

**Nora Levold og
Caroline Standal**

**IKT-profesjonelle mellom
jobb og familie:
Klemmt eller utfordret?**

STS-arbeidsnotat 02/05

ISSN 0802-3573-179

**arbeidsnotat
working paper**

Nora Levold og Caroline Standal:

IKT-profesjonelle mellom jobb og familie: Klemmt eller utfordret?

STS- arbeidsnotat 2/2005

IKT-profesjonelle mellom jobb og familie: Klemmt eller utfordret?

Våren 2004 raste en av flere tidsklemmedebatter som har vært i norske medier. Opptakten var et leserinnlegg til psykolog Grans spalte i Aftenposten, hvor en ung kvinne følte seg "lurt" til å tro at det skulle gå smertefritt å kombinere yrkeaktivitet med barneomsorg.¹ I den påfølgende debatten ble balansering mellom jobbforpliktelser og familieforpliktelser tematisert både som et arbeidslivspolitisk, likestillingspolitisk og familiepolitisk problem. Det ble satt i sammenheng med at flere kvinner (mødre) er yrkesaktive enn tidligere, at flere kvinner har høy utdanning og karriereambisjoner, at tempoet i arbeidslivet er økt, og at det stilles større krav om innsats og engasjement i familielivet, også fra menn. I debatten var det først og fremst småbarnsforeldre som rapporterte at de følte seg "klemmt" mellom disse ulike og tilsynelatende motsetningsfylte kravene, og det var hovedsakelig den mest utdannede delen av arbeidsstyrken som var aktiv i debatten.

I denne artikkelen skal vi undersøke opplevelsen av et slikt press blant en utvalgt gruppe av høyt utdannede arbeidstakere. Vi skal se på hvordan arbeidstakere av begge kjønn i to IKT-bedrifter (altså IKT-profesjonelle) håndterer en slik balanseproblematikk, dvs. hvordan de konstruerer balansestrategier mellom krav og forpliktelser fra henholdsvis jobben og familielivet. Mer konkret innebærer dette en næranalyse av hvordan de oppfatter, forstår og bruker sine rettigheter og muligheter *både* i forhold til arbeidslivet og i forhold til familielivet.

1. Det grådige arbeidslivet og honningfella

Det er spesielt innenfor de såkalte kunnskapsintensive jobbene i "det nye arbeidslivet" at problemstillinger rundt tidsklemmeproblematikken er mest aktualisert (Ellingsæter 1999, 2005). I flere nyere arbeidslivsstudier karakteriseres slike kunnskapsintensive bransjer, organisasjoner og jobber som "grenseløse" og "grådige", dvs at de stjeler mer av arbeidstakerenes tid og krefter enn de "burde". Disse studiene er inspirert av Hochschilds (2001) tankevekkende beskrivelse av hvordan "grådige" organisasjoner fort kan bli "forførende" organisasjoner. Hochschild hevder (riktignok med referanse til amerikanske forhold) at arbeidet har tatt over flere av hjemmets funksjoner: Jobben er i ferd med å bli den viktigste arenaen for bekreftelse og meningsfulle aktiviteter, det er her vi får både selvbekreftelse og omsorg, og det er derfor her vi (på kort sikt) vil være. Familien derimot ligner etterhvert mer og mer en taylorisert institusjon med mange krav og plikter og lite belønning.

Björg Aase Sørensen bruker begrepet "honningfella" (Sørensen 1999) for å illustrere ambivalenser som følger av dette. De ansatte i interessante, kunnskapsintensive jobber kan på kort sikt fort komme til å prioritere jobben, stedet hvor de får bekreftelse. Etterhvert kan de imidlertid komme til å føle seg fanget. Det som starter som interessante og selvbekreftende jobber blir etter hvert "forførende" i den forstand at de transformeres til jobber med krav arbeidstakeren ikke greier oppfylle eller kommer seg unna.

¹ Debatten startet i Aftenposten 04.01.04, og spredte seg raskt til andre aviser og tv-medier.

Muligheten for å kombinere foreldreansvar med slike spennende, bekreftende, men tidkrevende og "grådige" jobber, er vanskelig, i alle fall i det amerikanske arbeidslivet. I følge Hochschild er det derfor ikke plass til kvinner som også ønsker å prioritere familie og barn i slike jobber. I vår kultur, hvor idealet om å kunne kombinere yrkesaktivitet og omsorg for barn står sterkt, innebærer dette, ifølge Kvande og Rasmussen (1998), at færre kvinner i Norge er interessert i en karriere og ansvarsfulle jobber. De velger bort lederstillinger til fordel for tid til familie og barn.

Begrepet "honningfelle" antyder at ambivalensen (mellom det morsomme og det krevende) i kunnskapsintensive jobber med nødvendighet må ende i en form for "klister", altså i noe arbeidstakeren selv egentlig ikke ønsker. Det samme synet finner vi også i Bente Rasmussen og Birgitte Johansens studie av kunnskapsarbeidere i dot.com-økonomien (Rasmussen og Johansen 2002). Også de er opptatt av det gjensidige avhengighetsforholdet mellom arbeidstaker og jobb, og selv om Rasmussen og Johansens unge IT-ansatte rapporterer at motivasjonen deres for å jobbe mye er interessante, kreative og spennende oppgaver og et ønske om å gjøre en god jobb, konkluderer likevel Rasmussen og Johansen med at forklaringen "egentlig" er at de blir presset av jobben. Rasmussen og Johansen (2002) etterspør derfor kollektive grenser for det "grådige" og "grenseløse" arbeidslivet, og mener dette er noe vi ikke kan forvente at arbeidstakerne selv skal greie å sette. I denne sammenhengen blir det interessant å undersøke våre bedrifter. Finner vi de samme tendenser i vårt materiale? Opplever de IKT-profesjonelle press fra arbeidsgiverne? Hvordan håndterer de grensesettings-problematikken?

Disse norske undersøkelsene omkring "det nye arbeidslivet" har altså rettet fokuset mot *begrensninger* heller enn potensielle muligheter for konstruksjon av gode balanse ganger mellom jobb og hjem. I tradisjonen etter den norske/skandinaviske modellen for arbeidslivsorganisering (med hovedvekten på kollektive ordninger, små lønnsforsjeller mv) peker de opplagt på vesentlige farer i det "nye" kunnskapsintensive arbeidslivet. Likevel: Når man bare fokuserer på de *generelle* føringene, mister man ansatser til mot-strategier som potensielt også kan utvikles blant den ressurssterke arbeidskraften i denne delen av arbeidslivet. Er det slik at alle føler at anerkjennelse må "betales tilbake" i form av "grenseløs" jobbing? Eller finnes det noen som utvikler strategier slik at denne formen for anerkjennelse ikke blir "fangende" på samme måte?² I vår studie er vi først og fremst ute etter å undersøke det *mangfold* av strategier som de ulike aktørene prøver ut for å manøvrere i dette terrenget; mellom en interessant jobb og et levelig familieliv. Og som vi snart skal se, finner vi ikke at alle håndterer dette på samme måte, eller føler seg presset på samme måte. Vi skal imidlertid først innom tidligere forskning som har analysert dette med utgangspunkt i "hjemmesiden" av balanseproblematikken.

² Det finnes imidlertid en helt annen litteratur, innenfor det operative (men mindre akademiske) feltet, kunnskapsledelse (knowledge management) som vektlegger nettopp slike motstrategier. I denne litteraturen legges det vekt på den individuelle evnen til "bemyndigelse" (som "empowerment") til selv å sette grenser. (jmr. Willoch 1994 og Nordström og Ridderstråle 2000)

2. Permisjonsbruk og ulike tidsregimer

Ellingsæter (1999) har utviklet et begrep om ulike *tidsregimer* som hun knytter til endringer i tidsforståelse og tidsbruk i dagens arbeidsliv. Disse ulike tidsregimene fører til ulike muligheter for familieliv, og synliggjør hvordan familier i dag må forholde seg til ulike og konkurrerende tidskrav, iflg. Ellingsæter.

Det *standardiserte tidsregimet* finner vi innfor industriell organisering, men også i omsorgssektoren. Her er belønnings- og karrierestrukturen knyttet til en standardisert arbeidskultur med formelle arbeidskontrakter og kollektive ordninger. Dette innebærer at "familietiden" i stor grad er skjermet for krav og forpliktelser fra jobben. Hovedprinsippet har vært normalarbeidsdagen, og jobbing utover det blir nøye registrert og kompensert for gjennom standardiserte overtidsoordninger. Endringer innenfor arbeidsmarkedet de siste 10-20 årene, har ført til at dette tidsregimet er i tilbakegang. I dag er det arbeidskulturer knyttet til de nye kunnskapsintensive bransjene som er på fremmarsj, og de er organisert med det Ellingsæter kaller et *fleksibelt tidsregime*. Dette er en tidsorganisering hvor den enkeltes innsats er tydelig og betyr mye. Dermed betraktes og behandles arbeidstakerne *individuell* i langt høyere grad. Generelle trekk ved slike bedrifter er at de ansatte er sterkt involvert i jobben, og har en sterk følelse av forpliktelse. Arbeidstiden er fleksibel, og overtid eller mertid er ofte en del av lønnen og kompenseres derfor ikke. Å arbeide deltid i slike jobber vil dermed ofte si å jobbe bortimot fulltid, men med dårligere lønn, fordi man uansett må få jobben gjort på en bestemt tid. I likhet med Hochschild, Sørensen og Rasmussen, antar Ellingsæter at innenfor det fleksible tidsregimet, er mange jobber på vei til å bli grenseløse, dvs. at grensene mellom jobb og fritid flyter eller brytes ned.

Faren for å bli presset fra jobben (og dermed føle seg klemte i forhold til tid/krefter for hjemmets forpliktelser) blir i et slikt "tidsregime-perspektiv" langt større innenfor kunnskapsintensivt arbeid/et fleksibelt tidsregime, enn i et standardisert tidsregime. Dermed kan vi forvente at våre IKT-ansatte, i høyeste grad kunnskapsarbeidere, vil ha store problemer knyttet til sin balansering mellom hjem og jobb. IKT- bransjen betraktes vanligvis som den bransjen som kanskje har de aller mest flytende (fleksible) arbeidstidene, og i tillegg et meget høyt tempo og stort arbeidspress m.m. (jfr Vendramin et.al 2002). Likevel er det ikke gitt at dette bare må føre til bare *en* type tilpasning? Vår studie er opptatt av å se etter *ulike* strategier, og hva de ulike strategiene betinger og betinges av.

Noe av dette har også Brandth og Kvande vært opptatt av. I sin studie av norske menns farspraksiser (Brandth og Kvande 2003) har de studert fedres ulike strategier i forbindelse med permisjonsbruk. I en artikkel i TFS 1/2005 fokuserer de spesielt på hvordan fedrene forstår og forholder seg til henholdsvis fedrekvoten og kontantstøtten innenfor henholdsvis en tradisjonell industribedrift og en konsulentbedrift.³ Her finner

³ *Fedrekvoten* er en spesiell permisjonsrettighet innført i 1993. Den er en "ferdigforhandlet" rett til fire av de 42/52 uker svangerskapspermisjon som følger alle barn av yrkesaktive mødre. I 1998 fikk vi også en helt annen type permisjonsordning som *ikke* er knyttet til mors yrkesaktivitet; *kontantstøtten*. Dette er en månedlig overføring (på størrelse det offentliges subsidiering av en barnehageplass). Denne gis til foreldre som avstår fra å bruke barnehage.

de at type tidsregime (standardisert i vs. fleksibelt) fedrenes jobber er organisert etter er den *avgjørende* faktoren for bruk av permisjonsordninger (Brandth og Kvande 2005). På industriarbeidsplassen var fedrekvoten blitt allment akseptert (som en arbeidstakerrettighet) etter en litt nølende start, mens den valgfrie kontantstøtten bare ble benyttet av mødre nettopp fordi den var valgfri. Årsaken til at fedrene ikke benyttet seg av en større andel av foreldrepermisjonen enn de fire ukers fedrekvote, antar Brandth og Kvande kommer av at rammebetingelsene for hvordan de ansatte på denne mannsdominerte industriarbeidsplassen forstod permisjonsordningene var preget av den tradisjonelle, maskuline arbeiderkulturen, ikke av den moderne farsidelølgien.

I den andre bedriften, organisert innenfor et fleksibelt tidsregime, fant imidlertid Brandth og Kvande at fedrene hadde et annet grunnlag for forståelse og bruk av permisjonsordninger. I denne bedriften opplevde informantene det som ønskelig, men *vanskelig* å benytte seg av de fleksible permisjonsordningene. De følte de uansett måtte prestere og levere på jobben innenfor bestemte tidsfrister. Ved å prioritere å være en deltakende far (eksempelvis gjennom bruk av mer permisjon enn fedrekvoten), måtte arbeidet tilpasses. Det ville i følge Brandth og Kvande (2005: 45) *utfordre* dette arbeidets grenseløshet. Men fordi fedrekvoten allerede er en ferdigforhandlet rett til fri med lønn, kunne den brukes som et *redskap* for å sette grenser overfor en ellers grenseløs arbeidssituasjon. Individuelle forhandlinger om utvidet permisjon gir ikke samme redskap. Brandth og Kvande hevder derfor at fedrekvoten, som en ferdigforhandlet særrett, er grunnen til at fedre i kunnskapsintensivt arbeid i det hele tatt greier å få tatt ut foreldrepermisjon. Vi skal om våre informanter, som alle befinner seg innenfor det kunnskapsintensive segmentet i arbeidslivet, forstår og håndterer dette på samme måte.

3. Datamateriale

Vår analyse har utgangspunkt i et datamateriale samlet inn i to norske IKT-firma.⁴ Vi har rettet blikket mot to ulike deler av bransjen og har valgt ut en programmeringsbedrift, *ProgramConsult*, og en webdesign-bedrift, *WebConsult*. Fordi prosjektet som helhet (ikke primært denne artikkelen) er opptatt av likestilling i IKT-bransjen, plukket vi ut bedrifter med relativt høy andel kvinnelige ansatte. I ProgramConsult er således 30 % av de profesjonelt IKT-ansatte kvinner, i WebConsult i underkant av 40%. De befant seg stort sett i hele stillingshierarkiet, selv om adm.dir var menn begge steder, mens styrelederen i den ene var en kvinne.

⁴ Datamaterialet er samlet inn for prosjektet "Likestilling i informasjonsamfunnet", finansiert av KIM/NFR. Det er del av et større komparativt prosjektsamarbeid ved STS/KULT/NTNU om IKT-bransjen i Norge, Malaysia og California (BLY-prosjektet). Tidligere rapportering om balanseproblematikken finnes i Caroline Standal: "Kunnskapsarbeidere i klisteret? Om ballansering av jobb- og hjemmeforplitelser i to IKT-bedrifter", MA-oppgave, KULT - Senter for teknologi og samfunn, NTNU

ProgramConsult er en nisjebedrift som selger IT-løsninger til bedrifter og etater i et veletablert og tradisjonelt segment i næringslivet. De tilbyr løsninger som er kontinuerlig utviklet over en årrekke, og som utgjør et nettverk av moduler som kan tilpasses og settes sammen etter kundens behov. Bedriften er del av et konsern med hovedkontor i Norge. Ved hovedkontoret, der vi intervjuet, var det ca. 100 ansatte. De ansattes utdanningsbakgrunn er hovedsakelig sivilingeniør- og ingeniørutdanning.

WebConsult er en webdesign-bedrift som selger web-løsninger med til dels avanserte baksystemer (for eksempel med "digital identitet"). De tilbyr alt fra rene underholdningstjenester til fagsystemer som nettbankapplikasjoner. Bedriften har kontor i to større byer og har om lag 50 ansatte. De ansatte har enten sivilingeniør-/ingeniørutdanning, informatikk eller wedesign-utdanning. 40 av 50 er medeiere i bedriften. Begge bedriftene er prosjektorganisasjoner, hvor alt arbeid gjøres i prosjekt.

Datamaterialet består av lange, kvalitative forskningsintervju. 20 informanter er intervjuet i 1-2 timer. Informantene er spredt mht kjønn, ansiennitet og funksjon i prosjektene. Informantenes alder er mellom 25 og 49 år, men med en stor overvekt av personer i første halvdel av 30-årene. De fleste er småbarnsforeldre, også lederne. Overraskende nok har begge bedriftene svært "regulerte" forhold, med arbeidskontrakter, 40-timers arbeidsuke, med lønn og rett til avspasering ved overtid osv.

4. Bedriftskulturens⁵ holdninger til hjemmeforpliktelser

Vi skal først undersøke hvordan denne balansen oppleves og forstås fra arbeidslivs-siden. Hvilke føringar opplever de ansatte at den lokale bedriftskulturen legger på dem mht. håndtering av hjemmeforpliktelser?

Overtidsbruk

Som nevnt finner tidligere forskning at kunnskapsarbeidere legger stor vekt på å gjøre en god jobb, slik at de får anerkjennelse og flere utfordrende og spennende oppgaver. En konsekvens kan fort bli at de bruker mer tid til jobb enn den avtalte arbeidsdagen/arbeidsuken. Ifølge Bungum og Kvande (2002) oppføres sjeldent slikt ekstraarbeidet som overtid, fordi det vanligvis ikke er direkte pålagt fra bedriften, men valgt av en selv.

Overraskende nok oppgir ikke de ansatte verken i ProgramConsult eller WebConsult at de generelt jobber for mye overtid. Per, utvikler i ProgramConsult, som har et barn på 9 mnd, sier til og med at det godt kunne vært mer (!). Han mener ikke det drives noe rovdrift på arbeidstakerne i bedriften:

"I innspurten av prosjektene blir det nok litt overtidarbeid. Men det tror jeg ikke er mer enn andre plasser. (...) Nei, jeg syns det er helt greit.

Kunne nesten vært mer og. Syns ikke det er rovdrift på noen her.

I perioder med prosjektavslutninger er det altså en del overtidarbeid. Det oppgir alle, men de synes ikke det er plagsomt mye. I ProgramConsult er det likevel enkelte ressurspersoner som denne overtiden går mer utover enn andre. Bedriften er blitt stor,

⁵ Vi bruker flere betegnelser om hverandre: Bedriftskulturen vs. hjemmekulturen, bedriftssfæren vs. hjemmesfæren. Vi snakker også om "på hjemmebane", og om bedriftssiden vs. hjemmesiden av problematikken. Her er det snakk om variasjon i språkbruk, ikke meningsinnhold.

og dette med kunnskapsdeling er derfor blitt et tema, nettopp for å unngå for stor belastning på enkeltpersoner i prosjekters innspurtsfase:

"Ja, det er periodevis litt overtid (...) Eller det har vært noen perioder som har vært – litt for lange perioder. Men så har det roa seg en stund. Men jeg syns ikke egentlig at det er et sånt... det er i hvert fall ikke noe internt press. Du får ikke noen plusspoeng for å jobbe veldig mye overtid og sånne ting, av andre. Og jeg føler ikke egentlig at det er et poeng at ledelsen prøver å få deg til å jobbe overtid heller. Så det presset syns jeg ikke er der. Men samtidig (...) vi sliter litt med dette her med kompetansespredning da, for det blir fort noe nøkkelpersonell som da bør være inne i alle prosjektene."

Blant ProgramConsults ansatte ser det altså ikke ut til at en bør bevise sin jobblojalitet ved å jobbe mye overtid. Snarere er det en generell oppfatning at en skal passe på at en ikke tar seg vann over hodet. Man må lære å sette grenser, ifølge Peder, prosjektleder og to-barnsfar. Når vi spør han om det er lettere å spørre en barnløs om å ta et tak på ettermiddags/kveldtid, enn en småbarnsforelder, bekrefter han dette:

"Å få en som ikke har unger til å jobbe en kveld, er det mye lavere terskel på, enn de med ungene som sier de ikke kan. Det er helt sikkert en skjev fordeling her. (...) Om de føler de må, det vet jeg ikke..(..) Jeg har vært oppkalt selv (tidligere, vår anmerkning), og jobba fryktelig mye og, jeg vet ikke om jeg hadde noe vondt av det heller. Enhver har jo ansvar for... en må jo lære seg å si nei. Men at en i perioder har det litt travelt, har en ikke vondt av, i hvert fall ikke når en er ungkar."

Det kan altså se ut som om de mannlige IKT-profesjonelle i denne bedriften føler de har et valg, i alle fall hvis de har barn. Likevel ser vi nok konturer av et "forførende" arbeidsliv: Pia (produktjef) forteller at da hun fikk barn, valgte hun å slutte i korpset hun spilte i. Hun ville prioritere jobben i tillegg til familien. Hun er derfor nøye med å hente i barnehagen til rett tid. Hvis hun ikke blir ferdig med det hun skal, hender det derfor at hun tar med seg pc-en hjem. Men hun understreker at det er bare hvis det er krise i forhold til å få noe ferdig innen en tidsfrist. Hun mener at mengden overtidsarbeid avhenger av hvilke prosjekter en jobber med. Og en kan i perioder også godt jobbe mindre enn de kontraktavtalte åtte timene:

"Så lenge vi får gjort jobben vår så er det greit liksom. Da er det ganske fleksibelt så om en er hjemme en dag, så kan en jo sitte hjemme å jobbe også viss det er noe som er viktig, og viss ikke så tar vi det nå igjen neste dag. (...) det tror jeg er litt typisk for den typen jobb som jeg har også, at man er glad i jobben sin og synes det er artig å stå på litt av og til."

Som litteraturen om det forførende arbeidslivet forteller, opplever også Pia jobben som morsom og bekræftende, og er derfor villig til å strekke seg. Jobben er ikke bare noe hun må gjøre, men også noe hun ønsker å gjøre. Det virker imidlertid ikke som Pia føler at hun sitter fast i noe form for "klister" (foreløpig), selv om hun nok liker den søte honningen godt. Men som Peder påpekte: Det trengs kompetanse til å sette grenser. Dermed blir spørsmålet: Hvem skal sette slike grenser? Bør dette være en kompetanse den enkelte arbeidstaker skal opparbeide? Eller bør kollektive ordninger og avtaler gjøre dette?

Muligheter og kompetanse til å sette grenser kan imidlertid ikke forstås uavhengig av kontekst. Hvilke signaler sender så avdelingsledelsen ut? Vi intervjuet to personer fra en avdelingsledelse i Programconsult⁶, og de svarer faktisk ganske uventet.

"For meg så er det et mål å ikke jobbe overtid. Du kan si at mitt og Phillip sitt mål er å få såpass kontroll over det som foregår at behovet for overtid skal bli mindre. Jeg mener at overtid først og fremst er et resultat av manglende kontroll. Hvis man er i stand til å vurdere sin egen kapasitet og vurdere omfanget av det som skal gjøres, så burde det være såpass mye kontroll at det i hvert fall ikke blir den store varigheten med overtidsperioder.. (...) Både som Technical Manager og NK, så jobber jeg tett med Phillip akkurat i forhold til dette. Fordi det er ingen av oss som ser noe behov i utgangspunktet for overtid. Det er bare et symptom på at vi ikke har full kontroll." (Nestleder Petrus)

Å jobbe overtid er altså ikke noe denne bedriften opphører til et ideal, til det har antakelig både Petrus (36) og Phillip (49) jobbet for mye og for lenge i bransjen. De har begge vært med siden de var helt unge, og har begge i perioder brent sitt lys i begge ender. De vet kanskje derfor spesielt godt hva dette handler om, og at slik rovdrift antakelig er ulønnsomt på sikt. Det ser derfor ut til at de ønsker å sende ut signaler om at overtid ikke er et "must". Likevel er dette opplagt en travel bedrift, og ved prosjektavslutninger greier de ikke å unngå overtid. Vi skal imidlertid merke oss at det tydeligvis (i alle fall slik det omtales) er mulig å si ja eller nei. Det ser altså ikke ut som om overtid i praksis ikke er mulig å unngå. Spørsmålet blir derfor om det "avhengighetsforholdet" mellom bedrift og ansatt som Rasmussen (1999) antyder gjør arbeidstakerne "grenseløse", ikke er like sterkt innenfor denne IKT- bedriften? Hvordan ser dette så ut i den andre, bedriften; WebConsult?

Også i WebConsult kan informantene fortelle at det ikke er uforholdsvis mye overtid. Også her forekommer overtid først og fremst i forbindelse med prosjektinnspurter. Walter (utvikler) har kompiser som jobber mye mer overtid i andre bedrifter, enn det han selv gjør:

"...jeg har jo kompiser (...), og de jobber relativt mye mer i perioder, føler jeg. (...) Det er ikke så veldig press her på at vi må jobbe mye."

Wiggo (senior utvikler/prosjektleder) har flere ganger opplevd at kolleger har satt ned foten overfor overtidsarbeid:

"Sånn erfaringsmessig vet jeg i hvert fall at veldig mange som, eller en del som har unger og sånn, som på en måte sier at de ikke kan jobbe overtid og sånne ting, da."

Også WebConsult er en bedrift hvor det er "lov" å si høyt at man ikke kan eller vil jobbe mye overtid, for eksempel på grunn av familieforpliktelser. Og bedriften "presser" ikke de ansatte, snarere tvert imot. Også denne bedriften ser ut til å sende rimelige åpne signaler om at familieforpliktelser er greit. Waldemar (senior konsulent) sier:

"Det er typisk at når det nærmer seg en release, så er det litt overtid. Det skal godt gjøres å unngå. Men ellers så er det veldig lite av det her i

⁶ Begge er/har tilhørt det såkalte "nøkkelpersonellet" som sitter på mye kompetanse som ikke er enkelt å få spredt.

bedriften. Det er ikke lagt opp til at folk skal jobbe overtid, for å si det sånn. Det er veldig mye familier og sånne greier, foreldre her."

At bedriftskulturen legger vekt på at de ansatte har familieforpliktelser ser vi også i bruken av deltid. Noen av de kvinnelige IKT-profesjonelle har periodisk jobbet deltid (men ingen av mennene!). Wanja (konsulent, utvikler og mor) sier at redusert stilling ikke nødvendigvis fører til at man ikke får interessante oppgaver eller prosjekter:

"Jeg tror det er ganske få som jobber noe særlig overtid. Det har kanskje vært litt unntakstilstand nå i det siste. Men så er det også veldig stort forståelse for at du ikke kan jobbe mer enn det du skal, liksom. Jeg har nå hatt redusert stilling, også, helt siden jeg fikk unger. (...) Men jeg var imponert, når jeg hadde 60%, så hadde jeg en selger som solgte inn et prosjekt, og forespeila kunden lengre leveringstid bare fordi han ville at jeg skulle gjøre det. Og da kunne jeg sitte og pusle med det for meg selv. (...) Det satte jeg veldig pris på. (...) Så det er stor forståelse for den delen, at du har et liv i tillegg. Veldig mange har redusert stilling, ja, damene selvsagt, da. (...) Men det er vel sånn typisk enda, at det er vi som har mest lyst til å være hjemme, tror jeg. Jeg tror det går like mye på det."

Dette skiller seg klart fra det vi forventet. Hochschild (2001) fant at i amerikanske bedrifter *sluttet* heller de kvinnelige ansatte, fremfor å redusere stillingsprosenten. WebConsult bryter dermed også med forestillingene om at kunnskapsarbeidere ikke kan gjøre karriere eller mister utfordrende arbeidsoppgaver, hvis de ikke jobber fulltid eller stiller seg til rådighet for overtid (Epstein et al. 1999). Toleransen overfor familieforpliktelser ser tilsynelatende ut til å være rimelig høy i begge våre bedrifter. Likevel er ikke problemene med "grenseløshet" helt fraværende. Petra (konsulent i ProgramConsult) er et godt eksempel på at gode arbeidsvilkår og fleksibilitet også forplikter, hun strever derfor en god del med å sette grenser for, eller "ramme inn", jobblivet sitt. Petra bor ikke i den byen bedriften ligger, men i en bygd ca. en times kjøring fra jobben. Hun har mann, tre barn og en spesialavtale med bedriften om å kunne få jobbe svært mye hjemmefra. Hverdagen hennes er derfor preget av den fleksible bedriftskulturen, slik tidligere forskning har beskrevet den. På den positive siden fremholder hun at hun kan velge selv når hun vil være på kontoret og på hjemmekontoret. Ønsker hun det kan hun hente barna tidligere i SFO for å følge dem i bursdagsselskap el.l. Hver onsdag er skolen stengt, og hun og mannen tar fri annenhver onsdag for å være sammen med barna, slik at de "slipper" gå i SFO. Hun føler ikke at det er noen som reagerer på at hun ikke er mer fysisk tilstede på kontoret, og at kollegene dermed ikke *ser* at hun arbeider. Men da vi spurte om hun opplevde bedriftens holdning som udelt positiv til hennes spesielle bruk av fleksibiliteten, svarte hun:

"Ja, det gjør jeg. Det er, altså de fleste på alle nivåer her i bedriften, er i en sånn fase av livet at de strider med de samme problemene med å få dagene til å gå opp. Så jeg har aldri noen gang altså fått noen øyenbryn som har hevet seg over syke barn. Så det er kjempepositivt. (...) Det positive er jo at jeg har utrolig stor frihet da. Jeg har jo venninner som har jobb her på bygda, som har det mye vanskeligere i dagliglivet med å nå henting og bringing enn det jeg har. Så jeg styrer hverdagen min helt

selv.(...) Men samtidig så er det jo, hvis jeg skal trekke frem det negative, så er det på en måte en frihet til å jobbe seg i hjel da. Fordi at en føler jo det at en må være tilgjengelig og yte nesten litt ekstra i og med at en har fått en så stor frihet som det jeg har."

Som vi ser er Petra skoleeksempelet på den omtalte dobbelheten i forhold til fleksibiliteten. Her ligger mulighetene vidåpne til kunne forstrekke seg, hvis hun ikke selv greier å sette grenser. Hun opplever bedriften positivt innstilt (og er takknemlig for egne "særordninger"). Det kan raskt føre til at hun må bevise at hun "fortjener" denne friheten. Vi skal senere se at Petra her er ganske ambivalent: Hun både utnytter og "innordner seg" denne friheten. Hele intervjuet med Petra avspeiler hvordan hun kontinuerlig "arbeider" med grenser, både i forhold til jobb og familie.

Et generelt trekk ved mye kunnskapsintensivt arbeid, er at mye av jobben kan gjøres uavhengig av tid og sted, spesielt IKT-relaterte aktiviteter (Buland og Havn 2005, Brandth og Kvande 2005). Dette åpner for å jobbe hjemme, jobbe mye i noen perioder og mindre i andre osv. En konsekvens kan bli flytende grenser mellom arbeidsliv og hjemmeliv, noe som både kan oppleves som et onde og et gode. La oss se på dette i våre to bedrifter. I IKT-bransjen vil vi forvente at alle er elektronisk koblet opp mot jobben hjemmefra, med påfølgende mulighet til å kombinere jobb og hjemmeliv, men også med fare for å jobbe for mye...

Å jobbe oppkoblet hjemmefra?

I følge Kitterød og Kjeldstad (2003) finnes det ikke noen norsk statistikk som gir støtte til påstanden om at småbarnsforeldre tar med seg arbeidet hjem. Statistikk på dette måler imidlertid alle, ikke kun arbeidstakere i kunnskapsintensive jobber. La oss se hvordan våre informanter håndterer dette. Jobber de mye/ofte hjemme, når fysisk tilstedeværelse ikke er helt nødvendig?

I ProgramConsult er det lagt opp til at en skal kunne jobbe hjemmefra, gjennom tilbud om bredbåndsoppkobling og bærbar pc-er. Dette benyttes, men i overraskende lav grad. Vi finner at de fleste faktisk velger å opparbeide et fysisk skille mellom jobb og fritid gjennom å sitte noen timer ekstra på jobben hvis det trengs. For de som velger å jobbe noe hjemmefra, markerer de ofte likevel dette skillet, og hjemmejobbingen foregår ikke først og fremst om ettermiddagen/kvelden. Peder (prosjektleder) forteller at fordelene med å jobbe hjemme er at han konsentrerer seg bedre fordi det blir mindre forstyrrelser fra kollegaer og kunder.

"Jeg har jobbet hjemmefra tidligere. Ikke så mye i denne jobben, fordi jeg har veldig små barn. Men for meg er det faktisk veldig effektivt å jobbe hjemme ved enkelte typer arbeidsoppgaver. Det avhenger av at hvis jeg skal skrive selv, alene, og skal forfatte et tilbud, kontraktsarbeid eller spesifikasjonsarbeid, så er det veldig effektivt å jobbe hjemme. Det har med selvdisiplin å gjøre, og å komme seg unna. (...)Det er jo en forutsetning at hun [partneren] ikke er hjemme. Det er derfor jeg ikke gjør det. Så hvis det er folk hjemme, så går det ikke. Man må være alene hjemme ja."

Peder skiller her tydelig mellom hva som er tid til jobb og hva som er tid til familie. Å jobbe hjemme på dagtid handler altså ikke om å samtidig se etter barn. Også Pia

(produktssjef) ønsker å jobbe noe hjemme. Men etter at hun fikk barn vil hun likevel ha et klart skille mellom jobb og hjem, og det greier hun å opparbeide:

"Ja, ofte så får du jo mer arbeidsro når du jobber hjemme da. Det er ikke folk som kommer på døren og skal spørre deg om ting eller du har ikke mailen som bare plinger opp, som du egentlig ikke trenger å se på heller, men selvfølgelig så ser du på den likevel. Så det synes jeg er fordel. Men i hvert fall etter at jeg har fått familie og barn og sånn, så føler jeg behov for å få et enda sterkere skille da. Før var det ikke så nøye, da kunne jeg jobbe litt hjemme også, for å...ja, fremme karrieren også."

Vi ser altså at både viljen, men også evnen, til å prioritere familieliv er tilstede hos disse to småbarnsforeldrene. Og de opplever ikke at bedriften "motarbeider" dem i forhold til dette.

Selv om dette markerte skillet mellom jobb og fritid produseres mer eller mindre "naturlig" for de fleste, finner vi unntak. Som vi husker benyttet Petra seg mye av muligheten til å arbeide hjemmefra. Også blant lederne ser det også ut til at skillet mellom hjem og fritid er noe mer flytende, og dette til tross for at både Petrus (teknisk sjef og NK på avdelingen) og Phillip (avdelingsleder) er småbarnsfedre. Petrus kan virke som en av de mest "klemte" i vårt materiale, sett utenfra, selv om han ikke nødvendigvis er den som plages mest. Han er grenseløst interessert i jobben sin, og har egentlig tre jobber, utvikler/teknisk sjef, prosjektleder og nestleder på utviklingsavdelingen. Og mens Phillip (som leder samme utviklingsavdeling) har gitt opp å holde seg så teknisk oppdatert at han kan bidra direkte inn i den tekniske utviklingsprosessen, vil ikke Petrus gi slipp på dette. Han forteller at han foreløpig vil "alt", fordi han synes det er så utrolig morsomt og spennende. Må han på et tidspunkt gi opp noe, kommer han til å slutte med prosjektledelse fremfor å slutte med teknisk utviklingsarbeid, sier han. Samtidig har han også forstått hva som forventes av en moderne, høyt utdannet småbarnsfar og ektemann, og han vil gjerne tilfredsstille familiens krav også:

Det blir ikke alltid like godt mottatt hjemme og sånne ting da (når han vil jobbe mye), og du blir sliten og frustrert til tider. (...) Jeg har den heldige uheldighet at når jeg forstetter med noe så er jeg veldig fokusert på det. Så derfor kan jeg godt jobbe rimelig bra [i stua] sjøl om hun driver på med andre ting. (...) Så jeg synes det er i og for seg trivelig å sitte i stua og sånn, men jeg vet at jeg får litt problemer med at hun da begynner og henvender seg til meg og blir litt irritert når jeg ikke svarer. (...) En god nordmann har ofte dårlig samvittighet. (latter) (...) jeg tar med meg jobben hjem. Jeg går og tenker på problemstillingene og prøver å løse dem, når jeg går med bikkja eller hvis jeg er hjemme. (...) ja, jeg har problemer med å skille jobb og hjem."

Petrus viser her med all tydelighet den dobbelhet som vi tidligere forbandt med kvinner, men som antakelig er i ferd med å nå menn; den dårlige samvittigheten. Det gjelder ikke først og fremst dårlig samvittighet overfor jobben, men overfor familien. På den andre siden synes Petrus at jobben er veldig morsom, men det er det å ha unger også! På sett og vis har Petrus for mye lyst; både "hjemmelyst" og "jobblyst", og greier ikke helt å slippe noen ball.

Phillip (avdelingsleder) har lignende erfaringer som Petrus, men han greide ikke ballansere dem. En periode arbeidet han så hardt for å få i land et større prosjekt (som hadde gått langt utover de oppsatte rammene) at han overskred egne grenser, og han gikk seg på en "lettvegg". I dag arbeider han derfor bevisst og aktivt med seg selv for å ikke ta på seg for mye:

" (...) som prosjektleder og avdelingsleder så var det veldig mange oppgaver som lå på meg. Og når det var overtid på teamet, så syntes jeg at jeg måtte være her og jobbe samtidig. Og det gjorde jeg. Men etter noen uker så innså jeg at det fiksa jeg ikke. Fordi at når de hadde fri så hadde ikke jeg fri likevel, for da hadde jeg andre oppgaver, ikke sant. Da ble det for mye. (...) jeg kan ikke holde på sånn, og så måtte jeg finne ut sjøl at jeg sjøl må styre livet mitt. (...) Først så jobba jeg her, og så gikk jeg hjem og traff ungene og kona og sånn, og så...- jeg har ikke behov for så mye søvn bestandig – har ikke hatt det før i hvert fall – så når ungene la seg i seng så var det opp med pc-en på bordet igjen og så på nettet. Som regel ble jeg ferdig til midnatt da. Men så var det lett å holde på til ½ 2 og ½ 3 og 3 og litt sent neste morgen og sånn da. Så det gikk en periode, altså. Men det går ikke i lengden. Sånn gjorde jeg før. Så nå har jeg passa på å IKKE ha det sånn. (...) Så jeg hadde to-tre runder med at det ble alt for mye. Derfor har jeg gått over til at nå skal jeg balansere

Vi ser altså tydelige likheter mellom holdninger til overtidssjobbingen både innenfor bedriftens lokaler og hjemmefra. ProgramConsult skulle ønske at det ikke var noe overtidssbehov. Likevel er det tidvis og for enkeltpersoner et høyt arbeidspress, og en del overtid. Vi ser imidlertid tydelig at de ansatte arbeider med å finne strategier som gjør det mulig for dem selv å sette grenser, strategier som faktisk ser ut til å lykkes i rimelig høy grad. Dette skiller dermed vårt materiale fra Brandth og Kvande sitt. De fant at kunnskapsarbeideren fikk problem med grenser, først og fremst fordi bedriften motarbeidet dem. En grunn til at våre informanter opplever dette annerledes er muligens at lederne selv i denne bedriften har sett og erfart minussidene ved en arbeidsstil som innebærer rovdrift på egne ressurser. Det er kanskje derfor det er stor forståelse for de ansattes ambisjon om å skille klart mellom jobb og fritid/ hjemmeliv?

Noenlunde det samme finner vi i WebConsult. Også her kan de ansatte jobbe hjemmefra gjennom betalt ADSL og pc-ordninger, men utnytter mulighetene bare i begrenset grad. Wera (senior konsulent) fortalte at hun en gang i blant ga beskjed på jobb om at hun jobbet hjemme frem til lunsj. De fleste foretrekker imidlertid også her å bruke arbeidslokalene, noe som altså lager et fysisk skille mellom jobb og fritid. Weronika (senior systemutvikler) har delt omsorg for to barn, og føler ikke at hun har energi til å jobbe hjemmefra om kveldene etter at ungene har lagt seg. Ikke føler hun seg forpliktet til å gjøre det heller, for:

"Hodet mitt fungerer ikke etter at jeg først har vært på jobb og så henta unger og laga middag og rydda opp og fått dem i seng... (latter)"

Wanja (konsulent og systemutvikler) som har tre små barn sammen med mannen sin, (og er stemor til to store barn) benytter seg av tilbudet fra jobben om oppkobling hjemmefra. Men også hun påpeker at hun bruker muligheten i begrenset grad. Hun forteller at det er deilig å komme hjem, og slippe å tenke på jobben:

"Så derfor så har jeg ikke vært så veldig opptatt av å tilrettelegge sånn for at jeg kan gjøre alt mulig hjemmefra, heller. Lese mail og sånn må jeg jo kunne, og så surfe. Men jeg har ikke giddet å jobbe så mye hjemmefra. Jeg synes det er deilig å slippe det."

Vi ser altså at det verken foreligger press eller forpliktelser til å arbeide hjemmefra, selv om bedriften legger til rette for det. Det ser ut til at de fleste greier og regulerer dette på en slik måte at de føler de selv setter grenser. Det er derfor vanskelig å kalle dette grådige arbeidsorganisasjoner, selv om flere av informantene jobber mye i kortere perioder. Litt overraskende er det også at så mange ønsker (og greier) å arbeide opp et så klart *fysisk* skille mellom jobb og fritid/hjem, og dette gjelder så vel småbarnsforeldre som barnløse.

Bedriftenes holdninger til permisjonsbruk

Da fedrekvoten ble innført i 1993 var det den første ordningen som gav far en *eksklusiv* rett på fire uker (fra 2006 fem uker) permisjon i forbindelse med barnefødsler, og en "inkludativ" rett på å dele resten (med unntak av de 9 første ukene som er forbeholdt mor). Brandth og Øverli (1998) finner imidlertid at de fleste fedre ikke tar ut mer enn den lovpålagte kvoten, og som regel taes den ut til slutt, når mor er ferdig med sin permisjon. Hvordan ser dette ut i våre to bedrifter? Hvordan er holdningene til å ta ut permisjon blant de mannlige og kvinnelige ansatte i bedriftene, og hvordan opplever de bedriftens signaler når det gjelder barnefødsler og permisjoner? Legges det opp til at mennene kun bør benytte eneretten til sine fire (fem⁷) uker, eller åpnes det eventuelt for å ta ut mer? I sin studie fant Brandth og Kvande (2005) at ledelsen i kunnskapsbedriften aktivt forsøkte å overtale fedrene til *ikke* å bruke mer enn et minimum (fedrekvoten) av sine permisjonsrettigheter. Er dette tilfellet også i våre to IKT-bedrifter?

Den generelle tilbakemeldingen fra de IKT-ansatte i ProgramConsult, er at bedriften legger *aktivt* til rette for at fedre skal kunne bruke permisjonsrettighetene sine. Som vi skal se, er det ikke bedriften som utgjør den vanskeligste forhandlingspartneren når det gjelder disse informantenes permisjonsbruk, men konene/samboerne deres. Peder (prosjektleder) oppgir at han synes det er synd at han ikke fikk benyttet seg av mer av permisjonen enn det han gjorde med barn nummer to. Grunnen var at samboeren ønsket å ta ut hele permisjonen selv:

"I min forrige jobb hadde jeg tre måneder med pappapermisjon. Denne gangen her fikk jeg ikke mer enn en. Igjen var det med studiet til fru, og hun trivdes ikke i jobben sin, og jeg trivdes i min. Så da insisterte hun på at hun skulle ha, og jeg gav meg på det."

Peder har altså tatt ut tre ganger fedrekvoten i forbindelse med sitt første barn, men da barn nr. 2 kom ønsket altså kona å ha permisjonen for seg selv. Det samme oppgir Petrus at hans kone vil. Han er nå på vei inni permisjon i forbindelse med barn nr. 2, men han beklager ikke konas preferanser like sterkt som Peder:

"Jeg må si det – min erfaring fra forrige gang var at jeg syntes det var en veldig fin tid, den måneden jeg hadde, og en måned var fantastisk passe lengde. (...) Jeg tror dessuten at hun har satt pris på å ha så mye [av permisjonen] som mulig sjøl." (Petrus)

⁷ Fra 01.01.06 er denne kvoten økt fra fire til fem uker.

Her er det altså ikke snakk om grådige bedrifter som motsetter seg permisjonsbruk, men snarere ”grådige” hjemmeforhold. Og det ser ut til å være en form for grådighet som faktisk ser ut til å ramme både mennene og kvinnene. Petra eksponerer tydelig den moderne småforeldres ambivalens: Du skal være perfekt og lykkes på (minst) to arenaer: De møter forventninger både hos seg selv og andre om å yte og å tilby optimalt både i forhold til jobben og i forhold til et ambisiøst hjemme- og familieliv. Selv har Petra tre barn, hun har bosatt seg i en bygd utenfor byen. Dette har gitt henne et sunt oppvekstmiljø for barna, tilgang på besteforeldre og en gunstig avtale om total fleksibilitet på jobben, fri med lønn annenhver onsdag osv. Men det har selvfølgelig også sin pris:

”(...) når jeg liksom sa ifra, [at barn nr. 3 var på vei] ”typisk damer”, liksom. ”Endelig når du har begynt og kommet deg inn i en jobb så skal du ha permisjon igjen”. Det ble sagt i spøk, men likevel så lå det jo en undertone. Det var klart at i den perioden jeg var borte, så organiserte de jo bort jobben min, omorganiserte og tok bort stillingen jeg hadde og det er en annen en som på en måte har fått den funksjonen som jeg hadde, eller som var ansatt som vikar for meg. Så det er klart at, jeg tror nok at dette her er en typisk bedrift der det er kjempegode ordninger og du får full lønn og sånn rent arbeidsmiljøpolitisk. Det er veldig akseptert at du tar svangerskapspermisjon, og det er jo en del gutter som tar en del måneder også. Men jeg tror nok at i ledersiktet da, der jeg satt når jeg gikk ut i svangerskapspermisjon, så bør du sitte på pulten din og passe på stolen din. Et år borte er ikke noe sånt som gjør at karrieren skyter i været nei.”

Petra opplever på den ene siden at bedriften ikke motarbeider permisjonsbruk. De betaler til og med full lønn også til menn som velger å ta ut mer enn de obligatoriske fire uker fedrekvote, og er velvillig innstilt til kvinner som blir gravide. Likevel oppleves det ikke som bare enkelt å ha tre barn, være bosatt langt unna arbeidsplassen, følge opp fritidsaktiviteter, tilby et barn å slippe å gå i SFO hver onsdag osv, og samtidig ønske å gjøre karriere. Hun sier også at onsdagene er en pust i bakken for hele familien (Standal, 2005: 71) Petras illustrerer dermed det utbredte fenomen i senmoderne samfunn: Unge velutdannede foreldre stiller skyhøye krav til seg selv, både i forhold til arbeidsliv, familieliv, sosialt liv, hobbyer (egne og ikke minst barnas) og sosialt nettverk. Det er altså mye i slike liv som aktualiserer nødvendigheten av å sette grenser, og kanskje handler denne grenseproblematikken like mye om å begrense et ambisiøst fritids- og familielivsprosjekt som et grådig arbeidsliv?

Pia (produksjef) forteller imidlertid om helt andre erfaringer. Hun har bare ett barn og følte at det ikke var noe problem for bedriften at hun gikk ut i permisjon, og hun synes også det var uproblematisk å dele permisjonen med mannen (også IKT-profesjonell). Hun startet på jobb igjen etter 5mnd, og delte resten av permisjonen med mannen sin. Det innebar at han tok ut mer permisjon enn ”vanlig”, noe som ikke var en drømmesituasjon for sjefen *hans*, men som han likevel ikke hadde problemer med å gjøre fordi han ville det!

”(...) jeg var vel hjemme første fem månedene tror jeg, på heltid. Og det var jo mest fordi at det var mest praktisk i forhold til amming og sånne ting. Og så når vi begynte å trappe ned på det, så delte vi resten av

*permisjonstiden. Så da var vi hjemme like mye begge to. (...) Jeg tror ikke at det var drømmen til arbeidsgiveren hans. Det forventes jo ikke at mannfolkene skal ta noe mye permisjon. (...) Men **han** ville det."*

Phillip (avdelingsleder og småbarnsfar til to) tok bare ut den obligatoriske fedrekvoten, men sier i dag at også han kunne ønsket å ta ut mer permisjon enn det han gjorde. Han føler seg på en måte litt låst i den situasjonen han er, ettersom han tjener veldig godt. Det gjør det imidlertid enklere for kona hans å redusere sin stillingsprosent for å være mer hjemme med barna:

"Det er låsende for meg, og det betyr at sånn som lønna mi er nå så er det null problem at kona mi går ned til halv stilling, og det er totalt utenkelig hvis vi skal beholde det vi har nå, at jeg gjør det, som går 100%. ...Hun har bare brøkdelen lønn av det jeg har. Og det er negativt for meg, fordi at det gjør at jeg er nødt til være intensiv hele tida."

Dette er et interessant utsagn som altså kommer fra en leder som har jobbet i IKT-bransjen siden starten, og som etter hvert ser flere sider ved det såkalte moderne arbeidslivet og flere muligheter for utforming av maskuliniteter...

Vi ser altså at det tilrettelegges for bruk av permisjoner, også for menn, i ProgramConsult. Flere mannlige arbeidstakere enn de som har gjort det, ønsker faktisk også at de kunne brukt slike ordninger. Og de opplever ikke at det er bedriften som er hovedproblemet, men kona/samboerens ønsker og beslutninger. Det ser videre ut til at de *kvinnelige* IKT-ansatte i høyere grad deler permisjonene med sine menn. Kvinnene begrunner det med at de trives i jobben, og at de derfor ønsker å komme tilbake før et år er gått. Dessuten har de menn som gjerne vil ta ut mer permisjon. Og kanskje like viktige: Alle kvinnene vi intervjuet i ProgramConsult hadde menn innenfor den samme bransjen (IKT). Dermed foregår hjemmeforhandlingene i annerledes kontekster enn hos de mannlige IKT-profesjonelle som har koner i andre typer jobber. Dette vil vi komme tilbake til senere.

Om WebConsult kan Weronika fortelle at også denne bedriften *oppfordrer* fedre til å ta ut fødselspermisjon, også lengre enn den ene obligatoriske måneden, og gjerne gjennom delt permisjon. Etter at man har fått ut det man kan fra trygdekontoret, fyller firmaet opp resten. De har altså en veldig bra ordning. Kan dette komme av at 40 av de 50 ansatte er medeiere i bedriften, og at de aller fleste er i "barnefødselsalderen", altså i 30-årene? Weronika ble til og med ansatt i bedriften mens hun var gravid. Det å være gravid og å få ny jobb som systemutvikler i en IKT-bedrift, er noe som ikke bekrefter antakelsene om at kunnskapsintensive bedrifter er 100% avhengig av den enkeltes kunnskap. Riktignok ble Weronika ble ansatt før dot.com bobla sprakk. Det er ikke sikkert det hadde skjedd i dag. Likevel forteller dette noe om holdninger i disse IKT-bedriftene, holdninger vi var noe overrasket over å finne.

Oppsummert kan vi dermed si at vi fant betydelig mindre "grådige" bedrifter i IKT-bransjen enn forventet. Begge våre bedrifter var i utgangspunktet snarere innstilt på å legge forholdene til rette for at de ansatte også skulle ha et familieliv, dvs. greie og balansere rimelig godt mellom jobb og ikke-jobb. Begge bedriftene ønsket å fremstå som "bevisste bedrifter", i den forstand at de gjennom permisjonsordninger og holdning til overtid forsøkte å signalisere at de har familievennlige holdninger og verdier. Dette kan ha noe å gjøre med at begge er etablerte bedrifter som har gjennomlevd pioner-tida i IKT-bransjen med lange dager, intensiv jobbing og mye

cola. Kanskje er dagens holdninger et utslag av at bransjen slik sett er blitt eldre, og dens arbeidstakere er blitt foreldre? I ProgramConsult har for øvrig dagens ledere selv blitt fedre noe sent i livet, og etter å ha jobbet lenge og mye i unge IKT-bedrifter. I WebConsult kan det spille en rolle at de ansatte eier bedriften selv, og at de fleste av dem har småbarn. For øvrig går begge disse bedriftene godt økonomisk, noe som sikkert også er viktig. Bedriftskulturene hadde muligens vært mindre positiv til familieforpliktelser, hvis økonomien hadde vært dårligere? Vi skal heller ikke se bort fra at samfunnets rådende ideologi, hvor prioritering av barn og familieliv betraktes som viktig, også for menn, begynner å få et nedslag også på toppene i denne bransjen.

5. Forhandlinger på hjemmebane

La oss nå se nærmere på hvordan forhold knyttet til de IKT-profesjonelles hjemmeliv bidrar til deres utforming av ballansestrategier. Vi er først og fremst opptatt av forhandlinger om fordeling av permisjonsrettigheter og ansvar for syke barn.

Permisjonsordninger i forbindelse med barnefødsler var i utgangspunktet ment å skulle hjelpe yrkesaktive kvinner til å kombinere lønnsarbeid og familieliv. Etterhvert kom "barnets beste" mer i fokus, i tillegg til likestilling på det lønnede arbeidsmarkedet. På 1990-tallet ble fokuset flyttet til å gjelde både mor og far, og til slutt fedre spesielt gjennom henholdsvis tidskontoordningen, kontantstøtten og fedrekvoten (Brandth og Kvande 2003). Foreldrepermisjoner og fedrekvote er med andre ord ordninger som skal legge til rette for økt likestilling mellom mødre og fedre ved at begge skal kunne kombinere yrkesaktivitet med familieliv og omsorg for barn. I følge en nylig utkommet bok "Valgfrihetens tid" av Bungum, Brandth og Kvande (2005) er imidlertid ikke intensjonene med disse familiepolitiske velferdsreformene oppnådd. Her hevdes det at nettopp *valgfriheten* i disse ordningene medfører at de *ikke* bidrar til økt likestilling, men snarere fungerer slik at tradisjonelle kjønnsrelasjoner holdes fast. Kontantstøttereformen fungerer som en "mor og barn-reform", fordi det nesten bare er lavtlønte kvinner som bruker den til å være mer sammen barna sine (Brandt og Kvande 2005). Tidskontoordningen derimot karakteriserer de som en "elite"-reform, som ofte velges av høyt utdannede kvinner som ikke greier å sette grenser for jobben (Brandth og Bungum 2005). Den eneste reformen som i følge Bungum, Brandth og Kvande virker etter intensjonene, er den som *ikke* innebærer valgfrihet eller forhandlinger, nemlig den ferdigforhandlede fedrekvoten. Deres poeng er derfor at reformer basert på individuelle, aktørbaserte strategier legger et for stort ansvar på arbeidstakerne, og fører til at et mer og mer grådig arbeidsliv "vinner" forhandlingene om de ansattes tid. Strukturbasert "tvang" (i lovs form) derimot, får sin tilsiktede virkning. La oss se hvordan dette ser ut i vårt materiale.

Som vi husker hadde Petra, Pia, Palma og Pauline i ProgramConsult alle ektemenn (eller samboere/eksmann) som arbeidet innenfor den samme bransjen som de selv, altså IKT- bransjen. Dette syntes de var et optimalt utgangspunkt for forhandlinger omkring så vel familieansvar som jobbprioriteringer. De følte de forhandlet med utgangspunkt i samme referanseramme, de hadde rimelig like erfaringer mht. at jobben kunne være uforutsigbar i forhold til viktige møter, deadlines og reising, på samme måte som familielivet også kunne by på uventede hendelser som for eksempel syke barn. De fortalte at siden begge parter var "likt posisjonert", var det lettere å utvise romlighet "annenhver gang". Pia var den første som kommenterte dette,

og det gjorde oss oppmerksomme på at partnerens utdanning og jobb (og dermed arbeidslivstilknytning) kunne være en kritisk viktig premiss i hjemme-forhandlingene omkring balanseproblematikk. Pia sa:

"(...) jeg synes det er veldig bra, som dame, å ha en mann som jobber med tilsvarende ting, og det tror jeg også er veldig bra for ham, for da har man veldig god forståelse av hverandres behov. (...) Det synes jeg er veldig godt og veldig trygt."

Også Petra, med sin spesielle tilpasning med bosted på bygda og jobb i byen, legger vekt på viktigheten av at hun og mannen forstår hverandres jobbsituasjon. Den ligger i bunn for forhandlingene om hjemmesituasjonen, som hun slik sett er rimelig fornøyd med:

"(...) føler at jeg ikke har noen kamp å kjempe på hjemmebane liksom. Der gjør vi det som faller oss inn og han mannen min han er jo veldig huslig av seg. Det er ikke jeg, så han har...han gjør mye ...vasker klær og setter i oppvaskmaskinen, lager middag og, men det er ikke noe sånn... Men når det gjelder å lage gårds plass, så er nok han flinkere enn meg til det. (latter) Og jeg tror nok at det... hvis vi begge to hadde hatt et arbeid, som hadde ligget geografisk på samme plass, så hadde nok han tatt mye mer svangerskapspermisjon enn det han har gjort. Men han tok jo da med hun første (bodde da på en annen kant av landet), så tok han en stor del av permisjonen."

Som vi husker fant Brandth og Kvande (2005) at menn i kunnskapsintensive bransjer brukte fedrekvoten til å sette grenser overfor ellers grenseløse arbeidsorganisasjoner. Uten denne ferdigforhandlede særretten ville det nesten være umulig å få tatt ut permisjon, og særlig mer enn disse særrettsukene fant de det vanskelig å ta ut. Slik opplever ikke våre informanter dette. Som vi husker valgte mannen til Pia å ta ut lenger permisjon *selv* om det ikke umiddelbart ble godt likt av arbeidsgiveren hans. Valget ble tatt på bakgrunn av deres *felles* ønske om å dele permisjonen. Forhandlingen foregikk dermed ikke bare mellom bedrift og arbeidstaker, men mellom arbeidstaker, bedrift og partner. Petrus og Phillip derimot hadde koner med en helt annerledes arbeidstilknytning enn de selv, og disse fedrene opplevde det som vanskelig å ta ut mer enn fedrekvoten. Bedriften er altså den samme, hjemmeforholdene varierer. I dette tilfellet ser samboer/partnerens utdanning og jobb ut til å være den viktigste faktoren for fordeling av permisjonsrettighetene, ikke betingelser knyttet til jobben. Men hva med de av våre informanter som ikke lenger bor sammen med den andre forelderen? La oss se hvordan skilte foreldre i vårt materiale forhandler om omsorg for barn og konstruerer balanseanger. Palma (prosjektleder) ga oss et lite innblikk i hvordan slike forhandlinger foregikk mellom henne og eksmannen, begge IKT-profesjonelle:

"Vi har jo – vi har liksom eneomsorgen for hvert vårt barn. Men så er det en sånn – veldig stor del av tida så er de sammen allikevel, enten hos han eller hos meg da (...) Altså de har – de har garderoben og sånn – vanlige klær og undertøy og bukser og jumpere og gensere og sånn, det har de liksom – en garderobe på hvert sted. Og så skyfler vi yttertøy og støvler og skiutstyr, skøyter og den typen ting – det skyfler vi imellom da. (...) Men ellers så er det liksom sånn at noen ganger så kjøper jeg klær og

noen ganger kjøper HAN klær, og så ... Om de klærne hørte hjemme hos meg EN gang, så er det jo liksom sånn – vips, så er de nede der, fordi at ungene har hatt dem på seg når de har flyttet og sånt noe. Så det er – Vi har en – vi setter inn penger på en felles konto da, vi liksom sånn i hovedsak tar av når vi kjøper ting til ungene, og betaler SFO og fritidsaktiviteter og sånt noe. (...) Så det blir sånn... Ja - Så noen ganger er det ikke nok penger der til å kjøpe de og de par klesplaggene, så legger vi nå ut det sånn ellers.”

Her ser vi altså at kjennskap til og forståelsen for den andres situasjon, både jobbmessig og privat, er en *meget* viktig faktor når en skal forhandle med utgangspunkt i hjemmeforhold og finne en balanse, og dette ser altså ut til å gjelde både når en lever i samliv eller hver for seg.

Vi har nå sett på de kvinnelige ansatte med partner (og eks-partner) i samme bransje. Hva så med de mannlige ansatte? Ingen av våre mannlige IKT-profesjonelle hadde koner/partnere samme bransjer. De fleste av dem hadde også jobber som kan sies å være organisert innenfor andre og strammere ”tidsregimer” enn informantenes. Hva med disse mennenes forhandlinger med hjemmekulturen?

Vi husker Peder, han hadde en partner som mislikte jobben sin, og som nå var student igjen. Sammen har de to barn under skolepliktig alder. I forbindelse med det første barnet tok han ut tre måneder permisjon. I forbindelse med barn nr. 2 ble det bare en. Årsaken var, som vi husker, at samboeren hans insisterte på å få hele permisjonen.

Kona til Phillip jobber innenfor et omsorgsyрке (med typisk standardisert tidsregime), og vi husker at hun tjente mye mindre enn han. Dette utgjorde en viktig betingelse for hvordan de valgte å håndtere ballanseproblematikken. Familien ble mest ”hennes”. Med hensyn til permisjoner tok han bare ut den ”vanlige” måneden, men han kunne godt tenke seg å være mer hjemme med barna. Det at han tjener så godt har imidlertid medført at kona har redusert arbeidstiden sin fra 100 til 50 etter hvert 80%. Dette kunne han godt tenke seg selv også, men av økonomiske grunner lar det seg ikke gjennomføre:

”Jeg har litt dårlig samvittighet overfor meg sjøl også, for å si det sånn. Når jeg blir for mye opptatt så føler jeg at ... jeg fortjener å ha mer kontakt med ungene. (...) Jeg kunne godt tenke meg å være hjemme sammen med ungene, jeg.”

Phillip og Peder har altså ikke partnere som arbeider i samme bransjen som de selv. Dette ser ut til å være en viktig premiss for hvordan forhandlingene i hjemmene forløper. Her er det ikke snakk om å dele permisjonen mellom seg. Mødrene har (får/tar) førsteretten til å bestemme, og hvis de ønsker mest mulig for seg selv, får de det. Mennene tar (får) ”bare” det de har krav på. I vårt materiale ser det derfor ut til at den ferdigforhandlede særretten først og fremst er viktig når fedrene forhandler med barnas mødre, og ikke, som hos Brandth og Kvande; et nødvendig hjelpemiddel i forhandlinger med arbeidsgiverne.

Wera i WebConsult er skilt, og deler omsorgen for barna med faren. De har hele veien delt på omsorgen for ungene, også nå som han er ingeniørstudent:

”Først hadde vi dagmamma helt til hun sa opp. Og da var faren deres hjemme et halvår. (...) Vi har ansvaret, begge to. Det er likt, det synes jeg

det er Og så prøver vi... Det er ganske nytt da, å ha dem halve tida hver. For han synes det er urettferdig at jeg skal få være mest sammen med dem."

Wiggo (senior interaksjonsutvikler) har ingen barn og har derfor heller aldri vært i en forhandlingssituasjon omkring deling av permisjoner og ansvar for barn. Likevel er spørsmålet om permisjon noe han har diskutert med sine venninner:

"Jeg har diskutert det her med en del jenter, da, så jeg vet jo at veldig mange av dem... Sånn før de får unger, så er de veldig sånn der, synes at gutten da, eller mannen, skal ta permisjon veldig mye. Men det er veldig sånn at når de først får unger, så har de veldig lyst til å ha den permisjonen sjøl, og. Men jeg kunne faktisk... Jeg kunne godt tenke meg å finne ei dame som tjener mer penger enn meg, så kunne jeg være hjemme, da. (latter) Jeg er egentlig noe sånn der... Jeg kunne godt tenke meg å jobbe liksom sånn 50 % eller noe sånt, liksom. Det burde vært det ideelle. Nå har liksom samfunnet blitt sånn at man må jobbe, begge. Men jeg synes det ideelle burde være at kanskje begge jobba halv tid, sånn at man... I hvert fall mindre, da, sånn at man fikk mer tid til å være sammen med ungene."

Wiggo er altså singel, men kunne godt tenke seg barn. Selvfølgelig er tanken på redusert jobb og deling av barneomsorg langt enklere enn å gjennomføre det i praksis. Likevel er det en viktig informasjon at også unge IKT-profesjonelle menn faktisk kan drømme om å kunne ta vare på barn (og få kone med bedre inntekt enn dem selv!). Det utfordrer i det meste tradisjonelle forestillinger om maskuline identiteter. Samtidig ser de kvinnelige identitetene ut til å være ambivalente (og ambisiøse?). Kvinnene ønsker å ha det første ordet mht. å bestemme over permisjonsrettighetene, de vil gjerne gjøre karriere og de ønsker seg også redusert arbeidstid i perioder.

Som vi nå har sett utgjør ikke de IKT-profesjonelles jobber (eller arbeidsgivere) den eneste premissen for hvordan jobb og hjem balanseres mot hverandre. Slike balansekunster ser like mye ut til å avhenge av partnerens utdanning, jobb og ikke minst (hennes) ønsker og holdninger til permisjonsbruk. Bungum, Brandth og Kvande har slik sett rett i at selv med en fleksibel familie- og velferdspolitik, hvor både kvinnelige og mannlige ansatte skal kunne ta ut permisjon på lik linje, er det ikke like lett å få gjennomført dette i praksis. Men det er langt fra sikkert at det bare er "det grådige" arbeidslivets skyld. Antakelig eksisterer det også to barrierer til, som begge er knyttet til tradisjonelle "morsrettigheter": Menn tjener ikke opp egne permisjonsrettigheter, og mange kvinner ser ikke ut til å ville gi fra seg/dele permisjonene "frivillig" (dvs. uten lovregulering). I våre bedrifter blir dette særs tydelig, fordi de fleste mennene ønsker mer permisjon og begge bedriftene kompenserer manglende opptjening.

Deling av permisjonsrettigheter reguleres av lovverket, og representerer dermed en strukturbetingelse. Men hva dersom barn plutselig blir syke en dag? Hvordan forhandler aktørene omkring dette i hjemmene?

Syke barn

Dersom barna blir syke, ser det ikke ut til at det er gitt en gang for alle hvem av foreldrene som skal være hjemme fra arbeid eller studier. I de fleste tilfellene avhenger

det av hvem som er mest opptatt den dagen, hvor "låste" avtalene er og/eller oppleves, og den enkeltes forhandlingskraft. Petra og mannen organiserer hverdagen gjennom å skrive seg opp på en kalender. De har begge veldig fleksible arbeidstider, og kan dermed ordne seg på forskjellige måter dersom for eksempel et barn er sykt:

"Og så, altså vi har jo en stor kalender da, hengendes på kjøkkenet, der det er lurt å skrive seg på først da. Og, vi hadde jo ikke klart det uten et besteforeldrekorps i ryggen da (...) Ja, det er alt...da blir det: "Du, hva skal du i dag?". Ofte så hender det at vi deler dagen midt på også, viss det er noen møter eller ett eller annet. Det var senest i, ja det var tirsdagen etter at jeg skulle ha truffet dere sist, for da var ungene ikke helt friske, så da reiste jeg hjem klokken to. Så jeg jobbet fra syv om morgenen til to, og så jobbet han fra to til syv på kvelden igjen, så... Det hender ofte at vi deler sånn da viss det er ett eller annet som er viktig eller haster for begge to."

Peder (prosjektleder) har vært mest hjemme med barna det siste året når de har vært syke, fordi samboeren er student og har obligatoriske forelesninger som hun må delta på. Her er det han som må tilpasse seg samboerens timeplan, noe som altså lar seg gjøre siden hans arbeidsdag er mer fleksibel enn hennes. Han synes ikke det er noe spesielt stressende å balansere mellom forpliktelsene hjemmefra og krav fra jobben:

"(...)Ikke gitt, men nå er det veldig preget av hennes timeplan. Jeg har større fleksibilitet enn henne faktisk, det skulle en ikke tru når en var student. Men sånn er det nå. Hun har obligatoriske forelesninger, hun har praksisperioder. Så der er det jeg som må tilpasse meg, faktisk. (...) Ja, vi har kriseløsninger. Men de brukes jo ikke annet enn når det er kriser. Men vi har ingen problem med å få tak i folk som kan passe, hvis det er katastrofe. (...) Da skulle en tro at hun studenten var hjemme faktisk. (Ler) Men i det siste har stort sett bare vært meg. Men hun har jo oppstart av nytt studium, så de gangene det har skjedd, har det stort sett vært meg. (...) Ideell situasjon er vel at vi deler på det. Jeg har den fordel at jeg har ganske stor påvirkning på min egen hverdag. Så at det lar seg gjøre å få det til. Jobben som skal gjøres er den samme uansett, så må bare finne andre tidspunkt å gjøre den på. (...) Hele arbeidsdagen min er avhengig av barnelogistikk. Kommer inn hit når ungene er levert, eller tidligere hvis det ikke er jeg som leverer. Det bærer litt preg av det. Men jeg har jo en fri arbeidsdag, sånn sett, stor kontroll over min egen hverdag. Som prosjektleder så er det jo jeg som innkaller til møter, stort sett, satt det litt på spissen. (...) Jeg føler meg ikke stresset, men jeg føler meg litt utslitt av og til. Men det har liksom ikke så mye med stress å gjøre. Men det har mer med ungene sitt humør å gjøre enn akkurat klokkeslett og sånn. Den biten går bra, men det er ingen spøk å ha småbarn, skal jeg fortelle dere! Nesten ingen som tør å si det, men det er ingen spøk det. Kan være tøft nok det. Det er klart at med unger som er sure på ettermiddagen, det er liksom grenser for hvor artig det er. Det kan være en prøvelse av og til, Før var jeg veldig tålmodig, men nå er jeg ikke så tålmodig lenger."

I både forskningen og politikken på familieområdet ligger det en rimelig sterk normering. De gamle normene om komplementaritet mellom kjønnene, med mor som

omsørger og far som forsørger, er erstattet av normer om at begge kjønn skal spille begge roller, og spille dem godt ("perfekt"). Antakelig underkommuniseres det ofte hvor slitsomt og krevende dette er. Mens barneomsorg tidligere hovedsakelig var et ansvar, er det i dag en "jobb" som krever aktiviteter, stimulering, følelser og innlevelse. Det er derfor interessant at Peder, som faktisk både har og tar et stort ansvar for barna sine, faktisk tør å si at han ikke syns det er like morsomt hele tida, og at han er sliten *ikke* først og fremst skyldes jobben.

Phillip kan i en viss forstand leses som Peders motsats. Han kunne godt tenkt seg mer tid til familieliv, men opplever at økonomien og tradisjonelle kjønnsroller stenger. Kona er den som til nå har vært mest hjemme når ungene har vært syke. Hun kan bytte vakter med kolleger, mens Phillip har en lederstilling. Likevel har det hendt at han har vært hjemme hvis kona ikke har fått byttet vakt. Da er det noen som plutselig blir ivrige og behjelpelige med å passe på ungene slik at han kan gå på arbeidet likevel:

"Jeg kunne godt tenke meg å være mer hjemme sammen med ungene, jeg. (...) Foreldrene mine da – de har en merkelig sånn skjev holdning da, at hvis ungene er syke og kona mi er hjemme så er det OK, men hvis jeg sier at i dag blir JEG hjemme: "ja, men kjære, VI kan passe dem!" (...) De synes det er for galt at JEG skal ofre jobben min."

Phillip har tidligere erfart jobben som grådig og grenseløs, og han har gått seg på en smell. Når han nå forsøker å endre visse ting, opplever han å ha flere aktører i sin nærhet som "motarbeider" dette ved å "hjelp" han vel mye.

Som vi husker delte Weronika omsorgen for barna med barnefaren (som hun ikke bor sammen med lengre), noe som fungerer veldig godt. Weronika og "eksen" bruker hverandre som "barnevakter", dessuten er foreldrene hans et godt alternativ, også for henne. De har begynt å ha barna en uke hver, men de gjør stadig noen endringer innimellom dersom det er stressende perioder på jobben hennes eller med studiene hans. På denne måten får de være sammen med barna like mye, samtidig som de får muligheten til å jobbe eller å gjøre en ekstra innsats i perioder. Om pass av syke barn sier hun:

"Hvis ungene er syke? Da er det han. Eller den av oss som har tid. Eller den som har ansvaret for ungene akkurat da. Vi har nettopp forandret rytmen til barna. Vi hadde litt sånn innvikla mønster med 2 og 5 og 5 og 2 dager, da, liksom, her og der, for å få uka til å gå opp (...) Den ordninga var stressende for alle. Og så liksom – "hvem har ansvar for at ungene skal gjøre lekser, er det jeg eller du", ikke sant. (...) man er nødt til å samarbeide for å få til ei ansvarsfordeling, rett og slett, for det er veldig lett å si at den andre kan jo ta seg av ting, for eksempel, og såne ting. (...)"

Også i ProgramConsult var det en skilt dame som delte omsorgen for barna med barnefaren, med en uke hver. Palma og eksmannen arbeider i samme bransje, og også de bruker hverandre dersom det er stressende perioder på jobben eller syke barn.

"Så det fordeler vi jo – og så sjonglerer vi littegranne, ikke sant da, hvis at en av ungene er syk, da blir det jo enten en type hjemmearbeid eller så har jeg foreldrene her i byen også, som ofte har sett etter ungene. Også eksmannen min får hjelp av dem da, hvis det liksom kniper for oss."

Det gjelder også – hvis jeg for eksempel skal være med på sånn type fjellturen og sånn da, så sjonglerer vi ikke sant. Da må jeg liksom sjekke ut med han: "Er det i orden og kan ungene komme til deg liksom to dager før tida, så jeg får med meg den fjellturen", og sånn. Og så ... kan jeg ta ei anna helg for han. Litt sånn – Ja. ... Så det – det fungerer greit. (...) Litt sånn logistikk i hverdagen, altså."

Verken Palma eller Weronica bor sammen med barnefaren, men de deler på omsorgen for felles barn, også når de er syke. Begge opplever dette som rimelig greit. Dette er foreldre som også delte på permisjonene den gangen barna ble født, og de bekrefter således annen forskning omkring skillsmisser: De som deler og samarbeider bra før skillsmissen, fortsetter også etterpå (Moxnes 1996). Og igjen ser vi altså at det ikke bare er forholdene på arbeidsplassen som er av betydning for utforming av balansestrategier. Hjemmekulturelle forhold spiller i høyeste grad inn, og den konkrete balansen hver informant utformer er samprodusert av premisser knyttet til jobben, familieliv og politiske reguleringer.

Når jobben krever litt ekstra?

Som vi allerede har sett, har overtidssarbeid som fenomen en jobbside, dvs. det som handler om bedriftens krav eller forventning. Fenomenet har imidlertid også en familie/fritidsside. Hvordan oppleves og forhandles det om dette på hjemmebane?

Som nevnt tidligere bruker Petra og mannen en kalender til å skrive opp viktige avtaler, reiser mv. Planleggingen skjer dermed fortløpende ettersom det passer for begge parter. I tillegg har ungene fri fra skolen og barnehagen hver onsdag, og da bytter Petra og mannen på å være hjemme og å ha helt fri sammen med ungene:

"Det fins jo SFO da som de kan gå på, men vi har valgt at de skal få lov til å være hjemme for veldig mange av vennene deres og sånn, er hjemme den onsdagen og det er egentlig en sånn god pust i bakken for hele familien. Så da har vi fri annenhver onsdag da, jeg og han. Så da prøver jeg å ta helt fri da, men det er litt vanskelig det også. Det blir liksom til at du sjekker litt mail og tar noen telefoner..."

Petra har, som vi husker, en ganske spesiell situasjon fordi hun bor et godt stykke fra arbeidsplassen, og dermed arbeider mye hjemmefra. Selv om hun har 100 % jobb har hun det derfor så fleksibelt at hun kan følge ungene både tidlig og sent, og ta fri annenhver onsdag. Prisen er at PC'en alltid "står på kjøkkenbordet", men dette er et valg hun har gjort i samarbeid med så vel familien som jobben. Det hun opplever er imidlertid at salderingsposten ofte blir hennes eget sosiale liv. Hun savner noe bare hun kan gjøre, noe som er bare hennes, dessuten også det å dele gleder og bekymringer med gode venner innenfor samme type jobber. Det er ikke så mange som forstår hva jobben hennes går ut på bygdå der hun bor nå:

"For det første så er det ikke, altså det veldig masse positive sider ved det, og det er som sagt at jeg har aldri noen problem med å kunne være på foreldrekaffe om morgenen eller komme og hente noen på SFO klokken to for å gjøre, følge i en bursdag eller, altså. Men samtidig så er det jo det der at du hele tiden har jobben på stuebordet altså. (...) Men det er, men det at jeg har ett eller annet som jeg skal gjøre, altså med venninner eller. Jeg får aldri tid til å dra på hyttetur med venninner eller, liksom det er det

som blir nedprioritert, så jeg føler liksom at det sosiale nettverket mitt sakte men sikkert forsvinner da. (...) Og det også savner jeg med å bo på en så liten plass, at jeg ikke har mange venninner som er i samme situasjon som meg. De fleste har en helt annen type jobb, altså de har ikke forståelse for de problemstillingene som jeg har da. Ja, de har en helt annen hverdag enn det jeg har."

Pia har bare ett lite barn, og derfor ikke samme store puslespill som må legges som Petra. Som nevnt tidligere synes hun det er godt å ha en mann som befinner seg innenfor den samme bransjen som henne selv. Også hvis noe uventet skulle dukke opp, føler hun seg møtt med forståelse:

"Han forstår meg veldig godt viss at jeg er stresset når jeg kommer hjem fra jobb. Han skjønner også at "Okey, Pia har et viktig tilbud som skal leveres i morgen og hun må få lov til å jobbe fem timer i kveld selv om vi egentlig skulle dratt på kino", da skjønner han det han. Og andre veien også så skjønner jeg veldig godt at "Ja, jeg sa jo at jeg skulle egentlig ikke reise denne uken her, men jeg er nødt til å være borte i fire dager". "Shit" liksom "Ja greit, sånn er det denne uken her". Det synes jeg er veldig godt og veldig trygt."

Som vi ser, er det forskjellige måter man kan løse problemer på hjemmebane når jobben i perioder krever ekstra oppmerksomhet. Igjen kan vi se at de som har partnere innenfor samme bransje, har større toleranse for uforutsette jobbhendelser. Der begge deler noenlunde like jobberfaringer er det også legitimt i en helt annen grad å løfte frem det morsomme med jobben, noe som kan være godt å ha klart for seg når det tidvis røyner på.

Med hensyn til de IKT-ansattes forhandlinger med hjemmekulturen har vi således funnet at dette er betydelig enklere jo mer lik jobb den andre parten har. De har lettere for å møte hverandre med hjelp og forståelse både når det gjelder å fremskaffe "rom for å jobbe", når det gjelder å sette grenser for "grådige" sider ved jobben og når det gjelder å forhandle om "tradisjonelle morsrettigheter". Et paradoks er det imidlertid at bedriftenes forsøk på tilrettelegging for at både kvinner og menn skal benytte seg av permisjonsordninger, bare ser ut til å lykkes for de som har partnere innenfor samme bransje. I vårt materiale gjelder dette i hovedsak kvinnelige informanter.

6. Samproduserte balansestrategier

Hvordan lar det seg så gjøre å kombinere familieliv og yrkesliv for våre informanter i to IKT-bedrifter? Hva er det som skal til for at dette skal kunne balanseres mest mulig smertefritt?

Som utgangspunkt har de IKT-profesjonelle vi har analysert jobber i rimelig "snille" bedrifter. Verken ProgramConsult eller WebConsult oppleves som så "grådige" eller "grenseløse" som tidligere forskning har funnet at kunnskapsintensivt arbeid og arbeidsorganisasjoner kan oppleves. I våre bedrifter finner vi ansatte som ønsker (og som greier) å skille mellom hva som er tid til jobb, og hva som ikke er det. Vi ser til og med at de fleste markerer dette ved å lage et fysisk skille mellom bedriftens lokaler og eget hjem. Begge bedriftene signaliserer også eksplisitt et ønske

om at overtidsbehovet skal være lavt. Det ser ut til å være en utbredt forståelse i ledelsen at man ikke henter optimalt ut av helt utslitte arbeidstakere, og lederne i disse bedriftene har antakelig selv erfart hva dette er snakk om. Begge bedriftene har for øvrig også god økonomi.

I tråd med tidligere forskning finner vi imidlertid at IKT-profesjonelle er "tiltrukket" av jobben sin. De tilfredsstiller opplagt viktige behov hos seg selv gjennom jobben. Dermed kan de sies å ligge nært honningfelleproblematikken, men slik vi leser dette ut er våre informanter klar over problematikken, og jobber derfor aktivt med egne grenser. Egne grenser er imidlertid ikke en privatsak for de som har familie, og forhandlinger om grenser må derfor gå begge veier, både mot bedriften og mot familie/hjemmelivet, for at en tilfredsstillende balanse skal oppnås. Både Brandth og Kvande (2003, 2005) og Rasmussen (1999,2002) har vært opptatt av nødvendigheten av grenser, og har argumentert for at "det nye arbeidslivet" (kunnskapsintensivt arbeid) trenger kollektive grenser mot grådigheten. Deres studier har imidlertid lagt mindre vekt på *ulike* tilpasninger innenfor kunnskapsintensivt arbeid, slik vi her har gjort. De har derfor ikke åpnet opp for at fleksibiliteten også kan fungere positivt i forhold til familieforpliktelser, eller at det å "jobbe mye" ikke med nødvendighet trenger å være det samme som "grenseløshet". I tillegg til å fokusere på *variasjon* i tilpasningsstrategier/ balansekunster innenfor en bransje har vi i denne artikkelen analysere *både* mannlige og kvinnelige ansatte, og vi har åpnet opp for at det ikke bare trenger å være arbeidslivet som oppleves som grådig, også familielivet kan det. Vi betrakter slik sett de endelige "balansekunstene" eller balansestrategiene som *samproduksjoner* av forhandlinger med jobben/bedriften på den ene siden og med familien/partner (og hennes/hans yrke, jobb, ansettelsesforhold mv) på den andre. Slik kan vi si at de IKT-profesjonelles balansestrategier ble samprodusert av (det de opplever som) krav og forpliktelser fra jobben og (det de opplever som) krav og forpliktelser fra "hjemmekulturen".

Hvis vi skal sammenfatte hvilke balansestrategier våre informanter har samprodusert gjennom å sy sammen faktorer knyttet henholdsvis til jobb- og hjemmekulturene sine, kan vi si at det *grovt* sett dreier seg om en tredeling:

1. *IKT-profesjonell og partner har begge jobber med fleksible tidsregimer, og i flere tilfeller innenfor samme bransje (IKT-bransjen).* Denne gruppen forhandler forholdsvis enkelt både om jobbens grådighet og om dens gleder. I tillegg deler mødrene mer av permisjonsrettighetene med fedrene. Denne gruppen virker mest fornøyd med de balansepunktene de har fremforhandlet.
2. *Den IKT-profesjonelle har partner med jobb innenfor et såkalt standardisert tidsregime, mens han/hun selv jobber i et (mer eller mindre) fleksibelt regime.* Her ser det ut til at det er tyngre å produsere optimale balansepunkt. I denne kategorien fant vi både mannlige IKT-ansatte som følte at de fikk for lite "tilgang" til familielivet dvs. permisjoner mv. Disse ville ikke konene gi fra seg. Men vi fant også han som alltid måtte ta seg av syke barn med den begrunnelse at han hadde så fleksibel jobb. I denne gruppen er det ikke sikkert at det bare er forståelsene av hva som bør betraktes som "relevant jobbmengde" og relevant "jobbglede" som spriker, kanskje også hva som bør være en "relevant familieførståelse"?

3. *Den siste gruppen var de separerte eller skilte:* Overraskende nok var det faktisk denne gruppen som greide å hente ut mest nytte og fleksibilitet fra begge kulturene (både på jobb og hjemme), og å utnytte den slik de selv ønsket. Denne gruppen var svært liten i vårt utvalg, og antakelig skjev i den forstand at de alle samarbeidet utmerket med sine fraskilte partnere. I sin posisjon som skilte var de også tvunget til å gjøre alle forhandlinger eksplisitte, noe som også så ut til å gi dem resultater... Men som vi vet fra skilsmissegforskningen, *kunne* dette opplagt vært annerledes.

Som vi har påpekt flere ganger består både gruppe 1 og 3 bare av kvinner, mens alle mennene befant seg innenfor gruppe 2. Alle kvinner i vårt materiale hadde altså enten menn i samme type bransje, eller de var skilt/separert. Det var derfor kvinnene som så ut til å mestre balanseproblematikken mellom jobbliv og hjemmeliv best, og det var de som var mest fornøyd med egen mestring. Vårt materiale er imidlertid lite, vi kan derfor ikke generalisere fra dette. Statistisk sett er det imidlertid kjent at kvinner med høy utdanning, oftere er gift med menn med like høy utdanning, mens dette ikke i samme grad gjelder for menn. Sjansen for å ha en parter/ekspartner "av samme sort" er derfor også statistisk større blant IKT-profesjonelle kvinner enn menn, og det ser uten tvil ut til at "like barn leker enklest, og føler seg mist klemte".

7. Mellom profesjonelle jobber og moderne familieliv: Kontinuerlige grenseforehandlinger?

Det er ikke tvil om at de fleste vi intervjuet i disse to bedriftene i utgangspunktet trivdes meget godt i jobben sin, til tross for både tidvis press, stress og frustrasjoner. Disse unge, utdannede menneskene i 30-årene kan sies å tilhøre det Beck og Beck-Gernsheim kaller den "senmoderne refleksive generasjonen" (jmf. Beck og Beck-Gernsheim 1995, 2002). De ønsker interessante jobber samtidig som de er opptatt av likestilling og av å ha et velfungerende familieliv i tillegg til et sosialt liv. Det er ikke tvil om at slike liv fort kan bli krevende liv å sy sammen, og hvis ambisjonene legges høyt på alle områder, kan man fort oppleve seg både som ambisjonsklemte, tidsklemte og mislykket. Beck og Beck-Gernsheim påpeker videre at unge mennesker i dag (i større grad enn tidligere) føler at de må "velge" sine egne liv. For eksempel oppfattes det å ha familie, å få barn, og ikke minst; *hvordan* man har ("gjør") familie, og hva man gjør med (og for) sine barn, som et produkt av valg, ikke av normer og tradisjoner. Dette kan i neste omgang raskt komme til å stimulere til skyldfølelse over mulige "gale" valg. Nå er det imidlertid ikke slik at "egne valg" gjøres uten normer (eller utenfor det normative), snarere tvert i mot: Også "egne valg" betinges av- og produserer normer. Med hensyn til normer kan vi derfor kanskje si at det har foregått et skifte fra en *refleksmessig* (knyttet til tradisjon) håndtering av normer til en *refleksiv* (knyttet til begrunnelser for egne valg). I så fall kan vi si at tidsklemmefenomenet da handler om hvordan unge mennesker i kunnskapsintensive bransjer balanserer og håndterer normer knyttet såvel arbeid som foreldreskap/familie. Tidsklemmedebatten i et slikt perspektiv forstås som en *fremføring av ulike normative oppfatninger* om moderskap og faderskap, og om hvordan dette bør "gjøres" i dagens Norge i kombinasjon med karrierer for begge kjønn. Denne fremføringen gjøres ikke bare av

de som faktisk må håndtere dette i sin egen hverdag, men også av eksperter og forskere som anbefaler og rådgir i dette feltet.

Ifølge Ellingsæter (1999) har arbeidstakere i jobber med et *standardisert* tidsregime og kunnskapsarbeidere i jobber med et *fleksibelt* tidsregime ulike muligheter til å gjøre/skape et "godt" familieliv fordi arbeidet og arbeidsforholdene er ulikt regulert (kollektivt versus individuelt). Standardiserte regimer gir forutsigbarhet og trygghet, men mindre frihet. Man vet på forhånd når man ikke jobber og kan planlegge familietiden nøyaktig på forhånd. Kunnskapsintensive jobber har på den andre siden stor grad av frihet, men dette må man "administrere" selv. Det betyr ikke nødvendigvis mindre tid til familie, men kanskje mindre forhåndsplanlagt tid?⁸ Kanskje kan vi like gjerne si at vi i tillegg til ulike typer tidsregimer også står overfor ulike typer *normregimer*, eller ulike måter å forstå, evaluere og "gjøre", jobb & familieliv på? Det finnes opplagt flere typer standarder for hva et "godt" (eller godt nok) familieliv kan og bør være, og kanskje varierer også fleksibiliteten her både med utdanning, jobbtype, kjønn og alder?

Å forhandle fram egne "relevante" balansepunkt mellom jobb og familie handler derfor om mer enn fordeling av tid og ansvar. Det handler også om *forhandlinger om relevante normer for familieliv og arbeidsliv*: Hva er et godt (godt nok) familieliv? Når har jeg gjort en god (god nok) jobb? Slik kan forhandlinger om balansestrategier betraktes som en type grensearbeid som alle i kunnskapsintensivt arbeid må gjøre. Man må opparbeide mange typer grenser: Mot en potensielt *for* morsom og spennende jobbsituasjon, og/eller mot en potensiell *for* krevende jobbsituasjon. Men det handler også om å forhandle grenser mot et potensielt *for* krevende eller grådig familieliv, noe som har vært langt mindre fremme i debatten om tidsklemmeproblematikken. Og i en slik sammenheng blir det selvfølgelig kritisk *hvilke* normer og forståelser som settes i spill hos hver av de to når det enkelte par forhandler, og om de deler disse normene. I hvilken grad kan det den IKT-profesjonelle selv forstå som en "god jobb" få passere som en "relevant" god-jobb-opplevelse *både* i hans/hennes bedriftskultur og hjemmekultur? Og det samme med hensyn til et "godt familieliv"? Kanskje er det når disse *forståelsene* spriker for mye at aktøren virkelig føler seg klemmt, like mye som når *tiden* er knapp? For hvis normregimene rundt det enkelte individ spriker for mye, kan individet fort føle at det kontinuerlig står under et slitsomt press som ikke bare har med jobben å gjøre: Enten er man for lite bedriftslojal, sett fra bedriftens side, eller så er man for lite "familielojal" sett fra partnerens/ hjemmekulturens side?

Det er kanskje derfor ikke så rart at vi i vårt materiale fant at jo mer lik utdannings- og jobbsituasjon våre informanter og deres partner hadde, jo mindre konfliktfylt pågikk balanseforhandlingene. Dette nettopp fordi de da antakelig hadde rimelig *like* normer for hvor mye man "bør" eller "kan" jobbe før man hadde et familieproblem, og omvendt. De forhandler altså med egne og partners grenser fra noenlunde samme ståsted, dermed greier de enklere å samprodusere en balanse

⁸ Nå er imidlertid ikke disse kategoriene; standardisert og fleksibel tidsregimer, gjensidig utelukkende kategorier: Begge vår bedrifter hadde standardiserte tidsregimer i den forstand at de opererte med faste arbeidskontrakter med plikter og rettigheter, regler for overtidsbetaling, kjernetid, ferieregulering mv, mens mange andre faktorer opplagt var fleksible.

mellom jobb og familie noenlunde greit (samtidig som de får minst dårlig samvittighet).

I våre to bedrifter fant vi ingen som opplevde jobben sin som helt grenseløs, men noen opplevde den nok som i perioder ”grådig”. Det samme kan sies om familielivet. Våre informanter var ulikt flinke til å administrere grådigheten, noe som betyr at de slet med *ulike* sider av denne balanseproblematikken. Kampen for å slippe unna tidsklemmen ser det derfor ut til å måtte kjempes på to fronter samtidig: Vi må oppøve individuelle evner til å sette grenser (*både* på jobb og hjemme), og vi må innføre flere kollektive ordninger (som for eksempel å øke fedrekvoten). Begge deler produserer i sin tur også nye normer for balansering av jobbliv og familieliv.

Referanser

- Beck, Ulrik og E Beck-Gernsheim (1995): *The normal chaos of love*. Cambridge, UK: Polity press
- Beck, Ulrik og E Beck-Gernsheim (2002): *Individualization*. London: Sage
- Berker, Thomas (2002): ”Perspectives on ”Telework from Below””. *STS-working paper 14/02*: NTNU.
- Brandth, Berit, Bungum, Brita og Kvande, Eling: *Valgfrihetens tid – Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*, Gyldendal Akademiske, Oslo 2005
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (1998): ”Fleksible fedre i et fleksibelt arbeidsmarked” i Nilssen, Tore (red.) (1998): *Mot et bedre arbeidsliv – en IFIM-antologi*. Fagbokforlaget: Bergen- Sandviken.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2003): *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid og velferdsstat*. Universitetsforlaget: Oslo.
- Brandth, Berit og Kvande, Elin (2005): ”Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer.” I: *Tidsskrift for samfunnsforskning 01/05*.
- Brandth, Berit og Øverli, Bente (1998): *Omsorgspermisjon med ”kjærlig tvang”. En kartlegging av fedrekvoten*. ALLFORSK: Trondheim.
- Buland, Trond og Havn, Vidar (2004): *Ny teknologi gir nytt arbeidsliv? Sluttrapport fra prosjektet: Ny kommunikasjonsteknologi og arbeidsmiljø – nye utfordringer og muligheter*. SINTEF- rapport: Trondheim.
- Bungum, Brita og Kvande, Elin (2002): ”Tid til barna” i Forseth, Ulla og Rasmussen, Bente (red.) (2002): *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk: Oslo.
- Coupland, Douglas (1995): *Microserfs*. Regan Books: New York.
- Ellingsæter, Anne Lise (1999): ”Time and the transformation of work: the industrial time regime flux.” I: Birkelund, G. (red.): *Kjønn og arbeid. Nye former for arbeidsliv*. NFR: Oslo
- Ellingsæter, Anne Lise (2005): ””Tidsklemme” – metafor for vår tid?” i *Tidsskrift for samfunnsforskning 3/05*.
- Epstein, Cynthia Fuchs et al. (1999): *The Part- Time Paradox*. Routledge: New York.
- Forseth, Ulla og Rasmussen, Bente (red.) (2002): *Arbeid for livet*. Gyldendal Norsk Forlag AS: Oslo.
- Hochschild, Arlie Russell (2001): *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Henry Holt and Company, LLC: New York.
- Jordfald, Bård og Olberg, Dag (2002): *IKT- sektoren – perspektiver på sysselsetting, arbeidsmiljø og interesseorganisering*. FAFO- rapport 391, Centraltrykkeriet AS: Oslo.
- Kitterød, Ragni Hege og Kjeldstad, Randi (2005): ”Strammere tidsklemme? Endringer i mødres og fedres arbeidstid på 1990-tallet” i *SSB samfunnsspeilet 20.06.2005*: Oslo.

- Kvande, Elin (2002): "Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner" i Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (red.) (2002): *Den usynlige hånd?* Gyldendal Akademiske Forlag: Oslo.
- Kvande, Elin (2003): *Maskulinitet og globalisering*. Innlegg på konferansen 'Kjønnsmakt i Norden', 12. og 13. juni. Workshopen 'Omsorgens globalisering': Oslo.
- Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (1998): "Kvinnerens muligheter i statiske og dynamiske organisasjoner." i Nilssen, Tore (red.) (1998): *Mot et bedre arbeidsliv – en IFIM-antologi*. Fagbokforlaget: Bergen- Sandviken.
- Moxnes, Kari (1996): "Foreldresamarbeid etter skilsmisse" i Brandth, Berit og Moxnes, Kari (red.): *Familie for tiden, stabilitet og forandring*, Tano Achehoug, Oslo
- MacKeogh, Carol (2003): "Women in Technology International (WITI)" i MacKeogh, Carol and Preston, Paschal (eds.) (2003): *Strategies of Inclusion: Gender in the Information Society. Vol II: Experiences from private and voluntary sector initiatives. SIGIS 65-2003*: Trondheim.
- Rasmussen, Bente (1999): *Organisering av kunnskapsproduksjon: grenseløse jobber og grådige organisasjoner?* SINTEF Teknologiledelse: Trondheim.
- Rasmussen, Bente (2002): "Når jobben tar livet..." I: Forseth, Ulla. og Rasmussen, Bente. (red.): *Arbeid for livet*. Gyldendal Akademisk: Oslo.
- Rasmussen, Bente og Johansen, Birgitte (2002): "Kunnskapsarbeidere i dot.com-økonomien" i *Tidsskrift for ARBEJDSLIV*, 4. årg. nr. 2.
- Sørensen, Bjørge Aase (1999): "Organisering av kunnskapsproduksjon: grenseløse jobber og grådige organisasjoner?" I: *KUNNE 2; Kunnskapsledelse i kunnskapsintensiv forretningsmessig tjenesteyting*. SINTEF: Trondheim.
- Thuen, Frode. (2002): "Når jobben kolliderer med familien." I: Matthisen, Stig Berge (red.) og Roness, Atle (2002): *Utbrent. Krevende jobber – gode liv?* Fagbokforlaget: Bergen.
- Vendramin, Patricia. (et al.) (2002): "women's work in information and communication technology. Conceptual framework and state of art." *Report, IST-2001-34520*.