon senere når barnet er eldre. Den *normative* fars deltakelse i barneomsorgen blir dermed vektlagt i stunder og tider det er mer interessant for far, og på fars premisser, som samsvarer med Aarseths funn (ibid).

### 6.3.3 Oppsummering av utøvelse av farskap:

Det som kommer til syne i fedrenes utøvelse av farskap og hvordan dette arter seg, er forståelsen av far og mor som like i et foreldreskap eller utfyllende i forhold til hverandres roller. Fedrenes farskap i permisjon blir farget av deres forståelse av egen rolle. Fedrene i *rettighetsbunden* og *normativ* idealtipe forstår far og mor som forskjellige i sin omsorg med bakgrunn i kjønn, der de *likestillingsorienterte* fedrene heller forstår mor og far som like og fremhever ikke forskjeller med bakgrunn i deres kjønn, der fokuset rettes til et felles «foreldreskap». Et fokus på forskjeller fører med seg en inndeling av barneomsorgen, som videre kan være med på å styrke mors posisjon i permisjonsfordelingen. Dette vil være med på å påvirke fars utøvelse av farskap og hans rolle i barneomsorgen. Den *normative* og *rettighetsbundne* idealtypen fokuserer på fars oppdragelse og rolle som streng, som går overens med det tanken om det maskuline i brannvesenet. En vektlegging av far som oppdrager ovenfor barnet lengre frem i tid, i tillegg til å forstå fars permisjonen som en tid



med fri, er med på å differensiere fars periode med barnet fra mors. Fars permisjon som viktig for relasjon til barnet, med omsorg, nærhet og kjærlighet vektlegges av de *likestillingsorienterte* fedrene. Farskapet og omsorg for barnet blir på denne måten differensiert fra morskap av de *normative* og *rettighetsbundne* fedrene. Fedrene fra IT-bransjen tar i større grad enn fedre fra brannvesenet til orde for en likhet mellom mor og far.

#### 6.4 Permisjonspraksiser og mine idealtyper:

Avslutningsvis i diskusjonskapittelet ønsker jeg å ta for meg permisjonspraksisene til Smeby og Brandth og Kvande, og hvordan deres kategorisering av permisjonspraksiser har vært til inspirasjon for min utredning av idealtyper ut ifra fedrenes permisjonsbruk og holdninger.

Idealtypene som omfatter de *rettighetsbundne*, *likestillingsorienterte* og *normative* fedrene, er tilvirket og tett knyttet til mitt datamateriale, samtidig som jeg har hentet inspirasjon fra Brandth og Kvande og Smebys permisjonskategoriseringer. Jeg har konstruert idealtypene tett opp mot intervjuene, der jeg har fokusert på fedre i mannsdominerte bransjers forståelse og opplevelser av permisjonsordningene, samt deres syn på maskulinitet og omsorg.

Mine idealtyper er utledet i lys av kategoriseringen som er gjort av Smeby, Brandth og Kvande, samtidig som de skiller seg ut. Brandth og Kvande (2003) ser på permisjonspraktisering spesielt i lys av fedrenes grensedragnings til arbeidet, som til forskjell fra Smeby (2013) fokuserer mer på fars permisjonspraktisering i sammenheng med mors rolle og permisjonsbruk. Det er både noen likheter og ulikheter sett opp mot mine idealtyper. Jeg diskuterer, i likhet med permisjonskategoriene, rollen arbeidet spiller i fedrenes liv i denne tiden, men som jeg i større grad forstår som et utfall av holdninger fedrene uttrykker. I motsetning til Brandth og Kvande (2003) og Smeby (2013) får ikke mors permisjon og rolle gjennom mors egne fortellinger plass i min studie, men kommer frem gjennom fars opplevelser og fortellinger. Mine nye aspekter rundt idealtypene tar for seg fedrene i en mer selvstendig grad enn tidligere, der mors stemme er minimert. Fars egne forståelse og opplevelser tilknyttet permisjon, motivasjon og holdninger, samt utøvelse av farskap, blir på den måten forstått på egne premisser og ut ifra deres egne oppfatning så godt som det lar seg gjøre.

Mine idealtyper er i større grad rettet mot fedrenes forståelse og holdning til permisjonsordningene, som har vært med på å utforme deres faktiske permisjonsbruk og farskap. Med det tar jeg hensyn til faktiske strukturer og fedrenes aktive valg og holdning til

disse, i likhet med Brandth og Kvande (2003) og Smeby (2013). I Brandth og Kvandes permisjonspraksis, blir både en mer tradisjonell og en mer likestillingsorientert permisjonspraktisering tatt i bruk som permisjonskategorier (Kvande & Brandth, 2003). Dette er med på å illustrere fedre i Norges bevegelse fra en tidligere mer tradisjonell til en mer likestillingsorientert permisjonsbruk og holdning til farskap, som også er relevant for mine idealtyper.

Mine idealtyper skiller seg spesielt ut med tanke på det datamateriale de er utledet fra. Idealtypene er basert på fedre i mannsdominerte bransjer, der deres holdninger og opplevelse av permisjon ses i et mer maskulint perspektiv tilknyttet barneomsorg, som er med på å gi idealtypene sitt særpreg. Et fokus på kjønn, maskulinitet og barneomsorg er dermed temaer som i større grad blir tatt opp i mine kategoriseringer av fedre innenfor idealtypene, som det ikke ville blitt i lik grad med et annet utvalg.

Idealtypene har vært nyttige for å få frem fedrene i mannsdominerte yrkers ulike aspekt ved permisjonsbruk og barneomsorg tilknyttet maskulinitet. Idealtypene, selv om de ikke er gjensidig utelukkende, har vært med på å tydeliggjøre hva som ligger bak ulike valg fedrene har tatt med tanke på permisjonsbruk.

## 7 Konkluderende kommentar:

I dette kapittelet vil jeg gjennomgå sentrale funn i min studie. Hovedproblemstillingen for denne oppgaven var å finne ut av «*hvordan opplever og praktiserer fedre i mannsdominerte yrker fedrekvoten og foreldrepermisjon?*». For å svare på dette valgte jeg å intervjuer fedre fra brannvesenet og IT-bransjen, for å få innblikk i dere opplevelser og holdninger til permisjon. Ut ifra dette utledet jeg idealtyper for å tydeliggjøre og få frem forskjeller i fedrenes permisjonsbruk, samt deres ulikheter i motiver og holdninger.

Min studie har vært med på å gi ytterligere innsikt i hvordan fedre i mannsdominerte bransjer opplever permisjonen og deres holdninger til maskulinitet i denne konteksten. Et av hovedfunnene i min oppgave er at fedrene jeg intervjuet er ulike i deres holdning til permisjonsordningene. Det kommer også frem at fedrene har ulike opplevelsene tilknyttet permisjonsbruk, der fedrene i brannvesenet i større grad opplever fedrekvoten som overflødig,

siden de allerede er mye til stede hjemme. Fedrekvoten beskrives derfor som lang og rigid med tanke at den ikke lar seg overføre til mor. Fedrene fra IT-bransjen opplever heller fedrekvoten som mer velkommen i sin struktur og lengde, der den blir sett på som en mulighet for å bli bedre kjent med barnet og være en involvert far. De faktiske permisjonsukene som fedrene tar ut varierer lite, til tross for at noen av fedrene ikke hadde et ønske om å ta ut fedrekvoten, mens andre fedre hadde et større ønske om dette, samt permisjonsuker utover fedrekvoten.

En annen del av problemstillingen min var også å undersøke «*hvilken forståelse har fedre i mannsdominerte yrker av omsorg og maskulinitet?*». Et sentralt perspektiv har vært å få frem hvordan fedre i mannsdominerte bransjer forstår barneomsorg og maskulinitet, og hvordan disse holdningene har vært med på å prege permisjonsbruken. Omsorg og maskulinitet i denne konteksten omtales i større grad av fedre fra IT-bransjen som noe som går overens, og tar til orde for nærhet i relasjon til barnet. Disse fedrene forstår farskap og det som følger med som en stor del av ens maskulinitet. Omsorg og maskulinitet omtales ikke som motsatser for noen av fedrene, som viser at far i større grad har blitt en del av barneomsorgen, og at dette ikke går utover fedrenes maskulinitet. Et av funnene i min studie viser også at fedrekvoten har blitt tatt i bruk av alle fedrene, uansett hva slags ønske eller motivasjon far har hatt. Dette har i stor grad ført med seg positive omtaler fra fedrene i etterkant, som gjør at fedrene tar eierskap til sin omsorgsrolle. Uansett hva slags motiv og ønsker far har hatt for permisjonen, så har far tatt ut permisjonsuker for å være hjemme med barnet, uten å angre på dette. Dette fører til at maskulinitet og omsorg blir sett på som noe som går overens. Å yte omsorg for barnet blir forstått som en del av det maskuline, der fedrene vektlegger det å være far som en stor del av deres maskulinitet.

Mine funn viser også at fedrenes motiver for permisjon varierer, om det er ytre faktorer og det praktiske ved permisjonen, eller ønsket om å bygge en relasjon med barnet som spiller inn. Den faktiske permisjonen som far tar ut, varierer ikke i like stor grad som deres motiver for den. Et hovedfunn er at i praksis varierer ikke permisjonsbruken så mye mellom fedrene, selv om det er mange ulike motiver og holdninger som ligger bak.

Så kan vi spørre oss selv «hva er så målet med fedrekvoten og permisjonsordningene»? Ut ifra et likestillingsperspektiv, er likestilling noe som strebes etter, både i arbeidsliv og familieliv. For å øke likestillingen, vil det være ønsket at far er mer hjemme med barnet, slik at barneomsorgen og ansvaret fordeles likere mellom mor og far (Brandth & Kvande, 2013, s. 21). Målet er dermed at far tar ut permisjon. At far er hjemme med barnet vil støtte opp under

målet om likestilling, der tiden hjemme med barnet fordeles mellom mor og far. Ut ifra dette perspektivet kan man si at det er bra at far faktisk tar permisjon, uansett motivasjon. Som min studie illustrerer, kan fedre ta i bruk permisjonen på vidt forskjellige måter, med bakgrunn i deres motiver. Fokuset og motivene kan blant annet knyttes til barnet, mulighet for fritid eller permisjon som verktøy. Så lenge far faktisk tar ut permisjon, vil ikke motivene spille så stor rolle.

Som sagt innledningsvis, er den politiske målsettingen med fedrekvoten å få flere fedre til å ta aktiv del i omsorgen i barnets første leveår. En viktig del av omsorgen vil dermed være å bygge en relasjon til barnet, der fedrenes motivasjon for permisjonsbruk vil være av betydning. Også hva far gjør i permisjonen og dens innhold vil her bli viktig. Dette knyttes til fars indre motivasjon for å ta ut permisjon. En holdning til barneomsorg der far er like viktig som mor, støtter opp under en indre motivasjon for å delta i barneomsorgen gjennom permisjon. Fedrekvoten er med på å muliggjøre fars inkludering på hjemmebane, som er med på å gjøre far mer involvert som en selvstendig aktør. Vi har også et velferdssamfunn som tilrettelegger for likestilling i familieliv og arbeidsliv. Likestilling, også i barneomsorgen, er ikke noe som skjer av seg selv. Lover og kvoteringer for far vil dermed bane vei for holdninger og verdier som fører til en internalisering av disse, som videre fører med seg en forventning om deltakelse tilknyttet fedrekvotepraktisering, som fedrene handler i tråd med dette (Kitterød, 2013).

I min studie har jeg tatt for meg fedre i mannsdominerte bransjer, slik som IT-bransjen og brannvesen. Videre forskning som ville vært av interesse ville vært av andre grupper innenfor det mannsdominerte feltet, for å få en større forståelse for disse fedrenes opplevelse og holdninger til permisjon. En annen spennende gruppe innenfor en mannsdominert bransje kunne vært finansbransjen, som er en gruppe høyt utdannede fedre, som kan ha effekt på deres permisjonsbruk (Halrynjo & Kitterød, 2016). Brannvesenet, som forstås som en bransje med «macho» kultur, kan se til å ha integrert omsorg i deres forhold til barn og permisjon. Om denne integreringen har funnet sted for fedrene i finansbransjen vil også være av interesse. Disse fedrenes holdninger og opplevelser til permisjonsordninger vil være av interesse, med tanke på fedrenes tilknytning til en mannsdominert bransje og arbeidskultur, der fedre ikke ønsker å «sakke akterut» selv om de får barn (Halrynjo & Lyng, 2013, s. 235).

Forskjeller i fedrenes holdninger gjenspeiler spenningsfeltet og uenigheter i politikken og hvordan permisjonsordningene skal struktureres og fordeles. Det har vært nokså splittede meninger rundt dette, som ses i lys av årene med debatten. Fedrekvoten har gjennom dens

levetid blitt mer og mer akseptert fra motstanderne i politikken, som også ser ut til å gjelde for fedrene den berører.

Antall ord: 35292

### Referanser:

- Amelie, M. (2013). Bare åtte prosent av kvinnene i IT-bransjen jobber med utvikling. *Teknisk ukeblad*. Hentet fra <https://www.tu.no/artikler/bare-atte-prosent-av-kvinnene-i-it-bransjen-jobber-med-utvikling/275394>
- Anderson, E. (2009). *Inclusive Masculinity - The Changing Nature of Masculinities*. New York: Routledge.
- Anderson, E., & McCormack, M. (2018). Inclusive Masculinity Theory: overview, reflection and refinement. *Journal of Gender Studies* vol.27, ss. 547-561. Hentet fra <https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1245605>
- Arneberg, H. (2014, Februar 20). *Bare to prosent av brannkonstablene er kvinner*. Hentet fra Aftenposten: <https://www.aftenposten.no/osloby/i/zXWr/bare-to-prosent-av-brannkonstablene-er-kvinner>
- Bergstrøm, G., & Boreus, K. (2000). *Textens mening og makt. Metodbok i samhällsvetenskapelig textanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Blaikie, N., & Priest, J. (2019). *Designing Social Research*. Cambridge: Polity Press.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2013). "Haha, skal du ta maternita?" Fedre mellom to velferdsstatsregimer. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 74-90). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2013). Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 134-149). Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2013). Innledning - Velferdsstatens fedrepolitikk. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 13-28). Oslo: Universitetsforlaget.

- Brandth, B., & Kvande, E. (2015). Parental leave and classed fathering practices in Norway. I G. B. Eydal, & T. Rostgaard, *Fatherhood in the Nordic Welfare States - Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Policy Press.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2018). Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities vol.21*, ss. 72-90.  
doi:<https://doi.org/10.1177/1097184X16652659>
- Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Fathers' sense of entitlement to ear-marked and shared parental leave. *The Sociological Review vol.67*, ss. 1154–1169.  
doi:<https://doi.org/10.1177/0038026118809002>
- Bratterud, Å., Emilsen, K., & Lillemyr, O. F. (2006). *Menn og omsorg - i familie og profesjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bungum, B. (2013). Barnas fedrekvote - tid sammen med far. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 60-73). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ch.1: The Three Political Economies of the Welfare State. (1990). I G. Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (ss. 9-34). Polity Press.
- Christensen, A.-D. (2019). Maskuliniteter, magt og interseksjonalitet. *Politica, 51. årg. nr. 1*, ss. 19-38.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode: en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Deutsch, F. M. (2007). Undoing Gender. *Gender & Society vol.21*, ss. 106-127.  
doi:[10.1177/0891243206293577](https://doi.org/10.1177/0891243206293577)
- Doucet, A. (2006). *Do Men Mother? Fathering, Care, and Domestic Responsibility*. Toronto: University of Toronto Press.
- Doucet, A. (2009). Dad and Baby in the First Year: Gendered Responsibilities and Embodiment. *The Annals of The American Academy*. doi:[10.1177/0002716209334069](https://doi.org/10.1177/0002716209334069)
- Doucet, A. (2016). Is the Stay-At-Home Dad (SAHD) a Feminist Concept? A Genealogical, Relational, and Feminist Critique. *Sex Roles*, ss. 4-14. doi:[10.1007/s11199-016-0582-5](https://doi.org/10.1007/s11199-016-0582-5)
- Ellingsæter, A. L. (2018, April 3). Familiepolitikkenes kjønnsforståelser - to spor og fire tiår. *Nytt Norsk Tidsskrift (Volum 35)*.
- Ellingsæter, A. L. (2020). Fedrekvotepolitikkenes dynamikk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, ss. 323–342. doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-04-01>
- Farstad, G. R. (2016). *PhD: Nye fedre - nye forskjeller. Farskap i farsvennlige velferdsstater*. Oslo: Det samfunnsvitenskapelige fakultet.
- Gram, K. H. (2019). *Fedrekvoten forsetter å fenge*. Statistisk Sentralbyrå (SSB).
- Halrynjo, S., & Kitterød, R. H. (2016). Fedrekvoten – norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden. *Institutt for samfunnsforskning (ISF)*, ss. 1-111. Hentet fra

[https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2442339/74749\\_Rapport\\_6\\_16\\_FINAL.pdf?sequence=1](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2442339/74749_Rapport_6_16_FINAL.pdf?sequence=1)

- Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2013). Fedrepermisjon i karriereyrker. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 222-237). Oslo: Universitetsforlaget.
- Haywood, C., & Mac an Ghaill, M. (2003). *Men and Masculinities*. Buckingham: Open University Press.
- Heggem, G. F. (2013). Fedre fra liberale velferdsstater møter norsk familiepolitikk. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 91-105). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hjelseth, A., & Tjønndal, A. (2016). Sink or swim? - Håndtering av maskulinitet og intimitet i herrefotball. *Sosiologisk tidsskrift vol.24*, ss. 79-100. doi:<https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/issn.1504-2928-2016-02-02>
- Håvik, J. D. (2012). *Fedre, fedrekvote og foreldrepermisjon - mellom forståelse og praksis*. Trondheim: NTNU - Institutt for sosiologi og statsvitenskap,.
- Haavind, H. (2000). På jakt etter kjønnede betydninger. I H. Haavind, *Kjønn og fortolkende metode, metodiske muligheter i kvalitativ forskning* (ss. 7-57). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kitterød, R. H. (2013). Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 42-59). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, R. H., & Halrynjo, S. (2019). Mer likestilling med fedrekvote? Naturlige eksperimenter i norsk kontekst. *Tidsskrift for kjønnsforskning nr. 2*, ss. 71-89.
- Kitterød, R. H., Halrynjo, S., & Østbakken, K. M. (2017). *Pappaperm? Fedre som ikke tar fedrekvoten - hvor mange, hvem og hvorfor?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2446441/Digital%20rapport%201feb2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvande, E., & Brandth, B. (2003). *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid og velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lappegård, T., & Bringedal, K. H. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 29-41). Oslo: Universitetsforlaget.
- Leseth, A., & Tellmann, S. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning? (1.utg)*. Cappelen Damm akademisk.

- Lorber, J., & Farrell, S. A. (2002). Candace West and Don H. Zimmerman - "Doing Gender" (originalt fra "The Social Construction of Gender"). I S. Jackson, & S. Scott, *Gender - A Sociological Reader* (ss. 42-47). London: Routledge Student Readers.
- (2011). *Mangfold i brannvesenet*. Tønsberg: Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap.
- Martinčič, J. (2020, Mai). – Kvinner blir ikke oppmuntret til å studere IKT. *Kilden - kjønnsforskning.no*. Hentet fra <https://kjonnsforskning.no/nb/2020/05/kvinner-blir-ikke-oppmuntret-til-studere-ikt>
- McDonald, J. (2013). Conforming to and Resisting Dominant Gender Norms: How Male and Female Nursing Students Do and Undo Gender. *Gender, Work and Organization* vol.20, ss. 561-579. doi:10.1111/j.1468-0432.2012.00604.x
- (2019). *Melding om brannvernet*. Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap, Tønsberg. Hentet fra <https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/2020-0924-melding-om-brannvernet-rapport-2019.pdf>
- (2009). *Ot.prp. nr. 56 - Om lov om endringer i folketrygdloven (utvidelse av fedrekvoten mv.)*. Oslo: Det kongelige barne- og likestillingsdepartementet.
- Plantin, L., Månsson, S. A., & Kearney, J. (2003). See discussions, stats, and author profiles for this Talking and Doing Fatherhood: On Fatherhood and Masculinity in Sweden and England. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, ss. 3-26.
- Reinicke, K. (2010). Arbejdsliv, maskulinitet og karrieredilemmaer. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 12årg, ss. 36-53.
- Risman, B. J. (2009). From Doing to Undoing: Gender As We Know It. *Gender & Society* vol.23, ss. 81-84. doi:10.1177/0891243208326874
- Schou, L. (2017). Fedrekvoten - uttak og holdninger. *Arbeid og velferd*, ss. 81-96.
- Smeby, K. W. (2013). Fedrekvoten - stykkevis og delt eller fullt og helt? I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 150-163). Oslo: Universitetsforlaget.
- Smeby, K. W. (2017). *Likestilling i det tredje skiftet?* Trondheim: NTNU - Institutt for sosiologi og statsvitenskap.
- Smeby, K. W., & Brandth, B. (2013). Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning* vol.37, ss. 329-347. doi:<https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-07>
- Swedberg, R. (2018). How to use Max Weber's ideal type in sociological analysis. *Journal of Classical Sociology*, ss. 181-196. doi:0.1177/1468795X17743643
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metode (4.utg.)*. Bergen: Fagbokforlaget.



- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt - kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- To av tre vil fjerne fedrekvoten. (2012). *Klassekampen*.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987, Juni). Doing Gender. *Gender & Society, Vol.1 No.2*, ss. 125-151.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (2009, Februar). Accounting for Doing Gender. *Gender & Society, Vol.23 No.1*, ss. 112-122.
- Whitehead, S. M. (2002). *Men and Masculinities: Key Themes and New Directions*. Cambridge: Polity Press.
- Aakvaag, G. C. (2018). Positiv sosiologi. Fotnoter til en uutgravd sosiologi. *Tidsskrift for samfunnsforskning (vol.59)*, ss. 280-302. doi: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-03-03>
- Aarseth, H. (2013). De nye barneorienterte fedrene. I B. Brandth, & E. Kvande, *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (ss. 238-250). Oslo: Universitetsforlaget.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt

## Vedlegg:

### Vedlegg 1: Intervjuguide:

#### 1. Innledning - innførende spørsmål:

- Alder?
- Sivilstatus?
- Hvem består familien av?
- Hva er alderen på barnet/barna?
- Hva slags utdanning har din partner?
  - o Grunnskole
  - o Videregående skole m/eller uten fagbrev
  - o Høgskole
  - o Universitet
- Hva jobber din partner med?
  - o deltid/heltid/skift?

#### 2. Spørsmål knyttet til informantens yrke:

- Hva slags utdanning har du?
  - o Grunnskole
  - o Videregående skole m/eller uten fagbrev
  - o Høgskole
  - o Universitet
- Hva jobber du med? Deltid/heltid/skift?
- Hva går jobben din ut på?

#### 3. Spørsmål knyttet til praksis av fedrekvoten:

- Hvor lenge siden er det du hadde permisjon?
- Hvor lang permisjon tok du ut?
- Hvorfor ble den delt opp isåfall?
- Hvor gammelt var barnet når du tok ut permisjon?
- Hvor lang permisjon tok moren til barnet?
- Kan du fortelle litt hvordan dere valgte å fordele permisjonen mellom deg og mor?
- Hvordan ble dere enig om fordelingen?
- Hvis flere barn: utførte dere samme praksis?
- Hvorfor valgte du å ta ut foreldrepermisjon?
- Hva ble tatt med i vurderingen når dere skulle fordele permisjonen? Var dere enige?
- Hva var argumentene for fordelingen?
- Ble permisjonen fordelt slik dere planla den?
- Hadde du gjort deg opp noen tanker om permisjon og fedrekvote før du sto ovenfor den?
- Kan du fortelle hva slags tanker du har gjort deg rundt permisjonen nå?
- Har du gjort deg noen tanker rundt fedrekvotens lengde?
- Hvordan var det å være hjemme i permisjon?
- Er det noe du husker som spesielt utfordrende/overraskende? Hadde dette noe å si for fordelingen?
- Har du gjort deg noen tanker rundt tiden du var i permisjon sånn i ettertid?

- Hva slags betydning tror du fedrekvoten har hatt for dere?/ Har din permisjon påvirket dere på en måte?

#### **4. Spørsmål knyttet til omsorgsarbeidet (praktiske) under permisjonen:**

I dette avsnittet vil jeg spørre deg om din rolle når det kommer til den praktiske gjennomføringen av fedrekvoten. Temaet vil være relevant for å forstå samspillet i husstanden, og er ikke til for å kategorisere dere fedre i forhold til en skala.

- Kan du fortelle hvordan en vanlig dag hjemme i permisjon så ut for deg?
- Hva slags deltakelse hadde du i morgen/kveldsrutiner?
- Hvordan var oppgavefordelingen knyttet til omsorg for barnet?
  - o Endret dette seg før/etter permisjonen?
  - o Fordeling av husarbeid i denne perioden? (*endret dette seg- før, under, etter?*)
- Hvilke aktiviteter ble lagt vekt på? /Hvilke aktiviteter gjorde du og (med) barnet under permisjonen?
- Hva legger du i begrepet omsorg? Spesielt i denne settingen
- Hvordan gir du/viser du omsorg til ditt/dine barn?
- Er det noe du synes er spesielt viktig å legge vekt på i permisjonstiden? I så fall hva?
  - o Hvorfor akkurat dette?
- Hva likte du best ved permisjonstiden?

#### **5. Spørsmål knyttet til holdninger og erfaringer rundt fedrekvoten/permisjonsordninger/farsskap:**

- Hva karakteriserer en god far slik du ser det?
- Har du noen forbilder knyttet til det å være far?
- Kan du beskrive hvordan din egen far var i oppveksten?
  - o Vil du si at dere er like/ulike?
- Hvordan vil du sammenligne hvordan du er som far med opplevelsen av din egen far?
- Hva med egen far som rollemodell?
- Har du noen tanker om fedres inkludering tidlig i barneomsorgen?
- Hva tror du pappapermisjonen har hatt å si for relasjonen mellom deg og barnet?

*Det har vært og er fortsatt stor debatt rundt fedrekvoten og dens utstrekning, der den ene siden ofte vektlegger valgfrihet for familiene (vil ha mindre kvote) og der den andre siden ser på dette som et viktig punkt i likestillingen på hjemmebane (og vil ha en stor kvote siden fedre tar stort sett tar hele og derfor vil ha den større).*

- Har du gjort deg noen tanker rundt denne debatten?
- Kan du beskrive hvordan en ideell permisjon hadde sett ut for deg?

#### **6. Spørsmål knyttet til maskulinitet/mandighet:**

I tidligere tradisjonelle familiemodeller har fedrenes rolle vært sterkt knyttet til det å arbeide og forsørge familien, og mindre involvert i omsorg og oppdragelse av barna.

- Hva tenker du rundt dette? /når du hører dette?
- Hva legger du i det å være mann?
- Finnes det noen egenskaper som er typisk mannlige?
  - o Noen som er mer feminine?
- Hvordan opplever du at det å være mann går sammen med barneomsorg?
- Hvordan erfarer du selv (som mann) å utøve omsorg for barnet?
- Tenker du at å utøve omsorg for barn svekker eller styrker ens mandighet?
  - o Står det i kontrast eller går det over ens

### **7. Spørsmål som knytter jobb og fedrekvoten sammen:**

- Hvordan trives du på jobben?
- Hvordan var responsen fra *arbeidsplassen* på din permisjonstaking?
- Hadde du noen spesielle ønsker for utføringen av permisjonen?
- Hadde *arbeidsplassen* noen føringer/ønsker eller innvendinger på hvordan permisjonen skulle legges opp?
  - o I hvilken grad fikk du utføre permisjonen slik du ville?
- Opplevde du utfordringer ved permisjonspraktisering knyttet til *arbeidsplassen*?
- Hvordan opplever du *arbeidsplassens* holdninger er/var til fedrekvotepraktiseringen?
- Hvordan tenker du uttak av permisjon blir tolket på *arbeidsplassen*?
- Hvilken respons fikk du av dine *kollegaer* når du tok ut permisjon?
- Har dere *kollegaer* noen gang diskutert fedrekvoten eller permisjonsordninger?
  - o I så fall - hvordan oppleves sjargongen rundt dette?
- Har du opplevd reaksjoner på fedrekvotepraktiseringen?
  - o Fra hvilket hold kom i så fall reaksjonene fra?
- Hvordan opplevde du å komme tilbake på jobb igjen etter permisjonen?

### **8. Avsluttende:**

- Ville du gjort noe annerledes i permisjonen, hvis du skulle gjort det igjen?
  - o Fordeling? Type? Prosent?
- Ville du gjennomført permisjonen på samme måte (hatt samme oppsett) hvis du skulle gjort det igjen?
- Har det å få barn forandret deg på noen måte? Hvordan?

Tusen takk for at du tok deg tid og stilte opp på intervjuet! Det har vært til enorm hjelp for innsikt og forståelse av holdninger og erfaringer knyttet til bruk av permisjon.

## **Vil du delta i forskningsprosjektet**

### **”Fedre i mannsdominerte yrkers opplevelse av fedrekvoten”?**

Dette er et spørsmål til deg som ønsker å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utvikle en ytterligere forståelse av fedre i mannsdominerte yrkers erfaring og holdning til foreldrepermisjon, spesielt knyttet til fedrekvoten. Dette skal belyses gjennom informanters egne berettigelser om egen praktisering av fedrekvoten og hvordan de opplevde dette. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Fedre spesielt knyttet til mannsdominerte yrkers erfaringer og holdninger med fedrekvoten er hovedfokuset i dette prosjektet. Jeg ønsker å undersøke deres spesielle posisjon i et mer «macho» og typisk mannsdominert arbeidsplass har noe å si for deres erfaring og holdning til fedrekvoten. Om fedre i denne posisjonen har opplevd eller selv har noen reaksjoner på dette og hvilke opplevelser de har hatt rundt fedrekvotepraktiseringen. Organiseringen av fedrekvoten i hjemmet og sammen med arbeidsplassen vil også være av interesse. Fokuset på det maskuline kan fortsatt stå sterkt i disse yrkene, der maskulinitet fra gammelt av vanskeligere kan kombineres med omsorgsarbeidet som foregår i uttak av fedrekvoten. Det er dette prosjektet hensikter å undersøke, med hovedfokus på fedrenes opplevelser og holdninger til denne ordningen.

De mannsdominerte yrkene kommer enten til å være informanter fra brannvesen eller IT-bedrifter, slik at jeg får belyst både offentlige og private sektorer.

#### **Forskningsspørsmålene som står sentralt her:**

**1. Hvordan opplever og praktiserer fedre i mannsdominerte yrker fedrekvoten og foreldrepermisjon?**

**Her søkes det å forklare og forstå hvordan fedre opplever det å ta ut fedrekvoten og muligens permisjon utover dette. På hvilken måte de gjorde det vil være av interesse, og deres egne erfaringer og følelser knyttet til dette.**

**2. Hvilken forståelse har fedre i mannsdominerte yrker av omsorg og maskulinitet?**

**Her vektlegges det å forstå hvordan disse fedrene i de mannsdominerte yrkene ser på omsorg og maskulinitet. Hva er deres forståelse av omsorg, og hvilken rolle i omsorgen spiller nettopp de. Er dette muligens motsatser for dem eller går de godt sammen?**

Dette prosjektet tar form som min, Heidi Mo Røens, masteroppgave i sosiologi ved UiO.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved det samfunnsvitenskapelige fakultet på UiO er ansvarlig for prosjektet.

## **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du har fått spørsmål om å delta i dette prosjektet basert på informasjon om fedrekvotepraksis, familiesituasjon og yrke. Du passer dermed avgrensningene som er gjort i prosjektet. Utvalget ble rekruttert gjennom et skriv som forklarte prosjektet, dets formål og utvalgskriteriene fedrene måtte fylle. I skrevet var min kontaktinformasjon vedlagt, slik at de som ønsket å delta i prosjektet kunne kontakte meg. Utvalgskriteriene som bestemmer informantene er spesielt knyttet til et farskap, der fedrene har tatt ut fedrekvote/foreldrepermisjon i nær tid, helst innenfor en 2 års ramme. Dette er for å sørge for at rammebetingelsene for foreldrepermisjon er nokså lik mellom informantene. Informantene skal også ha en jobb innenfor enten brannvesen eller IT. Kontaktopplysninger har jeg dermed ervervet gjennom mitt nettverk som er tilknyttet bedriften/sektoren.

## **Hva innebærer det for deg å delta?**

For å samle inn sentrale opplysninger til prosjektet vil jeg benytte metoden «personlig intervju», der jeg, Heidi, intervjuer én og én informant. Omfanget på intervjuet vil gjelde om lag 40-50 spørsmål, der det vil bli satt av et par timer. Prosjektet søker å samle informasjon som angår informantens egne erfaringer og opplevelser med tanke på uttak av foreldrepermisjon, spesielt tilknyttet arbeidsplassen og bruk av fedrekvoten. Holdninger og forståelse av fedrekvoten vil også vektlegges i intervjuet. For å få med alle viktige detaljer vil jeg benytte meg av lydopptak under intervjuet. Dette gjør at jeg vil få en riktigere og mer detaljert redegjørelse fra informanten, som igjen vil føre til en mer virkelighetsnær redegjørelse fra fedrene. Lydopptaket vil bli transkribert av meg selv, som gjør at jeg kan slette lydopptaket rett etter transkriberingen er gjennomført og anonymisert.

I dette prosjektet innhentes informasjon fra to ulike utvalgsgupper. Du vil enten delta som en del av utvalgsgruppen for fedre i brannvesenet som har tatt ut fedrekvote i nær tid, eller som en del av utvalgsgruppen for fedre i en IT-bedrift som har tatt ut fedrekvoten i nær tid. Din tilhørighet vil være farget i teksten. Spørsmålene vil være de samme for begge utvalgsgruppene, som gjør at deres type deltakelse i prosjektet vil være av lik karakter.

## **Det er frivillig å delta**

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

## **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som vil ha tilgang til informasjonen jeg har samlet inn er meg selv, Heidi Mo Røen, og min veileder, professor Trude Lappegård, ved det samfunnsvitenskapelige fakultet ved UiO.
- For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil kontaktinformasjon lagres helt separat fra intervjuene og omkodes. Intervjuene vil i tillegg til dette anonymiseres, der lydopptak som blir slettet vil være det eneste spor av personopplysninger. Deltagere i prosjektet vil ikke kunne gjenkjennes i en publikasjon. Data og lagring vil kun foregå på godkjente forskningsservere, der adgang vil være begrenset til meg, Heidi Mo Røen, og min veileder professor Trude Lappegård. Hvis informasjon skrives ut til fysiske ark vil disse bli innlåst.

## **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innen 1.juli 2021. Personopplysninger og lydopptak vil bli slettet, og annen data skal være totalt anonymisert. Informasjon uthentet i prosjektet vil ikke tas i bruk for senere forskning uten skriftlig tillatelse fra informantene.

## **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved det samfunnsvitenskapelige fakultet på UiO har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## **Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

- Prosjektansvarlig og professor ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi Trude Lappegård (+4722845088, [trude.lappegard@sosgeo.uio.no](mailto:trude.lappegard@sosgeo.uio.no)) eller Heidi Mo Røen (+4797484472, [heidiroe@student.sv.uio.no](mailto:heidiroe@student.sv.uio.no).)
- Vårt personvernombud: Seniorrådgiver Roger Markgraf-Bye (+4722856261, [personvernombud@uio.no](mailto:personvernombud@uio.no)).

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

## **Med vennlig hilsen**

Trude Lappegård

Heidi Mo Røen

**Prosjektansvarlig**

**Student**

**(Forsker/veileder)**

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet “Fedre i mannsdominerte yrkers opplevelse av fedrekvoten», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

-----

**(Signert av prosjektdeltaker, dato)**



## Vedlegg 3: Godkjenning av prosjektet fra NSD

### NSD sin vurdering

#### Prosjekttittel

Fedre i mannsdominerte yrkers opplevelse av fedrekvoten

**Referansenummer:** 127727

Registrert 30.06.2020 av Heidi Mo Røen - heidiroe@uio.no

#### Behandlingsansvarlig institusjon:

Universitetet i Oslo / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Trude Lappegård, trude.lappegard@sosgeo.uio.no, tlf: +4722845088

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Heidi Mo Røen, heidiroe@student.sv.uio.no, tlf: 97484472

#### Prosjektperiode

01.08.2020 - 01.06.2021

#### Status

01.06.2021 - Avsluttet

#### Vurdering (1)

08.07.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 07.07.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.06.2021.

## LOVLIG GRUNNLAG UTVALG 1/2

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

## LOVLIG GRUNNLAG TREDJEPERSON

Prosjektet vil behandle personopplysninger om tredjepersoner med grunnlag i en oppgave av allmenn interesse.

Opplysningene om tredjepersoner er i liten grad identifiserende, og er nødvendig for å kunne besvare problemstillingen og undersøke ferde i mannsdominerte yrkers erfaring og holdning knyttet til fedrekvoten. Det er derfor avgjørende å ha noe informasjon om barnets andre foreldre, opplysningene omfatter yrke, utdanningsnivå og jobbsituasjon. Prosjektet søker å skaffe til veie ny kunnskap om mannsdominerte yrker og praktisering av omsorg i fedrekvoten.

Vår vurdering er at behandlingen oppfyller vilkåret om vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8, og dermed utfører en oppgave i allmenhetens interesse. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være utførelse av en oppgave i allmenhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e), jf. art. 6 nr. 3 bokstav b), jf. personopplysningsloven § 8.

## PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

## TREDJEPERSONERS RETTIGHETER

Så lenge tredjepersoner kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), protest (art 21).

Det unntas fra informasjonsplikt etter art. 14 nr. 5 b). Dette begrunnes med at tredjepersoner er i liten grad identifiserbar, og kun indirekte. Det samles heller ikke inn særlige kategorier av personopplysninger om tredjepersoner. Opplysninger om tredjepersoner berører også i hovedsak utvalgets eget liv, og at det derfor kan ses som urimelig at ikke utvalget kan dele denne informasjonen. Ettersom tredjepersoner i svært liten grad er identifiserbar, og opplysningene ikke er sensitive vurderer NSD at personvernulempen er så lav at det vil være uforholdsmessig vanskelig å informere tredjepersoner.

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

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Tore Andre Kjetland Fjeldsbø

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)