

FoU-rapport nr. 5/2005

# **Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger**

Rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på  
Agder

May-Linda Magnussen

Trond Stalsberg Mydland

Gro Kvåle





## **Forord**

Kvinnene på Agder har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn kvinner andre steder i landet. Dette innebærer ulike typer utfordringer og problemer, både på individnivå og for regionen. ”Likestilling og arbeidsliv på Agder” er et viktig prosjekt fordi det gir noen svar på spørsmålet om hva som ligger bak sørlandske kvinners valg og vurderinger i forhold til arbeid hjemme og ute.

Fremdeles er det store utforskede regionale problemstillinger knyttet til likestillingsfeltet, og som ved begynnelsen av prosjektet ligger Agder fremdeles på bunnen av Statistisk sentralbyrås likestillingsindeks. Vi håper at kunnskapen prosjektet bidrar med fører til debatt, inspirerer dem som er opptatt av likestilling til innsats og gjør likestillingsarbeid i landsdelen mer målrettet. Slik vil prosjektet kunne bidra til endring.

Vi vil takke oppdragsgivere, referansegruppe, kvalitetssikrere og spesielt alle informanter for et godt samarbeid! Og tusen takk til Sissel Torgrimsen for tålmodig korrekturlesing.

Oktober 2005

May-Linda Magnussen (prosjektleder)  
Trond Stalsberg Mydland  
Gro Kvåle

## Innholdsfortegnelse

FORORD.....	1
INNHALDSFORTEGNELSE.....	2
1 INNLEDNING OG BAKGRUNN .....	3
2 PROBLEMSTILLINGER, TEORI, METODE OG ANALYSE .....	8
2.1 Presisering av prosjektets problemstillinger .....	8
2.2 Teoretisk innfallsvinkel og begreper.....	9
2.3 Prosjektets muligheter og begrensninger .....	14
3 METODE.....	16
3.1 Kvalitet på data og analyse .....	19
3.2 Utvalg.....	19
3.3 Kvalitative tilnæringsmetoder.....	21
3.4 Dataproduksjon og -analyse i praksis.....	23
3.5 Noen forskningsetiske spørsmål.....	26
4 AGDER BESKREVET STATISTISK .....	28
5 FARSUND: TRADISJONELL MORSROLLE I INDUSTRIUNGT ARBEIDSMARKED .....	53
6 BYKLE: MODERNE MORSROLLE I MARKED AV SERVICEJOBBER.....	80
7 ÅMLI: TRADISJONELL OG MODERNE MORSROLLE I ET DIFFERENSIERT ARBEIDSMARKED (1).....	98
8 KRISTIANSAND: TRADISJONELL OG MODERNE MORSROLLE I ET DIFFERENSIERT ARBEIDSMARKED (2) .....	114
9 LINDESNES: TRADISJONELL MORSROLLE I EN PENDLERKOMMUNE .....	147
10 GRIMSTAD: TRADISJONELL OG MODERNE MORSROLLE I ET DIFFERENSIERT ARBEIDSMARKED (3) .....	166
11 KOMMUNEN SOM LIKESTILLINGSAKTØR? .....	180
12 TOLKNING: MØDRES VALG OG VURDERINGER I FORHOLD TIL ARBEID HJEMME OG UTE .....	193
13 SAMMENDRAG.....	207
LITTERATURLISTE.....	212
FOU INFORMASJON.....	217

## 1 Innledning og bakgrunn

May-Linda Magnussen

Utgangspunktet for dette prosjektet er at agderfylkene over flere år har befunnet seg på bunnen av Statistisk sentralbyrås årlige likestillingsindeks. Denne indeksen slår sammen flere indikatorer og lager et samlet tall som skal kunne si noe om graden av likestilling i kommuner og fylker i landet. Tabellen under viser både den samlede indeksen og hvordan landet som helhet og agderkommunene samlet skåret på de ulike indikatorene i indeksen i 2004:

**Tabell 1. Likestillingsindeks 2004, hele landet og agderkommunene.**

Indikatorer	Indeks	Bhg dekning	Kvinne- like komm. styre repr	Kvinne Andel i bef. 20- 39 år	Andel kvinner med høyere utd	Andel kvinner i arb. styrken	Inntekt
<b>Hele landet</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>
Agder- kommunene samlet	2,0	2,0	2,0	2,5	2,2	1,6	1,7

Kilde: www.ssb.no

Vi ser at det spesielt er *kvinnens lave andel av arbeidsstyrken*, en betydelig inntektsforskjell mellom menn og kvinner, lav barnehagedekning og få kvinner i kommunestyrene som trekker indeksen ned for agderkommunenes del (se også Halvorsen og Magnussen 2001).

I dette prosjektet ønsker vi å gripe fatt i agderkvinnens relativt lave deltakelse i arbeidsstyrken. Bakgrunnen for denne beslutningen er at kvinnens relativt lave deltakelse i arbeidslivet kan settes i sammenheng med en del av de øvrige ulikhetene mellom menn og kvinner i landsdelen. At kvinner i agderfylkene har en løsere tilknytning til det lønnede arbeidet enn kvinner i andre fylker - at de relativt oftere er hjemme eller jobber redusert - kan henge sammen med inntekts- og utdanningsnivå, den lave andelen kvinner i kommunestyrene og med barnehagedekningen. *Yrkesdeltakelse* er samtidig tett koblet til ulike velferdsytelser, og innebærer deltakelse og mulighet for innflytelse på en sentral offentlig arena. Alt dette taler for fokus på kjønnsforskjeller i yrkesdeltakelse som et egnet startpunkt blant flere likestillingsutfordringer. Prosjektets fokus mot kvinnens muligheter og ønsker knyttet til lønnet arbeid (på arbeidsmarkedet) innebærer at vi også må se nærmere på kvinnens og menns forhold til det ulønnede omsorgs- og husholdsarbeidet

som utføres i familien. Slikt sett er begge foreldreskapets to sentrale oppgaver, forsørgelse og omsorg (Leira 1992), sentralt.

Vi forstår et likestilt samfunn som et samfunn hvor kvinner og menn har de samme rettigheter, plikter og muligheter på alle samfunnsområder. Kvinner har rett til lønnet arbeid, samtidig som menn har rett til å gjøre omsorgs- og husarbeid i hjemmet. De reelle mulighetene for arbeid i disse ulike sfærene synes imidlertid å være ulike for kvinner og menn. Vi kan også spørre oss hvorvidt begge kjønn føler like stor plikt til å arbeide både ute og hjemme.

### **Er den manglende likestillingen et problem?**

Bakgrunnen for dette prosjektet er at det på Agder er en systematisk tendens til skjevhet i menns og kvinners deltakelse på ulike samfunnsarenaer, og at denne skjevheten for Agders del ligger godt over landsgjennomsnittet.

SSBs likestillingsindeks tar for gitt at en lav andel kvinner i arbeidsstyrken er et problem for likestillingen mellom kvinner og menn. Dette standpunktet hersker det uenighet om i befolkningen. Tidligere studier (se f.eks. Magnusen m.fl. 2001) tilsier at hjemmearbeidende kvinner fremhever sin status som hjemmearbeidende eller deltidsarbeidende som selvvalgt, og at mange fremhever "likeverd" fremfor "likestilling". Samtidig som en verdsetter kvinnenes arbeid i hjemmet, og ser at kvinnene i nåsituasjonen er fornøyde med sine valg, må en allikevel kunne problematisere kvinners valgsituasjon og konsekvensene en svak arbeidslivstilknytning kan få. En velger ikke i et sosialt og kulturelt vakuum, og heller ikke alltid i et arbeids- og barnehagemarked som gir kjønnene like muligheter. Det er dermed sjelden tilfeldig hvem av foreldrene som velger å være hjemme eller jobbe deltid.

Individens inntekt, rettigheter og makt er videre knyttet til deltakelse på det lønnede arbeidsmarkedet. Trygderettigheter er individuelle rettigheter kvinner mister, eller får redusert tilgang til, ved å ha en svak arbeidstilknytning. I tillegg slår yrkesdeltakelse inn på fremtidig pensjon. Når ekte- og samboerskap i tillegg er såpass ustabile, blir det ekstra viktig å fokusere på *den økonomiske risikoen* kvinner utsetter seg for ved å ikke ha en stabil tilknytning til arbeidslivet. Ulike studier viser også at innflytelsen på økonomiske beslutninger i husholdningen stiger med inntekten de ulike partene bidrar med (Pahl 1989, Burgoyne 1990). Slik vil yrkesdeltakelse også kunne spille inn på maktforholdene innad i familien.

At kvinner som enkeltindivider, på grunn av sin lave deltakelse i arbeidslivet, kommer dårligere ut økonomisk og rettighetsmessig enn menn, er problematisk. Enda mer problematisk er det at dette på aggregert nivå fører til

systematiske forskjeller mellom menn og kvinner som grupper, der kvinner jevnt over kommer dårligere ut. Også et annet aspekt ved kvinners lave deltagelse i arbeidslivet er problemfylt, nemlig kvinners generelle medbestemmelse i samfunnet eller mangel på sådan. Arbeidslivet er en sentral arena for beslutninger og medvirkning. Agderkvinnene benytter seg i liten grad av denne arenaen, noe som i siste instans blir et problem for maktbalansen mellom kvinner og menn i regionen. Kvinnene i landsdelen er også dårlig representert i det politiske liv, og samlet sett gir dette et betydelig underskudd av kvinner på offentlige arenaer. Dette innebærer et betydelig makt- og demokratiproblem. Vi stiller oss åpne for at kvinner har andre kanaler for maktutøvelse. Allikevel mener vi det er problematisk at de i relativt liten grad sitter med formell makt.

Lønnet arbeid kan på en side ses ikke bare som et middel for inntektsgenerering og for å skape et sikkerhetsnett av velferdsgoder rundt seg, men også som et mål i seg selv. På den andre siden kan tid brukt på lønnet arbeid ses som å stå i konkurranse med tid tilgjengelig for bruk på andre arenaer. Vi anerkjenner at individers utbytte av lønnet arbeid varierer. Ikke alle jobber tilbyr muligheter for selvrealisering og avansement, men er tvert imot slit-somme og innebærer ikke stort av muligheter for å ”gjøre karriere”. Disse karakteristikene passer godt på en del ”kvinnebransjer”. Når mye av kvinners arbeid i tillegg er dårlig betalt, kan man forstå et valg om å være hjemme med barn i stedet for å jobbe. Selv om et slikt valg utvilsomt kan gi fordeler, innebærer det som nevnt samtidig ulemper, både på individ- og på samfunnsnivå.

Vår forståelse av ”det problematiske” i den manglende likestillingen i regionen er basert på en demokrati- og rettighetsbasert definisjon av likestilling. Fokus kan også settes på at arbeids- og næringslivet taper på å ikke ha kvinner i arbeid, i ledelse og i styrer, og at regionen trenger arbeidskraften kvinnene besitter.

### **Hva bidrar prosjektet med?**

Prosjektet ønsker å bidra til en større forståelse av bakgrunnen for at kvinner på Agder jobber mindre enn andre steder i landet. Gjennom prosjektet ønsker vi å belyse mulige årsaker til at situasjonen er som den er. Mennesker handler som sagt ikke i sosiale og kulturelle vakuum, men ofte i forhold til hvilke alternativer som fremstår som mulige eller naturlige innenfor en gitt kontekst. Hva som anses som et naturlig og/eller godt valg er styrt av den sosiale og kulturelle konteksten en person handler innenfor. Er den gode mor på Agder den deltidsarbeidende mor som legger til rette for en ”fri” barndom? Henger den lave yrkesdeltakelsen sammen med et tradisjonelt syn på



kvinnen som hjemmets midtpunkt? Dette er bare noen av spørsmålene vi ønsker å stille.

Samtidig som vi har fokus på kultur, er det også viktig å vise den mer fysiske og materielle konteksten kulturen skapes, opprettholdes og endres innenfor. Her vil ulike rammebetingelser spille inn. Innebærer næringsstrukturen på Agder at kvinner ikke får jobb selv om de ønsker det, eller at de ikke ønsker å jobbe? Er barnehagedekningen så lav at kvinner blir hjemme i mangel av godt barnetilsyn? Dette er spørsmål som fokuserer mer på de praktiske og økonomiske strukturene rundt valgene som tas.

Andre og sentrale spørsmål er knyttet til endringspotensialet i dagens situasjon. Hvilke muligheter og begrensninger finnes for endring av dagens situasjon? Kan endringer i arbeids- og barnehagemarked gjøre det mer attraktivt for sørlandske kvinner å jobbe? Hvilke kulturelle modeller og normer holder oss igjen? Vårt utgangspunkt er at mer kunnskap om prosessene og rammene bak kvinners valg av arbeidstilknytning er nødvendig for å identifisere mulige rom for handling og endring. Her er det viktig å presisere at også endringer i menns fars- og arbeidsroller kan legge til rette for endringer av kvinners tilpasninger til arbeid hjemme og ute. Selv om problemstillingene i prosjektet knytter seg veldig tett til kvinners situasjon, kan vi ikke ta menns roller i familien og i arbeidslivet for gitt. I vår tilnærming vil vi derfor også se nærmere på hvordan menns praksis i forhold til arbeid ute og hjemme har innvirkning på kvinners arbeidstilpasning.

### **Finansiering og organisering av prosjektet**

Prosjektet har løpt fra våren 2003 til høsten 2005. Arbeidet har vært finansiert av NHO Agder, med midler fra Sørlandets Kompetansefond, og fra fylkeskommunene på Agder. Agderforskning har også støttet prosjektet med egne kompetansemidler. Representanter for oppdragsgiverne, samt enkelte andre nøkkelpersoner, har deltatt i en referansegruppe som har hatt jevnlig møter med prosjektgruppa internt i Agderforskning. Prosjektgruppa har i tillegg vært tilknyttet en større kvalitetssikringsgruppe med forskere fra Agderforskning/HiA. Torunn Olsen, Hans Kjetil Lysgård og Anne Ryen har vært med som kvalitetssikrere på ulike stadier i prosjektet. Anne Ryen har hatt ansvaret for en siste gjennomlesing av rapporten. Det har også vært fokus på presentasjon og kvalitetssikring fra personer i praksisfeltet i løpet av prosjektets gang. Ansvaret for prosjektets design og konklusjoner ligger på prosjektleder May-Linda Magnussen.

## **Oppbygning og lesning av rapporten**

Kapitlene om teori og metode viser hvilke teoretiske og metodiske valg og perspektiver som ligger i prosjektet. Kapittelet som presenterer relevant, tilgjengelig statistikk om Agder danner en bakgrunn å forstå de kvalitative dataene mot. Kommunekapitlene er fyldige, med vekt på presentasjon, diskusjon og begynnende analyse av data. Vi har gjort det slik fordi vi ønsker å tydeliggjøre når de ulike analytiske modellene oppstår, samtidig som vi ønsker å muliggjøre andre tolkninger enn våre egne. Samtidig vil disse kapitlene kunne gi et viktig kunnskapsgrunnlag for de aktuelle kommunene i deres likestillingsarbeid. Kartleggingen av agderkommunenes likestillingsarbeid og -fokus presenteres i et eget kapittel. Analytiske diskusjoner påbegynnes underveis i kommunekapitlene, men analysekapittelet oppsummerer de mest sentrale analytiske modellene. Avslutningskapittelet er ment å være et sammendrag en kan lese også uten å ha lest resten av rapporten forøvrig.

Fremstillingen av de ulike kommunene følger en viss kronologisk logikk tematisk, metodisk og analytisk, og anbefales derfor å leses i den rekkefølgen det presenteres. Datainnsamlingen og analysen av Farsund kommune utgjorde et forprosjekt, og kapitlet derfra inneholder dermed flere metodiske og analytiske betraktninger enn de andre kommunekapitlene.

Feltarbeid, intervjuer og øvrig prosjektarbeid har vært kollektivt utført, men ført i pennen av forfatterne som oppgis i hvert kapittel.

## 2 Problemstillinger, teori, metode og analyse

May-Linda Magnussen

I dette kapittelet tydeliggjør vi de teoretiske perspektivene som ligger bak prosjektets problemstillinger, metode og analyse. Vi valgte tidlig et diskurs-teoretisk utgangspunkt, og har forsøkt å gjøre dette perspektivet til en rød tråd gjennom metodiske betraktninger, dataproduksjon og analyse. Samtidig er en komplett diskursanalyse, slik den gjennomføres innenfor forskjellige diskursanalytiske retninger (se Jørgensen og Phillips 1999) mer en oppgave for en doktorgradsavhandling.

### 2.1 Presisering av prosjektets problemstillinger

Utvikling og presisering av problemstillinger er den aller viktigste fasen i et prosjekt fordi det legger klare føringer for både valg av metode, presentasjon av data og for den mer analytiske delen av prosjektet. Problemstillingene våre skal både si noe om hvordan vi mener at verden ser ut (ontologi) og noe om hvordan vi mener at vi kan få kunnskap om verden (epistemologi). Disse punktene kommer vi nærmere inn på i avsnittet om diskursanalyse. Her viser vi hvordan et diskursanalytisk perspektiv har føringer både for ens antakelser om verden, hvordan en kommer frem til ny kunnskap og hva prosjektet kan bidra med på analysefronten. Prosjektet kan grovt sett deles i tre ulike deler:

#### 1) Forskningsdel med innhenting av kvalitative data

Fokusgrupper og intervjuer er valgt som metode for å kunne si noe om *hvorfor* våre informanter har valgt slik de har gjort i forhold til arbeids- og famieliv, slik de selv ser det. Denne tilnærmingen gir også tilgang til informantens beretninger om hva som skal til for å *velge annerledes* enn i dag. Dataene utgjør det empiriske grunnlaget for forskningsdelen i prosjektet.

#### 2) Utredningsdel med bruk av allerede foreliggende, kvantitative data

Gjennomgang av tilgjengelig statistikk gir kunnskap om de ulike *rammene* informantene handler og tenker innenfor. Disse dataene utgjør basen for en statistisk basert utredningsdel om forhold som kan spille inn på kvinners yrkesdeltakelse.

Del 1 og 2 av prosjektet er utformet for å kunne si noe om hvorfor kvinner jobber lite på Agder. Fra fokusgruppene og intervjuene får vi dessuten vite

noe om hva småbarnsmødre og -fedre mener om mulige endringer i opplevde handlingsalternativer.

### 3) Kartleggingsdel

For å få oversikt over agderkommunenes likestillingsfokus og -aktiviteter, har vi gjennomført en kartlegging blant alle kommunene i regionen.

Selv om aktivitetene eller delene kan skilles fra hverandre, vil de i praksis gli over i hverandre. Data fra de ulike bolkene bidrar til den samlede analysen.

Hovedproblemstillingen i prosjektet er:

*Hvorfor er arbeidsdelingen mellom kjønnene så ujevn på Agder, og hvilke muligheter og begrensninger finnes for en utjevning av disse?*

Underproblemstillinger er:

- Hva er de kulturelle forestillingene om ”den gode barndom”, ”det gode familieliv” og ”den gode forelder” på Agder?
- Hvilke praktiske/økonomiske/fysiske/materielle rammebetingelser er med på å skape, opprettholde og eventuelt endre disse kulturelle forestillingene?
- Hvor ligger mulighetene for endring?
- Hva gjør endring vanskelig?

Hovedproblemstillingen utgjør det spørsmålet vi ønsker å besvare gjennom prosjektet. Underproblemstillingene skal konkretisere hovedproblemstillingen og gjøre den forskbar.

## 2.2 Teoretisk innfallsvinkel og begreper

### Diskurs og diskursanalyse

Vi vil benytte en diskursanalytisk innfallsvinkel når vi studerer de kulturelle trekkene våre informanter er bærere av. ”Diskurs” favner mye av innholdet i det mange forstår som ”kultur”, men gir større rom for å mangfold og konfliktlinjer, og for fleksibilitet for ”kulturmedlemmene”. Flexibiliteten gjelder hvilke ”kulturelle” forståelser individer orienterer seg og handler ut fra. Hvis vi hadde benyttet kulturbegrepet i vår analyse av Agder, måtte vi snakket om *kulturen* (entall) i landsdelen. Diskursbegrepet gir oss mulighet til å

forholde oss til flere ulike "kulturer" (flertall) knyttet til foreldreskap innenfor samme geografiske område. Vi kan se hvordan disse står i forhold til hverandre styrkemessig, og hvordan individer bruker dem når de argumenterer for sine valg i forhold til arbeids- og familieliv. Flere ulike "kulturer"/diskurser innenfor et geografisk område gjør det også mulig å studere hvordan ulike individer forholder seg til flere, og helt eller delvis motstridende, meningssystemer. Denne fleksibiliteten i individers orientering mot ulike diskurser åpner opp for å identifisere endringspotensiale.

Enkelt sagt kan diskurs defineres som "en bestemt måte at tale om og forstå verden (eller deler av verden) på" (Jørgensen og Phillips 1999). Som mange andre av samfunnsvitenskapens begreper (f.eks. rollebegrepet), har diskursbegrepet i noen grad "lekket ut" i den norske offentlige debatten. En slik utvikling får ofte som resultat at begreper favner så bredt at det knapt er noen forklarende kraft igjen i dem. For de samfunnsvitenskapelige disiplinene er det essensielt å ha mer presise begreper enn de det hverdagslige språket tilbyr. Dette er nødvendig når begrepene utgjør elementer i problemstillinger som skal gjøres forskbare.

Mange vil intuitivt tenke at diskurs har noe å gjøre med det mennesker mener og sier. Det stemmer for så vidt. Men det er ikke slik at alt vi sier og gjør er med på å skape, reprodusere og endre diskurser. Diskurser kan først identifiseres når det fremtrer *mønstre* i hva personer, grupper eller institusjoner gjør og hva de sier om det de gjør - når holdninger til ett tema henger sammen med holdninger knyttet til et annet, men relatert tema (Dette viser vi i praksis senere i rapporten). Diskurser er altså **meningssystemer** (Ibid), og er et begrep som forsøker å si noe om måten vi forstår verden på - hvordan vi gir verden rundt oss mening. Neumann har en mer omfattende definisjon av diskursbegrepet:

*En diskurs er et system for frembringelse av et sett utsagn og praksiser som, ved å innskrive seg i institusjoner og fremstå som mer eller mindre normale, er virkelighetskonstituerende for sine bærere og har en viss grad av regularitet i et sett sosiale relasjoner (2001:18).*

Definisjonen sier også noe om at diskurser avleires i sosial praksis og fremstår som mer eller mindre normale. Dette betyr at de diskursene vi orienterer oss mot, legger føringer på hva vi oppfatter som riktig og sant og hva vi tar for gitt. Derigjennom påvirker diskursene hva som fremstår som våre handlingsalternativer, og diskursene får konkrete sosiale konsekvenser. Dette fører som nevnt over til en viss grad av forutsigbarhet og regularitet i et sett av sosiale relasjoner - det er ofte ikke tilfeldig at folk gjør som de gjør. Samti-

dig er det også slik at vi har mulighet til å endre diskursen og gjøre noe annet enn det vi tidligere mente var det riktige, det gode og det moralske. Slik legger diskursen føringer på oss og reproduseres, samtidig som vi legger føringer på og har mulighet til å forandre diskursen. Uansett forholder vi oss til de diskursive strukturene rundt oss når vi handler. Slik fremstår den verden vi lever i både som strukturert og aktørstyrt i et diskursanalytisk perspektiv. Retninger innenfor diskursanalysen vektlegger aktør- og strukturperspektivet forskjellig, noe vi kommer nærmere inn på senere.

Diskurser kan identifiseres på ulike nivåer: På individ- og gruppenivå er vi alle med på å skape, reprodusere og forandre diskurser om det vi ser som sammenhenger i våre liv. Om begge foreldre i en familie er i arbeid og barna i barnehage, orienterer en seg trolig mot en diskurs hvor denne familiemodellen vurderes som positiv for alle parter i familien. En gjør seg da noen årsaks- og virkningsvurderinger som settes sammen til en fortelling om hvordan ting henger sammen med hverandre. Andre kan orientere seg mot en diskurs som sier at to arbeidende foreldre medfører usunt stress for familien som helhet, og at det egentlig er det beste at en av foreldrene hadde vært hjemme. Disse diskursene gjenspeiles i den nasjonale politiske debatten om hvorvidt en i hovedsak skal bedre foreldres mulighet til å ta lønnet arbeid eller gjøre det økonomisk lettere å stå utenfor arbeidsmarkedet i småbarnsfasen (Magnussen 1999).

Diskursanalyse betyr enkelt sagt en samfunnsvitenskapelig analyse av ulike diskurser. En kan studere alt fra mindre diskurser og mer avgrensede diskurser til store og mer abstrakte diskurser i samfunnet. Diskursanalyse innebærer at en søker å kartlegge og analysere de prosessene individer og grupper inngår i når de forsøker å fastlegge mening. En er også opptatt av hvordan fremstillingene av verden - den diskursive forståelsen - gir sosiale konsekvenser. Endring i diskurs kan tyde på sosial endring (Jørgensen og Phillips 1999).

Det analytiske arbeidet i dette prosjektet består i å:

- Kartlegge sentrale diskurser om omsorgs- og forsørgerroller (foreldreroller) på Agder.
- Kartlegge innholdet i diskurser. Det innebærer å analysere hva som ses som meningsfullt og sant, og som tas for gitt, innad i de ulike diskursene.
- Analysere sosiale konsekvenser av ulike diskurser, og hva som vil være konsekvensene av endringer i diskurser.
- Analysere hindringer og muligheter for endring av diskursene.

Diskursanalyse er kritisk i sin natur: Avdekkingen av forestillinger og deres sosiale konsekvenser åpner samtidig opp for og avdekker muligheter for å gjøre ting annerledes.

### **Diskurspsykologi og konstruksjon av identitet**

Jørgensen og Phillips (1999) deler diskursanalyse inn i tre ulike retninger: Diskursteori, kritisk diskursanalyse og diskurspsykologi. Skillet mellom dem er delvis analytisk og i realiteten nokså flytende, og det vurderes som fullt mulig å kombinere deler fra disse ulike retningene i forbindelse med en konkret studie. I dette prosjektet vil vi i all hovedsak innta et diskurspsykologisk perspektiv. Retningen har sitt utspring i forskjellige sosialpsykologiske perspektiver (Ibid). Hovedårsaken til vår spissing inn mot diskurspsykologi er at retningen er opptatt av *hverdagsdiskurs* og *hvordan mennesker aktivt bruker diskurser som ressurser i sosiale identitetsprosesser*.

Mens andre diskursanalytiske retninger er opptatt av diskurser på mer abstrakte og overordnede nivåer, er diskurspsykologien opptatt av empiriske studier av diskursiv praksis. Dette innebærer imidlertid ikke at individene ikke også ses som bærere av diskurser, men at individene studeres både som diskursenes "herrer" og "slaver". Individene er med på å opprettholde de diskursene som allerede finnes. Samtidig er det også rom for endring av diskursen, noe som innebærer et potensiale for sosial endring. Diskurspsykologien kan dermed forklare både reproduksjon og endring av diskurser.

Identitet er et sentralt begrep innenfor diskurspsykologi, fordi individer konstruerer sine egne identiteter ved å trekke på ulike diskurser i sosial praksis. For diskurspsykologer er identitet gjennomsyret sosialt i sin natur, og det å snakke er ensbetydende med å konstruere identitet (Ibid). Identitet er dermed noe man påtar seg, tildeles og forhandler i diskursive prosesser. Identitet ses som noe fleksibelt, men samtidig som preget av stabilitet fordi tidligere diskurser "avleires" i individet:

*Identiteter konstrueres således af forskellige skiftende diskursive ressourcer og er dermed relationelle, ufærdige og ustabile, men det betyr ikke, at man begynner forfra med en ny identitet, hver gang man taler. Den identitet, som man italesætter på et givet tidspunkt, kan forstås som en afleiring af tidligere diskursive praksisser (Wetherell og Potter 1992:78).*

I følge diskurspsykologien konstitueres holdningsdannelse gjennom sosiale aktiviteter (Ibid). Holdninger er ikke stabile, men inngår heller i den diskursive kampen mot andre holdningsunivers (diskurser). Diskurspsykologiske

teoretikere mener videre at dagens fragmenterte diskurser - at flere diskurser prøver å forklare det samme sosiale rommet - bidrar til at individer i dag har fragmenterte identiteter. Hall mener at det senmoderne samfunnet bidrar til å fragmentere og destabilisere identitetene fordi de konstrueres gjennom en mengde motsetningsfylte og ofte antagonistiske diskurser (Hall 1996). Han definerer identitet(er) slik:

*Identiteter er således punkter af midlertidige tilknytninger til de subjektpositioner, som de diskursive praksisser konstruerer for oss (Hall 1996:5).*

Det betyr at de diskursmessige skillene vi kan finne i det sosiale landskapet i dag, er et øyeblikksbilde. Individene orienterer seg alltid mot flere diskurser og kan endre sin praksis og sine holdninger. De kan også trekke på flere ulike diskurser og dermed konstruere egne "hybridiskurser". Hall går videre inn på hvordan en selvforståelse skapes ved å *midlertidig* velge en versjon av selvet fremfor alle de andre mulige versjonene av "meg":

*Accepten av identitetens fiktive eller narrative status i forhold til verden forlanger også nødvendigvis sin modsætning – den arbitrære luknings øyeblik. Potensielt er diskursene endeløse: Betydningens uendelige semiosis. Men for at overhovedet sige noget bliver man nødt til at holde op med at tale. Selvfølgelig er ethvert punktum midlertidigt. Det er en slags indsats eller sætten-på-spil. Det siger: "Jeg må sige noget, noget... lige nu. Det er ikke for alltid, det er ikke helt universelt sandt (...). På et vist punkt, i en vis diskurs, kan vi kalde disse ufærdige lukninger for selvet, samfundet, politiken osv. Punktum. Ok. I virkeligheden finnes den slags punktummer ikke (Hall 1998:134).*

Når man gjennom slike midlertidige lukninger danner seg en identitet, åpnes samtidig muligheten for dannelse av kollektive identiteter - imagined communities (Anderson 1983) - basert på en forestilling om felles identitet. Dette kan for eksempel gjelde identitet som kvinne eller mor. Denne gruppedannelsen skjer ved at noen identitetsmuligheter fremheves som relevante, mens andre ignoreres. Det er viktig å påpeke at selv om det finnes fleksibilitet i diskursene, så er betydningsfastsettelse trege. Dette legger en demper på fleksibiliteten. Vi vil diskutere dette nærmere i analysen av dataene.

### **Diskurs i dette prosjektet**

Å skulle sette grensene for en diskurs er ingen enkel og entydig oppgave. Det må tilpasses det analytiske formål i det enkelte forskningsprosjekt. I dette prosjektet er målet å kunne si noe om diskurser om foreldreroller på Agder. Vi vil samtidig belyse hvilke rammer disse diskursene eksisterer innen-



for, noe som ligger bak vårt valg av ulike kommunecase (Vi skriver mer om dette i metodekapittelet).

Fokus er på feltet *foreldreroller*, og på foreldreskapets to oppgaver forsørgelse og omsorg (se innledning). Vi vil å finne ut hvilke diskurser som organiserer dette sosiale rommet. Nasjonal diskurs på området er ikke preget av at *en* diskurs dominerer feltet fullstendig. Dette ble tydeliggjort i kontantstøtdebatten, hvor klare forskjeller i forestillinger om foreldreroller kom til uttrykk (Magnussen 1999). Antakelig er heller ikke idealene og forestillingene om foreldreroller og familieliv på Agder entydige. Tvert imot kan det faktum at mødre i regionen har en mer differensiert tilknytning til arbeidslivet enn mødre ellers i landet, tyde på at det diskursive terrenget her er preget av en relativt høy grad av heterogenitet og kamp mellom ulike diskurser. Det er sannsynligvis ikke slik at en diskurs har hegemoni over andre og at bare *en* type tilpasning til arbeidslivet ses som den rette. Jørgensen og Phillips sier dette om konkurrerende diskurser innenfor samme felt:

*Ved at fokusere på forskjellige konkurrerende diskurser inden for samme område, vil man kunne undersøge, hvor den ene eller den anden diskurs er fremherskende, hvor der er kamp mellem forskellige diskurser – og hvilke selvfølgheder, alle de pågældende diskurser deler. ...Områder der ikke er kamp om, altså områder hvor alle diskursene inden for en given diskursorden deler samme selvfølgheder, er stabile. Og områder, hvor forskellige diskurser konkurrerer om at betydningstilskrive samme fænomen på forskellige måder, er ustabile (Jørgensen og Phillips 1999:147).*

I dette prosjektet bruker vi begrepet diskurs når vi snakker om de av våre informantere kulturelle forestillinger som er knyttet spesifikt til kjønn og foreldre- og yrkesroller.

### **2.3 Prosjektets muligheter og begrensninger**

Hvorfor er det viktig å identifisere diskurser om foreldreroller på Agder, og også de mer strukturelle rammebetingelsene som ligger rundt disse? Vi vil hevde at disse strukturene er med på å motivere kvinner og menn til å handle etter visse mønstre og i tillegg bidrar til å legitimere deres handlinger i etterkant (se innledning). En studie av disse prosessene er dermed sentralt for å forstå hvorfor kvinner på Agder i større grad enn ellers i landet realiserer en morsmodell som innebærer en stor grad av familieorientering.

Bruk av en diskursanalytisk angrepsvinkel har stor betydning for hva slags data man får tilgang til og på hvilken måte datainnsamlingen gjennomføres.

Det har videre betydning for hva slags dataanalyse vi kan gjøre. I diskursanalyse er fokus på hvordan individer og grupper ser på og snakker om verden. Å stille spørsmål ved hvorvidt informantene virker troverdige, om de snakker sant eller hvorvidt det de sier avspeiler hvordan virkeligheten *virkelig* eller *egentlig* er, er ikke en del av prosjektet. Fokus på kommunale og fylkesvise trekk, som vist i statistisk materiale, kan imidlertid si noe om hvilke rammer våre informanter snakker og handler innenfor.

Prosjektets brede problemstilling har gjort at vi fra ulike angrepvinkler har prøvd å studere mange mulige årsaker til agderkvinneres svake tilknytning til arbeidslivet. Dette, og prosjektets ressursrammer, har betydd avgrensninger for prosjektets del. Både kvantitative og kvalitative data i prosjektet har fremdeles et uutnyttet potensiale for analyse. I tillegg har vi ikke hatt mulighet for å utnytte teori og annen relevant forskning i den grad et doktorgrads-prosjekt ville ha gjort. Mulige videre studier skisseres mot slutten av rapporten.

### 3 Metode

*May-Linda Magnussen og Trond Stalsberg Mydland*

Hovedsiktemål for dette prosjektet er å skaffe kunnskap om faktorer som bidrar til at kvinner i agderfylkene har en relativt svak tilknytning til arbeidslivet, for slik å kunne si noe om muligheter og begrensninger for en styrking av denne tilknytningen. For å kunne besvare denne brede problemstillingen, har vi benyttet oss av flere metodiske tilnærminger. Disse tilnærmingene har gitt oss ulike data som grunnlag for analyse og tolkning.

Vi så det tidlig i prosjektet som nødvendig å systematisere foreliggende, relevant statistikk om agderfylkene. Disse dataene har vi i hovedsak fått fra Statistisk sentralbyrå. Vi ønsket med en slik gjennomgang å kunne sammenligne agderfylkene med andre fylker i Norge på indikatorer som ikke kommer frem i likestillingsindeksen, som næringsstruktur, kommuneøkonomi, arbeidstid, type høyere utdanning (høgkole- og universitetsutdanning) i befolkningen med mer. Hensikten var å gi en ramme å plassere mulige relevante kulturelle forestillinger (diskurser) innenfor.

For å generere kunnskap om kulturelle forestillinger og prosesser som kan ligge til grunn for agderfylkenes svake plassering på likestillingsindeksen, konsentrerte vi den metodiske tilnærmingen om en mer kvalitativt orientert innsamling av data. Kvalitativt orientert forskning retter fokus på analyse av innhold, mening og betydning (Wadel 1991, Thagaard 1998). Denzin og Lincoln sier at kvalitative forskere prøver å forstå eller tolke fenomener ut fra den mening folk gir dem (Denzin og Lincoln 1994, i Ryen 2002b). Tove Thagaard omtaler kvalitativ metode slik:

*(...) et viktig formål med kvalitative studier er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fylldige data om personer og situasjoner. Kvalitative studier kan være rettet mot en målsetting om å forstå virkeligheten slik den oppfattes av de personene som forskeren studerer. Samtalen er et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever sin situasjon (Thagaard 1998:11).*

I følge Thagaard er kvalitative intervjuer særlig egnet til å gi informasjon om personers selvopplevelse og forståelse. Hun mener videre at innenfor kvalitativ metode betraktes enkeltstående tilfeller som et konkret uttrykk for en større helhet. Slik kan kvalitative studier basere seg på relativt små utvalg. Jette Fog beskriver forholdet mellom den enkelte informant og

Jette Fog beskriver forholdet mellom den enkelte informant og samfunnet rundt på denne måten:

*Men selv om personen (informanten) er enestående, er han ikke et isolert univers. Han er utviklet i og av en bestemt sammenheng, ligesom han i sit nutidige, voksne liv alltid er en person-i-sammenheng. Som mennesker har vi alle rødder i en given kulturel sammenheng. Vi er så at si trukket op av denne sammenheng og kan ikke tenkes uafhængigt af den. Vi lever som en del af konteksten, ligesom vores "lille" livshistorie foregår i den store verdens kulturhistorie. Når forskeren således begriber den personlige betydning, som strukturerer personens handlinger, følelser og tanker og deres sammenheng, så får hun også fat i mer overordnede og almene, fælles betydningsstrukturer og logikker (Fog 1994: 29).*

Våre informanter studeres som deler av større, kulturelle strukturer. Det er dette vi kaller diskurser. Kvalitative forskere hevder at kvalitative data fanger en dypere forståelse av sosiale fenomener (Ryen 2002b). Hva slags metodisk(e) tilnærming(er) som brukes, bestemmes ut fra problemstilling. Ulike problemstillinger må besvares med ulike typer data.

Thagaard (1998) legger vekt på at kvalitative forskningsmetoder, med nærhet mellom informant og forsker, innebærer at både forsker og informant påvirker forskningsprosessen og på mange måter "produserer" dataene sammen. Relasjonen mellom forsker og informant har dermed mye å si for hva slags data man sitter igjen med. Det er derfor avgjørende at forskeren tydeliggjør betingelsene som preger forskningsprosessen og viser rammene dataene er skapt innenfor (Thagaard 1998). Forholdet mellom forsker og informant, og konsekvensene av nærhet mellom disse for de dataene en får, er et spesielt fokus innenfor feministisk forskning (Ryen 2002b).

Nettopp den komplekse problemstillingen i prosjektet har, slik vi ser det, nødvendiggjort metoder som kan gripe noe av helheten i småbarnsforeldres valgsituasjon i forhold til arbeid hjemme og ute. Vi antok at mødres valg av arbeid og arbeidstid ville kunne være påvirket av mange variabler, slik som forestillinger av det lokale arbeidsmarkedet, tilbudet av trygt barnetilsyn, hvorvidt det å arbeide vil "lønne seg", hvilke kulturelle modeller de selv og deres sosiale nettverk fremholder og hvordan husholdsarbeidet er fordelt mellom dem og deres partnere. Med strukturerte spørreskjemaer kan man måle nøyaktig hvordan respondentene krysser av på spørsmålene du har laget. Man har imidlertid lav grad av kontroll knyttet til hvordan respondenten forstår spørsmålene og hva man dermed egentlig måler. Man har også lav grad av kontroll over hvorvidt de svaralternativene informantene mener

”passer”, er med, samtidig som det er vanskelig å plukke opp komplekse sammenhenger i informantenes valg og vurderinger. I verste fall kan forskerens virkelighetsforståelse bli nærmest enerådende, mens respondenten har lite kontroll over hvorvidt det som kommer frem, stemmer med deres forståelse av situasjonen. Så er det selvfølgelig uansett forskeren som tolker dataene som kommer frem. På det området får ikke informantene i en kvalitativ studie nødvendigvis mer kontroll over resultatet enn respondenter i en kvantitativ studie. Det går imidlertid an å benytte såkalt medlemsvalidering for å sjekke forskernes tolkninger opp mot informantenes forståelser (Se Ryen 2002b:182).

Kvalitativ metode gir store muligheter for fleksibilitet underveis, noe som gjør det lettere å sikre seg at man får de dataene man trenger. Karin Widerberg (2001) sier at det som utmerker et kvalitativt intervju, er at man følger opp det intervjupersonen tar opp, og slik får tilgang til vedkommendes forståelse av det aktuelle temaet. En annen årsak til valg av kvalitativ metode i vårt tilfelle, er prosjektets eksplorerende (utforskende) problemstillinger og design. Widerberg sier dette om det eksplorerende elementet i kvalitative studier:

*(...) bør det understrekes at en av hensiktene – men ikke den eneste – med kvalitativ forskning er å utforske et nytt område eller et kjent område på en ny måte, å eksplorere. (...) Et poeng med kvalitativ forskning er at man er åpen også for det uventede, og gir rom for at også det blir artikulert. Det er jo fordi vi ikke vet, men ønsker å finne ut, at vi driver kvalitativ forskning. God kvalitativ forskning er mer teorigenererende enn teoribeleggende, og kan i sin tur utgjøre grunnlaget for kvantitativ forskning og kvantitative belegg (Widerberg 2001:32).*

Widerberg beskriver kvalitativ metode som induktiv fremfor deduktiv. I vårt prosjekt dreier det seg imidlertid ikke om enten-eller i valget mellom induksjon og deduksjon. Begynnelsen av prosjektet har vært mer induktivt preget enn det videre prosjektløpet. Ryen påpeker hvordan dette kan avhenge av hvor i forskningsprosessen man er (2002b). Hun viser også til Alvesson og Skjølbergs begrep ”abduksjon” (Alvesson og Skjølberg 1994), som ligner på induksjon ved å ta utgangspunkt i empiri, men som samtidig ligger nærmere deduksjon siden det ikke avviser teoretiske forestillinger (2002b).

### 3.1 Kvalitet på data og analyse

Innenfor kvalitativ forskning er en stor debatt knyttet til hvordan man kan teste kvaliteten på kvalitative studier. Mange finner begreper som reliabilitet og validitet, som har sitt opphav i kvantitativt orientert forskning, som lite fruktbare (Thagaard 1998). I stedet kan en bruke begreper som troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet (Marshall og Rossman 1989, Morse 1994). Silverman (2001) mener på sin side at et reliabilitetsbegrep kan benyttes, under forutsetning av bestemte oppfatninger av begrepet. For ham er det viktig at data er så konkrete som mulig. Man bør for eksempel presenteres for verbale presentasjoner av hva informanter sier, ikke forskeres rekonstruksjon av hva de sa. Ryen mener følgende bidrag kan bidra til høy reliabilitet:

- Å ta opp alle intervju på bånd
- Å la ulike forskere kategorisere samme materiale og så sammenlikne
- Å redegjøre for prosedyrene ved datainnsamling og notater. Å presentere større utdrag fra data, ikke bare oppsummeringer.

Ryen har også forslag til konkrete prosedyrer for å prøve ut dataenes validitet (Se Ryen 2002b:182-193).

Vi ser det som sentralt at forskere presenterer sine forskningsresultater på en måte som gjør leseren i stand til å gjøre beslutninger knyttet til studiens legitimitet. Widerberg (2001) argumenterer med at den kvalitative forskerens saklighet og pålitelighet bare kan vises ved at hun eller han dokumenterer og diskuterer sine valg og tolkninger fortløpende i forskningsprosessen. Bare slik kan en avgjøre "produktets" forhold til "virkeligheten"; Om dataene som er bearbeidet og analysert, kan si noe holdbart om det felt de er tatt fra. Vi har forsøkt å gjengi forskningsprosessens ulike valg og vurderinger, samt å presentere store mengder empiri basert på utskrevne sitater fra båndopptak. Dette har vi gjort for å gjøre leserne i stand til å foreta legitimitetsvurderinger. Analysene våre kunne vært styrket med en gjennomført diskusjon av våre resultater opp mot annen forskning. Det har vi ikke hatt ressurser til i denne delen av prosjektet.

### 3.2 Utvalg

Vi valgte tidlig i prosjektet å avgrense kategorien kvinner til *mødre*. Dette er basert på kunnskap om at det først og fremst er når et par blir en småbarnsfamilie at kvinner og menns kjønnsbaserte ulikheter i arbeidsfordeling manifesteres (se blant annet Langsether og Lømo 1997). Vi valgte i tillegg at mødrene vi skulle intervju skulle ha *minst ett barn under skolealder* (mel-

lom 1 og 6 år). Småbarnsfasen stiller familier ovenfor store koordineringsutfordringer med hensyn til omsorgsoppgaver i hjemmet. Samtidig er dette også en fase i familielivet hvor det å ha barn hjemme på hel- eller deltid er et reelt alternativ (i motsetning til når alle barna er i skole). Vi har altså valgt å spisse utvalget vårt til å gjelde informanter hvor vi antar at beslutninger om fordeling av arbeid ute og hjemme er spesielt aktuelt og hvor partene står midt oppi beslutninger og valg på intervjutidspunktet. Dette betyr imidlertid ikke at våre funn kun sier noe om denne undergruppen av menn og kvinner. I tillegg valgte vi å fokusere dataproduksjonen om kvinner som var i parforhold, siden vi ønsket å få tilgang til forhandlinger og diskusjoner mellom kjønnene i utforming av foreldre- og arbeidsrolle.

Ut over disse kriteriene, har en viktig faktor for utvelging av informanter vært *tilknytning til arbeidslivet*. Bakgrunnen for dette er at en på denne måten får samlet kvinner i grupper med utgangspunkt i liknende tilpasninger til arbeidslivet. Vi så for oss at det både kunne være likheter innen, og ulikheter mellom, disse gruppene, og ville sørge for å generere data fra både hjemmearbeidende, deltidsarbeidende, heltidsarbeidende mødre og mødre i lederstillinger. Selv om mødre som er hjemmearbeidende og deltidsarbeidende kan sies å være de mest sentrale informantene, tatt i betraktning prosjektets problemstilling, kan også de mer jobborienterte mødre kaste lys over faktorer som får mange andre kvinner til å jobbe mindre enn de selv gjør.

I tillegg til mødre har vi intervjuet et utvalg *småbarnsfedre*. Disse har i noen tilfeller vært ektefeller/samboere til kvinner vi har intervjuet. Å intervju menn om sine partners valg og holdninger i forhold til foreldrerollen, samt om sine egne valg, kan kaste lys over faktorer som får kvinner til å velge å jobbe redusert eller å være hjemme på heltid.

Til tross for at Agder som helhet skårer lavt på andel kvinner i arbeidsstyrken, er dette noe som varierer mellom kommunene i regionen. Agder er ikke *ett* arbeids- og barnehagemarked og *en* kulturell homogen enhet, og vi har derfor konsentrert oss om et utvalg blant kommunene. Disse har blitt valgt for å gi et mest mulig variert bilde av rammer for kvinners yrkesaktivitet. Grepene med å fokusere på kommunecase gir oss mulighet til å se hvilke valg og hvilke begrunnelser for valg mødre og fedre gjør og formidler innenfor spesifikke arbeids- og velferdsmarkeder og i samfunn med differensierte historier. Samtidig er det sentralt med en *geografisk spredning* i et kvalitativt materiale som også skal si noe om Agder som helhet.

Både *Aust-* og *Vest-Agder* er representert blant de utvalgte 6 kommunene, og både *bygde-* og *bykommuner* er med. Dette fordi vi antok at det ville kunne

være forskjeller både i arbeidsmarkeder og i mer kulturelle forhold mellom bygd og by. Med utvalget Farsund, Bykle, Åmli, Kristiansand, Lindesnes og Grimstad har vi dekket kommuner med *ulik yrkesdeltakelse blant kvinner og med ulike typer arbeidsmarkeder*.

Vi har intervjuet rundt 20 informanter i hver kommune, i tillegg til intervjuer med nøkkelpersoner i de utvalgte kommunenes politiske og/eller administrative organer. Ved å velge rundt 20 informanter totalt fikk vi dekket vårt kriterium om at både hjemmearbeidende, deltidsarbeidende, heltidsarbeidende og kvinner i lederstillinger, samt enkelte småbarnsfedre, skulle intervjues i hver kommune. Dette innebærer at det er gjennomført fokusgrupper/enkeltintervjuer med rundt 120 personer til sammen i prosjektet. Intervjuene har hatt en lengde på rundt 1 ½ - 2 timer. Det kvalitative materialet er omfattende.

Informantene ble rekruttert i forhold til kriteriene over, hovedsakelig etter snøballmetoden (Thagaard 1998). Dette innebar kontakt med sentrale personer i de valgte kommunene, at disse foreslo aktuelle informanter, og at informantene etter endt intervju foreslo ytterligere andre som passet våre utvelgingskriterier. Et problem med en slik tilnærming kan være at informantene rekrutteres fra samme sosiale nettverk. Vi har bevisst forsøkt å unngå dette ved å be informanter foreslå nye informanter utenfor deres sosiale nettverk.

### **3.3 Kvalitative tilnæringsmetoder**

Av kvalitative metoder har vi benyttet oss av fokusgrupper og enkeltintervjuer. Informantene i den kvalitative delen av prosjektet deltok enten i fokusgruppe eller i enkeltintervju.

#### **Fokusgrupper**

Et sentralt element i prosjektet har vært å forsøke å avdekke hvilke kulturelle forestillinger, identiteter, holdninger, roller og normer som kan bidra til fordelingen av lønnet og ulønnet arbeid mellom småbarnsforeldre på Agder. Dette er tankestrukturer som i stor grad skapes og utspilles ved sosial interaksjon i form av samhandling og kommunikasjon mellom mennesker (Goffman 1992). Vi har derfor funnet det nødvendig å samle mødre og fedre i grupper hvor slike prosesser får mulighet til å utspille seg i praksis.

Fokusgrupper er en variant av gruppeintervju. I fokusgrupper er imidlertid ikke forholdet mellom informant og intervjuer det sentrale. I stedet søker man å stimulere til interaksjon mellom de ulike informantene (Morgan 1988). Et sentralt element i fokusgrupper er at både enighet og uenighet mel-



lom informantene kan fungere som stimuli til at samtalen dem i mellom drives videre, og at sentrale trekk ved informantenes argumentasjon manifesteres i utsagn. Intervjuers oppgave er primært å bidra til at informantene i grove trekk holder seg til tematikken som er grunnlaget for fokusgruppens sammenkomst.

Hensikten med fokusgrupper som metode er at vi skal få et datamateriale som kan si oss noe om hvilke forestillinger deltakerne har omkring en del sentrale temaer som blant annet er knyttet til det å være kvinne og mann, mor og far, deltaker og ikke deltaker i arbeidslivet på i regionen. Vi ønsket også å følge meningsutvekslinger og argumentasjon i en sosial sammenheng. En fokusgruppe vil selvsagt ikke samsvare fullt ut med sosiale sammenhenger hvor slike temaer vanligvis diskuteres, men fokusgruppe som metodisk tilnærming vil likevel gi oss muligheten til innblikk i deltakernes forestillinger gjennom deres fortellinger og argumentasjon.

### **Intervjuer**

Forestillinger, holdninger og roller er temaer som kan berøre svært personlige sider av informantenes liv, og vi antok at det for mange ville være vanskelig å drøfte slike sider ved eget liv i grupper med flere deltakere. Hvordan informantene som enkeltpersoner og foreldre utformer måter å leve på ovenfor sine barn er noe av det viktigste de gjør i familien, og kritiske innspill og alternative utforminger kan føre til at deltakere i fokusgrupper holder tilbake informasjon i en slik gruppebasert tilnærming.

Fokusgrupper står også i fare for å utvikle konformitetspress innad i gruppen, slik at informantene tilpasser meningene sine til andres. De kollektive argumentene vi som forskere får tilgang til gjennom slike gruppetilnærminger kan således overskygge individuelle momenter. Dette gjør det nødvendig med en tilnærming som gir informanter mulighet til å formidle personlige argumenter i en mer avgrenset atmosfære. Vi har derfor også gjennomført intervjuer med mødre og fedre på tomannshånd. Temaene i enkeltintervjuene og fokusgruppene varierer noe, men begge tilnærmingene dreier seg hovedsakelig om å få innblikk i informantenes forestillinger om familiesituasjonen og arbeidsfordelinger. Fokuset på endringspotensiale fikk oss fra å ha hovedfokus på fokusgrupper til hovedfokus på enkeltintervjuer i løpet av prosjektperioden. Vi anser det som lettere å identifisere endringspotensiale med færre personer tilstede: Det gir bedre muligheter for oppfølging av den enkeltes historier og tanker.

### 3.4 Dataproduksjon og -analyse i praksis

Mye ressurser ble lagt inn i diskusjon og planlegging av metodiske innfallsvinkler i begynnelsen av prosjektet. Vi besluttet å gjennomføre en pilotfokusgruppe i Kristiansand i første omgang. Valget av fokusgruppe var fundert i en forståelse av kulturelle modeller som noe som skapes, opprettholdes og endres sosialt, og som derfor egner seg til å studeres i en konstruert sosial kontekst. Det kunne vært veldig spennende å studere de samme problemstillingene når de spontant kommer opp i mer "naturlige" sosiale konstellasjoner (som for eksempel et treff i en venninnegjeng), men her kommer ressurs-spørsmål inn. Samtidig ga sammensatte fokusgrupper oss mulighet til å sette sammen mødre som hadde valgt likt i forhold til arbeidslivet, og til å få tilgang til et større spekter av sosiale nettverk. Vi anså det å samle mødre som hadde lik tilknytning til arbeidslivet som det best egnede fordi vi antok at mødre som har valgt ulikt ville kunne befinne seg innenfor ulike diskurser, med ulike "sannheter" og virkelighetsoppfatninger. Spørsmål om hva slags mor en ønsker å være og hva en mener er best for barn, er sterkt normative og følelsesladde. Tidligere prosjekterfaring på samme felt tilsa at en blanding av mødre med veldig ulike morsmodeller ikke ville skape en arena som la til rette for at mødre kunne gi oss innsyn i hvorfor de har valgt om de har gjort i utformingen av sin morsrolle.

I pilot-fokusgruppa prøvde vi imidlertid ut en blandet gruppe, med mødre som hadde valgt veldig ulikt i forhold til arbeidslivet. Vi opplevde der at de mer jobborienterte fant seg mest til rette i situasjonen og la mest av premisene for hva det skulle snakkes om. Vår opplevelse var samtidig at intervju-situasjonen ble noe anstrengt og lite preget av åpenhet. Slikt sett fulgte erfaringen våre antakelser i forkant. I etterkant av pilotgruppa diskuterte vi med deltakerne hva de syntes fungerte og ikke fungerte. Vi fikk tilbakemelding på at vi innimellom var uklare og brukte begreper de ikke kjente seg helt igjen i. Da ble det vanskelig for dem å forstå hva vi egentlig mente. Dette hadde antakelig bakgrunn i at vi som intervjuet bestrebet oss på å unngå å vise noe slags preferanse for en type arbeidslivstilknytning. Vi ble nok noe vage for å unngå verdiladede spørsmål og begreper.

Da vi senere samlet mødre som hadde valgt likt i egne grupper, endret dette seg. Mødrene deltok da alltid sammen med en del andre som hadde valgt som dem selv, de opplevdes mer "robuste" og vi opplevde at vi hadde større frihet til å utfordre dem på de fordeler og ulemper som alltid følger med et valg. Vi opplevde også mødre som friere til å si hva de mente om mødre som valgte annerledes enn dem selv. Det sosiale aspektet i fokusgruppene bidro antakeligvis også til at informantene "fyrte opp" under hverandres meninger, og det kom frem ganske sterke meninger i de "rene" gruppene (de

hvor mødrene hadde valgt likt). Temperaturen ble høy enkelte ganger, og gav veldig spennende data. Mødre som selv hadde valgt å være hjemme, forsvarte denne tilpasningen til tross for at vi som forskere kunne antas å ha valgt en annen tilpasning. Dette tok vi som et tegn på at vi klarte å balansere det å kunne utfordre informantene med en respektfull oppførsel. Begge vi som intervjuet i fokusgruppene hadde også hatt litt ulike tilpasninger til arbeidslivet, og brukte dette som erfaringsbakgrunn for diskusjonen og bevisst for å signalisere at vi opplevde ulike ulemper og fordeler med ulike valg av arbeidstilnytning. Vi kunne ikke puttes i informantenes mulige "båser", om de hadde noen, men kunne innta ulike posisjoner etter ønske.

I Farsund, og etter hvert i de andre kommunene, fikk vi tak i informanter etter snøballmetoden. Kontaktpersoner i kommunen har foreslått kandidater vi kunne starte utvalget vårt med. En fruktbar metode har vært å få skoler og barnehager til å formidle mulige informanter. Vi har søkt å få tilgang til flere sosiale nettverk i hver kommune, for slik å få tak i differensierte data. I tillegg har mye av datainnsamlingen dreid seg rundt informantenes vurderinger av valg og argumentasjon ikke bare hos seg selv, men i sitt sosiale nettverk av familie, venner og kolleger. Slik har de individuelle intervjuene gitt oss betraktninger om en større sosial kontekst, slik våre informanter ser disse.

Etter å ha en liste med foreslåtte navn, har vi ringt informantene våre med informasjon og forespørsel om deltakelse som informant i prosjektet. Mange har stilt seg positive til å delta, enten i fokusgruppe eller i enkeltintervju. Erfaringen fra Farsund tilsa at det kanskje ville være lettere å kunne identifisere endringspotensiale hos den enkelte på tomannshånd med en informant, fordi det da blir lettere å følge opp den enkelte nærmere. Informantene befinner seg også borte fra det konformitetspresset som kan oppstå i en gruppesituasjon. Vi ønsket etter hvert også å kunne spore mer detaljert hva som hadde skjedd av forhandlinger og vurderinger i bestemte valgsituasjoner, og også dette var lettere å håndtere på tomannshånd. I intervjuene var vi en forsker per informant, mens vi i fokusgruppene som regel var to forskere. Slik kunne en innta en aktiv rolle som ordstyrer og deltaker i diskusjonen, mens den andre kunne komme med oppfølgingsspørsmål og gjøre notater underveis. Hovedparten av dataene har blitt tatt opp på bånd, samtidig med at det har blitt gjort notater underveis. Intervjuene har så på et senere tidspunkt blitt hørt gjennom på nytt, mens relevante data og sitater har blitt skrevet ned og systematisert. I noen tilfeller har informanten ikke ønsket å bli tatt opp på bånd under intervjuet, og i de tilfellene har det kun blitt tatt notater.

Intervjuene vi gjennomførte bekreftet vår antakelse om at kombinasjonen av fokusgrupper og intervjuer gav oss ulike innfallsvinkler og data, på hver sin måte nyttige og nødvendige for å kunne besvare problemstillingene våre. Fokusgruppene/intervjuene ble arrangert både på dag- og kveldstid, etter hva som passet informantene. Fokusgruppene foregikk i lokaler stilt til disposisjon av kommunene, mens de aller fleste intervjuene foregikk i informantenes hjem etter deres eget ønske.

Selv om fokus i utgangspunktet var å rekruttere småbarnsmødre med ulik tilknytning til arbeidslivet, dreide hovedfokuset over mot deltidsarbeidende mødre i løpet av prosjektet. Dette fulgte en erkjennelse av at denne informantgruppen er mest sentral i forhold til prosjektets problemstilling.

Når det gjelder vår (forskernes) rolle i datainnsamlingen, har vi hele tiden sett det som nødvendig å være tilstede i situasjonen ikke bare som forskere, men som personer som på en del områder lever det samme livet som småbarnsforeldrene vi intervjuer. Vi ser et etisk dilemma i å skulle komme hjem til noen og forvente at de deler av sitt eget og familiens liv, uten å være villig til å dele på egne erfaringer. Vi tror heller ikke at vi hadde fått tak i dataene vi har fått ved å stille oss i en posisjon som betraktere utenfra. Vi har ønsket å bidra til at intervjusituasjonen fremstod uformell, komfortabel og interessant for informantene våre. Mange informanter har gitt uttrykk for at intervjuene har vært spennende for dem fordi det har fått dem til å sette ord på og tenke gjennom viktige episoder og forhold i sine egne liv. Vi har også inntrykk av at mange likte å få prate om seg selv og sitt liv til en utenforstående med interesse av dette.

Kommunene vi har intervjuet i, har variert veldig i størrelse, og dette har konsekvenser for på hvilke måter vi kan benytte dataene fra dem. I en befolkningsmessig liten kommune som Bykle har vi intervjuet et relativt stort utvalg av de småbarnsforeldre i kommunen, noe som gir oss et mer helhetlig bilde av ulike strukturer rundt de individene vi har møtt enn i de andre kommunene. I tillegg gir de mindre kommunene mer enhetlige fremstillinger av kommunens politikk og historie. I de større kommunene har vi fått tilgang til mindre deler av det store bildet, og for å sikre krav om redelighet og nøyaktighet må det derfor i større grad presiseres hva studien gir grunnlag for å vite noe om og hva som mer tar form av hypoteser og spørsmål. I Kristiansand har vi for eksempel kun kommentert noen få punkter som samtlige informanter i kommunen har fremholdt som sentralt i deres forståelse av seg selv og de sosiale miljøene rundt dem.

Innsamling og analyse av data har blitt gjennomført kollektivt i prosjektgruppa. I tillegg hadde vi diskusjoner med en utvidet prosjektgruppe i forbindelse med utarbeiding av analytisk modell etter datainnsamlingen i forprosjektet (Farsund). Foreløpende analyser av materialet er i tillegg blitt presentert på seminarer prosjektet har arrangert. Inviterte til disse seminarene har vært kommunene på Agder samt andre interesserte regionale aktører.

### **3.5 Noen forskningsetiske spørsmål**

Vårt mål har vært å samle inn, oppbevare, analysere og presentere materialet på en måte som gjør at informantenes anonymitet og integritet ikke har blitt krenket. Det har vært viktig for oss at ingen skulle føle seg direkte eller indirekte presset til å delta i prosjektet, og vi har fokusert dette ved kontakten med informantene. Ved begynnelsen av intervjuene har informantene blitt spurt om det er greit at vi tar intervjuet opp på bånd, og vi har informert om hvordan materialet blir håndtert videre. Ellers har respekten for enkeltindividet og dets meninger og valg vært viktig gjennom intervjuene. Vi har forsøkt å komme i en posisjon hvor vi stiller spørsmål ved alle typer tilpasninger og valg, og ikke bare valgene til den personen vi møter der og da. Vi har bedt informantene våre om å la være å svare på spørsmål de ikke ønsker å besvare og å si fra når deres personlige grenser for hva de ønsker å dele med en fremmed, er nådd. Vi har også forsøkt å vise omtanke i situasjoner hvor vi i løpet av intervjuet har kommet inn på hendelser og opplevelser informantene opplever som triste, frustrerende og ubehagelige, i forhold til arbeids- eller familieliv.

Vi har forsøkt å forestille oss våre informanternes situasjoner og virkelighetsbeskrivelser, og vi har bestrebet å sikre oss at vi har forstått informantenes versjoner og vurderinger riktig. At vi etablerer en enighet om hva informanten mener, betyr imidlertid ikke at våre informanter må være enige i våre analyser og tolkninger av det de har sagt. Forskjeller i forståelse og perspektiv kommer kanskje spesielt til syne i det at vi forstår individet som plassert i et sosialt system det selv er en del og en aktiv skaper av, mens mange av våre informanter ser seg selv aller mest som et selvstendig individ. En grunnleggende utfordring ved all forskning er forholdet mellom beskyttelse av informanter versus forskernes plikt til å bidra til offentlig opplysning og debatt (Vike 2001). I Europa er en relativt mer opptatt av rettighetene til de det forskes på (de utforskede) enn av flertallet nytte (Ryen 2004). Forskningsinstitusjoner har plikt til å prioritere forskningsinnsatsen slik at den vil kunne komme samfunnet til gode på lang sikt, enten direkte eller indirekte (NESH 1999).

Vi har oppbevart dataene fra prosjektet uten kobling til navn eller andre kjennetegn. Vi har videre lagt stor vekt på å presentere data på en måte som gjør at enkeltindivider ikke kan gjenkjennes. Informantene har gitt samtykke til at vi kan bruke sitater fra intervjuet i rapporten, men de har ikke hatt mulighet til å sjekke konkret hvilke sitater som brukes, i hvilke sammenhenger, og hvilke tolkninger som gjøres. Alle informantene har fått informasjon om når rapporten kommer ut og om hvem de kan kontakte for å få tilgang til den.

## 4 Agder beskrevet statistisk

May-Linda Magnussen

I dette kapitlet sammenfattes tilgjengelig statistikk som kan tenkes å ha betydning for kvinners yrkesaktivitet på Agder.

### Likestillingsindeksen

Prosjektet tar utgangspunkt i agderfylkenes bunnplassering på Statistisk sentralbyrås likestillingsindeks ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)). Da er det på sin plass å gå nærmere inn på denne indeksen og de ulike fylkenes og kommunenes plassering på ulike indikatorer. Først gir vi en kort gjennomgang av de indikatorene indeksen bygger på.

Likestilling mellom kvinner og menn kan skildres på ulike måter. Ved bruk av indeks sammenstilles flere data slik at et samlemål kan fremstilles. I SSBs likestillingsindeks sammenfattes ulike direkte og indirekte mål på likestilling, for å si noe om i hvilken grad kvinner og menn deltar på ulike samfunnsområder. Mål på likestilling er i indeksen følgende indikatorer<sup>1</sup>:

- Barnehagedekning 1-5 år
- Prosentdel kvinnelige kommunestyrerepresentanter
- Antall kvinner per 100 menn i alderen 20-39 år
- Utdanningsnivået til kvinner og menn
- Kvinner og menn i arbeidsstyrken
- Inntekt til kvinner og menn

De tre første indikatorene (barnehagedekning, kvinnelige kommunestyrerepresentanter og kvinneandel i alderen 20-39 år) rangerer landets kommuner gruppert i kvartiler (firedele). Kommuner som tilhører de ”beste” 25 prosentene får verdien 4. Nest beste kvartil får verdien 3, tredje beste verdien 2, mens de 25 prosentene som skårer lavest får verdien 1.

For de tre indikatorene utdanning, sysselsetting og inntekt inngår både mål på kommunens kvinner sammenliknet med kvinner i alle landets kommuner, og mål på forholdet mellom kommunens kvinner og menn sammenliknet med forholdet mellom menn og kvinner i alle landets kommuner. Summen er så dividert på 2, slik at maksimum og minimumspoeng også her er 4 og 1.

---

<sup>1</sup> Årstall som ligger til grunn for indikatoren i parentes.

Samlet verdi på alle indikatorene er deretter dividert på antallet indikatorer, det vil si 6. Dermed får indeksen maksimumsverdien 4, mens minimumsverdien blir 1. Den siste tilgjengelige likestillingsindeksen ser slik ut for agderkommunene:

**Tabell 2. Likestillingsindeks 2004. Fylkesgjennomsnitt og agderkommunene rangert.**

Indikatorer	Indeks	Bhg dekning	Kvinnelige komm. styre-repr	Andel kvinner m høyere utd	Kvinneandel i bef. 20-39 år	Andel kvinner i arb. styrken	Kvinnens inntekt ift menn
<b>Hele landet</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>2,2</b>	<b>2,4</b>	<b>1,9</b>	<b>2,3</b>	<b>2,6</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,4</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>
Bykle	3,6	4,0	3,0	4,0	3,0	4,0	3,5
Sirdal	3,1	4,0	2,0	4,0	2,5	3,5	2,5
Valle	2,8	4,0	1,0	2,0	3,0	4,0	2,5
Kristiansand	2,8	3,0	3,0	3,0	2,5	2,0	3,0
Bygland	2,7	3,0	2,0	1,0	4,0	3,0	3,0
Arendal	2,5	2,0	3,0	3,0	2,5	2,0	2,5
Søgne	2,4	1,0	3,0	4,0	3,0	1,5	2,0
Vegårshei	2,3	2,0	4,0	2,0	3,5	1,0	1,5
Lillesand	2,3	2,0	3,0	3,0	2,5	1,0	2,0
Åmli	2,3	4,0	1,0	1,0	3,0	2,5	2,0
Audnedal	2,3	3,0	4,0	1,0	3,5	1,0	1,0
Risør	2,3	3,0	1,0	3,0	2,0	2,0	2,5
Evje og H.	2,2	2,0	2,0	3,0	3,0	1,0	2,0
Grimstad	2,1	1,0	3,0	3,0	2,5	1,0	2,0
Lyngdal	1,8	1,0	2,0	3,0	2,5	1,0	1,0
Iveland	1,8	4,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,5
Åseral	1,8	3,0	1,0	1,0	2,0	2,5	1,0
Flekkefjord	1,8	2,0	2,0	2,0	2,5	1,0	1,5
Mandal	1,7	1,0	2,0	2,0	2,5	1,0	1,5
Gjerstad	1,7	2,0	1,0	1,0	2,5	2,0	1,5
Birkenes	1,6	1,0	1,0	3,0	2,5	1,0	1,0
Tvedestrand	1,5	1,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,0
Songdalen	1,4	1,0	1,0	2,0	2,5	1,0	1,0
Lindesnes	1,3	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	1,0
Marnardal	1,8	2,0	2,0	1,0	3,0	1,5	1,0
Hægebostad	1,4	1,0	1,0	2,0	2,5	1,0	1,0
Froland	1,4	1,0	1,0	3,0	1,0	1,0	1,5
Vennesla	1,3	1,0	1,0	2,0	1,5	1,0	1,0
Kvinesdal	1,8	1,0	3,0	3,0	1,5	1,0	1,0
Farsund	1,1	1,0	1,0	1,0	1,5	1,0	1,0

Kilde: www.ssb.no



Om vi fokuserer på kvinner i arbeidsstyrken, tegner det seg et mønster i det kommunale agderkartet. Vi ser at der er forskjeller mellom bygdekommuner, og mellom bygd og by:

- En del bygdekommuner skårer høyt og middels på kvinners andel i arbeidsstyrken. Dette gjelder stort sett kommuner som ligger utenfor byenes pendlingsomland.
- Mange bygdekommuner skårer lavt. Dette gjelder byenes pendlingsomland.
- Alle bykommunene skårer lavt, om enn i noe varierende grad, spesielt tatt i betraktning at vi her må kunne forvente å finne relativt differensierede arbeidsmarkeder.

En gjennomgang av kvinners yrkesaktivitet i andre bykommuner i landet viser at agderbyene generelt, og de mindre byene spesielt, skårer veldig lavt på denne indikatoren.

Tabellen under viser hvordan agderfylkene skårer i forhold til andre fylker i landet på indikatoren ”andel kvinner i arbeidsstyrken”.

**Tabell 3. Andel kvinner i arbeidsstyrken (tatt fra likestillingsindeksen) i fylkene 2004. Rangert**

Fylker	Andel kvinner i arbeidsstyrken	Fylker	Andel kvinner i arbeidsstyrken
Akershus	3,3	Nord-Trøndelag	2,4
Sogn og Fjordane	3,3	Nordland	2,3
Buskerud	3,2	Telemark	2,3
Oslo	3	Møre og Romsdal	2,2
Oppland	2,8	Troms	2,1
Rogaland	2,7	Vestfold	2,1
Hordaland	2,7	Østfold	1,9
Finnmark	2,7	Aust-Agder	1,8
Sør-Trøndelag	2,6	Vest-Agder	1,4
Hedmark	2,6		

Kilde: www.ssb.no

### Yrkesaktivitet

Tallene for kvinners andel i arbeidsstyrken kommer frem i tabellen som viser likestillingsindeksens skåre på dette punktet. Det kan imidlertid være interessant å ha en mer fingradert oversikt:

**Tabell 4. Prosentandel sysselsatte kvinner i kommunene på Agder, fjerde kvartal 2003. Rangert. (Differansen til andel sysselsatte menn i parentes).**

Kommuner	Andel sysselsatte kvinner	Kommuner	Andel sysselsatte kvinner
1. Bykle	80 (-2)	13. Lillesand	63 (8)
2. Sirdal	77 (6)	13. Gjerstad	63 (3)
3. Valle	74 (-1)	18. Songdalen	62 (10)
4. Åseral	71 (10)	18. Lyngdal	62 (10)
5. Audnedal	68 (11)	18. Vegårshei	62 (9)
6. Flekkefjord	67 (3)	18. Grimstad	62 (8)
7. Bygland	66 (2)	18. Lindesnes	62 (11)
7. Hægebostad	66 (10)	18. Arendal	62 (5)
7. Søgne	66 (8)	24. Mandal	61 (8)
10. Birkenes	64 (8)	24. Risør	61 (3)
10. Kvinesdal	64 (6)	24. Farsund	61 (7)
10. Evje og Horn.	64 (6)	27. Venesla	60 (10)
13. Marnardal	63 (10)	27. Iveland	60 (13)
13. Froland	63 (7)	27. Åmli	60 (0)
13. Kristiansand	63 (7)	30. Tvedestrand	58 (9)

Kilde: www.ssb.no

Her ser vi klart hvordan en del innlandskommuner skårer høyt på kvinners yrkesdeltakelse. Vi ser samtidig hvordan hovedsakelig en del bygdekommuner har ganske store forskjeller mellom menns og kvinners andel i arbeidsstyrken. I disse kommunene er yrkesaktiviteten spesielt skjevt fordelt mellom kvinner og menn. Dette kan ha noe å gjøre med at en del kvinners arbeid innenfor primærnæringer ikke registreres.

Tall viser også at det spesielt er agderkvinner som er i en alder hvor man ofte får og har små barn, i kategorien 25-39 år, som sjeldnere enn landsgjennomsnittet er sysselsatt (SSB 2004). Dette innebærer at forskjellen mellom Agder og resten av landet i forhold til kvinners sysselsetting ikke er noe som nødvendigvis er på vei ut på grunn av generasjonsskifter.

### Arbeidstid

Både menn og kvinner på Agder jobber mindre enn landsgjennomsnittet, og Agder har en høyere andel uføretrygdete og arbeidsledige enn landet for øvrig. Mens likestillingsindeksen kun ser på andel kvinner i arbeidsstyrken, er det imidlertid sentralt å se nærmere på *hvor mange timer* menn og kvinner som er i arbeid, jobber. Dette tydeliggjør kjønnsforskjellene i tilknytning til arbeidslivet, og viser at forskjellene mellom menn og kvinner på Agder i slik tilknytning, er større enn andre steder i landet. Mens menn i arbeidsstyrken på Agder har så å si samme arbeidstid som menn ellers i landet, jobber sysselsatte agderkvinner klart oftere redusert. Tabellen under synliggjør hvor-

dan Agder skiller seg ut ved å ha en liten andel kvinner i arbeid 30 timer i uka eller mer:

**Tabell 5. Sysselsatte kvinner 16-74 år etter avtalt/vanlig arbeidstid per uke og bostedsfylke. 4. kvartal 2004. Rangert etter andel med arbeidstid 30 timer og mer.**

Fylker	1-19 timer	20-29 timer	30 timer og mer
<b>Hele landet</b>	<b>26,7</b>	<b>15,8</b>	<b>57,5</b>
Oslo	18,6	8,9	72,5
Akershus	21,4	12,6	66,0
Troms	26,5	12,6	60,9
Finnmark	27,5	12,1	60,4
Sør-Trøndelag	25,1	16,0	58,9
Buskerud	26,1	17,0	57,0
Hordaland	27,2	16,4	56,4
Nordland	28,2	15,5	56,3
Østfold	27,7	17,6	54,7
Vestfold	28,5	17,9	53,7
Rogaland	29,9	17,4	52,7
Hedmark	28,2	19,4	52,4
Oppland	29,4	19,5	51,2
Sogn og Fjordane	30,0	19,0	51,0
Møre og Romsdal	30,2	18,8	51,0
Telemark	30,0	19,4	50,5
Nord-Trøndelag	33,3	20,1	46,5
Aust-Agder	33,1	20,7	46,2
Vest-Agder	36,1	19,1	44,7

Kilde: www.ssb.no

Tabellen under viser arbeidstid for kvinner i kommunene på Agder:

**Tabell 6. Kvinnelige arbeidstakere etter arbeidstid siste kvartal 2003 i agderkommunene. Rangert etter prosentandel med arbeidstid på 30 timer eller mer i uka.**

Kommuner	4-19 timer	20-29 timer	Samlet -30 t	30 t eller mer
<b>Hele landet</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>57</b>
<b>Agder samlet</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>45</b>
Bykle	26	14	40	60
Kristiansand	32	17	49	51
Arendal	31	19	51	49
Lillesand	34	20	54	46
Risør	35	19	54	46
Åmli	38	18	55	45
Grimstad	35	20	55	45
Mandal	39	17	56	44
Iveland	39	17	57	43
Tvedestrand	35	21	57	43
Søgne	39	20	59	41
Sirdal	38	21	59	41
Gjerstad	36	23	59	41
Valle	45	16	60	40
Farsund	40	20	60	40
Froland	37	23	60	40
Songdalen	39	22	61	39
Lindesnes	41	21	62	38
Lyngdal	41	22	62	38
Flekkefjord	40	22	62	38
Vennesla	42	22	64	36
Bygland	43	22	65	35
Marnardal	46	19	65	35
Kvinesdal	41	24	65	35
Vegårshei	38	27	65	35
Birkenes	43	22	65	35
Evje og Horn	44	22	66	34
Hægebostad	50	22	72	28
Audnedal	50	23	73	27
Åseral	47	27	74	26

Kilde: www.ssb.no

Her ser vi at en del av byene i Vest-Agder har en klart lavere andel fulltidssarbeidende kvinner enn byene i Aust-Agder. Samtidig ser vi også at en del av bygdekommunene i Vest-Agder skårer lavt på andel fulltidsarbeidende i forhold til lignende kommuner i Aust-Agder (se også Ryen 2002a).

Ser vi på andelen med arbeidstid 30 timer eller mer i uka, ser vi klart hvordan Agder skiller seg fra landsgjennomsnittet, med 12 % færre kvinner i fulltidsarbeid. Vi ser videre hvordan bildet av arbeidstid nyanserer bildet av kvinners yrkesdeltakelse i de ulike kommunene. Bygdekommunene som skå-

rer høyt på yrkesdeltakelse, har ofte et stort innslag av deltidsarbeid. Dette kan henge sammen med en relativt stor offentlig sektor i disse kommunene. Bykommunene, som kommer ut relativt dårligere på andel kvinner i arbeidsstyrken, kommer bedre ut på arbeidstid. Det er altså færre kvinner i arbeid i byene, men de som er i arbeid, jobber mer. Dette kan tyde på et bredere arbeidsmarked, med flere fulltidsstillinger. I bygdene er det ofte flere i kvinner i arbeid, men disse jobber gjerne mindre. Bykle skiller seg imidlertid allikevel klart ut, med både høyest andel sysselsatte kvinner og høyest andel kvinner med arbeidstid 30 timer eller mer i uka.

Det er videre interessant å merke seg at kun 5 av Agders 30 kommuner har hatt en oppgang i andel kvinner i fulltidsarbeid fra 2001 til 2003. *Det overordnede bildet er klart at kvinner på Agder har redusert sin tid i lønnet arbeid i denne perioden.* Alle kommunene har i dette tidsrommet økt andel kvinner som arbeider i den laveste deltidskategorien, og de aller fleste har også økt andel kvinner i den mellomste kategorien.

**Tabell 7. Mannlige arbeidstakere etter arbeidstid siste kvartal 2003 i agderkommunene. Rangert etter prosentandel med arbeidstid på 30 timer eller mer i uka.**

Kommuner	4-19 timer	20-29 timer	Samlet -30 t	30 t eller mer
<b>Hele landet</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>84</b>
<b>Agder samlet</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>83</b>
Bykle	10	4	15	85
Gjerstad	13	3	15	85
Farsund	13	3	16	84
Vennesla	12	3	16	84
Iveland	11	4	16	84
Arendal	12	3	16	84
Songdalen	13	3	16	84
Vegårshei	12	3	16	84
Tvedestrand	13	4	17	83
Froland	14	3	17	83
Flekkefjord	13	4	17	83
Lillesand	14	4	17	83
Søgne	13	4	17	83
Kvinesdal	14	3	17	83
Risør	13	4	17	83
Grimstad	14	4	18	82
Birkenes	13	5	18	82
Åmli	14	5	18	82
Kristiansand	14	4	18	82
Sirdal	15	4	18	82
Mandal	14	3	18	82
Audnedal	16	4	19	81
Lindesnes	15	4	19	81
Marnardal	15	4	19	81
Lyngdal	16	3	19	81
Valle	18	3	21	79
Åseral	18	4	21	79
Hægebostad	16	5	21	79
Evje og Horn	15	6	21	79
Bygland	18	4	23	77

Kilde: www.ssb.no

Andre tall viser at også sysselsatte menn på Agder har hatt en markant nedgang i arbeidstid fra 2001 til 2003. Og også her er det spesielt andelen med den laveste stillingskategorien som har økt. Ellers ser vi av tabellen over at menn har relativt lang arbeidstid i en del av de kommunene med lavest skåre på indikatoren ”kvinnens andel i arbeidsstyrken”. Det kan tyde på en tradisjonell familiemodell med far som forsørger.

### Arbeidsledighet og uføretrygdede

Arbeidsledighet og andel uføre kan gi informasjon om et arbeidsmarked, og er derfor sentralt i denne sammenhengen. Vi vet at Agder har en historie for både en noe høy ledighet, men spesielt en noe høy andel uføretrygdede. Ved utgangen av september 2004 lå ledigheten på landsgjennomsnittet på 3,8 %. Vest-Agder lå på landsgjennomsnittet, mens Aust-Agder lå på 4,2 %. Agder skiller seg ikke spesielt ut i forhold til en del andre fylkers skåre på denne variabelen.

På kommunenivå ser vi hvordan ledigheten gjennomgående er høyere for menn enn for kvinner. Den samlede andelen registrert helt ledige i kommunene på Agder så slik ut ved utgangen av september 2004:

**Tabell 8. Prosentandel arbeidsledige i kommuner på Agder 2004. Rangert.**

Kommuner	Andel arb.ledige	Kommuner	Andel arb.ledige
Risør	5,9	Songdalen	3,2
Arendal	4,8	Lyngdal	3,1
Kristiansand	4,6	Evje og Hornnes	3,1
Tvedestrand	4,1	Bygland	3,0
Grimstad	4,0	Søgne	2,8
Flekkefjord	3,9	Birkenes	2,7
Froland	3,7	Iveland	2,7
Lillesand	3,6	Marnardal	2,4
Åmli	3,6	Lindesnes	2,3
Farsund	3,5	Åseral	2,0
Gjerstad	3,5	Audnedal	1,7
Mandal	3,4	Valle	1,6
Vennesla	3,4	Sirdal	1,6
Kvinesdal	3,4	Hægebostad	1,4
Vegårshei	3,3	Bykle	1,3

Kilde: www.ssb.no

Her ser vi tydelig hvordan kommunene med lav arbeidsledighet er kommuner med høy yrkesaktivitet for kvinner (se tabell 4). Høy yrkesaktivitet blant kvinner kan dermed se ut til å korrelere med gode arbeidsmuligheter lokalt.

I 2002 lå gjennomsnittlig andel uføretrygdede i landet på 9,5 %, mens Vest-Agder lå på 12 % og Aust-Agder på 12,4 %. Fylkene Nordland (12,1 %), Troms (11,3 %), Finnmark (11,9 %), Hedmark (12,4 %), Oppland (11,4 %), Østfold (11,8 %), Vestfold (11,7 %) og Telemark (11,9 %) ligner agderfylkene i andel uføretrygdede. Bildet viser stor spredning blant fylkene i andel uføretrygdede, og Agder fremstår ikke som så utypiske som en ensidig sammenligning med landsgjennomsnittet tyder på.

Tabellen under viser andelen uføre i kommunene på Agder:

**Tabell 9. Prosentandel uføre i kommuner på Agder 2002. Rangert.**

Kommuner	Andel uføre	Kommuner	Andel uføre
Åmli	17	Vegårshei	13,3
Lindesnes	16,2	Evje og Hornnes	12,8
Bygland	15,9	Songdalen	12,8
Iveland	15	Froland	12,7
Kvinesdal	14,9	Flekkefjord	12,3
Hægebostad	14,9	Grimstad	12,1
Marnardal	14,8	Arendal	12
Mandal	14,8	Valle	11,9
Gjerstad	14,4	Åseral	11,8
Vennesla	14,1	Søgne	11,4
Risør	14	Lillesand	10,8
Audnedal	14	Kristiansand	10,6
Birkenes	13,7	Farsund	10,5
Lyngdal	13,6	Sirdal	8,5
Tvedestrand	13,4	Bykle	7

Kilde: [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

Her finner vi at de kommunene med den høyeste sysselsettingen har lav eller relativt lav andel uføretrygdede, som forventet. Bildet er mer variert blant de kommunene som skårer lavest på andel yrkesaktive kvinner, selv om en del av dem må sies å ha en relativt høy andel uføre. Det er interessant å merke seg at Farsund, som har en veldig lav yrkesaktivitet blant kvinner, samtidig har få uføretrygdede.

Mange fylker har enten en kombinasjon av høy andel uføre og få sysselsatte kvinner, eller en kombinasjon av lav andel uføre og en høy andel sysselsatte kvinner. Samtidig er der også fylker hvor dette ikke samvarierer. Oppland, Nordland, Troms og Finnmark har både høye uføreandeler og en høy andel sysselsatte kvinner ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).

Ser vi på kjønnsfordelingen blant de uføre, skiller Agder seg ut ved å ha en noe høy andel uføretrygdede kvinner. Mens differansen mellom uføretrygdede menn og kvinner er på 3,2 % på landsbasis, er differansen 3,6 % i Aust-Agder og hele 4,2 % i Vest-Agder.

### Utdanningsnivå

Tall viser at agderfylkene har en noe lavere andel av befolkningen med utdanning på høgskole- og universitetsnivå. Den relative forskjellen er størst i forhold til lang høyere utdanning: På Agder har vi en god del færre personer med lang, høyere utdanning (utdanning på hovedfagsnivå eller høyere) enn landsgjennomsnittet. Det må imidlertid presiseres at vi ligger ganske nær



medianen, og at agderfylkene dermed ikke er ”utypiske” i forhold til de fleste andre fylkene i landet.

Ser man på høyere utdanning generelt, er det ikke store forskjeller mellom kvinner og menn på Agder, og det er faktisk flere kvinner enn menn med høyere utdanning i regionen. En oppdeling i kort og lang høyere utdanning avdekker imidlertid en betydelig kjønnsforskjell i utdanningslengde:

**Tabell 10. Personer 16 år og over, etter høyeste fullførte utdanning i kommunene på Agder. Prosent, 1. oktober 2001. Fordelt på menn og kvinner. Rangert etter samlet andel kvinner med høyere utdanning.**

	Menn			Kvinner		
	U- og H-nivå, kort	U- og H-nivå, lang	U- og H-nivå, samlet	U- og H-nivå, kort	U- og H-nivå, lang	U- og H-nivå, samlet
<b>Hele landet</b>	<b>15,4</b>	<b>6,7</b>	<b>22,1</b>	<b>19,5</b>	<b>3,0</b>	<b>22,5</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>16,6</b>	<b>3,3</b>	<b>19,9</b>	<b>18,7</b>	<b>1,7</b>	<b>20,4</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>16,3</b>	<b>3,2</b>	<b>19,5</b>	<b>18,3</b>	<b>1,6</b>	<b>19,9</b>
Kristiansand	17,9	7,1	25,0	22,1	2,4	24,5
Grimstad	16,5	6,3	22,8	21,0	1,7	22,7
Bygland	11,4	3,7	15,1	21,3	1,3	22,6
Bykle	17,1	3,5	20,6	21,3	1,2	22,5
Søgne	15,6	5,1	20,7	20,1	1,9	22,0
Lillesand	15,4	6,0	21,4	19,4	2,4	21,8
Arendal	15,4	5,8	21,2	19,4	1,9	21,3
Mandal	14,7	4,8	19,5	18,8	1,6	20,4
Valle	12,6	3,9	16,5	19,0	1,2	20,2
Sirdal	11,8	2,7	14,5	18,2	1,0	19,2
Risør	13,8	3,6	17,4	16,8	1,2	18,0
Flekkefjord	11,7	3,8	15,5	16,7	1,1	17,8
Birkenes	11,8	2,7	14,5	16,2	1,0	17,2
Vegårshei	9,7	2,8	12,5	15,6	1,3	16,9
Songdalen	10,0	2,1	12,1	16,0	0,9	16,9
Tvedestrand	14,9	3,4	18,3	15,5	1,2	16,7
Åmli	10,0	3,1	13,1	15,6	1,0	16,6
Evje og Hornnes	10,6	4,2	14,8	15,1	1,1	16,2
Marnardal	7,6	2,6	10,2	15,2	0,6	15,8
Farsund	11,4	3,9	15,3	14,4	1,1	15,5
Audnedal	8,6	2,2	10,8	14,7	0,7	15,4
Lindesnes	9,4	2,6	12,0	13,9	1,0	14,9
Lyngdal	12,1	2,6	14,7	13,9	1,0	14,9
Hægebostad	8,3	2,2	10,5	12,3	1,0	13,3
Kvinesdal	9,3	1,9	11,2	12,2	0,8	13,0
Gjerstad	6,6	0,9	7,5	12,7	0,3	13,0
Åseral	9,4	1,5	10,9	11,8	1,2	13,0
Froland	9,4	2,6	12,0	11,7	0,8	12,5
Vennesla	8,7	1,7	10,4	10,7	0,5	11,2
Iveland	7,6	0,5	8,1	10,5	0,2	10,7

Kilde: www.ssb.no

Ikke i en eneste kommune på Agder er det flere kvinner med lang høyere utdanning enn menn, og for Agder som helhet er det dobbelt så mange menn som kvinner med lang høyere utdanning. Tabellen under viser hvordan dette slår ut på Agder i forhold til andre fylker i landet.

**Tabell 11. Menns og kvinners prosentandel av de med kort og lang høgskole-/universitetsutdanning. Rangert etter kvinners andel av de med lang høyere utdanning, 2003.**

Fylker	Menns andel av de med kort høyere utdanning	Kvinnens andel av de med kort høyere utd	Menns andel av de med lang høyere utdanning	Kvinnens andel av de med lang høyere utd
<b>Hele landet</b>	<b>41,6</b>	<b>58,4</b>	<b>68,6</b>	<b>31,4</b>
Finnmark	39	61	58	42
Oslo	45	55	59	41
Troms	42	58	61	39
Hordaland	43	57	64	36
Sør-Trøndelag	41	59	67	33
Akershus	43	57	67	33
Nordland	42	58	69	31
Rogaland	41	59	70	30
Sogn og Fjordane	40	60	70	30
Møre og Romsdal	42	58	70	30
Hedmark	40	60	70	30
Oppland	40	60	70	30
Buskerud	44	56	72	28
Vestfold	44	56	72	28
Østfold	43	57	72	28
Nord-Trøndelag	38	62	72	28
Telemark	41	59	72	28
Vest-Agder	42	58	73	27
Aust-Agder	42	58	74	26

Kilde: www.ssb.no

Agder har som vi ser den laveste andelen av kvinner med lang høyere utdanning i landet. Vi vet fra andre studier og undersøkelser at kvinners yrkesaktivitet øker med utdanningslengde (se blant andre Langsether og Lømo 1997, www.ssb.no).

Ved en gjennomgang av statistikken finner vi igjen en del av kommunene med høy andel kvinner i arbeidsstyrken nokså langt oppe på tabellen over kvinners utdanningsnivå. Det er imidlertid vanskelig å finne noen entydig sammenheng mellom utdanningsnivå og kvinners yrkesaktivitet på kommunenivå, og dette er tydeligvis komplekse sammenhenger. En del steder må kunne antas å ha et høyt antall kvinner med høyere utdanning på grunn av utdanningsmuligheter ved disse stedene. Dette synes imidlertid ikke å ha noen entydig innvirkning på kvinners yrkesaktivitet på disse stedene. Noen steder jobber kvinnene lite til tross for et høyt utdanningsnivå, mens de andre steder jobber mer, på tross av et lavt utdanningsnivå (se også Ryen 2002a).

## Barnehagedekning

Agder har noe lavere barnehagedekning enn landsgjennomsnittet. 15.12.04 lå barnehagedekningen i landet på 72,2 %, mens den lå på 69,9 % i Aust-Agder og 71,3 % i Vest-Agder. Også Østfold (68 %), Vestfold (69,9 %), Rogaland (67,9 %) og Hordaland (67,9 %) ligger under landsgjennomsnittet.

I tabellen under ser vi hvordan deknningen varierer i agderkommunene:

**Tabell 12. Barnehagedekning i kommuner på Agder 2002. Prosent. Rangert.**

Kommuner	Barnehagedekning	Kommuner	Barnehagedekning
Bykle	95,3	Arendal	62,4
Bygland	88,8	Lindesnes	60,8
Valle	84,1	Lillesand	59,2
Åmli	84,1	Gjerstad	59,1
Sirdal	82,8	Kvinesdal	58
Iveland	80,7	Songdalen	54,9
Audnedal	69,6	Vegårshei	54,8
Åseral	69,2	Lyngdal	53,8
Marnardal	67,1	Grimstad	52,8
Evje og Hornnes	66,8	Hægebostad	52,5
Kristiansand	66,5	Birkenes	50,2
Mandal	66,3	Vennesla	48,3
Risør	65,1	Froland	48
Tvedestrand	63,6	Søgne	45,4
Flekkefjord	62,5	Farsund	41,2

Kilde: www.ssb.no

Her ser vi igjen hvordan en del av kommunene med en høy andel sysselsatte kvinner befinner seg i toppen av tabellen som viser barnehagedekning.

## Næringsstruktur og arbeidsliv

Statistikk viser oss at Agder i større grad er preget av sekundærnæring enn landsgjennomsnittet. Mens landet som helhet hadde en andel sysselsatte i sekundærnæringer på 24,1 % i 2002, hadde Agder en andel sysselsatte i sekundærnæringer på 30,3 %. Det er imidlertid vanskelig å finne noen entydig samvariasjon mellom næringsstruktur og kvinners sysselsetting i fylkene i landet. Mange av fylkene som har en andel sekundærnæring på linje med Agder, har en høyere andel sysselsatte kvinner. Dette gjelder for eksempel Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal. Tabellen under viser hvordan de ulike agderkommunene skårer på andel sysselsatte i sekundærnæringer:

**Tabell 13. Prosentandel sysselsatte i sekundærnæringer i Agderkommuner. 2002. Rangert.**

Kommuner	Syss sek.næringer	Kommuner	Syss sek.næringer
Gjerstad	37	Marnardal	28,2
Kvinesdal	36,2	Valle	28
Farsund	36,1	Åmli	27,9
Hægebostad	35,1	Risør	27,7
Lindesnes	33,6	Mandal	27,1
Vennesla	32,4	Lillesand	26,9
Iveland	32,2	Songdalen	26,8
Lyngdal	32,1	Søgne	26,5
Audnedal	31,7	Froland	25,8
Birkenes	31,2	Arendal	23,8
Vegårshei	30,8	Grimstad	22,6
Åseral	29,8	Evje og Hornnes	22,3
Flekkefjord	29,8	Bygland	21,4
Sirdal	28,6	Kristiansand	20,1
Tvedestrand	28,1	Bykle	19,2

Kilde: www.ssb.no

Sammenhengene mellom næringsstruktur og kvinners yrkesaktivitet i kommunene på Agder, er ikke entydige. Vi ser allikevel at mange av de kommunene som har få sysselsatte kvinner, har et tungt innslag av sekundærnæringer. Dette tyder på korrelasjon mellom næringsstruktur og kvinners yrkesaktivitet. Samtidig er det jo slik at mange av bykommunene med en stor andel ansatte i tertiærnæringer, har lav sysselsetting blant kvinner.

Agder har et mer kjønnsdelt arbeidsmarked enn landsgjennomsnittet, med færre kvinner innenfor industri og bergverksdrift og kraft- og vannforsyning:

**Tabell 14. Prosentandel sysselsatte kvinner 16-74 år, etter arbeidsstedsfylke. 4. kvartal 2004.**

Næring	Hele landet	Agder samlet	Vest-Agder	Aust-Agder
Jordbruk, skogbruk, fiske	24,5	25,6	25,9	25,2
Utvinning av råolje og naturgass	18,9	-	14,3	-
Industri og bergverksdrift	25,0	21,2	20,6	21,7
Kraft- og vannforsyning	20,7	16,5	17,3	15,7
Bygge- og anleggsvirksomhet	7,4	7,1	6,6	7,6
Varehandel, hotell- og rest.virksomhet	50,4	53,8	53,1	54,5
Transport og kommunikasjon	25,8	26,5	28,4	24,6
Finansiell tjenesteyting	51,0	51,6	48,3	54,8
Forr.messig tjenesteyting, eiendomsdrift	38,6	38,8	37,5	40,0
Off. forvaltning og annen tjenesteyting	69,0	70,7	70,3	71,0

Kilde: www.ssb.no

Samtidig er det mange fylker som likner Agder på kvinners andel i mer typisk mannsdominerte næringer: Østfold, Akershus, Oslo, Buskerud, Vestfold, Hordaland, Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Finnmark er de eneste fylkene som har en høyere andel kvinner innenfor disse næringene enn det Agder har.

### Kommuneøkonomi og offentlig ansatte

Når det gjelder fylkenes økonomi, vet vi at agderfylkene ligger noe under landsgjennomsnittet, men at de allikevel ligner veldig mange av de andre fylkene i landet. Gjennomsnittet er dratt opp av at enkelte fylker skårer høyt. Slik sett ser det ikke ut som om kvinners lave yrkesaktivitet på Agder har noe med det fylkesvise inntektsnivået å gjøre. Ser vi imidlertid på kommuneøkonomi i kommunene i regionen, er dette en variabel som samvarierer sterkt med kvinners andel av arbeidsstyrken.

**Tabell 15. Agderkommuner rangert etter kommunens frie inntekter per innbygger. 2002. Tall i kroner.**

Kommuner	Fri innt per innb	Kommuner	Fri innt per innb
Bykle	57472	Tvedestrand	25254
Åseral	43687	Flekkefjord	25190
Sirdal	42581	Evje og Hornnes	24200
Bygland	38669	Birkenes	23991
Valle	37046	Lyngdal	23742
Iveland	32058	Froland	23613
Audnedal	31978	Songdalen	23431
Marnardal	31864	Søgne	23394
Åmli	31701	Farsund	23062
Hægebostad	31700	Mandal	22951
Vegårshei	30197	Lillesand	22864
Gjerstad	29280	Arendal	22730
Kvinesdal	26752	Vennesla	22124
Risør	26410	Kristiansand	21610
Lindesnes	26083	Grimstad	21459

Kilde: www.ssb.no

Her ser vi at alle de kommunene som ligger øverst på yrkesaktivitet blant kvinner, også ligger høyt på denne tabellen. Ellers er ikke sammenhengen like enkel. Kommuneøkonomi og andel offentlig ansatte må ses i sammenheng, siden kvinner er overrepresentert i offentlig sektor, og særlig på Agder. Ser vi på andelen ansatte i offentlig forvaltning, ligger Agder rundt landsgjennomsnittet på 32 % av sysselsatte (2002). På fylkesnivå er det vanskelig å se noen klar sammenheng mellom andelen offentlig ansatte og kvinners sysselsetting. Selv fylkene med en veldig høy andel offentlig ansat-

te - Nordland, Troms og Finmark - skårer gjennomsnittlig på sysselsetting blant kvinner. Blant agderkommunene kan vi imidlertid finne en tendens til at kommuner med mange offentlige ansatte har høy sysselsetting av kvinner:

**Tabell 16. Agderkommuner rangert etter prosentandel offentlig ansatte. 2002.**

Kommuner	Offentlig ansatte	Kommuner	Offentlig ansatte
Valle	42,6	Risør	31,3
Bykle	41,5	Tvedestrand	31,2
Sirdal	40,1	Søgne	31
Bygland	40,1	Mandal	30,6
Vegårshei	35,8	Grimstad	30,5
Åseral	35,8	Hægebostad	29,6
Evje og Hornnes	35,6	Iveland	29,2
Audnedal	34,7	Lillesand	28,8
Flekkefjord	34,4	Songdalen	28,6
Marnardal	34,3	Gjerstad	28,4
Åmli	34,1	Birkenes	28
Froland	32,5	Lindesnes	27,6
Arendal	32,4	Farsund	26,9
Kristiansand	32,2	Vennesla	26,8
Kvinesdal	31,4	Lyngdal	25,9

Kilde: www.ssb.no

Her ser vi tydelig igjen hvordan de kommunene med høyest andel offentlig ansatte også er de kommunene med høy kvinnelig sysselsetting. Vi ser samtidig hvordan flere av de kommunene med lav kvinnelig sysselsetting har en lav andel offentlig ansatte. Det er interessant å merke seg at Vegårshei er en kommune med høy andel offentlig ansatte og allikevel få kvinner i arbeidsstyrken. Mindre kommuner vil ofte ha en høyere andel offentlig ansatte fordi en del stillinger må besettes uavhengig av befolkningsstørrelse.

### Pendling

Det er sentralt å se på pendlingsmønstre på Agder fordi dette sier noe om arbeidsmarkedet i ulike deler av regionen. Kommuner med netto utpendling kan ha et underskudd på arbeidsplasser, og utgjør dermed et pendlingsomland rundt større arbeidsmarkeder. Slike mønstre kan selvfølgelig også ha med avstander til andre arbeidsmarkeder å gjøre. Det kan være slik at mulighetene for at kvinner går ut i arbeid er mindre i kommuner med underskudd på arbeidsplasser lokalt, fordi kvinner oftere jobber i lokalsamfunnet og har mindre "jobbradius" enn menn. Når det gjelder barnefamilier, kan det også være slik at en stor andel pendlende (som oftere er menn) begrenser den gjenværende forelderens (som oftere er kvinner) yrkesaktivitet, siden pendling betyr lengre arbeidsdager for den forelderen det gjelder.

Det er interessant å se at så å si alle kommunene på Agder har økt inn- og utpendlingen fra 1985 til i dag, og at endringene mange steder er store. Den eneste kommunen som har gått ned betraktelig i både utpendling og innpendling i dette tidsrommet, er Bykle. Der er det i større grad enn tidligere innbyggere i kommunen som utgjør arbeidsstyrken. Ellers ser vi i tabell 15 at mange av de kommunene som har stor utpendling, også ofte har en betydelig innpendling, og at strømmen av arbeidstakere går begge veier. Tabellen under viser at en del av de kommunene som skårer lavest på kvinners yrkesaktivitet, har en høy netto utpendling, det vil si at det reiser flere ut av kommunen for å jobbe enn som reiser inn med samme formål. Vi ser samtidig at en del av de kommunene som skårer høyest på kvinners yrkesaktivitet har netto innpendling eller lav netto utpendling. Det kan tyde på at et godt, lokalt arbeidsmarked spiller inn på kvinners yrkesaktivitet i større grad enn for menn.



**Tabell 17. Netto inn- og utpendling i forhold til antall sysselsatte i agderkommunene. 2003. Rangert etter netto utpendling.**

Kommuner	Netto innpendling i forhold til sysselsatte*	Netto utpendling i forhold til arbeidstakere**
Froland		45,8 %
Iveland		39,7 %
Søgne		34,9 %
Vennesla		32,0 %
Songdalen		29,0 %
Vegårshei		27,8 %
Lillesand		25,1 %
Birkenes		25,1 %
Marnardal		24,0 %
Gjerstad		23,2 %
Hægebostad		21,5 %
Tvedestrand		17,1 %
Audnedal		16,9 %
Lindesnes		14,6 %
Evje og Hornnes		13,6 %
Risør		13,3 %
Grimstad		12,3 %
Farsund		10,5 %
Valle		10,5 %
Mandal		10,3 %
Åmli		8,5 %
Kvinesdal		9,9 %
Flekkefjord		8,4 %
Sirdal		1,9 %
Lyngdal		2,5 %
Bykle		0,4 %
Åseral	5,8 %	
Arendal	6,3 %	
Kristiansand	13,4 %	
Bygland	14,5 %	

Kilde: www.ssb.no

\*Innpendlere i prosent av sysselsatte med arbeidssted i kommunen

\*\*Utpendlere i prosent av arbeidstakere med bosted i kommunen

For å gå litt videre inn i tallene, kan vi se på kjønnsfordelingen blant utpendlerne i de ulike kommunene på Agder. Man kunne tenke seg at de kommunene med størst kjønnsforskjell i utpendling, der hvor mennene pendler mye oftere enn kvinner, ville ha lavere yrkesaktivitet blant kvinner. Ved nærmere ettersyn stemmer ikke en slik hypotese. Mange av de kommunene som har relativt mange menn som pendler i forhold til kvinner, er kommuner hvor kvinnene ofte har lønnet arbeid (Valle, Åseral og Bykle), mens flere av de kommunene som har lav kvinnelig yrkesaktivitet har relativt få utpendlende menn.

## Religiøsitet

Flere undersøkelser har vist at Agder skiller seg fra resten av landet i forhold til religiøsitet. Det er forholdsvis flere som regner seg som kristne på Agder enn i landet for øvrig, og de kristne på Agder er i følge Pål Repstad (1992) mer konservative og konvensjonelle enn kristne andre steder i landet. Nytt materiale fra Repstad og Henriksen (2005a og 2005b) tyder imidlertid på at det skjer en ”stillferdig oppmykning” av en del tradisjoner innfor det sørlandske religiøse liv. Av Medlemsundersøkelsen i Den Norske Kirke, hvor bispedømmene sammenlignes, skiller Agder og Telemark bispedømme seg ut slik: Flere er mer opptatt av religiøse spørsmål, de føler større tilhørighet til kirken, de har oftere en kristen tro og de er mer opptatt av å støtte opp om ”den kristne kulturarven”. De er oftere på gudstjeneste og utmerker seg ved å hyppigere be kveldsbønn for barna. Ser vi på prestene sørlendinger og telemarkinger respekterer og liker å lytte til, er den konservative Børre Knudsen mer populær enn andre steder, mens de mer liberale Bjørn Eidsvåg og Gunnar Stålsett er mindre populære. Mens 56 % av medlemmer i statskirken på Østlandet respekterer og liker å høre på Rosemarie Køhn, er det samme tallet for Agder og Telemark 32 % (KIFO 2000).

At de kristne sørlendingene er mer konservative enn kristne ellers i landet, gjenspeiles også i deres syn på kjønnsroller. Repstad viser, med tall fra NSDs Religionsundersøkelse fra 1998, hvordan både regelmessig religiøst aktive og sporadisk religiøst aktive i Vest-Agder har en mer tradisjonell kjønnsrolletenkning enn samme kategorier ellers i landet (Innlegg på HiAs likestillingskonferanse 2003). 26 % av regelmessig religiøst aktive i Norge sier seg sterkt enig eller enig i utsagnet ”Ektemannens oppgave er å tjene penger, konas oppgave er å ta seg av hjemmet og familien”, mens det samme gjelder for 33 % av samme kategori i Vest-Agder. 12 % av sporadisk religiøst aktive i Norge er sterkt enig eller enig i utsagnet, mens det samme gjelder for hele 20 % av sporadisk religiøst aktive i Vest-Agder (NSD 1998).

Repstad påpeker at det er interessant å se hvordan de religiøst passive i Vest-Agder i liten grad skiller seg fra samme kategori andre steder i landet. Han mener at årsaken til at befolkningen har et mer tradisjonalistisk syn på kjønnsroller enn befolkningen ellers, er at det er flere aktive religiøse i Vest-Agder, og at disse har et mer tradisjonalistisk syn på kjønnsroller enn samme kategori andre steder. En hypotese er at noen av det Repstad kaller for ”fylkets patriarkalske tradisjoner” har blitt generalisert ut til store deler av befolkningen og fremdeles preger en del vestegder med bare sporadisk kontakt med kirker og bedehus. Repstad sier også at det spesielt er kyststrøkene på Sørlandet som utgjør et religiøst tyngdepunkt i Norge (2002).

Ser vi på religiøs praksis i form av deltakelse på gudstjenester på Agder, finner vi ikke at de kommunene med relativt høyest deltakelse på gudstjenester i den norske kirke skårer lavt på kvinners sysselsetting (NSDs Kirke database 2003). Samtidig er slike tall lite egnet for vårt formål. Tallene gir også et ufullstendig bilde, i og med at de kun måler aktivitet innenfor statskirken. I Vest-Agder har 10 prosent tilknytning til et frikirkesamfunn, mens det samme gjelder for 6 prosent av nordmenn generelt (Repstad og Henriksen 2005b). Det finnes ikke undersøkelser som viser holdninger til religion og andre variabler på kommunenivå - vi har kun tilgang til tall om religiøs praksis.

Også Anne Ryen hevder i boka *Hvitt stakitt og fiberopptikk. Regionale myter – regional makt* fra 2002 at den konservative religiøsiteten som har hatt et sterkt grep om mange sørlendinger sannsynligvis ligger bak at kvinner i regionen er lite deltakende i arbeidslivet. Hun mener videre at de ”klassiske mannsklubbene” som Frimurerlosjen og Rotary står sterkt og utgjør lukkede arenaer hvor menn rekrutterer menn og bidrar til å opprettholde kjønnsstereotyper.

### **Kvinnens deltakelse i politisk liv**

Statistikk over kvinners andel i kommunestyrene viser at Agder lå under den landsgjennomsnittlige kvinneandelen på 35,5 % ved kommunestyrevalget i 2003. Aust-Agder lå på 32 %, mens Vest-Agder lå på 31,9 %. Kun Rogaland ligger under dette nivået. Ser vi på tall fra kommunene, er det vanskelig å finne noen klar tendens. I noen kommuner henger politisk deltakelse og yrkesaktivitet for kvinner sammen, mens det i en del andre kommuner ikke er slik. Samtidig, som på mange områder, går det an å se at de kommunene som skårer aller lavest på yrkesaktivitet - Iveland, Farsund og Vennessla - også skårer veldig lavt på politisk deltakelse.

**Tabell 18. Andel kvinner i kommunestyre i Agderkommuner. 2003. Rangert.**

Kommuner	Kvinner i komm st	Kommuner	Kvinner i komm st
Audnedal	47,1	Tvedestrand	32
Vegårshei	42,9	Sirdal	31,6
Bykle	38,5	Flekkefjord	31,4
Arendal	38,5	Birkenes	29,6
Lillesand	37,9	Froland	29,4
Grimstad	37,1	Valle	28,6
Kvinesdal	37	Gjerstad	28,6
Søgne	36	Songdalen	28
Kristiansand	35,8	Farsund	24,1
Lyngdal	34,5	Hægebostad	23,8
Mandal	34,3	Åmli	23,8
Evje og Hornnes	33,3	Åseral	23,5
Lindesnes	33,3	Iveland	23,5
Bygland	33,3	Vennesla	22,2
Marnardal	33,3	Risør	19,4

Kilde: www.ssb.no

### Stemmer til politiske partier

Ser vi på Agders stemmer i Stortingsvalget 2001, kommer det frem at regionen utmerker seg spesielt med relativt få stemmer til Arbeiderpartiet og med relativt mange stemmer til Kristelig Folkeparti. Kun Rogaland hadde i 2003 færre stemmer til Arbeiderpartiet enn agderfylkene, og bare Rogaland og Møre og Romsdal hadde færre stemmer til SV. Ingen fylker i landet hadde flere stemmer til KrF enn Agder, og regionen hadde også en stor andel stemmer til Høyre og Frp.

En generell politisk tendens er at partiene på venstresiden i større grad er forkjempere for en familiepolitikk som tilrettelegger for kvinners lønnsarbeid, mens partiene i sentrum og til høyresiden i sterkere grad fører en politikk som legger til rette for foreldres (som regel kvinners) muligheter for å være hjemme med barn (Magnussen 1999). Den politiske stemmegivningen i regionen kan speile tradisjonelle kjønnsroller. Ved å se på politiske stemmer i de ulike agderkommunene, kan vi se etter direkte sammenhenger mellom politiske holdninger og kvinners yrkesaktivitet:

**Tabell 19. Prosentandel stemmer til politiske partier i agderkommunene ved Stortingsvalget 2001. Rangert etter samlede borgerlige stemmer.**

Kommuner	A+SV	Sp	KrF	H+Frp	Borgerlig
<b>Hele landet</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>48</b>
<b>Vest-Agder</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>60</b>
<b>Aust-Agder</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>59</b>
Lyngdal	19	6	34	35	69
Grimstad	24	4	25	42	67
Hægebostad	16	14	43	23	66
Farsund	22	4	22	44	66
Åseral	18	12	44	21	65
Audnedal	20	13	45	18	63
Lindesnes	22	6	28	35	63
Kvinesdal	23	7	27	34	61
Søgne	26	3	24	37	61
Mandal	27	4	22	39	61
Birkenes	24	7	30	31	61
Flekkefjord	25	4	26	34	60
Iveland	19	11	34	26	60
Vennesla	29	4	37	22	59
Kristiansand	30	1	24	35	59
Froland	29	6	26	33	59
Lillesand	30	3	20	38	58
Arendal	33	2	17	41	58
Songdalen	28	7	29	28	57
Evje og Hornnes	29	7	29	28	57
Vegårshei	33	6	29	28	57
Tvedestrand	32	5	19	38	57
Sirdal	37	15	29	26	55
Bykle	30	10	21	33	54
Risør	38	3	17	34	51
Gjerstad	36	8	18	33	51
Bygland	27	18	24	26	50
Marnardal	25	17	28	21	49
Valle	28	19	25	22	47
Åmli	43	15	16	23	39

Kilde: www.ssb.no

Vi ser at en del av de kommunene som skårer høyt på kvinners yrkesdeltakelse, har en relativt lav andel borgerlige stemmer. Blant kommunene med størst andel stemmer til KrF, finner vi igjen noen av de kommunene hvor kvinnene arbeider minst, men vi finner også en del kommuner hvor kvinnene arbeider relativt mye. De kommunene med størst antall stemmer til Høyre og Frp er alle kommuner med en relativt lav andel yrkesaktive kvinner.

## Familiestruktur

Når det gjelder familiestruktur, vet vi at husholdningene på Agder er noe større enn landsgjennomsnittet; De inneholder relativt mange barn. Ser vi på andelen par med barn under 18 år på kommunenivå på Agder, finner vi ingen klare sammenhenger mellom andelen som har barn i denne alderen og kvinners yrkesaktivitet. Det er interessant å se at to av de kommunene som har høyest yrkesaktivitet blant kvinner - Bykle og Åseral - faktisk også ligger høyt på andel par med barn under 18 år. Her har mange unge barn, samtidig som mange kvinner har lønnet arbeid ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).

Landsdekkende statistikk viser at Agder har en betydelig lavere andel samboende og betydelig flere gifte par enn landsgjennomsnittet. Av de 20 kommunene med lavest andel samboere i Norge, finner vi 11 Agderkommuner. Ser vi på kommunetall over andelen gifte og samboende par, finner vi at flere av de kommunene som skårer aller lavest på yrkesdeltakelse - Farsund, Iveland og Vennesla - skårer høyest på andelen gifte i forhold til andelen samboende. Valg av ekteskapet som samlivsform går sammen med lav yrkesdeltakelse for kvinner i disse kommunene ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)).

## Holdninger til likestilling

Tall fra 2004 viser at agderfylkene skårer lavt på andelen som mener de selv er "meget interessert" i likestilling. På grunn av utvalgsstørrelsen er det ikke mulig å få disse tallene på kommunenivå.

**Tabell 20. Andelen i de ulike fylkene som er "meget interessert" i likestilling. 2004. Rangert.**

Fylker	"Meget interessert"	Fylker	"Meget interessert"
<b>Hele landet</b>	<b>22,3</b>		
Oslo	28	Troms	20,7
Hordaland	26,5	Rogaland	20,5
Finnmark	24,3	Vestfold	20,3
Møre og Roms.	24	Oppland	20,1
Telemark	23,5	Aust-Agder	20
Akershus	22,1	Sør-Trøndelag	19,7
Hedmark	21,3	Østfold	19,5
Buskerud	21,1	Vest-Agder	19
Nordland	20,8	Nord-Trøndelag	18,5
Sogn og Fjord.	20,8		

Kilde: Spørreundersøkelse, Forbruker & Media 04/1-MGI

Her ser vi hvordan agderfylkene kan rangeres lavt på likestillingsengasjement. Samtidig ligger regionen bare litt under nivået for mange andre fylker.

## Oppsummering

Oppsummeringsvis ser vi at Agder utmerker seg:

- Ved å ha en relativt lav andel kvinner med lang, høyere utdanning.
- Ved å ha noe flere uførepensjonister enn landsgjennomsnittet.
- Ved å ha relativt mange ansatte i sekundærnæringer i forhold til landsgjennomsnittet.
- Ved å i større grad være preget av tradisjonelle holdninger knyttet til kjønnsroller. Dette gjelder spesielt religiøst aktive deler av befolkningen.

Når det gjelder forskjeller mellom kommuner på Agder, ser vi at:

- En del bygdekommuner skårer høyt og middels på kvinners andel i arbeidsstyrken. Dette gjelder spesielt de kommunene som ligger utenfor byenes pendlingsomland, det vil si lenger inn i innlandet.
- Alle bykommunene skårer lavt, om enn i noe varierende grad.
- Byenes pendlingsomland skårer ofte enda lavere enn bykommunene.

De kommunene som skårer høyest på kvinners yrkesdeltakelse (Bykle, Sirdal, Valle, Åseral) kjennetegnes av:

- høye frie inntekter per innbygger
- høy andel offentlig ansatte
- lav arbeidsledighet
- lav andel uføre
- høy barnehagedekning
- positiv netto innpendling/lav netto utpendling
- lav andel borgerlige stemmer

De kommunene som skårer lavest på kvinners yrkesdeltakelse (Tvedestrand, Iveland, Vennessla, Farsund) kjennetegnes av:

- kvinner med lav utdanning
- høy andel ansatte i sekundærnæringer
- lav andel offentlig ansatte
- få kvinner i kommunestyrene

## 5 Farsund: Tradisjonell morsrolle i industritunget arbeidsmarked

*May-Linda Magnussen*

I både 2003 og 2004 lå Farsund kommune på absolutt sisteplass i statistisk sentralbyrås rangering av landets 434 kommuner i forhold til likestilling. Sett fra vårt ståsted, med et oppdrag om å si noe om hvorfor Agder som helhet skårer relativt dårlig på likestilling, ble fokuset naturlig nok tidlig i prosjektet rettet mot kommunen. Farsund er, historisk sett, kjent for å være et sted preget av mye rederivirksomhet, og mange menn var borte i lengre perioder. Det fortelles samtidig at husholdsøkonomien blant en del på denne tiden var god og at det fantes et lokalt aristokrati. Disse familiene hadde råd til å ha kvinnene hjemme. Det kan se ut som om en husmortradisjon fikk befestet seg og det betydde høy status å kunne ha kvinnene hjemme.

I dagens Farsund står industrien veldig sterkt, og mange av jobbene i kommunen er dermed mer tradisjonelle "mannsjobber" enn kvinnejobber. 36,1 % av sysselsatte i Farsund i 2002 arbeidet i sekundærnæringer, mot 30,3 % i Vest-Agder. Farsund hadde på samme tid kun 26,9 % ansatte i offentlig forvaltning, som er typiske kvinnearbeidsplasser, mot 31,3 % i fylket. En stor andel industriarbeidsplasser bidrar til at arbeidsmarkedet i Farsund er ustabil og i stor grad følger svingninger i internasjonal økonomi. Ledigheten har tidvis ligget høyt i Farsund, men dette har variert veldig.

Ved inngangen til 2004 hadde Farsund kommune 9497 innbyggere. Barnehagedekningen var i 2002 mye lavere enn fylkesgjennomsnittet, med 41,2 % dekning i Farsund og 60,3 % i Vest-Agder som helhet. Utdanningsnivået er relativt lavt, og 15,4 % av befolkningen i Farsund hadde høyere utdanning i 2002, mot 20 % i fylket. Kommunens frie inntekter lå samme år rundt fylkesgjennomsnittet. Andelen sysselsatte var på 66 %, mot 68 % i fylket. Av menn var 72 % sysselsatt, mot 60 % av kvinnene. Pendlingstallene er antakeligvis noe som varierer med svingninger i industrien, men generelt ser det ut til at Farsund er et noe isolert arbeidsmarked. Selv om kvinnene i Farsund har en veldig lav sysselsettingsgrad, ser det ikke ut til at de pendler ut av kommunen for å få arbeid. Andelen uførepensjonister var på 10,5 % i 2002, noe som var lavt sammenlignet med mange andre kommuner i agderfylkene. 24,1 % av kommunestyrerepresentantene etter valget i 2003 var kvinner. Dette tallet var 31,9 % for Vest-Agder som helhet.

Politisk sett er Farsund en av de kommunene på Agder som stemmer mest borgerlig. Disse tallene, hentet fra SSB, danner en god bakgrunn for gjen-



nomgangen av det kvalitative datamaterialet. Siden Farsund inngikk i prosjektets forstudie, er gjennomgangen av det empiriske materialet omfattende.

### **Møte med kommunen**

Vårt første møte med Farsund ble et møte med utvalgte representanter fra kommuneadministrasjonen. Vi ønsket bakgrunnskunnskap om kommunen før vi startet intervjuene med småbarnsforeldre. Vi ønsket også å få rede på kommunens egen forståelse av likestilling. Kultur- og oppvekstsjef, kommunepplanlegger og nærings sjef - alle menn - deltok på det første møtet.

I møtet pekes det på både kommune- og næringsstruktur, det vil si mer materielle strukturer, og også på mer kulturelle strukturer når farsundkvinnenes marginale posisjon i arbeidslivet skal forklares. Farsund fremstilles som en differensiert kommune. Kommunen er et resultat av sammenslåing av de fire tidligere kommunene: Lista (ca. 5000 innbyggere), Farsund (ca. 3000 innbyggere), Spind (ca. 1000 innbyggere) og Herad (ca. 200 innbyggere). At Farsund kommune består av en større andel Lista-befolkning enn de andre tre tidligere kommunene til sammen, kan i følge kommuneadministrasjonen være en sentral forklaringsfaktor når en skal forklare hvorfor kvinnene i kommunen jobber lite. Mens man i Farsund har hatt innslag av bykultur, hevdes Lista å ha vært et område med mye primærnærings innen jordbruk og fiske. Utdanningsmessig er det også langt flere ungdom fra Farsund sentrum som velger allmennfaglig videregående utdanning, mens ungdommer fra Lista-området etter sigende nesten utelukkende velger yrkesfaglig.

Det vises videre til at Farsund politisk sett er preget av konservatisme. Farsund er en industrikommune, noe som kunne gått sammen med massivt med stemmer til SV og Ap. Dette er ikke tilfelle, og sammensetningen i kommunestyret har i stedet en konservativ hovedtyngde. I følge informantene er også mange kvinner og menn i befolkningen ganske "konservative". Det sies at de har "stått litt mer i mot utviklinga, både på godt og vondt". Positive sider hevdes å være at farsundsfolk tar vare på hverandre og har dugnadsånd. Av negative sider nevnes mindre evner til nytenkning og fokus på tradisjonelle idealer. Det sies at "mye ligger i tradisjon, det som er stas er arbeidsplasser med hjelm på hodet". Hjelmen sitter i hovedsak på mennenes hoder, mens kvinner tenderer mot å søke seg til offentlig sektor. Et eksempel som nevnes er utlysning av ansatte til en ny barnehage, hvor de fikk hele 115 kvinnelige søkere. Likevel er det en del "sterke jenter som styrer og steller", og som tenker utradisjonelt. Et hovedproblem antas likevel å være mangelen på kompetansearbeidsplasser i kommunen. Det understrekes at "behovet for å ta utdanning ser en ikke når en går her".

De kommuneansatte vi snakket med, virket ikke opptatt av likestilling, og møtet fikk oss til å stille spørsmål ved Farsund kommune som en mulig likestillingsaktør. Slik vi vurderte det, fantes det ingen gjennomtenkt problemforståelse knyttet til likestilling.

### **Møte med "hjemmemødre"**

Vi startet intervjuene i Farsund med å møte småbarnsmødre som var hjemme på hel- eller fulltid. Ingen av kvinnene i denne gruppen, eller deres partnere, har høyere utdanning. Vi betegner mødrene i denne gruppa som "hjemmemødre" fordi deres fokus først og fremst er i familien - i den reproduktive sfæren. Om de arbeider utenfor hjemmet, er det bare "litt", og ikke tilstrekkelig til at de flytter fokus fra omsorgs- og husholdsarbeidet. Selvfølgelig betyr ikke denne inndelingen at det ikke finnes jobborienterte kvinner som er hjemme eller jobber deltid i en periode, eller at deltidsarbeidende kvinner kan være relativt jobborienterte. Det betyr heller ikke at ikke kvinner kan endre sin orientering gjennom livsløpet.

Flere av kvinnene i denne gruppen hadde selv hjemmearbeidende mødre da de var barn, og har alltid sett for seg å være "hjemmemammaer". Det å være hjemme ses som "helt naturlig": Valget har ikke krevd mye veiing frem og tilbake eller forhandlinger med partneren. Mødrene har aldri "hatt ambisjon om å gjøre noen veldig karriere" og sier om sin hjemmetilværelse at "det ble bare sånn". Det var en selvfølge at de tok hovedansvaret for barneomsorgen og valgte å være mye hjemme. De er glade for at de har økonomisk mulighet til å være hjemme og ser dette som en form for luksus eller et privilegium. De har uansett lang tid i yrkeslivet igjen når barna er blitt eldre, så hvorfor ikke prioritere barna nå?

Mødrene som er mye hjemme, bruker en stor del av intervjuene til å diskutere "barns beste". Barnehage ses som et bra tilbud, men helst som et deltidstilbud for barn over tre år. Barna har veldig godt av å være mye hjemme, og mødrene fremhever den muligheten familien har til å ta livet med ro. Familien opplever ikke stress hvis en av foreldrene er hjemme eller jobber redusert.

*Barna har best av å være med foreldrene de første årene. De bør ikke dyttes på fremmede. Hjemme får de kontakt på tomannshånd, det gjør de ikke i barnehagen.*

*Jeg kan kose med dem hele dagen. Barn som går i barnehage kommer bare hjem, spiser og så skal de legges.*

*Jeg vil oppleve tingene med barna selv, men hadde vi ikke hatt økonomi til det, ville jeg nok jobbet.*

*Jeg føler det går en grense ved tre år, da er de tørre fra bleiene. Da kan de også snakke, og si hva som er bra og dårlig med barnehage. Når de er tre år trenger de også flere lekekamerater.*

Mødrene synes ikke det er riktig at barna skal ”komme hjem til låst dør hver dag”, og at de ”må få lov til å være unger”. Dette betyr at de skal ha mulighet til å sove til de selv våkner og at de ikke trenger ”å ha opplegg hver dag”. Indirekte skapes et bilde av barn som ”sårbare” og avhengige av mye en-til-en kontakt med voksne. Barnehage fremstilles som et stort miljø for mindre barn. Når mødrene diskuterer hva som er det beste for barn, manes det ofte frem et bilde av familier hvor begge foreldre jobber fullt. Disse familiene beskrives som fulle av stress, og mødrene fremstilles som egoistiske og materialistiske:

*Ungene blir slengt inn i barnehagen, trøtte og fæle! Å dra dem opp på den tiden...! (oppgitt)*

*Med flunkende nytt hus, hytte og båt, da må en jobbe!*

*Vi bør jobbe redusert så lenge ungene bor hjemme. Etterpå kan vi tenke mer på oss selv.*

Flere kjenner til familier hvor mødrene jobber fullt, og mener at de selv har det bra i forhold. En mor forteller om en tidligere hverdag som fulltidsarbeidende mamma i Oslo, og en følelse av å ikke være det hun kaller en ”ordentlig familie”. Man kan ikke bare tenke på å tjene penger, sier hun. Barna må komme først. De mødrene som jobber redusert, forklarer dette med at ”en trenger litt penger” og at ”det er greit å komme ut litt”. Mødrene ”gidder ikke jobbe seg halvt i hjel for noen kroner ekstra”, og tilpasser seg familieøkonomiens krav. Argumentasjonen vitner om at de ser seg selv som ”hjelpesørgere” i familien.

Mødrene sier de selv har det avgjørende ordet i spørsmålet om hvorvidt barna skal være hjemme eller i barnehage, eller eventuelt hvor mye barna skal gå i barnehage. Fedrene er i følge dem lite på banen i disse sakene. Det er heller ikke fedrene som dytter en hjemmetilværelse på mødrene. Dette er valg de har tatt selv. Mødrene maler et bilde av et samfunn hvor såpass mange kvinner er hjemme at man får tilfredsstilt sosiale behov også utenfor arbeidslivet. I tillegg kommer det frem at de aller fleste kvinner er med i

”klubber” (uformell klubb, ”forening”), og at tiden her i stor grad går med til å diskutere barn og familieliv.

Å ville ha barna hjemme fordi en mener at det er det beste for dem, kan i teorien være et kjønnsnøytralt standpunkt, og det brukes ofte kjønnsnøytrale termer om dette valget. I praksis er det imidlertid konsekvent mødre som er hjemme. De stiller ikke spørsmål ved den omsorgen fedrene gir barna. En mor sier om mannen at ”han er jo god med ungene, det er ikke det...”, men at ”en jo vil ha det sånn og sånn” i forhold til standarden hjemme. En får det slik en selv ønsker når en selv er hjemme, sier mødre. De gir klart inntrykk av at de ikke hadde ønsket å være i jobb med en hjemmearbeidende mann. Dette begrunner de med at mennene kun tar seg av og leker med ungene, og knapt gjør husarbeid. At kvinnene uansett ”har huset”, gjør at de fremstiller det som nærmest uaktuelt å skulle jobbe mer enn det de gjør i dag. De argumenterer samtidig for at mennene ikke hadde holdt ut å være hjemme over lengre tid, fordi det er for slitsomt og kjedelig. De fleste har en forestilling om at fedre ikke liker ”å gå hjemme”.

*Mannfolk prioriterer å være sammen med ungene, ikke å gjøre husarbeid. De bruker tre timer på ungene, ikke på oppvasken.*

*En kan ikke bare være hjemme med ungene, en må jo få gjort noe annet også. Husarbeidet må gjøres ordentlig.*

Mødrenes innsats hjemme anerkjennes av nær omgangskrets og familie. En mor sier at de fleste venninnene jobber redusert og at det råder enighet om at det er best for ungene å ikke jobbe fullt. En annen mor er enig, og mener at venninner er gode til å støtte opp om det valget en har tatt om være mye hjemme. Personer som er litt mer perifere i omgangskretsen kan imidlertid komme med uttalelser som ”er du *bare* hjemme?” I slike situasjoner føler hjemmemammaene at de ses ned på. De er enige om at mange mødre som i dag er i jobb egentlig kan tenke seg å være hjemme, men ikke har råd. De har en tanke om at veldig mange kvinner *egentlig* ønsker å være hjemme, og spør seg om misunnelse ligger bak kommentarer de får.

Når vi tar likestillingsproblematikken i Farsund opp, og spør mødre hva de synes om det, blir stemningen nokså irritabel. Stort sett fnyser kvinnene av hele denne såkalte problemstillingen. De mener de selv har valgt å være hjemme, og sier også at de ikke er for det de kaller for ”full likestilling”. Menn og kvinner skal være forskjellige og ha forskjellige oppgaver:

*Jeg vil ikke at alt skal være likt, og kan ikke se at det vil kunne bli full likestilling. Det er helst i forhold til jobb at det er viktig å jobbe for likestilling, for det er mye menn som har bygd opp ting i fortiden.*

*Likestilling? Da ler jeg! Likestilling, det er jeg i mot. Menn og kvinner er forskjellige. Kvinner er bedre enn menn til å være hjemme fordi vi kan gjøre hele åtte ting samtidig. Det har forskning vist.*

Selv mener de at agderkvinner jobber mindre enn kvinner i Oslo (de kontrasterer seg alltid i forhold til Oslo) fordi en økonomisk sett har mulighet til å leve på bare en inntekt i Farsund.

Hjemmemødrene definerer begrepet likestilling slik at menn og kvinner skal være like og gjøre det eksakt samme. Dette er de ikke for, og de tror heller ikke at det er mulig å oppnå. En familiemodell hvor far jobber mens mor er hjemme sammenfaller dermed med et syn på at kvinner og menn er fundamentalt og essensielt forskjellige og at det derfor er "naturlig" at de vektlegger ulike oppgaver. De hjemmearbeidende mødrene mener fedrene er like flinke med barna som dem selv, men mener menn er dårligere enn kvinner på husarbeid. En fortelling om at fedre har dårlig simultankapasitet og "ikke kan gjøre to ting samtidig" synes å ha befestet seg. I denne fortellingen inngår det at menn kun evner å ta seg av barna, og at huset er "bombet" når mødrene kommer hjem. I stedet for å fokusere på manglende trening i husarbeid, er mødrene opptatt av biologiske trekk.

Hjemmemødrene fremstiller valget om å være hjemme som fritt og selvinitiert, og argumenter om et dårlig arbeidsmarked for kvinner tas ikke inn i forståelsen av egne valg. Dette til tross for at flere av dem har opplevd å miste jobben.

*Jeg valgte å være hjemme etter å ha jobbet i mange år på Bredero, men bedriften gikk også konkurs på dette tidspunktet.*

*Min jobb forsvant mens jeg var i permisjon, men jeg ville uansett vært hjemme.*

På slutten av intervjuet, når vi dreide mer over til å diskutere konkrete muligheter på arbeidsmarkedet, kom det frem interessante opplysninger. Kvinnene deler en oppfatning av at det er få jobber, og i alle fall interessante jobber, tilgjengelige for dem. Det kommer frem at flere av mødrene er registrert arbeidsledige, og på dette tidspunktet argumenteres det for at dersom det "dukker opp" noe en kan tenke seg, så må en slå til.

*Arbeidsmarkedet her er dårlig, det er det. Jeg har lyst til å være hjemme til han er tre år, men dukker det opp en jobb, bør jeg nok ta den. Kunne nok trenge noen impulser. Det er vanskelig å få jobb, og de fleste får det på grunn av vennskap og kjennskap.*

Den moren som har fremstått som den fremste forkjemperen for en tradisjonell morsmodell, svarer nå ja på spørsmål om hun ville tatt imot en halv stilling i en interessant og greit betalt jobb. Hun er heller ikke negativ til å skulle ta en full stilling. At kvinnene selv mener at de har valgt å være hjemme av egen fri vilje, betyr altså ikke nødvendigvis at det ikke finnes noe "problem". Kvinnene opponerer kanskje mer mot det de oppfatter som holdninger om at de er dumme og ikke tar gode valg selv, eller om at det er mennene deres som "tvinger" dem til å være hjemme, enn mot utfordringer på om de kunne valgt annerledes dersom de hadde flere gode alternativer.

### **Møte med "jobbmødre"**

Til tross for at hjemmemødrene utrykte stor skepsis mot fulltidsarbeidende mødre, så virket "jobbmødrene" vi møtte fornøyde og sikre (nok) på sine valg. Dette kan bety at farsundskvinnens yrkesdeltakelse tross alt er tilstrekkelig mangfoldig til at alle kan finne fellesskap i andre som har valgt som dem. Det kan være at grupper av kvinner som har valgt ulike morsroller (hjemme eller jobb) lever nokså isolert fra hverandre. Blant "jobbmødrene" er det flere som har høyere utdanning. Dette gjelder spesielt de av dem som har lederstillinger.

De jobborienterte mødrene er selvfølgelig jobborientert i varierende grad - de er ikke homogene. Dette viser seg spesielt i at mødrene med lederstilling fremstår som mer jobborienterte enn de andre kvinnene. Lederkvinnene synes å ha vært jobborienterte så lenge de kan huske, mens dette for de andre kvinnene ser ut til å ha kommet mer gradvis. Samtidig deler kvinnene i denne informantgruppen en forståelse av lønnet arbeid som noe attraktivt og viktig av andre grunner enn rent økonomiske. De deler også tanker om likestilling, holdninger til barnehage og en viss irritasjon mot det de oppfatter som et tradisjonelt miljø rundt seg.

Av de jobborienterte mødrene vi intervjuet i Farsund, hadde alle selv opplevd å ha hjemmearbeidende mødre. De utgjør således den første generasjonen kvinner i sine familier som forfølger det som tradisjonelt har vært en mannlig arbeidsnorm. De jobber ikke bare for å være en "hjelpesørger" i familien, men ser lønnet arbeid som nesten like "naturlig" som mennene i Farsund. Vi vil si "nesten" fordi de, til tross for sine egne preferanser og ønsker, vet at deres tilpasning er noe utypisk for samfunnet rundt dem. Selv

om de virker trygge på sitt eget valg, representerer de på mange måter en ”avvikende” adferd. Dette er de bevisst, og de kan også føle dårlig samvittighet til tross for sin sikkerhet knyttet til egne valg. Kvinnene kan ikke se at mødrene deres har inspirert dem til å ta utdanning, men fremhever heller fedrene sine. ”Faren min var opptatt av likestilling”, sier en av mødrene, og også flere andre forteller om fedre som har vektlagt at jenter må ta utdanning og kunne forsørge seg selv.

Jobbmødrene argumenterer veldig ulikt hjemmemødrene på spørsmål om hvorfor de har valgt mellom innsats hjemme og ute på den måten de har. Mødrene begrunner først og fremst valget sitt i at de liker å jobbe. De som har høyere utdanning, fremhever at de liker å bruke seg selv som fagpersoner. En bør også jobbe fullt for å ikke ”falle ut” på jobben: En blir ikke tatt alvorlig om en jobber mindre. Mødrene med kortere utdanning vektlegger det engasjementet og det ansvaret en får ved å jobbe fullt:

*Jeg jobbet redusert til i fjor høst, og gikk da opp til hundre prosent. Jeg var lei av å være hjemme - det blir kjedelig å gjøre det samme. Jeg trives veldig i jobben. Jeg kunne nok hatt litt mer tid hjemme, men vet ikke... Det blir jo hektisk og mye flaksing med unger frem og tilbake. Samtidig engasjerer en seg mer i arbeidet når en går i full stilling.*

*Det går ikke an å jobbe redusert og henge med. Da blir man nedprioritert. En mann på jobben arbeidet i nitti prosent stilling, og han ble ekskludert fra mange spennende prosjekter.*

De av mødrene som har lederstillinger, er spesielt klare på hva de ønsker for sin egen del, og fremstår som veldig ambisiøse faglig sett. Disse kvinnene ventet med å få barn på grunn av karrieren, og fremstår som veldig glade i jobben sin. På spørsmål om hvorfor de har valgt å være ledere, sier de at de ønsker å være med å ta beslutninger og legge den videre lista for utviklingen av bedriftene de jobber i. Noen sier dette på en måte som kan assosieres med å skulle fortelle en hemmelighet, og en mor sier rett ut at hun synes det er flaut å si at hun liker å bestemme.

*Jeg vil ha et ord med i laget - vil ha innflytelse. Jeg vil bruke hodet til noe.*

*Jeg vil være med å bestemme - yte noe, bety noe.*

Jobbmødrene synes i det hele tatt at det er godt å være i jobb, til tross for at det betegnes som slitsomt. De får utfordringer i hverdagen, og synes i det

hele tatt at kombinasjonen av fulltidsjobb og familie gir gode synergier. Det er godt for familien å ha mor i arbeid, fordi det innebærer at en overlater ansvar til andre (mann og barn) i familien, og ikke ”har tid til å sy puter under armene på dem”. En må imidlertid tørre og takle å kunne miste noe av oversikten over familien: Om en i større grad fokuserer på arbeid utenfor hjemmet, må en kunne tåle at ikke alt hjemme går på ens egne premisser. Flere av mødrene som jobber mye betegner permisjonstiden som slitsom og kjedelig, og mener at de trenger ”input” utenfra (utenfor familien) for å trives. Flere av mødrene forklarer sitt fulltidsarbeid med at de ”vil ha sitt eget liv” og ”vil ha luft under vingene”. Det ser ut som om lønnet arbeid kobles til en følelse av frihet.

De jobborienterte mødrene er veldig positive til barnehage som tilsynsform, og mener at barna heller vil være der enn hjemme med dem:

*Mine barn stortrives i barnehage! De vil helst være der hver dag. Alle de andre barna er jo også i barnehage.*

*Når datteren min en dag ikke skal i barnehagen, sier hun ”Du, mamma, skal ikke jeg i barnehagen, eller?”*

*Det er vanskelig å vite hva som er det beste. Når barna skal hentes, sier de ”Nei, du kommer for tidlig!”*

Mødrene er også enige i at barnehage er med på å gjøre barna sosiale og gir dem fordeler ved senere skolegang. Det er bra at barna kjenner de de begynner på skolen med. Barnehagepersonalet er også med på grensesetting overfor barna, noe som ses som positivt. Barnehagene har et aktivitetsnivå det ses som umulig å oppnå hjemme, og mødrene mener derfor at barna i større grad aktiviseres ved å gå i barnehage. Det skapes et bilde av barna som samsvarer med mødrenes bilde av seg selv: Barna er rastløse og trenger mye stimulering for å ”tilfredsstilles” intellektuelt og ikke minst i forhold til fysisk aktivitet. Mødrene ser det som litt gammeldags å skulle ha barna hjemme, og mener at det ”det er viktig å følge litt med i tida”. De ”innrømmer” samtidig at de ikke er meislest ut til å være hjemme med barn hele dagen:

*Vi går hverandre litt på nervene, for å være ærlig. Ungene har ikke godt av at jeg er hjemme – de er vant med unger rundt seg.*

*Jeg overlever ettermiddagen sammen med barna, men ikke en hel dag!*



Disse mødrene er veldig interessert i å diskutere hvorfor likestillingen har så dårlige kår i Farsund. Generelt ses Farsund som håpløst gammeldags og ”tregt”. Mange beskrives som skeptiske til utdanning, siden de betrakter dette som en sikker enveis billett ut av Farsund. Gammeldagse holdninger influerer også på folks holdninger til hva slags aktiviteter menn og kvinner bør drive med.

*Kommunen har på en måte blitt en liten blindvei: Ingen kjører gjennom her, og utviklingen har gått senere enn andre steder. Det er ikke mye friskt blod som kommer til, for arbeidsmarkedet legger ikke opp til det. Inngrodde mønstre har hengt igjen, og mange menn har vært mye borte. Mange er konservative til kvinnearbeid.*

Mødrene merker at de velger ulikt mange andre rundt seg. Spesielt mødre som har venninner som velger å jobbe redusert eller være hjemme, oppgir å møte skepsis i forhold til sitt eget valg om å jobbe fullt. Flere av mødrene har blitt spurt direkte om hvordan de kan jobbe når de vet at det betyr at barna vil komme slitne hjem fra SFO eller barnehage. Det er andre kvinner som utfordrer mødrenes valg - ikke menn. En mor sier at ”i Farsund er det greit for kvinner å jobbe for å tjene noen ekstra kroner, men ikke for å realisere seg selv”. Mange kvinner jobber ”bare fordi de må”. En annen mor sier at spesielt de eldre generasjonene synes det er mye å jobbe fullt:

*Mamma er negativ og lure på om jeg tar meg godt nok av ungene. Hun var hjemme og sier at det er vel ikke mormors oppgave å oppdra ungene. Jeg føler at jeg har mye tid til ungene nå. Om ettermiddagene blir det mye kos.*

*Her i Farsund må jeg rettferdiggjøre mine valg. Det måtte jeg ikke i Oslo.*

Flere mødre forteller at de stadig må prestere mer enn det menn gjør for å bevise at de faktisk duger, og de kvinnelige lederne har opplevd flere episoder med konkret motstand mot kvinner i ledende stillinger. Argumentene har da vært at ”dette er ikke noen jobb for jenter” eller ”vi vil ikke ha ei jente som sjef”. Slike situasjoner oppleves som sårende, og en mor sier at velger en annerledes i Farsund, så må en være sterk. De kvinnelige lederne føler seg veldig synlige i lokalsamfunnet, og dette kan være slitsomt innimellom. De savner ett nettverk for kvinnelige ledere i kommunen. Ikke alle er like glade i klubbene eller foreningene vi nevnte tidligere, fordi de mener disse nettverkene er ekskluderende og snobbete.

Mødrene overlever i det konservative miljøet rundt seg ved å lage små "likestillingsbobler": De prøver å få til likestilling rundt seg, i familien. Med menn som stiller opp på lik linje i forhold til omsorgs- og husarbeid er dette mulig. I følge mødrene møter også en del menn likestillingsproblemer, da knyttet til tradisjonelle arbeidsmiljøer. Mennene blir stående i en vanskelig posisjon mellom dem og arbeidsgiverne når det gjelder å være hjemme med syke barn eller ta ut fedrekvote. Dette fremstilles som veldig frustrerende. Mødrene som innehar lederstillinger skiller seg ut fra de andre mødrene ved at de alle har partnere som har tatt deler av den felles delen av fødselspermisjonen - den delen som av mange forstås som en morspermisjon (Magnussen m.fl. 2001). En av ledermødrene forklarer delingen slik:

*Jeg er en av de først ansatte i bedriften hvor jeg jobber, og vil gjerne være med der det skjer. Både jeg og mannen min liker å jobbe, og derfor er det greit å dele. Vi kommer også til å gjøre det om vi skal ha flere barn.*

Flere av mødrene sier at det at mennene deres var villige til å ta permisjon, faktisk var et premiss for at de i det hele tatt ville ha barn. I motsetning til hjemmemødrene, aner vi her at det foregår konkrete forhandlinger knyttet til fordelingen mellom ulike typer arbeid (lønnet og ulønnet) innad i familien. Det er videre kvinnene i lederstillinger som er mest opptatt av likestilling. Mens kvinnene som jobber fullt realiserer en likestillingspraksis i hjemmet, er lederkvinnene også opptatt av likestilling på et mer overordnet nivå.

*Rødstrømpene var veldig viktige. Vi kunne ikke gjort det vi gjør i dag uten deres innsats. Jeg blir utrolig oppgitt over jenter som sier at de liker å stelle for mannen. Kommer de til å like det om 20 år?! (Oppgitt) Da lager en ris til egen bak.*

De mer jobborienterte mødrene fremstår ikke som engasjerte feminister, men er enige i likestilling som et viktig prinsipp. Organiseringen av lønns-, hus- og omsorgsarbeidet i familiene deres fremstår som likestillingsorientert i praksis, og mødrene er opptatt av at hverdagen preges av en likestilt arbeidsdeling ute og hjemme. Mødrene fremstår altså ikke med en kollektiv feministisk bevissthet, men deres familiepraksis fremstår som styrt av likestillingsprinsipper. Likestilling fremstår dermed i størst grad som et underliggende tatt-for-gitt-prinsipp mellom de voksne i familien, og ikke som en kampsak familiemedlemmer i mellom. Kanskje det faktum at disse kvinnes partnere virker innstilt på en egalitær arbeidsdeling minsker nødvendigheten av å løfte likestillingsidealene opp til et mer bevisst og reflektert nivå.

Lederkvinnene er de eneste som har det vi kan kalle for et "feministisk prosjekt". Slik vi ser det, tar de det som en selvfølge at mennene deres bidrar i hus- og omsorgsarbeid overfor barna på lik linje med dem selv. Mødrene ser dette som en forutsetning for at de kan være småbarnsmødre og ledere samtidig. At fordelingen av permisjonen har vært oppe til forhandling, og ikke bare har blitt tatt for gitt, har i disse tilfellene medført at mennene har tatt permisjon. Hestbæk (1995) mener slik forhandling er typisk for det hun kaller "moderne" familier. En kan gå ut fra at diskusjon om denne typen oppgaver ikke i seg selv er tilstrekkelig til at noen velger annerledes enn det majoriteten gjør, men at det i alle fall er en forutsetning for det. Disse mødrene tenker imidlertid ikke bare likestilling i umiddelbar nærhet (i familien), men også som et kollektivt, viktig prosjekt.

### **Møte med småbarnsfedre**

De mennene vi snakket med i løpet av feltarbeidet i Farsund, har partnere som har valgt ulikt i forhold til arbeid hjemme og ute. Selv jobber de fullt. Det som er spesielt interessant når en snakker med menn om arbeidsfordeling, er at man umiddelbart merker hvordan kjønn har klare føringer for hva som tas for gitt. Mennene vi snakket med, fremstod egentlig ikke som spesielt jobborienterte. De virket ikke spesielt opptatt av arbeidet sitt, av å gjøre karriere eller av å utvikle seg selv faglig, og de virker som å sette stor pris på familieliv sammen med kone og barn. Å jobbe i helgene betegnes f.eks. som "fryktelig", fordi "helgene er veldig sånn hellige". Fedre som arbeider mye overtid, har de ikke noe til overs for. Allikevel arbeider mennene fullt. Vårt poeng er at man som mann ikke trenger å være spesielt jobborientert for å jobbe fullt. Menns fulltidsarbeid er i all hovedsak en tatt-for-gitthet. For kvinner er det annerledes: Siden kvinner har rom for å velge å være hjemme eller jobbe redusert, virker valget om fulltidsarbeid sterkere motivert og mer bevisst.

Mennene vi snakket med jobber i mannsdominerte bransjer. Vi startet intervjuet med å diskutere hvorfor de jobber fullt, et spørsmål mennene ikke forstod helt. Hvorfor i all verden skulle de ikke jobbe fullt? Å skulle jobbe redusert eller være hjemme har de aldri vurdert. De kan ikke helt se hva de skulle bruke denne "ekstra" tiden til. De diskuterer om de kunne brukt en dag i uka til å dyrke egne interesser (å gå i skogen, f.eks.), men ser det ikke i sammenheng med husholdsarbeid og omsorg for barn. Vi tenkte på muligheten for om menns reduksjon av stillingsprosent betydde at de kunne frigjort tid for kvinners lønnsarbeid. Denne muligheten ses ikke, og sammen med dataene fra kvinnene, blir det veldig tydelig at familiene ikke gjør en samlet vurdering av de voksnes arbeidsressurser og interesser (og andre faktorer), for så å tilpasse seg optimalt i forhold til dette. Kjønn er den avgjørende fak-

toren for hvordan fordelingen av omsorgsarbeid og økonomisk forsørgelse blir. Tanken om deltidsarbeid har aldri slått mennene vi pratet med, men på konkret spørsmål mener de at dette ville vært veldig vanskelig i deres type yrker.

Småbarnsfedrene vi snakket med er ikke opptatt av likestilling, selv om de liker familieliv og bidrar aktivt i forhold til å få kabalen hjemme til å gå opp:

*Det er et voldsomt puslespill å få det til å gå opp med tre barn og kone som jobber fullt. Jeg har ingen hobbyer og kamerater! (Ler).*

En av fedrene sier at han angrer på at han ikke var mer hjemme da barna var små. Årsaken til at det ble sånn relaterer han til kulturen på arbeidsplassen:

*Jobben er veldig mannsdominert. Folk tok jo ikke ferie en gang før, og ingen var hjemme om barna var syke. Nå tar de ferie, men en kan fremdeles bli uglesett om en er hjemme med syke barn.*

Det blir i følge fedrene alltid småkommentarer når noen (det vil si menn) er hjemme på grunn av syke barn. Fedrene gir inntrykk av at dette er en uting, og det fremstår som ubehagelig at lojaliteten mot jobben settes opp mot lojaliteten mot familien. Samtidig innrømmer en far at han selv er med på baksnakkingen når noen andre er hjemme. Selv kaller han dette for ”mannskultur” og ”gammelmanskultur”. En annen far sier dette om kulturen på mannsdominerte arbeidsplasser:

*Jeg er enig i det med mannskultur på mange arbeidsplasser. Jeg tror det er mer gammeldagse holdninger i små firmaer og i familiebedrifter, på grunn av den tapte fortjenesten. Et sted jeg jobbet, sa de ”Ring bestemor!” hvis ikke kona kunne være hjemme med syke barn.*

I følge fedrene er det lettere å være borte om en jobber i større bedrifter, hvor det ikke like direkte ”går utover noen” at noen andre er borte. I de små bedriftene kan en gjerne føle seg låst. En av fedrene vi snakker med vet at når han er hjemme, så må noen andre jobbe mer. Denne faren er den eneste på jobben som har en kone som jobber fullt, og dette får han kommentarer på:

*De andre sier de synes synd på meg som har en kone som jobber fullt. Samtidig klager de over sine egne koner, som bare går i kaffeslaberas og ser dårlige TV-serier.*

Grunnen til at kollegene synes synd på ham, er at han må gjøre mye husarbeid og ikke får middagen ferdig servert i det han kommer hjem. Faren sier selv at han gjør mye husarbeid og at ”hun har ikke vasket klær på flere år”. Om dette sier han:

*Så lenge en jobber fullt, så må en dele på det. Det er greit. Hadde hun vært hjemme eller jobbet deltid, hadde jeg forventet at hun gjorde mer husarbeid.*

Han klager imidlertid over at kona aldri er fornøyd med standarden på de tingene han gjør. Han vil gjerne at hun skal fortelle ham rett ut hva som trengs å gjøres, mens hun ønsker at han skal ”se det selv”. Han mener at kvinner bør senke standarden sin, de bør ”la støvdottene ligge i hjørnet og heller ha venninner på besøk!” Selv om han gjør mye husarbeid og også synes å tilbringe mye tid med barna, sier denne faren at:

*Likestilling er på mange måter bra, men det har gått for langt. Menn og kvinner er forskjellige, og kvinner ser ting som må gjøres i huset bedre enn menn.*

Selv om mennene mener at de er skeptiske til det de kaller ”full likestilling”, sier de at de ikke uttrykker negative holdninger overfor kvinner som jobber fullt. Mennene mener selv at de er ”rundere i kantene” enn kvinnene i Farsund, som er mer opptatt av å legge seg oppi hvordan andre kvinner velger å organisere hverdagen sin. Mennene fremstår generelt som mer likestillingsorienterte i sin praksis enn i sine holdninger. Også andre undersøkelser (Magnussen m.fl. 2001) viser slike tendenser. Dette kan henge sammen med at fedrene både ønsker å bli sett og anerkjent som menn innenfor en mer tradisjonell kultur og å være en tilstedeværende far og en god partner.

### **Møte med industrien**

Farsund er en kommune preget av industri, og gjennom intervjuene med småbarnsmødre og -fedre fikk vi et inntrykk av tradisjonelle arbeidsmiljøer hvor mennenes lojalitet som arbeidere trekkes i tvil dersom de signaliserer at de også har forpliktelser på hjemmebane. Vi hadde også et inntrykk av at industribedriftene i Farsund ikke hadde gjort mer enn spredte forsøk på å rekruttere lokale kvinner inn i industrien. Vi ønsket å finne ut mer om dette. Vi

besøkte to av Farsunds hjørnesteinsbedrifter for å få et inntrykk av arbeidskraftbehovet og sammensetningen av ansatte. Elkem Aluminium Lista produserer aluminium og er spesialisert som pressboltverk, men leverer også flytende støpelegeringer til bildelprodusenten Alcoa Automotive Castings, som ligger på nabotomta. Vi oppsøkte personalansvarlig ved Elkem, samt fagforeningsleder og et knippe ansatte ved Alcoa for å få noen bilder av bedriftenes funksjon og fremtidsforestillinger.

Arbeidsstokken ved Elkem er i hovedsak sammensatt av noen yngre, flere middelaldrende og noen eldre menn. Med utgangspunkt i bedriftsinterne beregninger ligger gjennomsnittsalderen på rundt 45 år. Det er veldig mange ansatte i aldersgruppen 40-45 år. Bedriften har generelt få kvinnelige ansatte, og i selve produksjonsdelen arbeider det svært få kvinner. På tidspunktet vi var i Farsund, våren 2003, ble behovet for fremtidig rekruttering betegnet som lavt. Bedriftens eksistensgrunnlag er uklar for årene som kommer. Mye av fjorårets overskudd stammer fra konsernmessig ”trading”, som går ut på leveranser basert på langsiktige leveringsavtaler inngått på et tidligere, for Elkem, gunstig tidspunkt. Resultatet med utgangspunkt i produksjonen er like over null. Rekrutteringsbehovet i tiden fremover ligger i hovedsak på ingeniørnivå. Videre automatisering av produksjonsprosessene anses å være det sentrale utviklingsområdet for bedriften. De har et eget program, hvor ingeniørstudenter rekrutteres fra Høgskolen i Agder. Bedriften får da kandidater som har tre års utdanning, og som så gjennomgår to år med opplæring fra seniorer i bedriften. Dette gir i følge bedriften en fornuftig form for nedbemanning, hvor seniorer i en nedtrappingsfase overfører kompetanse til nyansatte som skal overta.

Farsunds beliggenhet anses som en utfordring i ansettelsesprosessene. Begrensede fritidstilbud og dårlige kommunikasjonsmuligheter gjør at terskelen for å ta jobb ved bedriften blir høyere. Den nye veien til Lyngdal og Kvi-nesheia forventes å redusere disse utfordringene. Det blir da lettere å både pendle til og eventuelt pendle fra (for eventuelle partnere) farsundsområdet.

På direkte forespørsel om kvinnelig arbeidskraft, uttrykkes det ved Elkem liten erfaring med annet en mannlige ansatte:

*Dette er nok en manneverden, men vi er ikke fremmed for at kvinner kan bli aktuelle ved neste ansettelsesrunde.*

Tungt arbeid og et tradisjonelt sett mannsdominert miljø anses å være årsaker til lav kvinneandel. I og med at det ser ut til å bli liten nyrekruttering

fremover antas den kjønnsmessige fordelingen å forbli tilnærmet slik den er i dag.

Med hensyn til arbeidsplasser i selve produksjonen, ser altså Elkem ikke for seg noe stort behov for rekruttering av arbeidskraft. Alcoa har de siste årene på en måte tatt over rekrutteringen av produksjonsansatte. Barn av fedre som jobber på Elkem har for eksempel i stor grad blitt ansatt på Alcoa. Mange ser ut til å jobbe innen samme arbeidsfelt som fedrene. Ansatte vi møtte beskriver dette slik:

*Farsund er en industrikommune. Folk er vokst opp med industri, og tenker industri. Mange studerer et halvt år med ett eller annet, og så skal de bare jobbe litt og legge seg opp penger, og så blir de værende på Alcoa.*

Alcoa er på intervjutidspunktet inne i en nedbemanningsfase, hvor mange i arbeidsstokken har blitt, eller står i fare for å bli, oppsagt. Bedriften mener de har lite behov for rekruttering av ny arbeidskraft fremover. Gjennomsnittsalderen i arbeidsstokken er ung, og kvinner utgjør om lag 25 % av de ansatte. De fleste av disse er ansatt utenfor selve produksjonen, mens noen jobber i pakkeavdelingen. Ansatte uttrykker at "ikke alle deler av produksjonen passer for kvinner". En rundtur i produksjonsavdelingene tilsier også at det i all hovedsak er menn som jobber med støpeprosessene ved bedriften.

På intervjutidspunktet jobber Elkem, i samarbeid med Alcoa og Bredero Price Farsund, om å opprette et selskap som lettere kan fordele arbeidskraften mellom bedriftene. Dersom Bredero starter opp igjen, kan det være aktuelt å overføre arbeidskraft fra Elkem og Alcoa som alternativer til å sende folk derfra ut i arbeidsledighet. Dette vil også bidra til å øke fleksibiliteten i bemanningen i de tre bedriftene. Elkem vil i tiden fremover stå ovenfor omfattende automatiseringer. For å skape overskudd må det sannsynligvis kuttes i arbeidskraften. Med tanke på eldre arbeidstakere som likevel ikke har så mange år igjen, kan en slik overføring til Bredero, kombinert med opplæringsprogrammet, bidra til at folk ikke faller ut av arbeidslivet. Samtidig får bedriften gjennomført nedbemanninger og posisjonert seg i forkant av fremtidig nedbemanning.

### **Analyse av Farsundcaset og analytisk modell for videre bruk i prosjektet**

Da vi startet datainnsamlingen i Farsund, som var knyttet til prosjektets forprosjekt, var vi i en utpreget induktiv fase av prosjektet. Dette innebar at vi ønsket å begynne dataproduksjonen uten konkrete hypoteser rundt hva vi

kom til å finne av holdninger. Etter at fokusgruppene var gjennomført, utviklet vi en modell for analyse av farsundsmaterialet og for bruk videre i prosjektet. Samtidig beholdt vi den induktive innstillingen og vurderte fortløpende fruktbarheten i den modellen vi hadde laget.

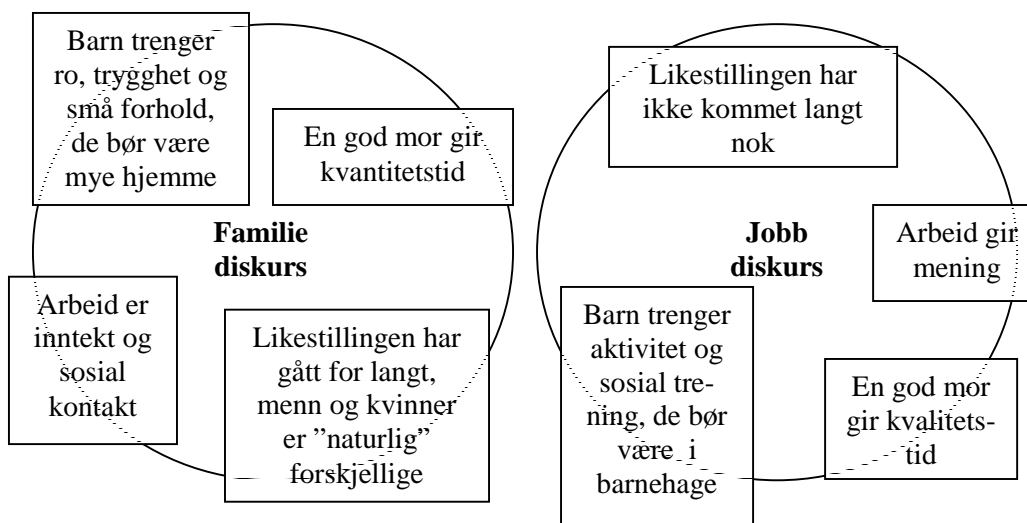
Som allerede nevnt har foreldrerollen i seg to sentrale oppgaver: Økonomisk forsørgelse og barneomsorg og -oppdragelse (Leira 1992). Det er ikke tilfeldig hvilke argumenter individer bruker når de argumenterer for hva de mener er det riktige i utforming og fordeling av disse to oppgavene: Argumentene er knyttet til større diskurser (Se teorikapittelet). Diskursene kan ikke avgrenses absolutt på noen måte, verken geografisk eller mer innholdsmessig, og mønstrene vi finner på Agder henger selvfølgelig sammen med større, nasjonale diskurser. Forskjellen mellom Agder og andre deler av landet ligger antakelig i at en diskurs som legger vekt på at mødre bør være mye hjemme, står sterkere på Agder. Det kan også være at det gjøres spesielle koblinger mellom momenter (innholdet i diskursen, se figuren nedenfor) innenfor denne diskursen på Agder, slik at den blir spesielt kraftfull. Men også på Agder er det variasjoner i hvilke kulturelle forståelser som oppnår hegemoni (som er dominerende).

Vi ser på diskurser som store, kulturelle narrativer eller fortellinger om hvordan ting henger sammen på et visst område. "Sannheter" og selvfølgeligheter dannes innenfor slike diskurser. Diskurser kan avgrenses fra hverandre ved at de har sitt grunnlag i ulike virkelighetsforståelser. Dette innebærer blant annet at samme fenomen kan forstås ulikt innenfor forskjellige diskurser. Når barnehage for noen er bedre enn foreldrenes egen omsorg, mens det for andre er lite heldig for barn, blir det tydelig hvordan ulike aktører støtter seg til ulike diskurser - kulturelt gjenkjennelige forståelsesmåter - i sin argumentasjon. Sentralt for å forstå diskurser, er anerkjennelsen av at begrepet ikke bare dreier seg om isolerte, ulike meninger, men om mønstre av meninger. Dette innebærer at holdninger til et sentralt punkt (f.eks. barnehage) henger sammen med holdninger til et annet punkt (f.eks. likestilling) og en bestemt praksis (hva slags type tilpasning en faktisk praktiserer). Diskurser kan dermed sies å være meningsunivers hvor ulike holdninger knyttes sammen i mønstre hvor de opprettholder og rettferdiggjør hverandre og de mer overordnede forestillingene. Disse meningsuniversene vil brytes mot hverandre og forsøke å etablere hegemoni (dominans), ved hjelp av aktører som bærere av diskursene.

Når det gjelder diskursenes "innhold", er det ikke slik at disse er klart avgrensede og finnes "der ute" på et eller annet objektivt nivå. En må heller se på det som en empirisk fundert, idealtypisk fremstilling - som et analysered-



skap som kan hjelpe oss å forstå og kategorisere mønstre i data i forhold til en bestemt problemstilling. Vi har valgt å avgrense to hoveddiskurser innenfor feltet foreldreroller; En "familiediskurs" og en "jobbdiskurs". De to diskursene prøver begge å definere og forklare det feltet vi er ute etter å forstå - de fremstiller hver sine "sannheter" om hvordan forsørger- og omsorgsarbeidet bør organiseres og fordeles innad i familien. I figuren under forsøker vi å vise hvilke momenter (holdninger) som kobles sammen i de ulike diskursene:



Familieorienterte mødre bruker ofte argumenter fra familiediskursen, mens de jobborienterte mødrene ofte bruker argumenter fra jobbdiskursen. Selvfølgelig er det slik at mange mødre mangler en klar forankring i en av diskursene, og bruker argumenter fra begge meningsuniversene. Holdningene (boksene) innenfor diskursene henger sammen på ulike måter. I den diskursive praksisen (i konkrete diskusjoner) brukes disse holdningene for å bygge opp om henholdsvis hjemme- og jobbdiskursen. Vi vil gå nærmere inn på hva som ligger i de ulike holdningene siden. Holdningsforskjellene skissert ovenfor henger sammen med ulik *praksis* i forhold til foreldreroller. Individu- der som knytter seg til familiediskursen, er oftere i en familiemodell hvor far har forholdsvis mer ansvar for forsørgelse, mens mor har forholdsvis mer ansvar for omsorgsoppgaver og husarbeid. Personer knyttet til jobbdiskursen ser ut til å oftere ha en jevnere kjønnsmessig fordeling mellom disse oppgavene. Også når det gjelder synet på sitt eget valg om å jobbe eller være

hjemme eller eventuelt jobbe redusert, er det forskjeller mellom personer som orienterer seg mot de ulike diskursene.

Individens orientering mot diskurser er preget av både stabilitet og fleksibilitet. Stabiliteten ligger i at vi ofte orienterer oss mot allerede foreliggende ”fortellinger” når vi argumenterer for våre valg, for eksempel i forhold til hva slags arbeidstilpasning vi har valgt på et bestemt tidspunkt. Fleksibiliteten ligger i aktørens muligheter for endring. Hvilke argumenter som presenteres, avhenger av kontekst. Individene kan velge å tone ned eller opp visse sider av seg selv alt etter hvilken situasjon de befinner seg i. Tilknytning til diskursene kan også tenkes å variere etter livsløp. En vil for eksempel kunne fremstå som mer familieorientert når en har små barn.

Som tidligere nevnt, er en fordel med å fokusere på ”diskurs” fremfor ”kultur” nettopp den fleksibiliteten som ligger i diskursbegrepet. Samfunnsforskere vet at individer er fulle av selvmotsigelser, og at koblingen mellom holdning og handling ikke alltid er like enkel. Innenfor vårt perspektiv er ikke inkonsekvens noe problem. I stedet er det et tegn på at personer forholder seg til ulike diskurser og bruker argumenter fra flere ”leire”. Diskursbegrepet er også mer fruktbart for å kunne beskrive endring. Selv om det finnes regularitet i handlinger, fordi en person kan være tettere knyttet til en diskurs enn en annen, fremstår det som mulig og ”naturlig” å endre egen orientering og forståelse av hva som er riktig og bra. Dette kan for eksempel skje ved livsløpsendringer, endringer i sosialt nettverk eller bosted, eller ved at omgivelsene på ulike måter endrer de alternativene som fremstår som mulige å realisere. Samtidig er det viktig å poengtere også den stabiliteten som preger diskursene, og som for vår del gir utfordringer i forhold til å skulle styrke agderkvinnens tilknytning til arbeidslivet. Slik vi ser det, vil økt yrkesdeltakelse nemlig også innebære en diskursiv endring for mange kvinner; En endring av forståelser, normer og holdninger.

### **Begrunnelser for valg og muligheter for endring**

I våre møter med informantene i Farsund gikk mye av tiden til mødres og fedres *begrunnelser* for det valget de har tatt i forhold til arbeidsliv og hjemmesfære. For oss, som søker å forstå hvorfor menn og kvinner på Agder har valgt som de har gjort, var dette en naturlig inngangsport. Datainnsamlingen i Farsund var en del av forprosjektet, og vi var aller mest interesserte i og nysgjerrige på *hvorfor*. En slik inngangsport legger imidlertid en del føringer på de dataene du får. Når ”hjemmemødre” har brukt mye tid på å begrunne og forsvare valg de har gjort, er det sannsynligvis ikke like enkelt for dem å dreie over til å snakke om hva som skal til for å velge annerledes. De har brukt intervjusituasjonen til å fortelle en historie om seg selv som mødre,

og argumentene er sterkt knyttet til moral og verdier. Argumentene for det valget en har tatt, er ofte argumenter som forsvarer det eksisterende - status quo. Å skulle begynne å tenke på å gjøre ting annerledes, innebærer også det vi kan kalle en "diskursiv vending": Da måtte mødrene benytte seg av argumenter de til da ikke hadde brukt - argumenter som trolig knytter seg til et annet meningsunivers. Mødrene ville ved en slik strategi da fremstille seg selv som veldig tydelig inkonsistente og gå på tvers av egne moralske grunnlag, noe en kan gå ut fra at man ofte vil ønske å unngå. Noen av mødrene gjorde imidlertid nettopp dette.

Vi ser at vår intervjustrategi ikke inviterte hjemmemødrene til å tenke alternativt og utfordre sine egne forestillinger om arbeid og barneomsorg, og dataene må leses med den innsikten. Samtidig var nettopp disse dataene spesielt verdifulle i den fasen prosjektet var.

Når personer presenterer seg selv overfor andre, vil de ofte lage "fortellinger" hvor det er mulig for andre å forstå hvorfor en har valgt som en har gjort. En vil forsøke å forsvare sine egne valg. I tillegg vil en bestrebe en verdig fortellerposisjon (Brantsæter 2001), det vil si at en vil søke å fremstille seg selv på en verdig måte. Gjennom datainnsamlingen i dette prosjektet og i andre prosjekter (Magnussen m.fl. 2001) er det tydelig at kvinner benytter seg av en argumentasjon som fokuserer på *egne valg* når de skal begrunne egne tilpasningsmåter i forhold til arbeid hjemme og ute. Dette synes å være spesielt sentralt for hjemmemødrene. De argumenterer ofte veldig sterkt for hjemmetilværelsen som selvvalgt. Bakgrunnen for dette er kanskje at de ønsker å distansere seg fra oppfatninger om at kvinner som er hjemme ikke vet sitt eget beste, at de ikke realiserer seg selv osv. Det er viktig for kvinnene å fremstå som sterke personer som gjør bevisste og gode valg, slik det er for de fleste av oss. Med sitt fokus på barnas beste som utgangspunkt for valgene, presenterer kvinnene i tillegg et bilde av seg selv som moralske og sin morsoppgave verdig.

Som vi så, mistet flere av hjemmemødrene jobben mens de var i permisjon. De er også registrert arbeidssøkende i dag. Likevel er det *deres valg om å være hjemme for barnas skyld* som fremheves og fokuseres. Slik vi ser det, tilpasser disse mødrene seg sin situasjon på en måte som fremstiller dem selv som verdige. Vi mener kvinnene ser det som mer verdig å "prioritere barna noen år" enn å være arbeidsledig. Mens det å være arbeidsledig er en situasjon du kommer opp i på grunn av utenforliggende faktorer, kan det å være hjemme lettere fremstilles som et bevisst valg. Giddens (1990, 1991) ser den økte graden av individuelle valg på ulike livsområder som et sentralt trekk ved det han kaller senmoderniteten. Slikt sett kan en forvente at de aller fles-

te vil fremstille sine valg som bevisste og veloverveide, som en del av en senmoderne diskurspraksis. Vi stiller heller ikke spørsmål ved "kvaliteten" på de valgene kvinnene har tatt: Valgene kan være gode, sett ut fra de mulighetene som finnes. Å få kvinner ut av familien, hvor de faktisk føler autonomi og har autoritet, og ut i dårlig betalte og slitsomme jobber, er ikke nødvendigvis det viktigste feministiske prosjektet. Da kan det være langt viktigere å sørge for at kommunen prioriterer og satser på at kvinner velger høyere utdanning, gjerne utradisjonell, å utvikle interessante og gode jobber for kvinner, og/eller at de satser på å få integrert kvinner inn i det som i dag i all hovedsak er mannsarbeidsplasser, det vil si industriarbeidsplasser.

Dersom vi ser litt utover arbeidslivet, som er det primære fokuset i dette prosjektet, kan vi også se for oss at den store gruppen av mødre som ikke er involvert i den offentlige arenaen arbeidslivet er, kunne blitt forsøkt mobilisert inn i det politiske livet. I stedet bruker kvinnene tiden sin i "klubber" – nettverk som har liten funksjon i forhold til profesjonelle muligheter eller i forhold til de politiske beslutningene som tas i kommunen. Kvinnene lever dermed i stor grad sitt liv på siden av de offentlige arenaene, og er ikke med å legge premissene for fremtidig nærings- eller politisk utvikling i Farsund.

For de jobborienterte kvinnene er valg av arbeidstilknytning ikke bare et valg de har gjort selv (dette tar de for gitt, og de fremhever det ikke), men også et valg de har gjort *for seg selv*. De ser seg ikke nødt til å legitimere sitt valg ut fra andres behov. Kvinnene synes det er moro og spennende å jobbe, samtidig som de føler at de ikke passer til å være hjemme med barn på fulltid. Det argumenteres for at barnehagen gir barna et bedre tilbud enn det "å henge i skjørtene til mor". I denne gruppen ble ikke barnas behov et tema før vi (forskerne) brakte det på banen, noe som er interessant tatt i betraktning det fokus dette temaet fikk blant de andre mødrene.

Som nevnt skiller "ledermødrene" seg fra de andre jobborienterte mødrene. Vi tror at dette "noe" er deres sterke fundering i en "jobbdiskurs". Å være småbarnsmor og leder er ikke noe du bare blir: Dette er den tilpasningen som krever størst grad av bevissthet og ambisjoner, og det merkes. Disse kvinnene fremstår som sterke og veldig bevisste, og de krever at hele familiens arbeidsressurser, interesser og karrieremuligheter legges til grunn når valg knyttet til arbeid/hjemme tas. Familien blir i disse tilfellene et sted hvor mannen og kvinnen ses som like kompetente i både hjemme- og jobbsfæren, og hvor kjønn ikke lenger er den styrende komponenten. Ledermødrene synes å ha vært jobborienterte så lenge de kan huske (mens de andre mødrene i større grad kan ha blitt jobborienterte "ad omveier"), og har aldri overveid

mulighetene for å velge annerledes enn de gjør. Denne orienteringen ses for våre informanter i sammenheng med likestillingsbevisste fedre.

Vi vil igjen understreke at vi med fokuset på fremstilling og selvpresentasjon ikke hevder at vi vet bedre enn kvinnene og at det de sier ikke stemmer med slik ting "egentlig er". Tvert imot. Vi kan studere hvordan våre informanter presenterer sine historier, men vi kan ikke gå inn bak dem og vurdere "sannhetsgehalten". Vi kan imidlertid forsøke å vise at det ikke er tilfeldig hvordan mødre argumenterer for sitt valg om å være hjemme eller jobbe. Vi forholder oss alle til større diskurser ("pooler" av argumenter, knyttet til større "fortellinger" om hvordan ting henger sammen), og vi mener at kvinner, uansett valg i forhold til jobb og hjemmesfære, ofte vil framheve valget som sitt eget. Samtidig vil en gripe til argumenter som er allment aksepterte i samfunnet vårt når en skal forklare hvorfor en er hjemme. Få eller ingen mødre vil si at de er hjemme fordi de ikke har lyst til å jobbe. Argumenter om barns behov gir mødrene en mer verdig fortellerposisjon. Når det i Farsund er så legitimt å forklare egen arbeidstilpasning ut fra barns behov, tyder dette på at tradisjonelle mornormer står sterkt. Med "tradisjonelle normer" mener vi her normer som gir kvinner hovedansvar for andre familiemedlemmers velferd. En viktig del av dette er å være omsorgsmessig tilgjengelig (Brantsæter 2001), også definert som å "være i kroppslig bedredskap for andre" (Lilleaas 2003).

Vi tror ikke at det mødrene sier, er en direkte avspeiling av hvordan "de egentlig" er. Fra et slikt perspektiv fremstår ting som veldig stabile, og endring vanskeligjøres. Å heller se mødrenes beskrivelser som fortellinger presentert fra et visst ståsted (som "hjemneværende"), siktet inn mot bestemte mottakere (forskerne i prosjektet), på et bestemt tidspunkt i mødrenes liv (småbarnstilværelsen), og på et bestemt sted (Farsund) gir mange muligheter til problematisering av det mødrene forteller. Fleksibiliteten i mødrenes tilknytning til ulike diskurser ble veldig tydelig for oss ved slutten av et intervju med hjemmearbeidende mødre i Farsund. Intervjusituasjonen hadde vært veldig ladet, og mødrene hadde brukt mye tid på å forsvare valget om å være hjemme. Som nevnt tidligere, ble det lagt stor vekt på moral og på det å evne å sette andre (familien) først. Mot slutten av intervjuet begynte vi å diskutere mulighetene for å velge annerledes. På konkret spørsmål om mødrene ville tatt imot et tilbud om en greit betalt og spennende deltidsjobb, er spesielt en mor helt sikker på at hun ville sagt ja. Når vi videre spør henne om hun ville tatt imot en full stilling i samme jobb, sier hun at hun "er redd for det, ja", men at hun ville måttet tenke seg litt om. For oss var dette en faglig spennende opplevelse: Vi ble vitner til hvordan en informant gjorde en diskursiv vending der og da. Og dette skiftet var tydeligvis mulig til tross for at ved-

kommende rett før, på en engasjert måte, hadde forsvart sitt valg om å være hjemme.

Etter hvert ble det klart for oss at flere av de hjemmeorienterte mødrene hadde mistet jobbene sine og at flere var registrert arbeidsledige. Vi mener at de hjemmeorienterte mødrenes beskrivelser må settes i sammenheng med deres egen oppfatning av få arbeidsmuligheter i Farsund. Mødrene orienterer seg etter de mulighetene de ser som aktuelle og realistiske. Valgene deres fremheves som individuelle og frigjorte, noe som tilslører de mer strukturelle begrensningene et magert arbeidsmarked gir. Vi vil hevde at de dårlige utsiktene til det kvinnene ser som spennende og greit betalte jobber påvirker deres beslutning om å være mye hjemme. Mye tyder på at en del ville valgt annerledes med andre muligheter.

### **Et kjønnsdelt samfunn**

Farsundssamfunnet fremstår for oss som nokså kjønnsdelt. Mennene er tilstede i arbeidslivet og i politikken, mens kvinnene er mer marginale på disse arenaene. Kvinnene ser i større grad ut til å ha dagliglivet sitt knyttet til de uformelle sfærene - til familie, nærmiljø og omgangskrets. Dersom en slik deling er beskrivende, kan en se for seg sterke mannlige normer i forhold til arbeid og sterke kvinnelige normer knyttet til omsorg.

Når vi diskuterer med hjemmemødrene, er det slående hvordan fedrene i disse familiene fremstår som litt perifere og på siden av familien. Fedrene er tilstede for barna sine, men har ikke ansvar for husarbeid og er ikke den som styrer husholdningen. De lot også til å ha liten autoritet i forhold til de beslutningene som tas på hjemmearenaen. Det er ikke fedrene som definerer at barna har best av å være mye hjemme, og at mødrene må tilpasse seg slik at dette er mulig. Det er mødrene som er de sentrale premissleverandørene i forhold til formulering av idealene for god barneomsorg i familien: Mødrene spiller hovedrollen i både formuleringen og realiseringen av disse idealene eller modellene. Både mennene og kvinnene vi har intervjuet er enige i en slik beskrivelse, og lignende mønstre har vist seg i også andre data (blant annet Magnussen m.fl. 2001).

Dette innebærer at et likestillingsfokus i Farsund ikke primært må fokusere på menns individuelle makt i parforhold. Vi tror ikke at menn i Farsund føler seg spesielt "mektige". Makten ligger heller i det "kjønnsystemet" som tas for gitt av både menn og kvinner. Begge kjønnene tar for gitt at menn jobber fullt, mens kvinner tilpasser seg slik at de gir en tilleggsinntekt til familien og har hovedansvar for omsorgs- og husholdsarbeid. En slik ujevn kjønnsmessig deltakelse og involvering fører til ujevnheter i innflytelse og autoritet

på de ulike arenaene. Mens menn har arbeidsliv og politikk som sin arena, har kvinnene klart mer autoritet på hjemmebanen. Dette skaper videre ulik risiko for begge kjønn. Menn utsetter seg for risiko ved å la kvinnene monopolisere området "barneomsorg", for ved samlivsbrudd vil kvinnene ha opparbeidet seg større "rett" til barna. Synes mennene i Farsund at det er greit at kvinnene setter standardene og tar beslutningene i familien? Kvinnene på sin side utsetter seg for en spesielt stor risiko knyttet til inntekt og velferdsrettigheter. De er ikke økonomisk selvstendige i den grad de burde, spesielt med tanke på den ustabiliteten som preger dagens familiekonstellasjoner. Den manglende kvinnedeltakelsen i det politiske liv er også problematisk sett i et likestillingsperspektiv. Synes kvinnene i Farsund det er ok at de ikke er med og bestemmer? Hvis menn og kvinner er så ulike som våre informanter i Farsund synes å mene, burde det jo være spesielt viktig at begge kjønnenes interesser var representert i det politiske systemet. De kvinnene iv har møtt i Farsund har utvilsomt makt, men makten er knyttet til uformelle sfærer hvor de får lite igjen i inntekt, velferdsrettigheter og formell innflytelse.

Fedrene fremstår som sagt ikke som sentrale premissleverandører innenfor barneomsorg. Dette er mødrenes domene. På ett område synes imidlertid fedrene å være de dominerende "normarbeiderne": Når det gjelder å produsere en arbeidstakermodell hvor arbeidstakeren fremstår som uten familieansvar. Kulturen i bedriftene mennene snakker om synes å være tuftet på et ideal hvor arbeidstakerne har hjemmearbeidende koner som tar seg av barna. Selv om fedrene opplever dette som slitsomt og uriktig, er de i en viss grad selv med på å produsere disse normene. For oss har det mennene opplever klare paralleller til de negative sanksjonene kvinner møtte (og kanskje fremdeles møter) da de gikk ut i arbeidslivet. I de tradisjonelle mannsbedriftene vi her hører fra, er formålet med de negative kommentarene å gjøre det vanskelig for mennene i å ta et likestilt ansvar for barna i familien. Vi så hvordan også flere mødre vitnet om slike situasjoner. Det ser ikke ut som om småbarnsfedrene vi har snakket med klarer å mobilisere til felles motstand mot en arbeidstakermodell basert på den funksjonsdelte familien. Det er kanskje ikke så rart så lenge de selv fremtrer som både motstandere av og produsenter av disse normene.

Alle aktørene vi har forholdt oss til, opplever Farsund som et tradisjonelt og noe "gammeldags" samfunn. Og de fleste aktørene nevner både disse tradisjonelle holdningene og den industritunge næringsstrukturen som årsaker til at kvinner er svakt tilknyttet arbeidslivet. Mens noen opplever de mer "umoderne" holdningene som et problem for kommunen, har vi inntrykk av at de fleste mener Farsund er umoderne på en god måte. De fokuserer på de positive sidene ved at mange kvinner og barn tilbringer mye tid hjemme og i

nærmiljøet. De kontrasterer seg aktivt til steder hvor lønnet arbeid står mer i fokus også blant kvinner, og familielivet preges av stress. Farsund fremstilles på den måten med en positiv annerledeshet. Dette knyttes til definisjoner av "det gode liv".

### **Forståelse av og motivasjon for arbeid**

Hjemme- og jobbmødrene har ulike forståelser av arbeid (både lønnet og ulønnet), noe som klart påvirker deres motivasjon for å ta lønnet arbeid. Holdninger til barneomsorg kan ikke ses isolert fra holdninger til det lønnede arbeidet og mødres muligheter på arbeidsmarkedet. Omsorg og forsørgelse er foreldreskapets to sentrale oppgaver (Leira 1992), og ofte vil vurderinger i forhold til den ene faktoren også parallelt innebære vurderinger i forhold til den andre. Hvis vi ser på materialet fra Farsund, ser vi hvordan de hjemmeorienterte mødrene setter likhetstegn mellom lønnet arbeid og inntekt. De ser på deltakelse på arbeidsmarkedet som en måte å skaffe "litt" inntekter til familien. De jobber ikke mer enn det familieøkonomien krever, og hvorfor skal de det når jobben kun betyr penger i kassen? Livet er ikke på jobben, men hjemme, og det er ikke usannsynlig at disse mødrene hadde jobbet enda mindre dersom de følte de hadde økonomisk mulighet til det. Og hvorfor skulle mennene vært hjemme istedenfor dem, når det er kvinnene som føler seg heldige ved at de har muligheten til å være hjemme?

For de kvinnene som arbeider fullt eller nærmere fullt, har lønnet arbeid fundamentale betydninger ved siden av å bety egen inntekt. Disse kvinnene har ofte høyere utdanning, og de ønsker å bruke seg selv som fagpersoner. (At høyere utdanning og yrkesdeltakelse henger sammen for kvinners del, vet vi fra flere andre studier og undersøkelser. Se for eksempel (Langsether og Lømo 1997). Disse kvinnene setter pris på å være mødre, men uttrykker et behov for å bruke også andre deler av seg selv - å utvikle seg selv på en helhetlig måte. Som fagpersoner opplever de ofte stor autonomi i jobben. De opplever også at den kontinuerlige utviklingen innenfor deres fagområder gjør det lite ønskelig å være borte fra jobben lenger enn det den lønnede permisjonen legger opp til (og kanskje ikke så lenge en gang). Det skjer jo så mye spennende de må være med på! Noen av mødrene som liker å jobbe, og som ikke har høyere utdanning, legger vekt hvordan det å jobbe fullt innebærer mer innflytelse enn en deltidstilknytning til et arbeid. Dette appellerer til dem. Man kan tenke seg at mødre som i utgangspunktet er relativt familieorienterte, velger deltidsarbeid, og at denne tilknytningsformen ytterligere kan demotivere dem for lønnet arbeid.

At jobb kobles nesten utelukkende til forsørgelsesaspektet, slik det gjøres blant de hjemmeorienterte mødrene, vanskeliggjør forståelse for mødre som



jobber fullt. Som vi har sett fremstilles et valg om heltidsarbeid som egoistisk og fundert i en slags materialistisk tvangstanke om å anskaffe seg stadig nye ting. Argumenter om at personer som prioriterer å bygge nytt hus, *må* jobbe mye, bygger opp om en slik fremstilling. Når familien har råd til at en av foreldrene er hjemme eller jobber redusert, hvorfor skal en egentlig jobbe fullt? Innenfor forståelsesrammen til mødre som er mer orienterte mot familie enn jobb, finnes ingen anerkjennelse av at jobbmotivasjon kan være fundert andre steder enn på det økonomiske planet. Samtidig bygger en forståelse av jobborienterte mødre som egoistiske opp under de familieorienterte mødrenes fremstilling av egne valg som moralsk funderte. Alt dette inngår i prosesser som har å gjøre med produksjon og reproduksjon av egen identitet som "hjemmemamma". For å skape tilhørighet og fellesskap i gruppen av hjemmemødre, er det nødvendig å kontrastere seg mot noen. De mest nærliggende er "jobbmødrene". Mødrene omtaler gjerne andre "familier" som stressfylte fordi foreldrene jobber så mye. Argumentene knyttes ikke spesielt til mødre, men siden fedres fulltidsarbeid er så tatt-for-gitt og ikke kobles negativt til forelderrollen, er det indirekte andre *mødre* de snakker om. Jobbmødrene på sin side forstår seg selv i motsetning til de mødrene som er hjemme, men de virker mindre engasjerte i dette. Det kan være at hjemmemødrenes bevissthet om at de går mot den dominerende nasjonale likestillingsdiskursen gjør at de føler seg litt truet, og at det er derfor deres argumentasjon kan være nokså ladet.

De jobborienterte mødrene synes å ha andre interesser enn hjemmemødrene. For det første virker interessen for husarbeid å være lav, og mødrene argumenterer for at kvinner generelt bør senke standarden på "renheten og ryddigheten" i hjemmet. Også omsorgsoppgavene beskrives annerledes. Flere av disse mødrene ble veldig rastløse av å være hjemme i permisjon. De sier at de er vant til å forholde seg til andre voksne i løpet av dagen og vant til at det "skjer mye". Siden deres primære arena på dagtid er på arbeid, har de sannsynligvis ikke et stort sosialt nettverk å dra på når de skal være hjemme for en begrenset periode. Dermed kan de nok bli nokså isolerte. Disse mødrene er samtidig mer positivt innstilt til den omsorgen andre voksne kan gi deres barn. Mange mener at barnehagen kan tilby et bedre tilbud til barna enn det de selv klarer. De legger relativt mer vekt på det pedagogiske tilbudet barnehagen representerer, noe som antakeligvis henger sammen med deres akademiske bakgrunn.

### Oppsummering

I Farsund synes hjemmediskursen å stå veldig sterkt, mens jobbdiskursen står langt svakere. Det synes også å være en del "trefninger" mellom de to

diskursene, spesielt ved at kvinner som er relativt jobborienterte får en del spørsmål og kommentarer knyttet til hvordan de fyller sin rolle overfor barn og familie. De jobborienterte kvinnene har en klar oppfatning av å velge annerledes enn det mange andre gjør og synes er riktig. Det er interessant å merke seg hvordan det som oppleves som et dårlig arbeidsmarked gjør at en del kvinner i utgangspunktet fremstår som veldig familieorienterte (som sterkt funderte i hjemmediskursen), men fremstår med en høyere grad av jobborientering ved introduksjon av en tenkt situasjon med et bedre arbeidsmarked. I Farsund er videre både mennene og kvinnene vi snakket med opptatt av tradisjonelle forestillinger knyttet til jobb- og familieansvar på de typiske "mannsarbeidsplassene". Slike holdninger blant menn er med på å reprodusere hjemmediskursens holdninger og praksiser som dominerende i lokalsamfunnet.

## 6 Bykle: Moderne morsrolle i marked av service-jobber

Trond Stalsberg Mydland

Casekommunene i dette prosjektet ble valgt ut fra skåre på likestillingsindeksen. På samme måte som Farsund *måtte* bli en av de utvalgte kommunene, *måtte* også Bykle - fordi kommunen skårer usedvanlig høyt på likestillingsindeksen. I 2003 lå Bykle på 10. plass av alle kommunene i Norge, og i 2004 var de oppe på 2. plass. Bykle fremstår dermed som en veldig utypisk Agderkommune i forhold til likestilling, og ville bidra til heterogenitet i utvalget (Ryen 2002b).

Det er slående hvordan en kan befinne seg innenfor en geografisk kontekst hvor noe tas for gitt - som for eksempel hvordan det i visse grupper tas for gitt at en god mor er hjemme eller jobber redusert i Farsund. Dette valget beskrives som "naturlig" og når en spør hvordan det gikk til at en valgte som en valgte, får en ofte et svar om at "det bare ble sånn". Informantene forstår ikke alltid helt hva vi er ute etter - de mener at "sånn er det jo bare". Når valget er såpass lite reflektert over, tyder dette på at en handler i tråd med den dominerende diskursen i samfunnet rundt en. Man velger ikke kontroversielt, og trenger egentlig ikke å reflektere så mye (selv om man kanskje burde nettopp det). Så kommer man som forsker til et annet sted, og så møter man selvsagt igjen tatt-for-gittheter, men helt andre. For oss tyder dette på fokuset på kommuner som analyseenhet som fruktbart, fordi materielle og fysiske strukturer og kulturelle mønstre så klart varierer fra sted til sted. Og så er det selvfølgelig besnærende å oppleve at "sannheten" og "det riktige" varierer fra sted til sted.

Mens Farsund er en kystkommune, er Bykle en innlandskommune, og mer spesifikt en fjellkommune. Øverst i Setesdalen ligger den, og ved inngangen til 2004 hadde kommunen 875 innbyggere. Kommunen har to sentre - Bykle kyrkjebygd og Hovden. I Bykle ligger kommuneadministrasjon og andre kommunale instanser. Hovden preges i stor grad av vinterturisme. Landskapet er karrig, og i kombinasjon med det harde klimaet kan en se for seg hvordan folk i eldre dager måtte streve for å få mat på bordet. Bykle var også en av landets fattigste kommuner for 100 år siden. Men på 1970-tallet kom kraftutbyggingen, med alt det innebar av inntekter og arbeidsplasser. Kommunen utmerker seg i dag med frie inntekter på over det dobbelte av mange andre Agderkommuner.

Bykle hadde i 2002 en barnehagedekning på 95,3 %, mot 60,6 % i Aust-Agder totalt. 21,4 % av befolkningen hadde på samme tidspunkt høyere utdanning, og kommunen lå dermed nesten 2 prosent over fylkesgjennomsnittet. Det er flere kvinner enn menn med høyere utdanning i Bykle. 79 % av befolkningen var sysselsatt i 2002, noe som er veldig høyt i forhold til fylkesgjennomsnittet på 66 %. Kvinnene er sysselsatt i høyere grad enn menn i Bykle: 80 % av kvinnene hadde lønnet arbeid i 2002, mens det samme gjaldt for 78 % av mennene. En uvanlig stor andel (for Agder) av de sysselsatte kvinnene jobber også i fulle stillinger. Andelen uføre lå på 7 %, noe som er langt under fylkesgjennomsnittet på 12,4 det året. Samtidig var arbeidsledigheten i Bykle den laveste av alle agderkommunene i 2004.

Bykle er videre et nokså isolert arbeidsmarked, med både relativt lite innpendling og utpendling. Næringsstrukturen er servicetung, med 76,9 % ansatte i tertiærnæringer. Dette innebærer en stor andel klassiske "kvinnevennlige" arbeidsplasser. Fylkesgjennomsnittet lå i 2002 på 68,3 %. Bykle slår også ut med en høy andel offentlig ansatte - hele 41,5 % av de sysselsatte hadde jobb i det offentlige i 2002. Det samme gjaldt for 33,5 % på fylkesbasis. Bykle hadde samtidig i 2003 en av de høyeste kvinneandelene i kommunestyrene på Agder. Politisk sett var det i 2001 et flertall av borgerlige stemmer, men ikke så stort som i en del andre kommuner.

### **Møte med kommunen**

Vi startet feltarbeidene i Bykle med et møte med enkelte kommunestyrerepresentanter i kommunen. Som i Farsund ønsket vi å innlede med en innføring i relevant bakgrunnsinformasjon, før vi startet intervjuene med et utvalg innbyggere. Drøfting av prosjektets fokus på likestilling og likestillingsarbeid fra kommunens side, var også en viktig årsak til dette innledende møtet. Kommunens mannlige ordfører og to kvinnelige kommunestyrerepresentanter deltok i møtet.

I møtet blir Bykle presentert som en kommune med et relativt isolert arbeidsmarked. Som følge av dette velger kommunen som arbeidsgiver å satse på fulle stillinger til kommunens ansatte. De opplever at det er større innpendling til Bykle, fra for eksempel Valle, enn det er utpendling til andre kommuner. Den "pendlingen" som dominerer arbeidsmarkedet i kommunen, er pendling innad i kommunen mellom tettstedene Bykle kyrkjebygd og Hovden.

Kommunen har mange kvinnelige innflyttere som har kommet til kommunen på grunn av jobb innenfor service- eller velferdssektoren. Dette, kombinert med at de fleste arbeidsplassene er konsentrert til de to tettstedene i kommu-

nen, brukes som forklaringer på hvorfor kvinnene i Bykle har en så tett tilknytning til arbeidslivet. Mange av kommunens innbyggere bor og arbeider i tillegg i nær tilknytning til skoler og barnehager. Dette innebærer at hverdagslivets ulike arenaer for mange innbyggere er lokalisert til ganske avgrensede geografiske rom. Avstanden mellom de ulike arenaene er kort, både målt i meter og i sosiale relasjoner. I møtet uttrykkes dette å være en stor fordel for barnefamilier. Selv om mødrene er aktive i arbeidslivet gjennom fulle stillinger, kan ”ungene lett få tak i mor”, siden hun gjerne arbeider nær ved der barna oppholder seg på dagtid. Både Bykle kyrkjebygd og Hovden fremholdes i tillegg som ”kompakte” samfunn. Barn i skoler og barnehager er dermed i et miljø med sterk sosial tilhørighet. Det pekes på at det kan være lettere å ”gi slipp på barna” når det er kjente folk over alt. Barnehage som tilsyn føles trygt, kjent og kanskje til og med ”hjemmekoselig”.

I Bykle kommune har man vært bevisst på å bygge ut barnehageplasser som står i forhold til jobbmarkedet. For 20 år siden var barnehagen åpen 10 timer i uka, og har siden blitt gradvis utvidet til dagens fulltidstilbud. I dag er det slik at du kan komme med barnehagesøknaden den ene dagen og troppe opp med barnet i hånda neste dag - de har med andre ord en ”barnehageberedskap”. Fokus er også på å gi foreldre fleksibilitet i hvordan de bruker barnehagen og at foreldrene kun skal betale for det antall timer de bruker.

Kommunen som arbeidsgiver sies å ha en veldig fleksibel personalpolitikk, og man strekker seg langt for å finne gode løsninger for de ansatte. Rådhuset har fleksitid, aldershjemmet er godt bemannet, og kommunen skaffer bolig og barnehage til jobbsøkere. De bestreber seg også for å ”finne jobb til ektefelle” i tilfeller det er aktuelt. Den store delen av de ansatte er i heltidsstillinger, og mulighetene for å jobbe fullt betegnes som bra. De som velger å for eksempel gå ned i åtti prosent stilling hevdes å gjøre det av hensyn til seg selv, og ikke som et resultat av å ikke få full stilling. At det er mange innflyttere knyttes videre til høy yrkesaktivitet blant kvinner på også en annen måte; Å jobbe blir en måte å treffe og bli kjent med folk på når du ikke kjenner så mange fra før.

Bykles historie har også endret seg kraftig i løpet av siste 1900-tallet, og også dette forstås som å bety mye for hvordan kvinnene i kommunen forholder seg til arbeidslivet. Kvinner har hele tiden arbeidet også utover barneomsorg; Fra å jobbe på de mange små gårdene, med gårdsarbeid og kanskje noen lønnede oppgaver (f.eks. syng) i tillegg, til å være tilknyttet dagens mer moderne arbeidsliv. På 1950- og 60-tallet var det vanskelige kår i kommunen. Veldig mange flyttet ut av kommunen, en generasjonsflukt som sees klart i dagens eldreomsorg. Midt på 1970-tallet ”eksploserte” det imidlertid.

Store kraftutbygginger medførte tilført arbeidskraft fra hele landet. Fra å være på en nedadgående kurs, pekte lokalsamfunnsutviklingen og arbeidslivet oppover. Det ble en "ny tid" med utbygging av det lokale velferdssystemet, og videreutviklingen av Hovden som turistdestinasjon tilførte enda større vekst i bygdekommunen.

Denne "nye tiden" førte også til endringer i kvinners tilpasning til arbeidslivet. Riktig nok hadde kvinnene tidligere jobbet på gårdene, men det var arbeid i en mer husholdsorientert sfære. Det at kvinner ble aktive på arenaer som offentlig sektor, i servicefunksjoner i anleggsbransjen og tilknyttet turisme, forklares med at kvinnene som kom utenfra satte i gang noen prosesser. På 1960-tallet var det allerede mange kvinner i turistnæringen på Hovden, mens i Bykle kyrkjebygd var kvinnene i større grad hjemme. Den politiske diskusjonen rundt utbygging av barnehage og aldershjem hevdes å ha vært en avgjørende epoke i kommunen, og betegnes som en brytning mellom gammel og ny tid. Nye folk engasjerte seg i politikken, og det var sterke diskusjoner og ideologiske skillelinjer i debattene om utbyggingen av disse offentlige velferdstiltakene. Om det var godt for barn å være i barnehage, ble debattert i lokalsamfunnet.

Det er flere kristne miljøer i Bykle, men det hevdes å være liten grad av sammenheng mellom deltakelse i arbeidslivet og religiøsitet på individnivå. De kristne miljøene fremholdes som åpne og inkludert i det øvrige samfunnslivet. Generelt fremholdes det at "i Bykle er folk lette til sinns, vi er fjellfolk, lufta her oppe er lettere".

I møtet oppsummeres det at kommunen ikke har og ikke har hatt et spesifikt og bevisst likestillingsfokus. Kommunen har vært opptatt av respekt og tilrettelegging for enkeltindividet, i form av fokus på fulltidsstillinger og fleksibilitet i jobben, fremfor kjønnskamp. Likeverd, ikke likestilling, sies å være dekkende for kommunens perspektiv, samt at man tilstreber at "den beste søkeren får jobben" ved nyansettelser.

Etter møtet med kommunen var vi litt i tvil om hvordan utviklingen i forhold til kvinners yrkesdeltakelse foreløp. På den ene siden nevnes det at kvinnene i Bykle alltid har arbeidet, at familiene ikke har hatt økonomisk mulighet til at mødrene kunne konsentrere seg om kun barneomsorg og husarbeid. På den andre siden fortelles det at det er kvinnene som "kom utenfra" som brakte med seg forandringer og at det var flere "husmødre" før tilflyttingen for alvor begynte. Antakeligvis spiller begge disse forholdene inn, og vi bestemte oss for å forfølge spørsmålet videre ved å intervjuer en del eldre kvinner i Bykle (kommer senere).

### **Møter med småbarnsforeldre**

I Bykle forsøkte vi å sette sammen enkeltintervjuer og fokusgrupper med småbarnsmødre og -fedre etter liknende modell som i Farsund. Av datainnsamlingen i Farsund hadde vi imidlertid funnet ut at det ikke var nødvendig å skille så strengt mellom hjemmearbeidende mødre og mødre med korte deltidsstillinger, siden disse syntes å ligne hverandre i argumentasjon knyttet til familie og arbeid. Vi var heller ikke like strenge på skillet mellom mødre som jobber lang deltid (åtti-nitti prosent) og full stilling. Vi har intervjuet både ”innfødte” og innflyttede byklekvinner.

Gjennom kontaktpersoner i kommuneadministrasjonen og et knippe innbygere i lokalsamfunnet fikk vi navn på småbarnsforeldre på Hovden og i Bykle kyrkjebygd. Vi bygde opp en oversikt over potensielle informanter med ulike tilpasninger til arbeidslivet. Etter kort tid fant vi det imidlertid vanskelig å rekruttere informanter i Bykle som hovedsakelig var hjemme etter endt fødselspermisjon. Mange av informantene var (tilbake) i full jobb etter fødselspermisjonen, mens noen jobbet noe redusert. Vi kom i løpet av feltarbeidene kun i kontakt med en mor som var hjemmearbeidende med barn i førskolealder, uten tilknytning til arbeidslivet.

### **Småbarnsmødre**

I og med at innbyggertallet i Bykle kommune er såpass lavt (857 pr. 01.01.2005) kan vi i denne kommunen, i større grad enn de andre casekommunene i rapporten, hevde å ha intervjuet en betydelig andel av alle informanter i utvalgs kategorien småbarnsforeldre med barn i førskolealder. Som innledende særtrekk ved informantgruppen kan vi si at mødre i denne kategorien i Bykle kommune i stor grad er fulltidsarbeidende, eller jobber lang deltid (flere av intervjuutdragene nedenfor gjelder kvinner som jobber i åtti prosent deltidsstillinger). Fokus hos mødre er med andre ord mot jobbsfæren. Men vi skal også se at dette ikke innebærer en ekskludering av fokus mot hjemmesfæren. Man kan nærere si at fokuset hos ”Byklemødrene” er mot både jobbsfæren og hjemmesfæren. Arbeidstilknytningen anses som ”naturlig”, mødre signaliserer et ”behov” for å jobbe og oppfatter lønnet arbeid som en viktig og givende del av livet. Mødrene er generelt fornøyde med denne tilværelsen, og opplever at de prioriterer både jobb, barn og egen fritid.

På bakgrunn av at nær alle småbarnsmødre i Bykle har en sterk tilknytning til arbeidslivet, velger vi å fremstille intervju-/analysekategoriene noe annerledes enn i Farsund. Den første kategorien vil her være ”småbarnsmødre” i kommunen, deretter følger et avsnitt om ”eldre kvinner”, før kategorien ”småbarnsfedre” belyses. Kommunens lave innbyggertall, hovedsakelig for-

delt mellom tettstedene Hovden og Bykle kyrkjebygd, gjør også at vi ikke ønsker å operere med små, avgrensede kategoriseringer som kan true anonymitetshensynet til informantene.

Mange av kvinnene vi snakket med fremhever at de har et sterkt behov for å ha en jobb i tillegg til å være mødre, og et hverdagsliv uten tilknytning til arbeidslivet synes å være en fremmed tanke. Å være i jobb tas for gitt, og spørsmål om "hvorfor en har lønnet arbeid", møtes med undring. Det samme gjelder i stor grad i diskusjoner knyttet til det å ha full stilling: "Hvorfor skal en **ikke** jobbe fullt?" er en vanlig respons. Også spørsmål om hvorvidt de har vurdert å ha barna noe hjemme fra barnehagen, møtes ofte med motspørsmål om hvorfor de skulle vurdert det. Hva skulle barna da funnet på hele dagen – uten vennene sine rundt seg?

*Jeg tror en trenger å jobbe litt, en trenger litt hjerneaktivitet, litt utfordringer. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg jobber ganske mye. Har full stilling og mer enn det, ser ikke noe poeng i å skulle jobbe mindre. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg elsker å jobbe! (Mor som jobber fullt)*

*Jeg føler jeg har lyst til å jobbe, hadde ikke orket å være hjemme om jeg så hadde fullt av penger. Ville blitt sprø av det, og en dårlig mor. Jeg sier det høyt "at jeg er så egoistisk at jeg tenker på meg selv", og opplever ikke at andre synes det er rart. Her oppe tenker vi nok litt mer "tenk at de ikke sender barna i barnehagen!" – I alle fall det siste året før barna begynner på skolen... (Mor som jobber redusert)*

Det eksisterer selvsagt variasjoner i hvor høyt informantene setter jobbtilhørigheten, men et gjennomgående trekk fra intervjuene er at det ikke er noen som skulle ønske at de kunne være hjemme på heltid. Variasjonene går mer i retning en reduksjon i stillingsstørrelsen, for eksempel en reduksjon fra hundre prosent stilling til en åtti prosent stilling. De informantene som har erfaring med redusert stilling har imidlertid ulike perspektiver på hvor ideelt en slik stillingsstørrelse er i praksis.



*Barna har hatt full plass i barnehagen selv etter at jeg begynte å jobbe i åtti prosent stilling. En må jo ha litt tid for seg selv... Jeg føler dette blir mer fleksibelt, en kan jobbe eller ta fri slik som det passer. Jeg orker ikke ha det stramme kjøret. Friheten er verdt mye. Å kunne ta seg en skitur oppe i heia mens barna er i barnehagen eller på skolen, å kunne sove en formiddag... (Mor som jobber redusert)*

*Jeg har prøvd så vidt å jobbe åtti prosent, men jeg likte det ikke. Det ble ikke færre arbeidsoppgaver av det, bare mer stress og mindre lønn. Det som skulle være en kosedag ble bare kav og mas, så det passet ikke for meg. (Mor som jobber fullt)*

*Vi roer det helt ned den dagen jeg har fri. Jeg synes det er veldig godt, barna også. Men hadde det vært flere dager hadde det kanskje blitt litt kjedelig. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg kunne godt tenke meg å redusere litt når han begynner på skolen. Jeg har i grunnen jobbet veldig mye, og det kunne være fristende å redusere litt. (Mor som jobber fullt)*

*Det ideelle hadde kanskje vært å jobbe halvt – om det var flere som hadde vært hjemme. Det hadde vært greit. (Mor som jobber redusert)*

*Å jobbe deltid betyr at en er på besøk på jobben. (Mor som jobber redusert)*

*Om jeg hadde vært borte en dag til, hadde jeg nok ikke hengt helt med i arbeidslivet. Merker allerede nå at det skjer en del der den dagen jeg ikke er på jobb. Hadde kanskje følt det mer som om jeg bare var innom jobben da. (Mor som jobber redusert)*

Informantenes formidlinger peker her i retning et fenomen vi ofte støter på under intervjuene i Bykle. Noen arbeidstakere opplever at en liten reduksjon i arbeidstiden (typisk fra hundre prosent til ca. åtti prosent) utgjør en positiv justering i hverdagen. Ved hjelp av denne reduksjonen frigjøres tid til oppgaver og aktiviteter som oppleves vanskelig å nå over som fulltidsarbeidende. Hjemmearbeid og egen fritid er ofte det informantene ønsker/bruker denne tiden til. Men reduksjonen oppleves også ofte som en balansegang i tilknytningen til arbeidslivet. Dagen(e) man er borte fra arbeidsplassen kan føre til manglende oversikt og utilstrekkelig tilknytning til aktiviteter og prosesser som kontinuerlig pågår på arbeidsstedet. Noen føler seg "litt forbi-gått", andre at oppgavene likevel ligger der når de kommer på jobb. Det blir gjerne et spørsmål om enten å føle at en "mister noe" i jobben dagen(e) man er hjemme, eller at en må gjøre samme jobben i en mindre stillingsstørrelse.

Likeledes opplever noen kvinner at en stillingsreduksjon i jobben bidrar til en legitimering av at kvinnen da har et større ansvar for hjemmearbeid som renhold, matlaging, innkjøp med mer. Reduksjonen i arbeidstid kompenseres da gjerne med arbeid i hjemmet. En slik fordeling kan samsvare med årsaken til at kvinnene selv ønsker en reduksjon. Dersom behovet for reduksjon begrunnes i at man må frigjøre tid til ulønnet arbeid i husholdet, vil modellen kunne fylle behovet. Om man derimot ønsker reduksjon i stillingsstørrelsen for å ivareta aspekter som egen fritid, vil en slik legitimering være truende for selve grunnlaget for reduksjonsønsket.

De mest fornøyde kvinnene synes å være de som bruker reduksjonen i stillingsstørrelse til en kombinasjon av hjemmearbeid, egen fritid og opplevelsen av å "roe" eget/familiens tempo. En viktig brikke her synes også å være hvordan arbeidsplassen er organisert i forhold til ansvarsfordeling blant ansatte. Dersom ansvaret er konkret avgrenset av for eksempel vakter i en turnusplan, undervisning av et bestemt alderstrinn, betjening av kunder/publikum i avgrensede tidsrom med mer, kan det være lettere å ha en klar deling mellom arbeidstid og fritid. Om arbeidet er mer konkretisert til å være individualisert ivaretagelse av ansvarsområder som ikke har slik avgrensning i tid og rom, vil det oftere være vanskelig å redusere ansvar og arbeidsoppgaver i jobben tilsvarende en reduksjon i arbeidstid fra hundre prosent til åtti prosent.

Kvinnene i Bykle uttrykker sjelden at morsrollen og arbeidstakerrollen er i konflikt. De ser heller rollene som deler av en felles helhet; At de selv har godt av å være i jobb, at barna har godt av å være i barnehagen, og at dette er en modell som i tillegg er tilpasset lokalsamfunnet de lever i.

*Å jobbe mindre enn full stilling har ikke noe å si i forhold til morsrollen min.  
(Mor som jobber redusert)*

*Det er en selvfølge å jobbe fullt, det har foreldrene mine også gjort. Jeg trives godt med å jobbe, og ønsket meg kortere permisjon enn den jeg hadde.  
(Mor som jobber fullt)*

*Jeg trivdes ikke så veldig i permisjonen. Det året holdt jeg på å gå på veggene, det var ingen andre som var hjemme. Jeg kunne ikke vært hjemme på heltid. Trives jo hjemme, men det er veldig deilig å slippe å tenke på alt som burde vært gjort. I full stilling slipper en å tenke husarbeid. På lørdagene blir det hele familiens ansvar at en får handlet, vasket og ryddet litt. Da sitter en ikke med hele ansvaret alene, da blir det liksom at en deler på det. (Mor som jobber fullt)*

**MMer**Mødrene argumenterer ikke for at mer tid i hjemmet gjør eller ville gjøre dem til bedre mødre for barna. Derimot fremheves ønsker om å redusere tiden utenfor arbeidslivet. I et lokalsamfunn hvor få andre er hjemme på dagtid, fremstilles hjemmetilværelsen som kjedelig. Mødrene står også overfor et attraktivt alternativ. Dersom de selv deltar i arbeidslivet, tilbringer de tiden på arenaer hvor de andre voksne i lokalsamfunnet er på dagtid. Og dersom barna tilbringer denne tiden i barnehagen, er de der de andre barna i bygda befinner seg på dagtid. At mange av arbeidsplassene i kommunen er lokalisert i nærheten av de to barnehagene, gjør også at barnas og foreldrenes oppholdssteder på dagtid ligger nær hverandre.

I intervjuene med informanter som signaliserte en sterk tilknytning til arbeidslivet ble det viktig for oss å undersøke nærmere hva de fremholdt som årsaker til denne tilknytningen. Vi ble ganske opptatt av hvor forskjellig mødre i Bykle og mødre i Farsund forholdt seg til deltakelse i arbeidslivet. Hva var viktige årsaker til denne forskjellen? Var det perspektiver og idealer hos kvinnene selv som var forskjellige? Eller var det sosiokulturelle eller materielle faktorer som bidro til slike forskjeller? Informantene ble utfordret til å forsøke å sette flere ord på hva det vil si å jobbe, hva arbeid betyr, med andre ord hva de mener er årsaker til at de har den arbeidstilpasningen de har.

*Å jobbe betyr nok ganske mye for meg, jeg setter jobben høyt. Hender ganske ofte at jeg går på jobben i fritiden, det er en inspirerende arbeidsplass. Aldri noe ork å gå på arbeid, selv om dagene kan være hektiske. Slik mitt arbeid er nå er det sjeldent at jeg må jobbe med noe på kveldene, men jeg gjør det for å få det litt roligere de dagene som kommer. (Mor som jobber fullt)*

*Arbeid betyr ganske mye for meg. Jeg hadde en sterk forestilling inne i meg da jeg begynte utdanningen om at jeg ville være uavhengig av en mann. Jeg ville også helst inn i en mannsdominert bransje, det har liksom ligget i bånd hele tiden. (Mor som jobber fullt)*

*Det er små forhold her, men det gjør det ekstra givende. En får mulighet til å kunne styre, ta initiativ, få gjennomslag – noe jeg setter veldig høyt, og som er mulig ved å jobbe her på Hovden. Både i arbeid og på fritiden. (Mor som jobber fullt)*

Mulighetene for individualiserte roller i lokalsamfunnet kan bidra til at jobb og fritid kobles sammen. Noen informanter forteller om gode muligheter for å selv utforme sin rolle og sine ansvarsområder på arbeidsplassen, noe som

synes å gi en situasjon hvor arbeidstid og fritid ”smelter” litt sammen. Det blir moro å jobbe, og da gjør det ikke noe om en jobber mye og eventuelt på ukurante tidspunkt. Enkelte informanter vi har snakket med, hevder at Bykles næringsliv, med mange små bedrifter, gir de ansatte høy grad av autonomi. Dette resulterer i følge dem til økt arbeidsmotivasjon.

Uavhengighet og kontroll fremholdes også som årsaker til deltakelsen i arbeidslivet. Ønsker om å bryte med mer tradisjonelle kjønnsrollemønstre betinges gjerne av økonomisk uavhengighet og direkte utfordring av eksisterende mønstre. Å posisjonere seg slik kan betraktes som både reelle og symbolske valg. For det første sikres uavhengigheten og kontrollen gjennom en individualisert økonomisk posisjon som muliggjør reelle valg. Samtidig kan en slik tilpasning utfordre tradisjonelle kjønnsrollemønstre gjennom å være en symbolsk representasjon som utfordrer grenseoppgangen mellom kjønnsroller i arbeidslivet. Grensene synliggjøres derved og representasjonen får et potensial som kan utfordre struktureringen av mønstre.

Muligheter til innflytelse, både i arbeidsliv og øvrig hverdagsliv, gir mennesker potensiale for å utvikle individualiserte betydningsfulle roller på ulike sosiale arenaer. Slike roller svekker også betydningen av skarpe skiller mellom arenaene. Avgjørende for dette er selvsagt mulighetene for deltaking, for eksempel gjennom tilgang til arbeidsplasser.

*Vi flyttet hit for et par år siden og jeg har aldri hatt problemer med å få meg jobb. (Mor som jobber fullt)*

*Nå jobber jeg ca. halv stilling og er mye hjemme på dagtid selv om barna er på skolen. Jeg er hjemme fordi jeg ønsker det, men kunne nok skaffet meg mer arbeid om jeg hadde villet det. (Mor som jobber redusert)*

*Det var ikke kontroversielt at kvinner tok lønnet arbeid da kraftpengene kom. (Intervju med eldre kvinne)*

*Tror de fleste stillingene er fulle her i Bykle, kanskje unntatt på sykehjemmet. (Mor som jobber fullt)*

*Det er ikke så mange som sier opp faste jobber. Er du kommet inn i Bykle kommune, og fortsetter å bo her, så er du liksom der til du slutter i arbeidslivet. (Mor som jobber redusert)*

Arbeidsmarkedet i Bykle synes å gi kvinner reelle muligheter for deltakelse. Det eksisterer ikke avgjørende barrierer i arbeidsmarkedet som systematisk

motvirker deltakelse for kvinner. God tilgang på arbeidsplasser og det faktum at mange kvinner allerede er arbeidstakere, bidrar også til en normdannelse som normaliserer kvinners tilknytning til arbeidsmarkedet. Det er på ingen måte kontroversielt å jobbe, verken med eller uten små barn, det er heller kontroversielt for kvinner å *ikke* jobbe. Den sosiale praksis normaliserer derved kvinners deltakelse i arbeidslivet som en del av normalt hverdagsliv for voksne og barn i lokalsamfunnet.

*Når en jobber hundre prosent , så går en hundre og ti prosent inn for barna når en har fri. Jeg legger mine ting til etter leggetid og synes jeg er en god mor. (Mor som jobber fullt)*

*Før jeg fikk barn jobbet jeg også veldig mye ekstra. Da jeg skulle bli mor ville jeg ikke det, jeg ville heller bruke helger og ettermiddager til andre ting enn jobb. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg kunne ikke i det hele tatt tenkt å bare være hjemme. Jeg liker også å ha god økonomi. Det gir handlefrihet - også for ungene. (Mor som jobber fullt)*

Å få barn medfører for disse kvinnene at fritiden fokuseres, slik vi også så i intervjuene med mødre i full jobb og i lederstillinger i Farsund. Utenom arbeidstid er tiden for samvær mellom barn og foreldre. Hverdager etter arbeidstid og helger fokuseres rundt barna, mens prioritering av egne interesser legges til arbeidstiden og tiden etter barna er ”i seng”.

*Barna som ikke går i barnehage her kan telles på ei hånd. Om de ikke går i barnehage faller de utenfor. (Mor som jobber fullt)*

*Alle vennene er jo i barnehagen. Dersom jeg hadde hatt en dag fri i uka, skulle nok ikke sønnen min vært hjemme den dagen. (Mor som jobber fullt)*

*Barnehagen er veldig god, jeg er veldig fornøyd. Selv en baby på 8 måneder har det godt i barnehagen her sammen med de fem år gamle barna. (Mor som jobber fullt)*

*Her er det en selvfølge at barna skal i barnehage. På [stedsnavn] var det nesten en selvfølge at unger skulle være hjemme. (Mor som jobber fullt)*

*De få barna som ikke går i barnehage – det er veldig synd for dem. Her er det nesten barnehageplikt (Ler). (Mor som jobber fullt)*

Normen i Bykle er at barn i førskolealder går i barnehage. I intervjuene med småbarnsmødrene ble vi gjentatte ganger møtt med argumentasjon rundt hvor *selvfølgelig* det var med bruk av barnehage. Det var der barna *skulle* være, og det var der de andre barna i bygda *var*. Flere sier også at det er viktig for barna at de allerede i småbarnsalder er sammen med de barna som blir fremtidige skolekamerater og -venninner.

*Jeg var skeptisk til barnehage før jeg fikk barn - jeg tenkte det beste måtte være å være sammen med mamma. Men nå ser jeg hvor positivt det er det tilbudet barna får i barnehagen - pedagogikken, det sosiale, det motoriske. (Mor som jobber fullt)*

*Både skolen og barnehagen er nær jobben. Det er praktisk og trygt. Lettvint og greit. En slipper å kjøre så langt, en kan ta dem med seg på vei til og fra jobb. Jeg er trygg på hvordan de har det i barnehagen og på skolen, og føler at jeg kan glemme ungene når jeg er på jobb. Det kunne vært vanskeligere om de var hos en dagmamma, da var det liksom bare en person. (Mor som jobber fullt)*

*Det er fremmed her oppe at barnehage ikke skulle være bra for barna. Jeg kjenner ingen som bevisst er hjemme fordi det skulle være bedre for barna. Min sønn ville hatt det kjedelig om han var hjemme. Det er bare positivt med barnehage. (Mor som jobber fullt)*

Barnehage oppleves som trygt og positivt for barna. Samtidig fremhever flere av våre informanter at det er så praktisk å ha barnehage og arbeidsplass så nær hverandre.

*De er i barnehagen fire dager i uka, men hjemme den dagen jeg har fri. Da er vi nesten alene, de andre barna er stort sett i barnehagen. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg tror ikke de hadde hatt vondt av en dag ekstra i barnehagen. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg skal ha en fridag i uka til høsten, men da skal datteren min fortsatt gå i barnehagen. Det er så fint at ungene følger hverandre i barnehage, på barneskolen, og eventuelt videre på ungdomsskolen. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg får en fridag i uka til høsten. Har ikke bestemt meg for om jeg skal ha ungene i barnehagen denne dagen. Kanskje ha dem i barnehagen og så ta dem hjem noen dager innimellom. (Mor som jobber fullt)*

Noen av informantene jobber redusert, eller vurderer å redusere stillingsstørrelsen. Slike *fridager* innebærer ikke nødvendigvis at barna også har fri fra barnehagen disse dagene. Informantene forteller om ulike løsninger, hvor noen har barna hjemme på fridager fra jobben, andre har barna i barnehagen også disse dagene, mens noen veksler mellom disse to alternativene gjennom å beholde barnehageplassen gjeldende dager.

Videre er det interessant å se på hvilke perspektiver informantene har i forhold til likestilling. Er det slik at det eksisterer en særegen bevissthet rundt fenomenet som derigjennom påvirker praksis i Bykle?

*Jeg er for likestilling, men ikke blind likestilling, at alt skal være likt. Jeg reparerer ikke bilen, men jeg kan vaske den. (Mor som jobber redusert)*

*Han kan absolutt gjøre ting i huset, men jeg gjør det nok mer jevnlig enn han, og jeg ser ikke alltid at han har ryddet før jeg kommer hjem. Men vi har nok jenknet oss litt begge to, han har skjerpert kravene, jeg har redusert dem. (Mor som jobber fullt)*

*Nå har jeg delegert en del av husarbeidet til ungene. De vasker stort sett huset, og lager middag, men jeg tar nok mest fremdeles. Men jeg må jo få lært dem opp før de reiser hjemmefra. Egentlig slutter mannen min tidligere på jobben enn det jeg gjør, han kunne rukket å lage middag til jeg kommer hjem, men så er det sjeldent han kommer seg av sted fra jobben sin... (Mor som jobber redusert)*

*Jeg kan godt forstå at mange menn er irritert over at ei kjerring skal bestemme alt med ungene og hjemmet, jeg ville ikke likt det selv. (Mor som jobber redusert)*

*Hjemme hos oss vil jeg si at vi er veldig likestilte. Vi deler på å levere og hente i barnehagen, lage mat, og sånt. (Mor som jobber fullt)*

Informantenes utsagn om likestilling reflekterer en del ”klassiske trekk”. Det som nevnes eksplisitt er gjerne arbeidsdelingen i hjemmet og vurderingen av hvem som har hvilke oppgaver.

*Mannen min tok ulønnet permisjon en måned med førstemann - det var ikke lønnet farspermisjon da. (Mor som jobber redusert)*

*Vi snakket nok om det om jeg skulle ut i full jobb eller ikke igjen, men det var ikke noe sånn at jeg sa "kan ikke du heller gjøre det". Jeg hadde lyst til å redusere litt, og så var han i gang med noe sånn utbyggingsprosjekt på jobben, og da passet det ikke å jobbe redusert. På mannsarbeidsplasser er jo det litt sånn "ikke helt populært". Han fikk tatt ut den ene måneden, men ikke noe mer. (Mor som jobber redusert)*

*Mannen min følte vel selv at hvis han tok veldig mye (permisjon), så var han ikke sikker på hvordan det hadde vært når han kom tilbake. Det har vi diskutert en del, han var midt oppe i en omstillingsprosess på jobben, og det var usikkert om stillingen skulle fortsette. Han hadde en frykt i forhold til det. Og jeg er redd han hadde rett i det. (Mor som jobber redusert)*

*Alle mennene jobber fullt her, til dels mer enn fullt. Vi er nok litt tradisjonelle også. Det er kvinnene som tar hoveddelen av fødselspermisjonen. (Mor som jobber fullt)*

Informantenes utsagn peker i retning en permisjonsfordeling som ikke skiller seg vesentlig fra hvordan fødselspermisjon vanligvis fordeles mellom mødre og fedre. Også i Bykle er det mor som i all hovedsak tar ut fødselspermisjon. Skillelinjene mellom Bykle og andre kommuner fremkommer altså hovedsakelig etter perioden med fødselspermisjon. Det er da mødrene går tilbake til arbeidslivet, fremfor å forlenge permisjonstiden.

### **Eldre kvinner**

For å belyse orienteringen mot arbeidslivet blant dagens byklekvinner i et historisk perspektiv, gjennomførte vi også enkelte intervjuer med kvinner som har bodd i kommunen siden tiden før og/eller under de store kraftutbyggingene fra 1970-tallet. Siktemålet med disse intervjuene var også å belyse sosiokulturelle og strukturelle rammebetingelser som kommunen har gjennomgått i løpet av et par generasjoner.



*Det var det reneste Klondyke her på begynnelsen av 70-tallet. Veldig mye folk, men ustabil miljø i forhold til hvem som bodde her fast. Det kom mer med skoleutbyggingen og barnehageutbyggingen - det ble mer stabilt da.*

*Det var hovedsakelig menn som kom for å jobbe på anleggene. Ikke så mange kvinner, kun i forpleiningen, i matlagingen. Nede i Vatnedalen var det vel 400-500 menn som jobbet. Men jeg kom hit på grunn av anlegget.*

*Turismen er grunnlaget her oppe på Hovden, det har aldri vært så mange gårdsbruk, og det er vel bare et par store igjen nå.*

Kraftutbyggingen i Bykle på 1970-tallet medførte en voldsom endring i lokalsamfunnet. Svært mange kom til kommunen for å arbeide i de store anleggene som ble etablert. Arbeidsfolkene var i hovedsak menn. De fleste periodependlet til anleggene i Bykle, mens eventuell familie fortsatte å bo i hjemkommunen. Noen flyttet til bygda med familien, og noen kvinner kom til bygda for å jobbe som "anleggskokker" eller i øvrig forpleiningsarbeid for anleggsarbeiderne. Kvinnene i denne informantkategorien forteller videre om hvordan kyrkjebygda Bykle og turiststedet Hovden har utviklet seg de siste generasjonene. Hovedskillene mellom de to kommunesentrene er utviklingen av offentlig sektor i kyrkjebygda, mens Hovden har hatt en sterk vekst i turistnæringen. Særlig Hovden fremholdes som å være et resultat av næringsutviklingen de senere år. Litt tilbake i tid var det kun et par turisthoteller og noen få gårdsbruk i bygda.

*Apropos kvinner og arbeid, det har vært gammel tradisjon her at det var kvinnene som skulle ta takene. Det var ei historie oppe fra Bjåen: Noen av dyra hadde slitt seg, og det midt i middagsluren til mannfolkene. Så sa ei av kvinnfolka at "Nei, no lyt me få ut karane og samla i hop desse dyra". Men da sa de andre kvinnfolka: "Nei, uroa no ikkje karane, det lyt me no greie sjave". Men det er vel neppe det at kvinnfolka alltid har tatt i et tak som er grunnen til at det er mange kvinner i yrkeslivet her nå. De fleste i Bykle og på Hovden er folk som har kommet andre plasser fra.*

*Ei stund hadde jeg ungene med meg på jobb, men etter hvert måtte jeg nå koble inn svigermor til å ta ungene mens jeg arbeidet.*

*Jeg jobbet for at vi skulle overleve. Vi hadde ingen ting, og måtte jo få oss et hus og et hjem. Det ble slik at en måtte ta det som kom.*

Gjennom intervjuene med de eldre kvinnene får vi inntrykk av at jobbnormen står sterkt hos både dem som har vært fastboende i kommunen hele sitt liv, store deler av sitt liv, eller som har kommet som tilflyttere til bygda de

senere åra. Gjennom intervjuene med småbarnsmødrene og eldre kvinner i kommunen ser vi ingen klare tendenser til polarisering mellom kvinnelige tilflyttere og kvinner som har bodd i kommunen siden de var unge. Intervjumaterialet signaliserer derimot at informantene selv (direkte) og deres kunnskap om øvrige kvinner i bygda (indirekte) har en sammenfallende orientering i retning deltakelse i arbeidsliv: Alle fremstår som orienterte mot en jobbdiskurs. Motivasjonen for lønnet arbeid synes å være sterk, også blant de eldre kvinnene vi har møtt. At arbeid ses som en stor del av meningen med livet, kommer tydelig frem.

### Småbarnsfedre

Vi har sett fra intervjuene med småbarnsmødre i Bykle at foreldrenes fordeling av fødselspermisjon ikke synes å skille seg vesentlig fra hvordan fedre og mødre deler denne permisjonen mellom seg. I Bykle som ellers er det i all hovedsak mor som tar ut størstedelen av fødselspermisjonen. Byklemødrene skiller seg først og fremst ut ved at de går raskt tilbake til arbeidslivet, og i store stillingsbrøker, etter at ordinær fødselspermisjon er over. Som i Farsund ønsket vi i Bykle å også intervju småbarnsfedre om spørsmål knyttet til familie- og arbeidslivsorienteringer. Sentralt i intervjuene var hvilke perspektiver informantene hadde på det å bo og arbeide i Bykle, og hvordan foreldreskap og familieliv ble opplevd og organisert. At det å bo i Bykle med barn skiller seg vesentlig fra å bo med barn alternative steder, fremheves i intervjuene.

*Oppvekstvilkårene her i Bykle kommune er veldig gode. Vi blir i hvert fall boende her ut barneskolen, kanskje til og med videregående. Vi setter pris på at han kan tenke tilbake på barndommen i Bykle som en god tid. (Far som jobber fullt)*

*Sønnen vår er heldig. I gata bor det flere barn. Vi har åpent hus, de kan komme og gå når de vil, innenfor rimelige grenser. Det er altså mye aktivitet hos oss, både gutter og jenter. (Far som jobber fullt)*

*Etter hvert som jeg har fått barn så ser jeg at det teller veldig mye å bo på et sted som har godt oppvekstmiljø. Så hvis en klarer seg økonomisk, så lar en være å flytte her i fra. Skal jo eventuelt flytte til noe som er bedre. Vi har sagt at vi er her nok om fem år, men ikke om ti år, men det har vi jo sagt i noen år nå... Vi trives veldig godt her. (Far som jobber fullt)*

*Det er så fint å bo her, man kan være så mye sammen med familien. Det som er trist i år er at det forsvinner veldig mange barn fra barnehagen når tre familier flytter. Siden vi er så få her oppe merkes det veldig når åtte unger forsvinner i løpet av en sommer. (Far som jobber fullt)*

Fedrene fremholder det positive ved at familien lever i et geografisk avgrenset lokalsamfunn med tette sosiale bånd. Videre fokuseres det særlig på hvordan lokalsamfunnet har en positiv betydning for barnas oppvekstmiljø. Det er små forhold og tett kontakt mellom voksne og barn. Likevel er lokalsamfunnet preget av at det stadig er noen familier som er ”på vei inn eller på vei ut” av lokalsamfunnet. Man vet med andre ord ikke helt hvor lenge den enkelte familie er stabil i dette sosiale nettverket. Og når flere familier flytter på likt, får dette stor innvirkning på det sosiale miljøet i både barnehage, skole og hverdagslivet for øvrig.

*Vi er mye sammen som familie, er ofte ute i naturen, mye hjemme, i hagen, leker. Føler at vi får mye tid sammen selv om jeg jobber mye. Tror jeg er mer sammen med familien enn mange andre ellers i landet. Vi spiser middag sammen hver dag, bruker bare noen få minutter til jobben, og handler på vei hjem igjen. (Far som jobber fullt)*

*Jeg føler at jeg liksom har en oversikt, er til stede, det er vanskelig å forklare. Vi er liksom som en stor familie. Det høres kanskje litt dumt ut, men når ungene er på en aktivitet, så vet en så godt hvem som er der, både barn og voksne, og hva som skjer når ungene er der. Vi her oppe er liksom til stede så mange av døgnet tider, andre steder er kanskje foreldrene mer opptatt av at de må være sammen med barna sine på aktiviteter, det er liksom der de kan være sammen. (Far som jobber fullt)*

*Jeg synes veldig mange fedre her er flinke til å stille opp, være med i aktiviteter, hente og bringe i barnehagen, og sånt. En ser jo også de som aldri er med, men for noen kan det også være slik at det er mor som aldri er med. (Far som jobber fullt)*

*Men ungene skal ikke underholdes hele tiden heller. De må lære seg å kjede seg litt også, ellers kan det skape et press om at det alltid skal skje noe. (Far som jobber fullt)*

Et trekk som dominerer vårt intervjumateriale fra småbarnsfedrene i Bykle er et tydelig fokus på barns oppvekstvilkår. Fedrene synes i stor grad å være deltakende i hverdagslivet sammen med barna. De bruker mye tid sammen med barna, samlivspartner/ektefelle og øvrige medlemmer av lokalsamfunnet. Det er imidlertid ingenting som tyder på at fedre i Bykle er spesielt aktive i forhold til husarbeid eller at de ofte jobber redusert (mer enn menn andre steder).

*Kona mi har gått hjemme til yngstemann var to år, etter det hadde ungene full plass i barnehagen. (Far som jobber fullt)*

*Det er nok oftere mor som er hjemme med barna, men jeg vet om flere fedre som har hatt sånn tidskontoordning. Men fedre er vel tregere til dette over hele landet...? (Far som jobber fullt)*

*Jeg hadde min måned fødselspermisjon. Det er jo lover og regler for dette. Moren skal jo ha 52 uker, så arbeidsgiver kan ikke si noe på det. Kona mi var hjemme fordi hun hadde lyst til det, og det respekterer jeg fullt ut. (Far som jobber fullt)*

*Jeg synes det først er når ungene blir over et år at pappa først er noe. Vi kan jo ikke være noe substitutt for pupp og kos når de bare er et halvt år gamle. (Far som jobber fullt)*

### **Oppsummering**

Det er interessant hvor ulikt datamaterialet fra Bykle er fra Farsund, og samtidig hvordan kvinner som velger så ulikt kan si at valget bare "falt seg naturlig", at det ikke var noe de reflekterte spesielt over. Den mest fremtredende forskjellen mellom dataene i de to kommunene synes å være at vi i Bykle så å si ikke finner spor koblingen mellom "god mor/god barndom", og "mye tid hjemme". Denne koblingen ligger i hjemmediskursen, og var veldig fremtredende i Farsund. I stedet synes det å være ute, i arbeid og i barnehage, å vurderes som en sentral del av en god livskvalitet. En slik holdning finner vi i jobbdiskursen. I tillegg er det tydeligvis greit for kvinnene i Bykle å sette egne behov i fokus når de argumenterer for sine valg. Mens Farsund syntes å være preget av en dominerende hjemmediskurs, med en jobbdiskurs i opposisjon til denne, synes Bykle å være et mer kulturelt homogent samfunn, med en nærmest eneherkende jobbdiskurs. Siden kvinnene i Bykle velger så likt, blir det heller ingen grobunn for sanksjoner mot kvinner som gjør annerledes enn det som oppfattes som "det riktige".

## 7 Åmli: Tradisjonell og moderne morsrolle i et differensiert arbeidsmarked (1)

*May-Linda Magnussen*

Åmli var en kommune vi nokså tidlig ble interessert i å fokusere på i prosjektet. Kommunen har over flere år skåret nogenlunde på landsgjennomsnittet på likestillingsindeksen, noe som er bra på Agder. Vi bet oss merke i at kommunen skåret relativt høyt på ”kvinnerns andel i arbeidsstyrken”, og at dette i noen grad skiller dem fra mange av de omkringliggende kommunene. Da vi snakket med andre om at Åmli skårer bedre på likestilling enn mange av kommunene rundt, ble det politiske miljøet i kommunen fort et tema. Åmli ble karakterisert som en politisk ”rød” kommune, og flere syntes å tro at dette måtte ha noe med skåren på indeksen å gjøre. Vi i prosjektgruppa var nysgjerrige på muligheten for at det her fantes en kommune med kulturelle krefter med relativt sterk innvirkning på kvinners yrkesaktivitet. Kulturelle faktorer spiller sterkt inn i både Farsund og Bykle, men i et tett samspill med næringsstrukturer som legger sterke føringer på kvinners motivasjon for å ta arbeid. I Åmli er næringsstrukturen mer differensiert enn i de to foregående casekommunene.

Ved nærmere ettersyn fant vi ut at Åmli kommune ikke hadde høy yrkesaktivitet for kvinner, slik vi trodde innledningsvis. Indikatoren ”kvinnerns andel i arbeidsstyrken” tar også hensyn til menns sysselsetting, og det viser seg at kommunen får en såpass god skåre på denne indikatoren fordi menn i Åmli jobber relativt lite. Tall fra SSB fra 2003 viser at menn og kvinner i Åmli deltar akkurat like mye i arbeidsstyrken, men at sysselsettingen i kommunen ligger to prosentpoeng under fylkesgjennomsnittet. Når det gjelder sysselsetting, er det altså mennene i Åmli som er ”spesielle”, ikke kvinnene. Åmli er allikevel et interessant case, med et arbeidsmarked som tydeligvis har en utfordring i forhold til mannsarbeidsplasser. Og så er de uansett interessante i forhold til det faktum at kvinners og menns yrkesdeltakelse er så lik. Ingen

andre kommuner på Agder har en slik lik kjønnsfordeling i yrkesdeltakelse. Åmli har også en relativt stor andel kvinner som arbeider 30 timer eller mer i arbeidsstyrken sin, og dette er interessant.

Kommunen skiller seg ut ved å ha en veldig høy uføreandel, i 2002 lå uføreandelen på 17 % - hele 4,6 % over et allerede høyt fylkesnivå. Åmli var i 2002 den kommunen på Agder med høyest uføreandel, og dette forklarer nok mye av den lave yrkesdeltakelsen blant både menn og kvinner i kommunen. Uføreandelen er jevnt fordelt kjønnsmessig, slik at dette ikke innvirker på den jevne sysselsettingen mellom menn og kvinner i kommunen: Den ville antakeligvis vært jevn også uten den store andelen uføre. Andelen arbeidsledige lå i 2002 under fylkesgjennomsnittet.

Ved inngangen til 2004 hadde Åmli kommune drøyt 1800 innbyggere. Samme år skåret kommunen 2,3 på likestillingsindeksen, noe som ligger nært landsgjennomsnittet på 2,5. Kommunen får beste skåre på barnehagedekning, noe som klart skiller dem fra kommunene rett rundt. Tall viser at barnehagedekningen i 2002 var på hele 84,1 %, mot 60,6 i Aust-Agder som helhet. 14,8 % av befolkningen hadde høyere utdanning, noe som er et godt stykke under fylkesgjennomsnittet på 19,6 %. Det er spesielt mennene i Åmli som har relativt lav utdanning. Kommunen skiller seg ut politisk ved en sterk todeling av stemmer - til Arbeiderpartiet og Senterpartiet. 33,8 % av stemmene ved kommunestyrevalget 2003 gikk til Ap, mot 21,8 % i fylket som helhet. 27,4 % av stemmene gikk til Sp, mot kun 9,7 % i fylket. Åmli er en av ytterst få kommuner på Agder uten borgerlig flertall. Når det gjelder kvinne-deltakelse i politikken, har Åmli utfordringer: Kvinners deltakelse i lokalpolitikken er blant de laveste på Agder, og bare 23,8 % av lokalpolitikkerne i Åmli var kvinner i 2003.

Nettoinnpendlingen til Åmli var i 2001 på -129, noe som betyr at flere pendler ut av enn inn til kommunen. Ser vi på næringsstrukturen, kommer Åmli ut som en kommune med en relativt stor andel primær- og sekundærnærings. Kommunen ligger spesielt høyt på primærnærings-siden. Samtidig ligger de litt over fylkesgjennomsnittet på andel offentlig ansatte. Den kommunale økonomien synes å være relativt god, med 31 701 kr i frie inntekter per innbygger, mot et fylkesgjennomsnitt på rundt 24 000.

### **Møte med formannskapet**

I Åmli hadde vi et møte med formannskapet, hvor prosjektet ble presentert og bakgrunnen for Åmlis skåre på likestillingsindeksen diskutert. Det første som kom opp, var Åmli kommunes næringsstruktur. Kommunen er preget av landbruk og skogbruk, og mange arbeidsplasser har de siste årene gått tapt

innenfor disse næringene. Siden dette i praksis primært dreier seg om mannsarbeidsplasser, har mange menn mistet arbeidet sitt de senere årene. Samtidig beskrives det som er av industri i kommunen som mannsdominert, og menns arbeidsplasser har dermed også blitt rammet av den generelle sypsettingnedgangen i disse næringene.

På spørsmål om kvinners relativt høye yrkesaktivitet i Åmli ble de historiske linjene dratt tilbake til det som beskrives som et veldig klassesdelt samfunn med et herskap-tjener forhold mellom bondestand og arbeidere. Området er preget av store gårder, og bondestanden hadde god økonomi - så god økonomi at kvinnene "ikke trengte å jobbe". Det sies at disse kvinnene var nok så sene med å gå ut i lønnet arbeid. For de store mengdene av folk som arbeidet på gårdene var ikke livsforholdene like gode. Befolkningsveksten innenfor disse sosiale lagene var sterk, og flere måtte klare seg på stadig mindre. I disse familiene måtte alle i arbeid for å klare seg. Mange rallere kom til kommunen på grunn av byggingen av jernbanen, og enkelte spør seg om også dette kan ha bidratt til en sterk "arbeiderkultur" i Åmli. Mange stemmer til Arbeiderpartiet og Senterpartiet i dagens Åmli kan tyde på et samfunn som fremdeles er preget av disse to ulike grupperingene.

Åmli var veldig tidlig ute med å bygge ut kommunale barnehageplasser, noe som settes i sammenheng med at en stor elektronisk bedrift ble etablert i bygda på 1960-tallet. Bedriften hadde et stort behov for arbeidskraft. Arbeidet bestod av finmekanikk, og det var stort sett kvinner som ble ansatt. Åmlikvinner gikk inn i disse arbeidsplassene, samtidig som det ble satt opp busser med arbeidende kvinner fra tilgrensende kommuner. Det ble etablert barnehage i tilknytning til bedriften, og i begynnelsen var det i all hovedsak arbeiderbarn som gikk i barnehagene. Kommunen har siden 1960-tallet fulgt opp med kommunal barnehageutbygging, og ser seg selv som en foregangskommune på området.

I tillegg til barnehager har kommunen satset på eldreomsorg og utbygging av andre deler av velferdsapparatet, og kvinner jobber i dag ofte som sykepleiere, hjelpepleiere og omsorgsarbeidere i kommunen. Økonomien i Åmli sies å ha vært bra, og velferdsapparatet karakteriseres som godt utbygd. Arbeiderpartiets kvinnegruppe, bygdekvinnelaget og helselaget i kommunen har kjempet for reformer og for jobber innenfor velferdssektoren. Til tross for at arbeidsmulighetene for kvinner i Åmli synes å være rimelig bra, opplever kommunen kvinneunderskudd med påfølgende lave fødselstall og tilbakegang i befolkningen. Kommunen fokuserer på å skape nye kvinnearbeidsplasser for å gjøre Åmli mer attraktiv for kvinner, men mener selv at dette er vanskelig å få til.

Når det gjelder politikk, karakteriseres Åmli som nokså spesiell med sin todeling mellom stemmer til Arbeiderpartiet og Senterpartiet, og Åmli skiller seg markant ut fra andre Agderkommuner med å ha tyngdepunktet på den politiske venstresiden. I formannskapet tror man at dette har hatt noe å si for kommunens utvikling, som for eksempel fokuset på utbygging av barnehager og på offentlige stillinger. Politisk sett har imidlertid Åmli en utfordring i forhold til kvinnerepresentasjon. Åmli er en av de agderkommunene som har færrest kvinner i lokalpolitikken. Det sies at en, etter en viss innsats, klarer å få kvinner inn på listene, men at de ikke blir stemt inn. Det undres over hvorvidt dette kan henge sammen med at kvinnene som stiller er for lite profilerte i det offentlige livet i Åmli. Generelt diskuteres det om kvinner i Åmli er så mye tilstede på den offentlige arena som de burde. Det sies at Åmli er spesiell også kulturelt sett. Vekkelsesbølgen på Agder fikk aldri helt taket på Åmli, og man har en formening om at det er mye mer religiøs aktivitet i kommunene rundt. Spesielt trekkes Vegårshei frem som annerledes på dette. Åmli beskrives som et åpent og relativt liberalt sted.

På spørsmål om hvorvidt Åmli kommune har vært en likestillingsaktør, mener formannskapet at de ikke har vært noe flinkere enn andre Agderkommuner. Det eneste som nevnes, er at de har vært opptatt av å fylle kvinneandelen i politiske utvalg og råd. Dette er noe de opplever at en del andre kommuner bryr seg lite om. Selv om Åmli ikke synes å ha vært en bevisst likestillingsaktør, har de bygd ut barnehager og vært opptatt av å skaffe arbeidsplasser til kvinner. Argumentasjonen er mest knyttet til lokal bosetting og sysselsetting, men politikken er allikevel også knyttet til likestilling. Kommunen virker åpen for likestillingsperspektiver og ser positivt på å kunne få innspill fra befolkningen ved å være del av prosjektet. Etter å ha vært i Farsund og i Bykle, kommer Åmli relativt bra ut på likestilling, selv om et mer offensivt og helhetlig likestillingsperspektiv kunne løftet kommunens innsats flere hakk.

Da resultatene fra intervjuene i Åmli ble presentert for kommunestyret i april 2005, kom det frem at kvinner i Åmli også antakelig jobber mer enn det som kommer frem i SSBs statistikker. Årsaken til dette er at mange av dem jobber på gårdsbruk i tillegg til "vanlige" jobber, men at dette arbeidet ikke registreres noe sted.

### **Ulike diskursers forhold til hverandre**

Ut fra statistiske data er Åmli et mer heterogent samfunn i forhold til kvinners yrkesdeltakelse og en kommune med en mer differensiert næringsstruktur enn både Farsund og Bykle. I Farsund er det absolutt vanligste at kvinner



er hjemme eller jobber relativt kort deltid, og det er samtidig få typiske kvinnearbeidsplasser i kommunen. I Bykle praktiseres dette helt annerledes, og det vanlige er å jobbe fullt. I tillegg er dette en kommune med en uvanlig stor andel typiske kvinnearbeidsplasser. Vi har videre sett hvordan det kulturelle klimaet i disse kommunene har støttet opp om kvinners dominerende praksis. Basert på denne erfaringen kunne vi forvente å finne et større mangfold, eller i alle fall en todeling, av kulturelle modeller for moderskap i Åmli.

Vi ser at det i Åmli er flere "gode" måter å tilpasse seg på, og det er interessant hvordan de vi har snakket med her, er opptatt av å vise at de har respekt for andre som velger annerledes enn seg selv. Flere er opptatt av å vise toleranse og forståelse for andre måter å ordne familie- og arbeidslivet på. I Farsund virket mødre som valgte forskjellig mer opptatt av å forsvare sine egne valg, mens Bykle virket veldig homogent i forhold til at de fleste hadde lik praksis og også forsvarte denne praksisen.

Toleranse overfor andres valg, som kanskje spesielt kvinner i Åmli er opptatt av å uttrykke, eksemplifiseres i sitatet under. En mor som har noe redusert plass i barnehagen, forteller om dette valget slik:

*Det hadde sikkert fungert veldig bra å ha dem fullt i barnehage og SFO. Jeg har ikke noen motforestilling mot det i det hele tatt, for faktisk så er det mange som må ha det sånn for å klare seg, men... Og mine unger har trivdes... og de har vært på SFO og sånt og trivdes. Og det fungerer kjempefint. Og i perioder så har de gått fullt i barnehage fordi vi har trengt det. Jeg sier ikke det med redusert plass fordi det er den eneste gaten, men det har vært... Ja, vi har tilpasset oss litt ulikt på ulike tidspunkt. (Mor som jobber redusert)*

Hun er flere ganger i intervjuet opptatt av å vise at hun ikke er skeptisk til familier som velger å ha full plass i barnehage, og viser samtidig til hvordan de selv har tilpasset seg ulikt på forskjellige tidspunkt. Også andre har vært opptatt av å understreke at det en selv valgt ikke nødvendigvis er det eneste riktige. Flere har også uttalt eksplisitt at folk i Åmli ikke bryr seg så veldig om hva andre velger i forhold til barn og jobb - det er deres opplevelse av det. Av intervjuene synes det også som om mange av kvinnene i Åmli velger det samme - mer enn en todeling mellom mødre som jobber mye og mødre som jobber lite. Mange av de vi har intervjuet sier at de fleste jobber 60 eller åtti prosent. Ingen av de vi har snakket med synes at de selv er atypiske i sitt sosiale nettverk, og det virker ikke som om de har tenkt noe særlig over akkurat det. En mor sier, når hun blir spurt om noen har ment at hun jobber mye (hun har vekselvis jobbet åtti prosent og hundre prosent):

*Det er det sikkert, men det bryr jeg meg ikke om. Jeg har fått høre det, men det må være lenge siden. Det er ikke mange i Åmli som er bare hjemme. (Mor som jobber redusert)*

*Folk i Åmli bryr seg ikke om hvorvidt folk jobber eller ikke jobber. De næreste venninnene mine ønsker å jobbe, og jobber rundt seksti – åtti prosent. De fleste andre kvinner gjør også det, mener jeg. (Mor som jobber redusert)*

Både Bykle og Åmli fremstår som kommuner hvor kvinners tilpasning til arbeidslivet er et lite kontroversielt tema. Kvinnene vi snakket med i Farsund - på begge "sider" - virket mer engasjerte, temperaturen var høyere, og argumentene virket i større grad "ferdig forberedt" da de møtte til fokusgruppe. Og de mødrene som jobbet fullt, fortalte om å føle seg annerledes og få negative kommentarer.

Selv om Åmli virker relativt preget av toleranse, sett med våre informanters øyne, ligger det naturlig nok begrensende kulturelle og materielle strukturer og forventninger også her. At mange jobber redusert - at det oppleves som det vanlige - gjør at en slik tilpasning får en normativ kraft overfor mødre som velger arbeidstilknytning. Mens det i Farsund er vanlig å være hjemme eller jobbe korte deltidstillinger, er det i Åmli vanlig å jobbe lengre deltidstillinger. En mor sier dette om hvorfor hun arbeider åtti prosent stilling:

*Grunnen til at jeg valgte å jobbe åtti prosent nå, er fordi at... jeg får litt vondt av ungene som skal være så mye borte også. Altså sånn... Jeg tenker på at de har ganske strie dager, og spesielt hun minste da. Hun hadde full plass tidligere. Full dag, fem dager i uka. Jeg merket jo det, hun var sliten. Så det var sånn i forhold til den jobben jeg skulle og... onsdagene, et avbrekk i midt i uka... fant jeg ut at ville være greit. (Mor som jobber redusert)*

Denne moren sier at hun får dårlig samvittighet når hun opplever at det yngste barnet er slitent etter en full uke i barnehage, og at hun derfor jobber åtti prosent og er hjemme en dag i uka. I følge henne har ikke mannen dårlig samvittighet, fordi han "ikke tenker sånn": Ansvar for barna føles ikke på samme måte for henne og for mannen. Hun sier også at de aldri har vurdert det som et alternativ at han skulle være hjemme en dag i uka - det er bare uaktuelt. En annen mor, som også er hjemme en dag i uka, forteller at denne dagen ikke er bare enkel:

*Mannen min vil gjerne at jeg skal ha den dagen alene hjemme. Men det har ikke jeg samvittighet til. Han hadde nok sett at jeg jobbet åtti prosent og var hjemme en dag og gjorde husarbeid, for det er jo en evig krangel med husar-*

*beid. Og jul nå på toppen av kaka, det er jo til å bli sprø av (Ler). Så han vil gjerne at jeg skal være hjemme en dag uten ungene, men der er ikke jeg altså, jeg tenker på ungene. Så det er jo sånn at jeg holder på å dø når jeg er hjemme den onsdagen, når jeg er hjemme med dem... De er aktive, de henger jo i gardinene. Så det er jo sånn at jeg omtrent holder på å klikke (Ler). (Mor som jobber redusert)*

Mens mannen hennes vil at hun skal gjøre unna en del husarbeid den dagen, så har ikke hun samvittighet til å ha barna i barnehagen den dagen hun er hjemme. For henne er det jo nettopp for barnas del at hun er hjemme, og det er tydeligvis lettere å leve med å "holde på å klikke" enn med dårlig samvittighet for barna.

Moren som over sa at hun jobbet åtti prosent fordi hun hadde dårlig samvittighet for barna, sier litt lenger ut i intervjuet at samfunnet rundt henne og også enkeltpersoner kan gi henne dårlig samvittighet og kan ha fått henne til å bestemme seg for å jobbe åtti prosent stilling:

*Kanskje jeg ikke har dem fullt i barnehagen fordi det ikke er vanlig her. Hun ene i barnehagen kan gi meg dårlig samvittighet: "Å, de er jo så slitne når de har full uke", sier hun. Og da liksom kjenner du på... Er det noe jeg er svak for, så er det ungene mine. Og er de slitne, så får jeg dårlig samvittighet. Det gjør ikke mannen min, for han tenker ikke sånn. Og da tenker jeg: "Huff, nei, da får jeg være hjemme en dag i uka da". Jeg tror det ligger en gammel kultur her med at kvinnene har ansvar for barna. Det er kulturen som ligger i oss. Du tenker ikke på at mannen kan være hjemme, du blir innstilt på at "sånn er det bare". (Mor som jobber redusert)*

I Åmli er mange av kvinnene hjemme onsdagene, noe som henger sammen med skolefri for de yngste skoletrinnene den dagen. En mor sier at hun selvfølgelig kunne hatt barna i barnehage/SFO den dagen, men at det er veldig få som gjør det. Også andre mødre kommenterer det med å være hjemme den dagen barna har fri:

*Jeg velger en løsning med å være hjemme på onsdagene fordi det er praktisk å ha fri når ungene har fri. Det er jo også fint å være hjemme med ungene litt, at det er økonomisk mulig. (Mor som jobber redusert)*

*Uten besteforeldrene hadde han nok vært fullt i barnehage, for jeg er ikke typen til å være hjemme. Det kan nok også være at jeg da måtte jobbet åtti prosent siden det er skolefri på onsdagen. Jeg tror det hadde vært naturlig at det*

*da hadde vært meg som var hjemme den dagen, og ikke mannen min... Jeg føler det. (Mor som jobber fullt)*

*Veldig mange med mindre skolebarn har fri på onsdagen, mens de med eldre unger jobber den dagen i uka. Alle her vi bor jobber, både mor og far, men mødrene er hjemme på onsdagen (Ler). Så den dagen er det fullt liv her. (Mor som jobber redusert)*

Slik kan offentlige struktureringer være med på å gjøre noe ”vanlig” og bidra til at en opplever det som ”uvanlig” å ikke være hjemme onsdagene. Det innarbeides en vane med å være hjemme en dag i uka, og denne vanen er langt fra kjønnsnøytral: Den parten som føler ansvaret for barna sterkest, og som det er ”vanligst” for, statistisk sett, å være hjemme, blir hjemme. Å velge noe annet krever aktiv refleksjon og ønske om å velge annerledes. For fedre blir det mer ”uvanlig” å skulle redusere:

*Tror det hadde vært vanskelig for meg å jobbe redusert. Jeg kunne kanskje delt en stilling med noen, men det ville vært uvant både for arbeidsgiver og for meg. (Far som jobber fullt)*

Det er interessant at vi også har intervjuet mødre som jobber fullt, men som allikevel organiserer seg slik at de har fri onsdagene på dagtid. De jobber inn denne dagen ellers i uka.

### **Om arbeid, deltidsarbeid, husarbeid og ”stress”**

I Åmli er det tydeligvis legitimt for kvinner å være glad i jobben sin, og å like å jobbe. Slikt sett argumenterer de kvinnene vi intervjuer, nokså likt kvinnene i Bykle. Mange av de deltidsarbeidende kvinnene i Farsund la hovedvekten på økonomiske argumenter når vi spurte dem hvorfor de jobbet. Dette er ikke fremtredende hos de kvinnene vi har snakket med i Åmli. To mødre sier dette om jobben sin:

*Jeg velger å jobbe såpass mye fordi jeg liker å jobbe. Jeg tror ikke jeg hadde trivdes med å gå bare hjemme. (Mor som jobber redusert)*

*Det er deilig å komme seg ut! Jeg ser det som et mareritt å bare sitte hjemme med ungene – jeg vil gjerne bruke meg selv og utdanningen min. Jeg ønsker meg forventinger og å holde meg oppdatert i faget og yrket mitt. Det har jo også noe med å være samfunnsorientert å gjøre. Noen har holdninger om at det er best å gå hjemme – å være hjemme med ungene. Det mener ikke jeg. Samtidig er det ikke bra for barna at begge foreldrene jobber fullt, og mannen min vil ikke være hjemme noe. (Mor som jobber redusert)*

*En ønsker vel å jobbe fordi en ønsker litt bredde i impulsene i hverdagen. Jeg ønsker ikke å bare gå hjemme og stelle for barn og mann, jeg vil være ute blant andre mennesker. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg er veldig glad i jobben min. Jeg får så mange utfordringer, til tross for at jeg har jobbet her i flere år. Men jeg gidder ikke å skulle ha noe veldig ambisjoner, og har aldri tenkt på "karriere". Så lenge jeg har faglige utfordringer, er jeg fornøyd. (Mor som jobber redusert)*

Slike argumenter hørte vi bare fra de veldig jobborienterte kvinnene (kvinner med full jobb og/eller lederstillinger) i Farsund. Vi ser hvordan Åmlikvinnene over er glade i jobben sin og i faget sitt, men at moren i det siste sitatet ikke har noen ambisjoner utenom det faglige. Om en ser på det samlede intervjumaterialet i prosjektet er det påfallende hvordan det tydeligvis er legitimt for kvinner å ha faglige ambisjoner, men ikke lederambisjoner. Kvinnene er glade i jobben sin, og opptatt av faglig utvikling (det vil si "å være flinke"), men fremhever ofte at de aldri har vært interesserte i å gjøre noen "karriere". Dette kan henge sammen med at lederambisjoner er lite akseptert, kanskje fordi det blir et veldig tydelig signal på at en har fokus (også) utenfor hjemmet.

For å gå tilbake til Åmli, så sier kvinnene vi har snakket med her at de liker å være hjemme med barna, men ikke å "bare gå hjemme i flere år". Det å jobbe deltid knyttes av mange til en oppfatning av hva det krever å være en god mor, men det er tydeligvis ikke nødvendig å legge inn like mye tid som i Farsund. Å jobbe åtti prosent stilling synes for mange å være en løsning som gir tilstrekkelig god samvittighet overfor barna, samtidig som en også får mye tid på jobben. En faller ikke utenfor på jobben når en arbeider fire dager i uka, noe en del nevner som en fare med mindre stillinger.

Selv om foreldre vi har snakket med nevner tid til barna som en viktig årsak til å jobbe redusert, virker det som om våre informanter i Åmli er spesielt opptatt av å skape *en familiehverdag hvor stress minimaliseres*. Et rolig liv defineres i motsetning til livet i byen, hvor de vi har snakket med i Åmli ser for seg lange arbeidsdager og mye tid til transport til og fra jobb, skole og barnehage. Ofte er det mødre som ser det som sitt ansvar å legge til rette for et familieliv "uten for mye stress", men under er det en far som forteller om årsaken til at han jobber redusert:

*Vi jobber redusert for å være hjemme med våre barn. (Med veldig formell stemme. Ler). Men det er veldig nydelig, synes jeg. Altså, det er to... Altså det der, altså vi pakker oss ut her hver morgen, noen skal på skolen og noen skal i barnehagen, med dresser og med... Nei, så det er veldig godt. Spesielt om morgenen så er det veldig godt. (Far som jobber redusert)*

Han forteller videre at det har mer med reduksjon av stress å gjøre, samt å få gjort unna husarbeid og praktiske ting:

*Jeg tror ikke barna har vondt av å gå i barnehagen, så det er ikke derfor jeg er hjemme. Jeg tror heller at det er synd for de som aldri kommer i barnehagen. Den dagen jeg er hjemme, vasker jeg huset. Så det er ikke primært for å få kvalitetstid med barna at jeg er hjemme (Ler). Det er jo også mange praktiske ting en kan ordne en sånn dag. (Far som jobber redusert).*

Sitatene under er fra mødre som også legger vekt på å unngå stress. Moren bak det andre sitatet innleder med å si at hun vil bruke den reduserte arbeidstiden til å få mer tid med barna, men dreier mot unngåelse av stress etter hvert:

*Vi har det veldig greit tilrettelagt, med besteforeldre i nærheten. Barnet vårt har alltid vært der 1-3 dager i uka for ikke å være fullt i barnehage. Hun må jo hvile ut og ikke stresse så mye. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg er veldig bedagelig og liker å ha det godt. Og ikke... og det har kanskje noe med stress, å ikke stresse av gårde og ha god tid med ungene mine, og også kunne ha litt tid for meg selv. Det liker jeg godt. Og så ser jeg det, når ungene har begynt på skolen, så... at det er faktisk viktig å være til stede når de kommer hjem, når de drar, å hjelpe dem med lekser... det tar så mye tid. I alle fall med mine unger, så bruker vi veldig mye tid på lekser og sånn... og de trenger det. Så det... Akkurat når en er oppi situasjonen med kranling med lekser og sånn, så er det ikke alltid at det er bra, men når en tenker tilbake på det, så er det godt å vite at en faktisk har vært der. (Mor som jobber redusert)*

Å følge opp barn tar mye tid, og denne moren sier at hun kan bli litt irritert på at faren er den som i størst grad leker og finner på morsomme ting med barna, mens hun gjør ”det kjedelige”. Hun sier at de nok allikevel etter hvert vil se at hun har gjort en viktig innsats for dem.

Å unngå stress i familien ses som viktig for hele familiens velferd og ikke minst for parforholdet. Flere mødre sier at dersom de hadde jobbet fullt, så

hadde de ikke fått noe kvalitetstid sammen med mennene sine, fordi de da i større grad måtte tatt seg av hus og hjem på ettermiddags- og kveldstid. En mor sier:

*Jo mindre du satser hjemme, jo større sjanse er det for at det går fløyten.*  
(Mor som jobber redusert)

Husarbeid er en annen viktig årsak til å være hjemme, og dette er et argument kvinnene ofte bruker. Dagen(e) en er hjemme, tar en barna ut av barnehagen, samtidig som en får gjort en del husarbeid og andre ting, som faren over nevner. Vi som har intervjuet kvinnene, har vært opptatt av å utfordre dem med å si at også fedre i redusert arbeid kan realisere idealet om et rolig familieliv. For en del av kvinnene er dette uinteressant, og dette henger ofte sammen med at de ser for seg at mennene ikke ville gjort husarbeid den dagen de var hjemme, og at det ble noe de måtte gjøre på toppen av full jobb. Husarbeidet er ujevnt fordelt i Åmli som andre steder, men en del av det synes også å gå mer på forskjeller i standard mellom menn og kvinner, i alle fall slik kvinnene legger det frem. En mor svarer dette når jeg spør henne hva som hadde skjedd dersom mannen hadde sagt at han ønsket å være hjemme en dag i uka:

*Uff, det var ikke noe lett spørsmål. Nei, jeg tror jeg hadde hatt lyst til å være hjemme (Ler). Jeg har ikke tenkt så mye over det egentlig.* (Mor som jobber redusert)

Hun ville vært hjemme selv, noe hun begrunner med at mannen hjemme ville betydd kaos for henne når hun kom hjem - fordi han ikke ville ryddet og vasket. Hun sier også at hun ikke har tenkt over at mannen kunne jobbet redusert, noe som er interessant i seg selv. Også en annen mor mener at menn har et annet fokus på husarbeid enn det kvinner har:

*Han er veldig flink til å hjelpe i huset, men han tar ikke initiativ og ansvar. Han har aldri vært vant til å gjøre noe hjemme, og det har ikke jeg heller. Mødrene våre tok husarbeidet da vi var små.* (Mor som jobber redusert)

Denne moren ønsker imidlertid at mannen kunne vært hjemme noe uansett, men her kommer vi bort enda en problematikk: Mennene hevdes å ikke være like opptatt av at barna skal ha redusert plass i barnehagen: De føler ikke det ansvaret for å ha dem hjemme så mye som mulig, og får ikke dårlig samvittighet. Det er mødrene som sier dette, så dette blir mødrenes fortolkning av fedrenes følelser. Det er imidlertid tydelig at mange kvinner vi har intervjuet

- ikke bare i Åmli - forstår fars- og manssrollen på denne måten. Kvinnene blir på sin side stresset av å ha det rotete og skittent hjemme, og får dårlig samvittighet av å ha barna ”for mye” i barnehage:

*Ja, det er stress å være hjemme den dagen, samtidig som jeg syns... Altså hvis jeg kan la være å gå og se på alt som jeg burde ha gjort... vinduene og alt som skal gjøres. Det er det som er pes med å være hjemme. Det å være sammen med ungene er jo gøy. Når en er på jobb, så kan en ikke gå og se på støvet og... Men når jeg går hjemme med dem, og ikke får gjort noe, og går og ser på det, det synes jeg er vanskelig. (Mor som jobber redusert)*

Mens en del mødre ser at samfunnet og enkeltpersoner rundt dem har påvirket deres eget valg om å jobbe redusert, er andre opptatt av å fremheve at de ikke lar seg påvirke og at det er deres eget valg å være hjemme:

*Så jeg føler egentlig at det har vært et greit løp, at jeg har fått lov til å være til stede, både for ungene mine og også for... studert og gjort meg ferdig med det jeg skal. Så jeg føler ikke at det har vært noe offer eller... Det er noe vi har valgt, føler jeg, og tatt i det tempoet jeg har ønsket selv. (Mor som jobber redusert)*

Også denne moren mener imidlertid at det hadde vært noe annet dersom hun kunne jobbet den ekstra dagen i uka og kommet hjem til et slikt hjem hennes mann kommer hjem til den dagen hun er hjemme: Et rent og ryddig hjem med barn som har vært hjemme og ”kost seg”.

Oppsummeringsvis ser det ut til at kvinnene i Åmli bruker sin reduserte arbeidstid til:

- å ha barna hjemme
- å gjøre rent, rydde og ordne praktiske ting
- å unngå ”stress” i familiens hverdag

På mange måter kan man si at denne tiden blir en ”husmortid” - en tid som brukes til å være husmødre i en ellers mer moderne familieform. Fedrene kunne gjerne bidratt til å passe barna den dagen, og slik redusere stress, men har i følge kvinnene ikke samme motivasjon som kvinnene i forhold til hus- og omsorgsarbeid. Det er kvinnene som setter standarden og som også tilpasser seg arbeidslivet på en måte som gjør at de opprettholder denne.



De fleste vi har snakket med i Åmli, har jobbet redusert etter eget ønske - de har selv søkt om å få redusert stillingen sin. Enkelte forteller at det også finnes en del som ønsker større stillinger, men ikke får det. Vi har møtt en eneste informant som ønsket å jobbe mer, men kan ikke si noe om hvor mange dette gjelder. Vi vet jo også fra intervjuene i Farsund at undersysselsetting ikke nødvendigvis er et tema mødre selv bringer frem i intervjuene, men som trenger nokså stor oppmerksomhet fra forskernes side.

### **Menn og redusert arbeidstid**

I motsetning til Farsund og Bykle, har en del småbarnsforeldre i Åmli fortalt om fedre som er en del hjemme. Statistikken viser at Åmli ligger nokså midt på treet på Agder i forhold til menns arbeidstid, men at kommunen har en stor andel på uføretrygd, både menn og kvinner. Det er tydeligvis tilstrekkelig med menn hjemme til at folk oppfatter det som en del av det store bildet. Noen fedre som er eller har vært noe hjemme, sier dette om det å være hjemme og om andre fedre som er hjemme:

*Altså, nabokaren har vært litt hjemme på dagtid, men mest fordi han jobber turnus. Jeg har også en kollega som hadde fri i fjor, en dag i uka. Alle vil ha fri onsdager eller fredager, så der jeg jobber gir det litt problemer. Det er mest kvinner som jobber redusert, men en del menn også. Men jeg har jo giftet meg med en sterk kvinne (Ler). Hun jobber jo mer enn meg, så jeg kan ikke la henne ta alt hjemme. (Far som jobber redusert).*

*At jeg jobber redusert som mann er nok litt spesielt. Samboeren min tjener mye bedre enn meg, så det kan nok bety noe. Jeg har ikke fått noen reaksjoner på at jeg er hjemme, jeg kan ikke si at jeg har merket noe til det. Og samboeren min, som jobber fullt, har ikke sagt noe om at hun får negative reaksjoner fordi hun jobber såpass mye. Jeg har egentlig ikke tenkt noe over om jeg stikker meg ut. (Far som jobber redusert)*

*Jeg kjenner en som er noe hjemme nå, jeg vet også om andre hvor mannen er hjemme, men det er ufrivillig, fordi de ikke har jobb. For meg har det vært helt naturlig å være hjemme, og det har vært noe jeg har hatt lyst til, og ikke noe kona har bedt meg om. Jeg vet ikke helt hva som gjør meg så "likestilt"... Jeg har mot til å være hjemme, jeg tåler diskusjoner og kritikk. (Far som jobber redusert)*

De første sitatene viser hvordan denne faren er bevisst at en del andre menn også er hjemme noe. Det kom også frem flere ganger i løpet av intervjuet at han egentlig ikke hadde tenkt noe spesielt over at menn sjelden jobber redusert, og at han derfor, statistisk sett, var "spesiell". Det er tydelig at han ikke

føler seg veldig annerledes enn andre menn, og det er også interessant at hans kone ikke er tynget av å være fulltidsarbeidende mor i Åmli. Også dette kan tyde på at lønnet arbeid for kvinner ikke er et særlig kontroversielt tema i kommunen.

Faren bak det siste sitatet sier også at en del menn er hjemme, men at noen av dem er det "ufrivillig". Åmli har som nevnt en høy uføregrad, og en oppfatning om at en del menn er hjemme på dagtid kan henge sammen med det. Han sier at han er sterk og kan stå mot negative kommentarer i forhold til at han valgte å være hjemme noe, men dette er mer hypotetisk tenkt. Han opplevde ikke selv å få noen slike tilbakemeldinger.

### **Barnehage**

I Åmli, i motsetning til i Farsund, synes barnehage å gi utelukkende positive assosiasjoner for de vi har snakket med, og det er spesielt det sosiale aspektet som fremheves som viktig. De som er hjemme noe, gjør ikke det fordi de mener at barna ikke har det godt i barnehage, men som sagt hovedsakelig for å få ro og unngå stress i hverdagen og slitne barn. Mødre sier dette om barnehage:

*Det må jeg bare si: Barnehagen, alt det ungene mine lærer der og det sosiale, den kompetansen de får av å være sammen med andre unger, det kunne jeg aldri erstattet. Aldri. (Mor som jobber redusert)*

*Ungene trenger jo å leke, og det pedagogiske tilbudet i barnehagen er bra. (Mor som jobber redusert)*

I Farsund brukte kun de mest jobborienterte mødrene en slik argumentasjon. Bykle og Åmli er begge kommuner med positive holdninger til bruk av barnehage, og om folk i Åmli skulle være delte i sin jobborientering, ser det ut til at barnehage oppfattes som positivt av alle. Det ser ikke ut til å være strid om det momentet. Allikevel velger mange altså å ha lange deltidsplasser i barnehagen.

### **Om likestilling**

Også i Åmli kan enkelte bli provoserte av at vi setter kvinners svakere tilknytning til arbeidslivet i forbindelse med manglende likestilling. Moren under føler, som mange andre vi har snakket med, at det å kunne velge å være hjemme noe er et privilegium:

*Altså, når du nevnte det med at Aust-Agder har dårlig skåre og... det er kanskje kvinnene som er hjemme... Og så tenker jeg på min situasjon, for det er faktisk valg som jeg har tatt underveis, og jeg ser jo det faktisk som en ressurs, å få lov å være hjemme. Og der tror jeg kanskje det er litt forskjeller mellom kvinner og menn, at en kan ikke bare... Altså, likestilling, det er greit, men jeg tror kanskje det er mer naturlig for en kvinne å være hjemme. Men det er jo også individuelt, så en kan jo ikke bare skjære alle over en kam der heller. Men... Sånn for min del i alle fall, så har det vært et privilegium å få lov å være hjemme. Det er derfor jeg blir litt irritert. Fordi jeg føler at det er litt negativt ladet at det er kvinnene som skal være hjemme. Skjønner du hva jeg mener? Har vi rett til å si at det er fy og skam? Det er viktig at det også er positivt å være hjemme. (Mor som jobber redusert)*

Likestillingsbevisstheten synes ikke å være spesielt høy blant de vi har møtt i Åmli, og til og med jobborienterte mødre mener at ”full likestilling”, slik de forstår begrepet, er både umulig og uønskelig. Som mødre andre steder, er det spesielt ”lik lønn for likt arbeid” som forstås som en viktig likestillings-sak:

*Jeg synes det er viktig at det er debatt om likestilling, men føler det kan bli dratt litt langt, fordi jeg føler at det ikke er naturlig at vi er likestilte... at vi ikke er like. Det er naturlig at mor er hjemme og har litt mer omsorg for ungene de første årene. Når vi har ammet ungene et år, så er det ikke akkurat så lett for ham å være hjemme. (...) Men jeg forstår, når en ser på politikk og arbeidsfordeling her i kommunen, så kunne det vært litt flere damer som var i administrasjonen og sånn, men for min del så tror jeg det er en naturlig forskjell. Det tror jeg, tror ikke det er praktisk mulig å ha det helt likt, det tror jeg ikke. (Mor som jobber redusert)*

*Likestilling er lik lønn for likt arbeid og like muligheter i arbeidslivet. Jeg synes ikke det er riktig med for eksempel kvinnefortrinn i ingeniørstillinger eller mannefortrinn i barnehager. (Mor som jobber redusert)*

En mor kommenterer ”likestillingspraksisen” i Åmli slik:

*Etter som jeg har bodd her lenge og blitt kjent med en del andre miljøer, så slår det meg at likestillingen her i Åmli... Kvinner har fortsatt hovedansvar for det som har med hjem og barn å gjøre, og mennene gjør stort sett det de vil, ikke sånn at de ikke deltar, men... for det gjør de nok i de fleste hjem, men ikke sånn at de har samme ansvar. Jeg vet ikke hvorfor det er slik, men jeg synes nok at det faller seg slik også for dem som er yngre enn meg, at de organiserer det slik at mødrene absolutt har hovedansvar, og så begynner de å jobbe deltid etter permisjonen. Veldig mange av de vi kjenner, som har barn som er like gamle som våre, der jobber kvinnene deltid. (...) I barnehagen vår tror jeg nesten at alle mammaene jobber deltid, kanskje der er en som har fulltidsplass. Barna er hjemme en eller to dager i uka, og det er mammaene som er hjemme med dem. (Mor som jobber fullt)*

Selv om ingen omtaler Åmli som et konservativt samfunn, er det mødrene som tilpasser arbeidstiden sin slik at barna kan være hjemme noe. Og dette er, slik folk ser det, mye på grunn av ”kulturen”.

### **Oppsummering**

Åmli skiller seg ut ved å være en kommune der kvinner velger ulikt i forhold til arbeidsliv (til forskjell fra Bykle), samtidig som de vi har snakket med er opptatt av å signalisere forståelse for andre måter å velge på enn den de selv har valgt (til forskjell fra Farsund). Det kan se ut som om ingen av diskursene har hegemoni, og at det i tillegg er liten grad av konflikt mellom kvinner som orienterer seg ulikt i forhold til disse. I tillegg synes hjemmediskursen i Åmli å ikke være knyttet til negative forestillinger av barnehage. Vi har heller ikke erfart så sterke negative utfall mot ”full likestilling” som vi gjorde i Farsund, samtidig som også relativt familieorienterte kvinner i Åmli uttaler at de er glade i å jobbe. Dette kan tyde på at hjemmediskursen i det hele tatt er mer moderat i Åmli enn i Farsund. Videre assosieres ytterligere ett poeng opp til denne diskursen: Å ha barna noe hjemme knyttes i noen grad opp mot en forestilling om ”det gode liv på bygda”: Som et liv mindre preget av stress enn i byen. Åmli er også den første kommunen hvor flere informanter har en klar oppfatning av at det også finnes fedre som jobber redusert eller tar mer permisjon enn det som er vanlig.

## 8 Kristiansand: Tradisjonell og moderne morsrolle i et differensiert arbeidsmarked (2)

*May-Linda Magnussen*

Kristiansand er den største byen på Agder, og et naturlig valg i vurderingen av hvilke kommunecase som skulle være med i prosjektet. En stor andel av regionens befolkning lever i Kristiansand eller er tilknyttet omlandet som benytter seg av byens arbeidsmarked. Vi gikk ut fra at Kristiansand, på grunn av størrelsen og sentrumsfunksjonen byen har for store deler av Agder, hadde det mest differensierte arbeidsmarkedet i regionen. Det kunne bety at kvinnene i Kristiansand ville arbeidet markant mer enn i nabokommunene. Riktignok skårer Kristiansand høyere enn mange andre Agderkommuner på kvinners sysselsetting, men forskjellen er langt mindre enn en kunne forvente med fokus på materielle og fysiske betingelser. Kommunen ligger under landsgjennomsnittet på indikatoren som heter ”kvinnens andel av arbeidsstyrken”, og ligger under alle de større byene i Norge. På Agder ligger 13 kommuner over Kristiansand i andel sysselsatte kvinner (SSB 2002). Kristiansand har imidlertid en høyere andel kvinner med en arbeidstid på 30 timer eller mer i uka enn de aller fleste kommuner på Agder – bare Bykle lå i 2001 høyere, med en heltidsandel på 68,8 % mot Kristiansands 53,9%. Gjennomsnittet for Vest-Agder lå på 45,3 %. En god del arbeider altså fullt, men et flertall arbeider likevel deltid. Spredningen mellom ulike stillingsprosent er mindre enn i de andre agderkommunene, noe som tyder på at man i større grad enn andre steder har en todeling mellom kvinner som arbeider mye og kvinner som arbeider mindre. Tatt i betraktning at en stor andel av høyt utdannede som flytter til Agder kan antas å havne i Kristiansand, er det spesielt oppsiktsvekkende at kvinners yrkesaktivitet er så lav.

Kristiansand lå i 2004 på 113. plass på likestillingsindeksen, og nettopp ”kvinnens andel i arbeidsstyrken” var den indikatoren kommunen fikk lavest skåre på. Ser vi på mer detaljert statistikk, ligger Kristiansand midt på treet i forhold til Agderkommuners skåre på kvinners yrkesaktivitet. Kommunen ligger samtidig absolutt lavest av alle de andre større byene i Norge. Ved inngangen til 2004 hadde Kristiansand drøyt 75 000 innbyggere. Samme år kom kommunen relativt høyt ut på andel arbeidsledige, med en prosentandel på 4,6 %. Gjennomsnittet for fylket var på dette tidspunktet 3,5 %. Andelen uføre ligger på 10,6 %, som er lavt i forhold til veldig mange av kommunene

på Agder. Også i forhold til arbeidsledighet og uførhet ligger Kristiansand dårligst an av de større byene i landet.

Barnehagedekningen var i 2002 på 65,5 %, noe som ligger godt over fylkesgjennomsnittet på 60,3 %. Her ligger Kristiansand nokså godt an i forhold til enkelte andre større byer. Allikevel har en god del innlandskommuner på Agder bedre barnehagedekning enn Kristiansand. 24,7 % av befolkningen hadde høyere utdanning, mens det tilsvarende tallet for fylket var på 20 %. Mens det i fylket er noe flere kvinner enn menn med høyere utdanning, er det i Kristiansand noe flere menn med høyere utdanning. Kristiansand utmerker seg ellers ved å ha en stor andel innbyggere med lang høyere utdanning. Dette gjelder imidlertid spesielt for menn: Andelen menn med lang høyere utdanning i Kristiansand ligger hele 3,8 % over fylkesgjennomsnittet, og andelen er over det dobbelte av denne andelen for fylket som helhet (7,1 % mot 3,3 %). For kvinnene er differansen på bare 0,7 % (2,4 % mot 1,7 %). I forhold til andre større byer ligger Kristiansand nokså lavt i forhold til andel av befolkningen med høyere utdanning.

Ved kommunestyrevalget i 2003 fikk Kristiansand en kvinneandel på 36 %, mot fylkets 32 %. Partipolitisk ligger Kristiansand nokså gjennomsnittlig an i forhold til fordelingen mellom borgerlige og sosialistiske stemmer, sett i forhold til andre Agderkommuner, med en noe relativt større andel stemmer til Høyre og Frp, og noe færre stemmer til KrF. Kristiansand kommer nokså gjennomsnittlig ut på kvinneandel i politikken i forhold til de andre større byene i Norge.

Når det gjelder næringsstruktur, er kommunen klart preget av en stor andel tertiærnæringer. Bare Bykle skårer høyere enn Kristiansand, og kommunen ligger lavt i forhold til mange andre større bykommuner. I forhold til andel offentlig ansatte, ligger kommunen på 31,6 %, 2,3 % under fylkesgjennomsnittet. På denne indikatoren ligger Kristiansand imidlertid høyere enn mange andre av de større bykommunene. Når det gjelder pendling, er Kristiansand den kommunen med størst netto innpendling på Agder. Størstedelen av dette skyldes at relativt få av kommunens innbyggere pendler ut. Kommunen ligger videre lavt med frie inntekter på 21 610 kr per innbygger, og av agderkommunene er det bare Grimstad som ligger lavere. På denne indikatoren skiller ikke Kristiansand seg noe særlig fra andre større bykommuner.

### **”Deltid-heltid” prosjekt**

Kristiansand kommune har, som en del andre kommuner på Agder, gjennomført et såkalt ”deltid-heltid” prosjekt. Leder for prosjektet er Jessi Øster-

berg. Bakgrunnen for prosjektet er at mange kvinner, og spesielt innenfor helse- og omsorgssektoren, har små deltidsstillinger, og målsettingen har vært å få flere over i større stillinger. I Kristiansand har man spurt et utvalg deltidsarbeidende i omsorgssektoren om hvorfor de arbeider redusert og hvorvidt de ønsker seg større stilling. Prosjektet kan dermed gi oss innpill til vår problemstilling om hvorfor kvinner på Agder har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn kvinner i andre deler av landet.

Kommunens undersøkelse viser at 15-17 % av ansatte i omsorgssektoren i Kristiansand har hele stillinger, mens 30 % ønsker seg det. Samtidig er det også flere som ønsker seg åtti og seksti prosent stillinger enn de som har det i dag. Dette viser at relativt få i denne sektoren ønsker å jobbe fullt, men at en god del allikevel ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag. Av de som arbeider redusert, svarer drøyt førti prosent at de gjør dette etter eget ønske, rundt 10 % mener at deltidsstillingen har med helse å gjøre, mens drøyt 10 % begrunner sin deltidsstilling med familiebehov. Noe under 30 % av de som i dag arbeider redusert, sier at de gjør det fordi det ikke finnes ledige hele stillinger. Det finnes altså et uutnyttet potensiale av kvinnelig arbeidskraft i omsorgssektoren i Kristiansand i dag. Samtidig er det tydelig at de fleste ønsker å jobbe redusert.

### **Møte med Kristiansand kommunes ad-hoc likestillingsutvalg**

Vi har møtt representanter for Kristiansand kommunes ad-hoc utvalg for likestilling ved to anledninger. Det første møtet ble i stor grad preget av likestillingsdiskusjon generelt, og vi merket tydelig en annen og sterkere interesse for likestilling enn i de foregående kommunene. Det har selvfølgelig også med hvilke personer vi møtte å gjøre. Det andre møtet ble i sin helhet viet Kristiansand kommunes rolle som likestillingsaktør. I tillegg til møte med dagens likestillingsutvalg har vi snakket med en person som var tilknyttet kommunens tidligere likestillingsutvalg.

Kristiansand kommune fikk på begynnelsen av 1990-tallet et likestillingsutvalg som skulle lage en likestillingsplan for kommunen. Planen var ferdig i 1993, og fokuserte på kommunens rolle som arbeidsgiver og tjenesteyter. Målene var likeverdige arbeids-, lønns- og utviklingsmuligheter, økt rekruttering av kvinner til ledende stillinger, fravær av kjønnsdiskriminering i arbeidstiden og likestilling som sentralt perspektiv i kommunal planlegging og tjenesteyting. Kommunen hadde et likestillingsutvalg også før dette som ble satt ned på begynnelsen av 1990-tallet, men dette utvalgets arbeid karakteriseres som meget begrenset. Utvalget hadde blant annet uttalerett i forhold til tilsetninger på et visst lønnsnivå og i forhold til sammensetning i ulike politiske utvalg. Den politiske interessen knyttet til likestilling sies å ha vært

veldig lav på midten av 1980-tallet, og utvalget fungerte kanskje aller mest som et slags ”likestillingsalibi” for kommunen.

Likestillingsutvalget som ble opprettet tidlig på 1990-tallet ble lagt ned da planen var ferdig, men i 1997 ble det igjen opprettet et utvalg som skulle jobbe med rekruttering av kvinner til lederstillinger internt i kommunen. I 2003 kom dette utvalget med en revidert likestillingsplan for kommunen, kalt ”Likestilling er lønnsomt og rettferdig!”. Denne planen fokuserer bredere i forhold til likestilling enn den forrige, og det argumenteres med at likestillingsperspektivet er sentralt for Kristiansands målsetting om å være en god kommune å bo og arbeide i og at kommunen skal være et likestillingsfyrtårn for en region som skårer dårlig på likestillingsindeksen. Dette innebærer samarbeid med fylkeskommuner og andre kommuner på Agder om likestilling. Fokuset er i sterkere grad på kommunens rolle som motivator for kvinners yrkes- og politiske deltakelse, og ikke bare som en aktør som skal hindre konkret diskriminering og forskjellsbehandling.

Den politiske interessen knyttet til likestilling sies å ha vært til stede på begynnelsen av 1990-tallet, men midt på 1990-tallet karakteriseres interessen som noe laber. Dette hevdes å være veldig personavhengig. Interessen kan knyttes til ildsjeler, og Kristiansand har fra 1970-tallet hatt politikere som har vært opptatt av likestilling og det som da ble kalt kvinnekamp. Mot slutten av 1990-tallet ble likestillingsinteressen i politikken lokalt revitalisert. Dette blir satt i sammenheng med at SSB begynte å rangere landets kommuner etter likestillingsindeksen. På denne tiden (1999-2003) ble det også gjort et stort strategiarbeid knyttet til Kristiansand. Slagordet ble kultur, kommunikasjon og kompetanse, og Kristiansand ønsket å være en moderne storby med høy attraktivitet for unge mennesker. Å skåre så lavt på likestillingsindeksen ble sett som negativt i forhold til kommunens ønske om å fremstå som attraktiv for høyt utdannet arbeidskraft. Det var i denne perioden barnehageutbyggingen skjøt fart, og kommunen opplever i dag å ha full barnehagedekning. Likestilling er i dag fokusert mot næringsutvikling, og kommunen har vært opptatt av kvinners andel av lederstillinger, styreverv og etablererstøtte. Interesse er også knyttet til problematikken knyttet til deltidsstillinger i helse- og omsorgssektoren.

Den politiske interessen for likestilling i dagens Kristiansand karakteriseres som høy. Partiene på venstresiden fremmer forslag knyttet til likestilling, og disse blir vanligvis vedtatt. Likestillingsperspektiver oppleves som mer legitimt og er forankret i toppledelsen i kommunen, og argumentene er at likestilling er både lønnsomt og rettferdig. Av negative tendenser nevnes at kvinnerepresentasjonen i bystyret gikk ned ved siste valg. Ellers nevnes



mannsdominansen i Fædrelandsvennen som et sentralt hinder mot synliggjøring av kvinneperspektiver og kvinner i Kristiansand og på Sørlandet.

Slik vi ser det, er Kristiansand kommune i dag en likestillingsaktør på en annen måte enn de andre kommunene vi har vært i. Mens likestillingsengasjementet tidligere blir karakterisert som å henge på enkeltpersoner og mindre grupper, er likestilling i dag et legitimt perspektiv blant de fleste politikere og byråkrater. Dette kan kanskje ses på bakgrunn av de bredere perspektivene om by- og landsdelsutvikling likestilling knyttes til: Kristiansand ønsker å være attraktiv både som bo- og arbeidssted, også for høyt utdannet arbeidskraft. Da vurderes et image knyttet til manglende likestilling mer som en klamp om foten enn som et konkurransefortrinn.

### Historie

Etter anbefaling fra likestillingsutvalget ble det gjennomført et møte med tidligere varaordfører i Kristiansand, Harald Sødal, for å få et kortfattet historisk bakteppe fra byens historie. Formålet med dette var ikke å gjøre en fullstendig, historisk analyse for å forklare framveksten av Kristiansands kjønnsrollemønster, men i alle fall å kunne få en begrenset historisk bakgrunn for våre data. Det må påpekes at det Kristiansand Sødal beskriver, kun er bykjernen i det som i dag utgjør Kristiansand kommune. En del omkringliggende områder har blitt innlemmet i kommunen på et senere tidspunkt.

Vi var interesserte i spørsmål knyttet til byens næringsstruktur og politiske, religiøse og frivillige liv. Politisk sett er Kristiansand og Sørlandet konservativt, noe Sødal setter i sammenheng med at det fra gammelt av ikke var noen tydelig klassedeling i landsdelen. De aller fleste var selveiere, med sin egen båt eller jordfleck, og det hevdes at det ikke eksisterte verken en overklasse eller en underklasse i særlig grad. I så fall har det meste av befolkningen etter hvert befunnet seg i det man kaller middelklassen. I følge Sødal bidro denne relativt like sosioøkonomiske statusen i store lag av befolkningen til at de sosialistiske partiene hadde dårlig grobunn i regionen.

Relativt god husholdsøkonomi i mange familier gjorde at det i følge Sødal var det absolutt vanligste at mødrene var hjemme, mens fedrene hadde lønnsarbeid. Familien kunne ofte klare seg på en inntekt, og det var i all hovedsak kvinner uten barn som arbeidet. For mødre var det å jobbe ”noe man gjorde hvis man måtte”, og slik forbundet med skam og mindreverdighet. Familiens status blir altså beskrevet som tett knyttet til kvinnenens posisjon som hjemme- eller utearbeidende. Det ble betraktet som ”eksklusivt” å kunne være hjemme.

Næringsstrukturen var knyttet til sjøfart. Det gjorde at mennene i Kristiansand og i store deler av Sørlandet var mye ute, og at kvinnene ble de som styrte i hjemmet. Dårlig husholdsøkonomi kunne ha ”presset” kvinnene til å måtte ta lønnet arbeid, men slik ble det ikke. Dette mønsteret fikk vi tydelig beskrevet i Farsund, mens det i både Bykle og Åmli i mye sterkere grad har vært slik at mange ikke hadde økonomisk mulighet til at en av foreldrene (det vil si kvinnene) kunne være hjemme.

Når det gjelder Kristiansands og Sørlandets religiøse historie, legger Sødal vekt på haugianismens sterke posisjon. ”Haugianerne” beskrives som de fremste forretningsfolkene, og idealer som flid og nøysomhet stod sterkt. De religiøse nettverkene og næringslivsnettverkene overlappet hverandre, og gjør det fremdeles i dag. ”De fremste i bedehuset” blir beskrevet som å også være de beste i næringslivet, og det kristiansandske næringslivet domineres fortsatt av familier tilknyttet ulike kirkelige miljøer. Det var nesten uten unntak mennene som hadde næringslivet som sin arena. Kvinnene på sin side, var sterkt engasjerte i det frivillige foreningslivet, som i all hovedsak var knyttet til kristne, og spesielt til frikirkelige, miljøer. I følge Sødal utfoldet det sterkeste kristenlivet på Sørlandet seg i Kristiansand. Folk gikk gjerne i statskirka søndag formiddag, og hadde mange ulike fritids- og foreningsaktiviteter knyttet til ulike frikirkelige miljøer ellers i uka. Det var ingen vanntette skott mellom disse ulike miljøene, og mange deltok i flere av dem på samme tid.

Det som beskrives ovenfor, er et samfunn hvor kjønnsrollene var klart ulike og hvor kvinner utfoldet seg i hjemmet og i den frivillige organisasjonssfæren, mens mennene hadde arbeidsliv og politikk som sine arenaer. Denne beskrivelsen passer godt på store deler av Norge i etterkrigstiden, men levemåten på Sørlandet kan ha vært mer preget av homogenitet enn mange andre steder. De sørlandske kulturelle strukturene ser også ut til å ha hatt en spesielt tett religiøs kobling. Som beskrevet i statistikkapittelet, vet vi at sørlendinger også i dag oftere er religiøse enn folk andre steder i Norge, og at de i tillegg er mer konservativt religiøse. Dette gjelder også spesifikt i kristne sørlendingers holdninger til kjønnsroller.

Det kanskje mest interessante i møtet med Harald Sødal var å høre ham gjengi sin morsgenerasjons argumenter om lønnet arbeid for kvinner, og sammenligne dem med det som har kommet frem i våre intervjuer med kristiansandskvinner i 2004/2005.

## **Intervjuing i Kristiansand**

Det opplevdes annerledes å intervju i Kristiansand enn i de andre kommunene vi har vært i. Vi har ikke langt på nær hatt den samme muligheten til å få det helhetsbildet i Kristiansand som i de mindre kommunene, hvor informanter kom på fokusgruppe og allerede kjente hverandre og hvor informanter refererte til hverandre i løpet av enkeltintervjuer. Det har også vært lettere å få oversikt over kommunens fokus og historie i de mindre kommunene, hvor det er langt færre personer involvert. Vårt mål i Kristiansand har vært å trekke frem og stille spørsmål ved noen trekk som har vært svært tydelige i fremstillingene våre informanter har gitt. Intervjuene i Kristiansand har også gitt oss gode data til å kunne kategorisere mødre etter ulik orientering i forhold til familie og arbeid. Dette kommer senere i kapittelet.

### **Kristiansand og Sørlandet som "annerledes"**

Det kanskje mest slående med å analysere kristiansandsmaterialet etter en gjennomgang av datamaterialet fra Åmli, var den sterke følelsen av "annerledeshet" våre informanter formidlet. Det hersker en tydelig oppfatning av Kristiansand og Sørlandet som kulturelt forskjellig fra andre deler av landet og andre byer i Norge: Kristiansand betegnes som "konservativ", "tradisjonell" og "religiøs". Jevnt over er det Oslo som trekkes frem, som en eksemplifisering av det Kristiansand er forskjellig fra.

På spørsmål om hva de tror årsaken til at kvinner i Kristiansand i jobber såpass lite er, svarer de vi har snakket med at "det har med kultur å gjøre", at Kristiansand er en by hvor den dominerende kulturelle modellen for mødre er å være mye hjemme med barna. Som i Farsund, er det legitimt for mødre i Kristiansand å ha lønnet arbeid. Men en skal brenne for barna, ikke for jobben.

I Kristiansand ble en del av våre informanter innflyttere. Disse gir et migrasjonsperspektiv på byen. Samtidig er "annerledesheten" ikke noe som bare ligger i bevisstheten på de som har bodd utenbys, men minst like sterkt blant de som er fra byen og alltid har bodd her. To mødre, som har tatt utdanning og jobbet i Oslo tidligere, sier dette om Kristiansand:

*Mange av venninnene mine i Oslo har delt permisjonen med mannen. Men her nede kjenner jeg ikke en eneste mann som har vært hjemme i permisjon. Det er en veldig kulturforskjell mellom Oslo og Kristiansand, og der tror jeg mye av kjernen i likestillingsproblematikken her nede ligger. Og i Oslo har de den holdningen at Sørlandet er laidback, det er en del av imaget. Så når en flytter ned hit, så signaliserer en på en måte at en prioriterer familie og ikke jobb. "Å ja, skal du ha fri nå?" sa de da jeg flyttet til Kristiansand. (Mor med lederstilling)*

*Jeg merker veldig forskjell mellom Oslo og Kristiansand. I Oslo så jobber jo folk med en gang de er ferdige med permisjonen og det er veldig få som jobber deltid. Når vi kommer ned hit og søker barnehage, så får en spørsmålet "skal han være i barnehage når du ikke har jobb? Ja, det skal han. Ja, hvor lenge skal han gå der? Nei, vi har hundre prosent plass." Og da sperrer folk øynene opp. Her er det liksom mer sånn at: "Å, skal du jobbe hundre prosent? Å, skal han ha full plass?" Det stilles det spørsmål med. Men i Oslo er det mer omvendt: "Å ja, skal du gå hjemme?" Så det er jo en helt annen kultur. Men vi har jo også flyttet ned her for å hoppe av det lasset. (...) Her nede på Sørlandet lever en en mer rolig og bedaglig tilværelse. Og det er jo også i forhold til tempo og tidsklemme og alt det her. Vi hadde ikke flyttet fra Oslo hvis ikke vi hadde fått barn. Kristiansand er en by for familier - alt her legges opp etter familier. (Mor som jobber fullt)*

Den ene av disse mødrene er fra Kristiansand, mens den andre opprinnelig er utenbysfra. Begge har imidlertid samme oppfatning av Kristiansand, både i forhold til forventninger til dem som mødre, og til det de anser som et mer rolig og bedagelig tempo på ting. Vi ser også hvordan disse høyt utdannede kvinnene har en forestilling om at det å flytte til Sørlandet innebærer å flytte til et annet liv enn det de hadde før de dro: De forstod det som et valg som skulle gi mer tid til familien, og slik ble det også forstått av kollegene de forlot i Oslo. En annen mor med lang, høyere utdanning og med oppvekst i Kristiansand, forteller hvordan hun alltid følte seg utenfor med sitt fokus på fag og arbeid:

*Jeg har hele tiden vært en sånn outsider i kvinnemiljøer i min oppvekst. Jeg har tatt realfag og ville hele tiden gå videre med akademisk utdanning. Det med syklubber var ikke helt min greie, og da jeg bodde i Kristiansand hadde jeg mange mannlige venner. Jeg kommuniserte bra med dem på en måte. Det er først etter at jeg begynte å studere i andre byer at jeg har funnet kvinner som jeg føler meg på bølgelengde med. (Mor som jobber fullt)*

En annen mor i samme kategori karakteriserer Kristiansand som "en by hvor det religiøse gjennomsyrrer ting". Kulturen i Kristiansand betegnes av disse kvinnene som kvelende og et hinder for utvikling. Samtidig ser også de mer familieorienterte mødrene Kristiansand og Sørlandet som annerledes, og på samme måte som de mer jobborienterte, kobler de dette til tradisjonalisme og konservatisme. Men for de mer familieorienterte gis "annerledesheten" et

positivt fortegn, slik vi også så i Farsund. En hjemmearbeidende mor sier dette om Kristiansand, i forhold til Oslo:

*De som bor i Oslo, er mye mer karrierebevisste og sånn. Og der er det mye dyrere å bo og... Jeg kommer fra et kristent miljø, og hos oss er det mange kvinner som er hjemme. En kan ikke stikke det under en stol. Det er en verdi å være hjemme og ta vare på barna, og det har vært veldig strengt i kristne miljøer med at kvinner skal være hjemme, og det tror jeg henger veldig i. Sørlandinger er jo litt trege også da – det er en forskjell i forhold til andre steder i landet. (...) (Mor som er hjemme)*

For mer hjemmeorienterte mødre ses en større aksept i forhold til å være hjemme som et positivt trekk. Det gjør handlingsrommet deres større - det er ikke bare jobb som teller. En mor føler til og med at det er mer akseptert (eller forventet?) å være hjemme nå enn tidligere:

*Men jeg føler jo at det er litt mote å være hjemme, at en reduserer litt, at en ikke jobber fullt. Jeg føler mer at det var slik tidligere at en bare skulle ut i jobb. (...) Jeg føler at det er litt mer in å ta vare på familien nå. Før var det mye sånn rødstrømper og kvinner skal opp og frem og... Men det går litt tilbake, at kanskje de som har vokst nå har opplevd at foreldrene er mye borte. Jeg føler det slik. (Mor som er hjemme)*

Selv om mange jobborienterte mødre er utviser skepsis mot de kulturelle trekkene de mener å observere i landsdelen, synes en del av dem å ha et noe ambivalent forhold til det hele. De mener på den ene siden at regionen er treg og konservativ på en måte som gir negative utslag, men synes samtidig det er deilig å kunne prioritere familien. For en del mødre som har jobbet i Oslo tidligere, oppleves det å kunne jobbe vanlig, full stilling - uten overtid - som luksus.

### **Kristiansand som et sted med sterk sosial kontroll**

Mange fremhever videre at det ikke bare er slik at kvinner velger konservativt i forhold til kjønnsroller på Sørlandet, men at de også er veldig orienterte mot hvordan andre kvinner fordeler tiden mellom familie- og jobbliv. Det er altså ikke nok å velge å leve tradisjonelt selv. Man er samtidig opptatt av hvordan andre kvinner velger og av å ”misjonere” for en tradisjonell morsmodell. Denne synes å være en form for sosial kontroll som mødre selv driver seg imellom: Det er i all hovedsak mødre som er opptatt av andre mødres valg, og interessen manifesterer seg i spørsmål og kommentarer om

arbeidstid og bruk av eksternt barnetilsyn. En mor med lederstilling, som har bodd andre steder i landet, sier dette om kommentarene hun får:

*”Stakkars barn, det er jo barna det går utover når foreldrene jobber”. Det hører du her, og folk spør hvordan det går med ungene. Og det er alltid mor som skal få dårlig samvittighet. Mens menn får masse skryt dersom de er hjemme. Det synes jeg er veldig spesielt med sørlendinger. Og det er kvinner på vår alder, og ofte mødre, som kommer med slike kommentarer. Det er ingen menn.(...) Typiske kommentarer er: ”Å tenk på de stakkars ungene som må ut tidlig om morgenen i barnehagen!” Eller: ”Jeg valgte å være hjemme i ti år, fordi jeg er sikker på at det er best for barna”. (Mor med lederstilling)*

I fokusgruppen hvor denne moren deltok, var alle enige i at menn ”ikke bryr seg om slike ting” - det er ikke de som er forundret over at nabokona kan jobbe så mye som hun gjør. At det er mødre som forhandler rundt disse morsnormene, så vi også i Farsund, og det er et veldig interessant poeng at det er mødre selv som disiplinere og kontrollerer hverandre på utforming av morsrollen. Dette synes å være en arena hvor mødre definerer standarder og så påser at andre følger dem.

Også en annen mor, som jobber fullt, forteller om kommentarer hun får knyttet til dette. Hun sier at hun til nå ikke har fått veldig direkte tilbakemeldinger på at måten hun har valgt å være mor på, er gal, men at spørsmålene knyttet til arbeidstid er mange og at mange synes det er ”rart” og ”underlig” at hun jobber så mye:

*Jeg har fått noen reaksjoner på at ”Å, jobber du fullt, ja”. Ikke så veldig mange, men det er noen... Men hvis jeg tenker meg om, så får en jo ofte spørsmål om hvor mye en jobber, og at de synes det høres mye ut med tre barn og full jobb. Ingen backer meg opp og synes det er bra, de synes heller det er underlig. (Mor som jobber fullt)*

Samtalene stopper på et vis opp når det kommer frem at hun jobber fullt, sier hun. Alle disse tilbakemeldingene må nødvendigvis etter hvert gi mødre en følelse av å ikke være ”vanlige”, men å stikke seg ut og være ”spesielle”. En annen mor forteller hvordan hun synes at denne voldsomme interessen knyttet til arbeidstid på Sørlandet er veldig tydelig:

*Folk her nede er ganske mye mer opptatt av å mene noe om hvordan vi som familie velger. For de har liksom funnet løsningen. Folk i Oslo er ikke så opptatt av å mene noe om hva andre velger, så lenge de har funnet noe som*

*fungerer for dem selv. Men her har liksom folk funnet sannheten, og da må liksom alle velge sånn. Det er å sette det litt på spissen, men jeg føler det sånn. (Mor som jobber fullt)*

Vi ser at hun beskriver situasjonen som at folk på Sørlandet har funnet "sannheten" og er veldig opptatt av at alle skal velge likt. Fra den "andre siden", fra mødre som er mye hjemme, fortelles det slik om reaksjoner på andres arbeidstid og på hvilke reaksjoner de selv får:

*Hvis jeg hører at noen jobber hundre prosent, så tenker jeg med en gang at å ja, de tenker bare på karriere! (...) Jeg har egentlig bare fått positive reaksjoner på at jeg er hjemme. Folk mener jeg er heldig som har råd til det. Men det er jo også en prioritering av hva en vil bruke pengene på. (Mor som er hjemme)*

*Jeg får reaksjoner på at jeg "bare" er hjemme. Å, du jobber ikke? Skal du begynne å jobbe da? Skal du ikke snart begynne å gjøre noe, liksom. Jeg er så lei av det. (Mor som er hjemme).*

Som vi ser, får man ikke udelt positive reaksjoner på å være hjemme på fulltid. Det optimale (det en får hovedsakelig positive kommentarer for) synes å være en deltidstilpasning, noe som stemmer med en antakelse vi hadde tidlig i prosjektet. Flere mødre forteller hvordan mennene deres vekker oppmerksomhet når de tar mer ansvar for barna enn det som defineres som "vanlig":

*Han får en del reaksjoner på at han er mye hjemme alene med barna når jeg jobber på ettermiddagene og kveldene. "Oj – er du hjemme med henne?!" (Mor som jobber redusert)*

Det er interessant å merke seg at fedre hevdes å få positiv respons når de beveger seg utenfor den tradisjonelle mannsrollen, mens kvinnene får negative tilbakemeldinger når de utfordrer den tradisjonelle kvinnerollen.

### **Fedre**

I løpet av prosjektet har det vokst fram en anerkjennelse av at fedre ikke oppfører eller argumenterer særlig ulikt ut fra hvor på Agder de kommer fra. Fedre i Farsund synes ikke å være veldig ulike fedre i Bykle i sin argumentasjon i forhold til og tilpasning til arbeidsliv og kjønnsroller. Fedrene virker ofte å være fleksible og å tilpasse seg partnernes ønsker i forhold til arbeidsliv og barnetilsyn. Ofte beskriver de dette som et "felt" kvinnene styrer over og tar beslutninger innenfor, og deres egen reaksjon som bestående av å ta

de (mors) valgte løsningene til orientering. Mange ganger i løpet av prosjektet har vi blitt overrasket over hvordan fedre synes å godta mors beslutninger på området, som kan være alt fra å være hjemme på fulltid til å jobbe fullt. Mor har tydeligvis "rett" til å velge å trekke seg tilbake fra arbeidslivet en periode ("når barna er små"), og "forvente" at han tar rollen som hovedforsørger. Noe av årsaken ligger utvilsomt i fedrenes tatt-for-gitte forsørgeransvar. En annen årsak kan ligge i at fars andel av arbeidet hjemme i en del familier ikke synes å henge særlig sammen med mødrenes lønnede arbeidsmengde. Dermed har mors beslutning om å være hjemme eller jobbe hovedsakelig økonomiske konsekvenser, og kun mindre konsekvenser for fars arbeidsmengde.

De fleste fedrene vi har snakket med, mener at det er greit at kvinnene "styrer med barn og hjem". Men det finnes også en del fedre som direkte har opplevd å blitt utestengt fra barneomsorg, fordi mødrene vil være den av foreldrene som tar permisjon eller jobber redusert. Med en tradisjonell rollefordeling i familien slipper dermed fedrene en del oppgaver mange synes er kjedelige (husarbeid), men opplever dermed også å gå glipp av noe mange synes er et gode (barneomsorg). Faren under forteller hvordan han var innstilt på å "ta sin del hjemme" i forbindelse med at de fikk barn, men at kona var veldig klar på at hun ville være den som var hjemme:

*Jeg fikk vel egentlig klar beskjed om at hun ønsket mest mulig permisjon. Hun ser på den tiden som veldig verdifull for seg selv, og ønsket å ha mest mulig av den. Så jeg tok mine fire uker. (...) Jeg var veldig inne på den tanken selv, at jeg godt kunne tenke meg å ta mer, være mer hjemme med barna. Jeg har alltid vært veldig innstilt på det, å ta min del. Men samtidig så trives jeg jo veldig godt med å jobbe... Så jeg gjorde ikke noe kamp ut av det, når hun sa at hun ville være hjemme. (...) Så jeg føler meg veldig trygg på at det ikke er jeg som har gjort at hun har vært hjemme. (Far som jobber fullt)*

På videre spørsmål om han ville vært hjemme fordi han mente det var rettferdig eller fordi han hadde lyst, svarer han:

*Jeg kunne nok trives med å være hjemme, men... Jeg er jo ikke så veldig glad i husarbeid, og det følger jo litt med det å være hjemme. Men det å være hjemme med barna mine er jo veldig fint. (Far som jobber fullt)*

Denne faren kunne gjerne tenke seg å være hjemme med barna sine, men ser samtidig at det bringer med seg en del husarbeid. Dessuten trekker jobben, som han er veldig glad i. Han tror imidlertid at kona på sin side ville vært



hjemme på full tid dersom de hadde hatt økonomisk mulighet til det. I sitatet under kommer det tydelig frem hvordan kona hans, som er lærer, har argumentert for permisjonen som hennes velfortjente velferdsgode:

*Jeg sa rett ut at jeg gjerne kunne være hjemme, og var vel fra begynnelsen innstilt på at jeg skulle være en del hjemme. Men samtidig så hadde hun et så sterkt ønske om å være hjemme. Og jeg ville at hun skulle ha enhver mulighet til å gjøre som hun ville. (...) Så jeg sa til henne at jeg blir veldig gjerne hjemme hvis du ønsker det. Og da sa hun "Å, nei, det skal du i hvert fall ikke!" (Ler). Hun så det som en slags premie for å ha vært gravid og født og... Så hun så for seg at når hun hadde fått dette barnet, så skulle hun få være et helt år hjemme. (Far som jobber fullt)*

*Kona mi jobber fullt av økonomiske årsaker. Hvis vi hadde hatt mer romslig økonomi, så hadde hun sikkert jobbet redusert. Hun har sagt flere ganger at hun skulle hatt en dag hjemme alene, slik at hun kunne fått unna en del huarbeid og andre ting. (Far som jobber fullt)*

*"Å, så heldig hun der er, som kan være så mye hjemme". Slik kan kona si om andre damer. Sånn at hvis vi hadde råd, så tror jeg ikke hun hadde trengt å jobbe i det hele tatt. Hun har sagt at hun godt kunne tenke seg en mann med mye penger (Ler). (...) Hun har ikke noe behov for å jobbe, sier hun. (Far som jobber fullt)*

Det er kona som har besluttet at hun ville være hjemme og jobbe redusert i perioder. Paret har brukt sine felles sparepenger på å få dette til å gå rundt, til tross for at faren i utgangspunktet mente at barna ville ha det veldig fint i barnehage, slik han selv var da han var liten.

*Jeg har latt henne styre det med hvem som skal være hjemme, og jeg har ingen problemer med det. Og vi har brukt våre felles sparepenger på at hun kunne være hjemme noe ekstra utover permisjonen. Vi var enige om at det var en god sak å bruke pengene på, men jeg hadde ikke vært den som hadde frontet dem. Hvis hun hadde villet jobbe, så hadde hun gjort det. (...) Hun var veldig klar på at det var hun som skulle nyte godt av at vi fikk barn. (Far som jobber fullt)*

*Jeg kommer fra Oslo, mens kona mi er fra Kristiansand. Jeg var egentlig innstilt på at barna kunne gå fullt i barnehage. Men kona mi var veldig opp-tatt av at det beste for barna var å være hjemme. Og da med mor, gjerne til de er tre år. Men jeg hadde i utgangspunktet en annen innstilling til det, fordi jeg selv begynte i barnehage tidlig og gikk der fullt. (Far som jobber fullt)*

En annen far forteller en annen historie, hvor han ikke ønsket å være hjemme, men heller tok for gitt at kona ville være den av dem som var hjemme med barna. Dette gav ham mulighet til å jobbe mye, og han forteller hvordan han var veldig jobborientert da barna var yngre. I etterkant mener han at det var egoistisk og at han på den tiden bare så sine egne interesser. Han så sin egen jobb som viktigst og mener at mange menn ser det på den måten:

*Det at jeg jobbet så mye, og at mye falt på henne, var ikke noe vi diskuterte og ble enige om. Men jeg må jo ærlig innrømme, i ettertid, at det var feil måte å gjøre det på. Jeg har alltid tenkt at skal du komme deg noen vei, så må du stå på, men du glemmer da familiesituasjonen og sånne ting. Og hvis jeg da ikke får noen konkret tilbakemelding på at hun ikke er fornøyd, så... Og det vet jeg også fra andre menn jeg jobber sammen med, at "det er klart at jobben min er viktigst". Og det er en utbredt tanke. "Jobben min er viktigst, for du kommer aldri til å tjene så mye som meg og...". (...) Jeg tror det er et slags jaktinstinkt, som er forskjellig mellom menn og kvinner. (Far som jobber fullt)*

Vi ser, som tidligere kommentert, hvordan arbeidsfordelingen ikke ble diskutert, men "falt naturlig". Han vet ikke hvorfor det ble sånn, og kan ikke se at noen "påvirket" henne til å ville være hjemme, men forteller hvordan deres måte å organisere hverdagen på er lik alle andre de omgås:

*Alle de vi var sammen med, der var kvinnene hjemme eller hadde kveldsjobber, i alle fall venninnene hennes. Alle familiene gjorde det, alle mødrene har forlenget permisjonen sin med et år eller to, og et par av dem har faktisk sagt fra seg faste stillinger for å være hjemme på fulltid. Men jeg tror ikke at hun har følt seg så veldig påvirket av det. Jeg har heller ikke påvirket henne, hun har sagt hva hun har lyst til og så har vi funnet en løsning. (...) Samtidig hadde jeg vel ikke likt så veldig godt at hun ville gått ut i full stilling når barna var ett år, for vi synes begge to at de bør være hjemme til de er to år. Men det var jo overhodet ikke aktuelt at jeg skulle være hjemme. Ikke i det hele tatt. (Far som jobber fullt)*

For dette paret toppet det seg etter hvert for konas del, fordi hun gjerne ville begynne å arbeide ute, mens hans arbeidstider gjorde det vanskelig. Han sier at han ikke hadde noen særlig forståelse for hennes ønske om å jobbe i begynnelsen, men at han har endret syn og forstått at også han har et ansvar hjemme. Med deres tredje barn tok han ut hele fedrekvoten og valgte annerledes enn med de to første. På spørsmål om hvorfor han jobbet så mye, og hvorfor han ikke tok ut permisjon med de to første barna, forteller denne fa-

ren om følelsen av lojalitet overfor jobben og også om å føle seg uerstattelig i en liten bedrift:

*Jeg tok for gitt at jeg kunne jobbe så mye jeg ville, og stolte på at hun tok ansvaret hjemme. (...) Til slutt var det helt på skjæringspunktet, fordi hun hadde lyst på i alle fall en halv stilling. Så da tok hun tak i meg og sa at vi måtte få dagmamma. Og da gjorde vi det. Hun begynte å jobbe fordi hun syntes det var godt å komme ut litt, hun var trøtt på å bare gå hjemme. (Far som jobber fullt).*

*Vi har hatt våre diskusjoner knyttet til at jeg har jobbet så mye. Hun har sagt at hun også kunne tenke seg å gjøre noe annet enn å bare være hjemme. Og jeg hadde kanskje ikke den største forståelsen i begynnelsen, men etter at hun hadde stått på sitt en stund, endret jeg meg. (Far som jobber fullt)*

*Med den første tok jeg ikke ut noe av fedrekvoten, og med nummer to tok jeg bare en uke. Men med den siste tok jeg ut fire uker. (...) Jobben ble jo tidligere prioritert fremfor alt. Du tenkte jo at "hvis jeg ikke går på jobben, så går jo bedriften rett under" (Ler). Men alle tenker jo sånn! Så en må liksom styre over på at en ikke er uerstattelig. Og tidligere gikk det jo mye dårligere med bedriften, vi slet med røde tall. Nå går det bedre. Før kunne jeg gjerne være hjemme, men tenke at jeg burde vært på jobben. Nå er jeg bedre til å sette grenser. (...) Jeg synes at bedriften burde vært flinkere til å tilrettelegge for at fedre tar permisjon, at de oppfordrer til det. (...) Hadde det vært mer klar tale om at selvfølgelig skal du ta permisjon, så... For nå blir du gående å bare føle at det ikke er noe greit å ta permisjon, du får dårlig samvittighet rett og slett. (Far som jobber fullt)*

At en del fedre føler det ukomfortabelt å ta ut permisjon eller jobbe redusert, er kommet frem i møte med flere informanter i prosjektet. Det kan se ut som om de føler lojalitet overfor jobben på en annen måte enn det kvinner gjør. De hevder samtidig selv at menn oftere jobber i mindre, private bedrifter hvor det ikke alltid er så lett å være borte. En del menn snakker som om de må "bevise noe" overfor arbeidsgiver - at de må bevise at de er god og lojal arbeidskraft, at de er til å stole på. Pappaen under formulerer dette veldig konkret, og synes det er lettere å være noe hjemme med barna nå som han har jobbet veldig mye og stabilt over mange år:

*Nå føler jeg at jeg har bevist nok på jobben, jeg har ikke hatt en sykedag på 10 år liksom. Så nå føler jeg meg tryggere på at jeg kan sette mer grenser i forhold til jobben. (Far som jobber fullt)*

Denne faren setter ord på noe vi har merket i mange andre intervjuer med menn: tatt for-gitt-heten og pliktfølelsen menn har i forhold til lønnsarbeidet. Lønnsarbeidet synes også å være viktig for menns identitet og ”moralske kvalitet”: Det kan se ut som om det å være *gode arbeidere* gjør dem til *gode menn*, både i egne og i andres øyne. Kvinners moralske kvalitet synes i større grad å være knyttet til ulønnet arbeid.

### **Mødre med ulik orientering mot arbeid og familie**

En kategorisering av mødre etter hvordan de orienterer seg mot arbeid og familie - hvordan de plasseres i, og bruker, de nevnte diskursene - ble laget etter datainnsamlingen i de fire første kommunecasene (Farsund, Bykle, Åmli og Kristiansand) var ferdig. Kategoriseringen ble beholdt etter at det totale kvalitative datamaterialet forelå.

De to nevnte diskursene i farsundskapittelet er to ulike, kulturelle fortellinger om familie- og jobbliv, og utgjør som tidligere nevnt ”reservoarer” mødre henter sine forskjellige argumenter om fordeling av tid hjemme og ute fra. Mødre med ulik orientering mot arbeid og familie vil, slik vi ser det, ”hente” sine argumenter fra de to definerte diskurser på ulik måte. De mest jobborienterte mødre vil i stor grad bruke argumenter fra det vi kaller jobbdiskursen, mens de mest familieorienterte mødre i hovedsak vil bruke argumenter fra familiediskursen. En del mødre vil ha en mellomposisjon og vil i større grad bruke argumenter fra begge diskursene. Etter vår erfaring vil disse mødrene vurdere seg selv som ulike de mest jobborienterte og de mest familieorienterte mødrene.

Her vil vi se mindre på de kulturelle fortellingene eller meningsuniversene som er tilgjengelige når mødre i vårt materiale formidler sine egne valg og meninger i forhold til arbeid og familie, og heller prøve å kategorisere mødrene selv. Etter å ha intervjuet småbarnsmødre i Farsund, Bykle, Åmli og Kristiansand, ser vi noen interessante mønstre i hvordan åre informanter forholder seg til de to definerte diskursene. Ved å konstruere noen idealtypiske ”livshistorier” eller fortellinger om disse mødrene, kombinert med sitater fra mødre som har valgt ulikt, håper vi å kunne illustrere hvordan diskursene får konkrete sosiale konsekvenser for mødre på Agder: De påvirker hvordan kvinnene velger i forhold til arbeidsliv og utforming av morsrolle. Det er viktig å ha presisere at mødres ”plassering” innenfor ulike orienteringer mot arbeid og familie gir et øyeblikksbilde av hvordan vi mener mødrene har presentert seg selv i ett enkelt intervju med oss forskere. Som tidligere nevnt, er orienteringen mot ulike diskurser preget av både fleksibilitet og stabilitet.

### **Den jobborienterte moren**

Den jobborienterte moren jobbet en god stund før hun fikk barn. Hun vokste opp i en familie hvor høyere utdanning ble sett som en selvfølge. Spesielt faren var opptatt av det. Hun jobbet fullt og vel så det før hun fikk barn, og fag og jobb har alltid vært viktig for henne. Hvis hun har en lederstilling, har ikke dette vært et mål hun har jobbet bevisst mot, men mer et resultat av at hun kom inn i et mannsdominert miljø med fokus på kvinner i ledelsen. Hun ble spurt om å prøve seg som leder, sa ja, og syntes det var spennende og gøy å være med å bestemme utviklingen av organisasjonen. Å jobbe i et mannsdominert miljø ser hun som positivt, mye fordi hun slipper problemfokuseringen på "tidsklemme" som hun mener mange kvinner er veldig opptatt av.

Moren som er orientert mot arbeidslivet har alltid hatt lyst til å bli mamma, men har tenkt at det fikk komme etter å ha etablert seg i arbeidslivet. Hun diskuterte fordelingen av fødselspermisjonen med partneren sin, og var åpen for at han kunne ta noen ekstra måneder mot slutten av permisjonstiden. Hun syntes ikke det var det helt store å være hjemme i permisjon, og ble rastløs etter den første tiden. Savnet etter jobben og alt som skjer "der ute" ble veldig stort, og det å være hjemme opplevdes slitsomt og stressende.

Hun synes det er veldig spennende og morsomt å være mor, og opplever at synergiene mellom morsrolle og rolle i arbeidslivet gir mye energi på begge arenaer. Hun liker å få brukt andre sider av seg selv enn bare det å være mamma, men gleder seg samtidig veldig til å komme hjem og være sammen med barna på ettermiddagene og i helgene. Det er viktig for henne at barna ikke skal hentes "for sent" i barnehagen, og hun vil heller jobbe på kveldstid for å ta igjen ting hun ikke rakk i løpet av dagen. Hun prioriterer fritiden sin nokså strengt. Den brukes hovedsakelig på barna, og når hun er hjemme, prøver hun å være aktivt sammen med dem istedenfor å gjøre huslige oppgaver. Å bruke vaskehjelp har hun ikke noe imot.

Den jobborienterte moren får mange kommentarer på at hun jobber mye og mange spørsmål om hvordan det går med barna hennes. Disse tilbakemeldingene kan gi henne dårlig samvittighet innimellom, men hun velger allikevel å ikke endre på de valgene hun har tatt. Hun er irritert over at det hele tiden er hun, og ikke barnas far, som får kommentarer på arbeidstiden. Hvorfor har ikke han et like stort ansvar for barna sine som henne? Partneren til den jobborienterte moren jobber også fullt, han er stolt over at hun har kommet så langt i arbeidslivet som hun har, og ville ikke vært interessert i å ha en hjemmearbeidende kone eller samboer. Han syntes det ble litt kjedelig da hun var hjemme i permisjon, fordi de for en periode mistet en viktig del

av grunnlaget for de mange jobbrelaterte diskusjonene. Han tar gjerne sin partner i forsvar når det kommer kommentarer om arbeidstid, og tar sin del av arbeidet med barn og hjem. Fordelingen av dette arbeidet er noe hun og ham diskuterer og blir enige om seg imellom.

Moren med en sterk arbeidsorientering ser på arbeid på samme måte som mange menn - som noe tatt-for-gitt. I tillegg gir arbeid henne veldig mye mening. Hun vurderte aldri å være hjemme lenger enn den lønnede fødselspermisjonen, og syntes det var godt å komme ut i jobb igjen. Når det er som mest hektisk, kan hun innimellom tenke at det kunne vært godt å jobbet litt redusert, men det har aldri materialisert seg. Hun mener at å jobbe redusert koster mer enn det smaker, og så lenge barnehagen er et så bra sted for barna, fortsetter hun å jobbe fullt. Og siden hun og mannen er et team som løser utfordringene og oppgavene sammen, og de begge kan benytte seg av fleksibiliteten i jobben, trenger hun ikke å gå til det skrittet å redusere arbeidstiden for å få tingene til å gå opp. Den jobborienterte moren synes likestilling er viktig, både i hjemmet og utenfor, og blir irritert av venninner som klager over hvor stressende det er å klare å rekke over alt hjemme og på jobben. Hvorfor involverer de ikke barnas fedre i større grad?

Sitatene under er fra jobborienterte mødre i Kristiansand:

*Jeg syntes ikke det var så greit å være hjemme. Jeg begynte å jobbe igjen før permisjonen egentlig var ferdig, for jeg syntes det var veldig hektisk å være hjemme. Det var for så vidt koselig, men det var litt stress. Jeg savnet egentlig noe annet. Jeg syntes det var en ganske tøff opplevelse å få barn. (Mor med lederstilling)*

*Vi er ganske likestilte hjemme. Vi er enige om at hvis vi skal gå ned, så skal vi begge gjøre det. Vi er glade i jobben begge to. Jeg kjøper alle klær, men han handler all mat. Vi deler på det. Og jeg føler at mange diskuterer det mer enn oss, når jeg snakker med venninner om det. Og venninnene mine har alle hovedansvaret hjemme - det er de som gjør husarbeidet. Jeg har vært veldig bevisst på å diskutere og fordele og finne ut hvordan vi vil ha det. Tidsklemmedebatten provoserer meg noen ganger, for det blir sytete. Men det går an å gjøre noen grep. (...) Kvinner tar på seg altfor mye ansvar for at familien skal være harmonisk. "Å, jeg får så dårlig samvittighet når barnet gråter", sier de. Det er jo en mann der også, liksom. (Mor som jobber fullt)*

*Hos oss har det ikke vært aksept for å ikke ta utdanning. (Mor med lederstilling)*

*Jeg har vært helt bevisstløs i forhold til karriere. Det vil si at jeg har vært ambisiøs i forhold til å gjøre en god jobb der jeg har vært, men ikke i forhold til å gjøre karriere. (Mor med lederstilling)*

*Arbeid betyr masse feedback, og er utrolig stimulerende. Vi har et veldig godt arbeidsmiljø og har det fint sosialt. Og det gir masse utfordringer, og en har mulighet til å bli sett. En er i en annen rolle enn som mor. Da jeg var hjemme, var det det jeg savnet, det å kunne vise og spille på noen andre sider ved meg selv. Det er mange sider jeg ikke får brukt som mor, men jeg synes at de ulike rollene utfyller hverandre. Og så synes jeg en del av de temaene som diskuteres av mødre er utrolig kjedelige! Jeg kjenner jo heller ikke så mange som er hjemme – de er ikke i min omgangskrets. De jeg kjenner er i jobb. (Mor som jobber fullt)*

*Det er for så vidt familien som er det viktigste, men jeg må innrømme at det betyr mye for meg å ha en jobb jeg trives i. Det hadde ikke vært noe for meg å være hjemme på heltid. En kan godt tenke seg å ha mer tid hjemme, men... Jeg ser ikke på meg selv som noe karrierebevisst person, men jeg liker å ha en interessant jobb å gå til. (Mor som jobber fullt)*

*Det betyr ikke noe for meg å tjene mine egne penger, men jeg må ha utfordringer og noe som er mitt eget. Og jeg har tatt en lang utdanning som jeg har lyst til å bruke. Det å gå på jobb er så givende at jeg vil ikke gi slipp på det. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg liker å være på jobb og få bruke meg og min fagbakgrunn da. Og så kommer jeg hjem, og er skikkelig motivert for å være sammen med barna. Det er mye gøyere å være hjemme og mye gøyere å jobbe når en er i jobb. For meg ble det veldig mye barn å være hjemme i permisjon. (Mor med lederstilling)*

*Jeg har ikke hatt noe veldig mål om å være leder eller... Men jeg har alltid hatt lyst til å ha en interessant jobb. Og jeg var veldig bevisst på det å ha en høyere utdanning, det har jeg hatt veldig mye hjemmefra, jeg har fått det inn med blodet. Og det har vært veldig naturlig. Mine foreldre har hatt høyere utdanning, og egentlig har det ikke vært noe spørsmål om det. En eller annen utdanning skal du ha, liksom. Det syntes jeg var et helt naturlig valg. (Mor med lederstilling)*

*For meg blir det et valg mellom kvalitet og kvantitet. For jeg vet at... jeg gleder meg hver dag til å komme hjem og ha de timene som er våre. Og da vet jeg at jeg virkelig kan gi av meg selv, jeg kan sette meg ned og lese, spille et*

*spill, gå ut i skogen... det tror jeg ikke jeg ville klart hvis jeg var hjemme. Da tror jeg at jeg hadde prøvd å få henne til å klare seg selv, slik at jeg også kunne gjort mitt. Jeg tror ikke jeg ville klart å være en god mor hele dagen. Og slike ting prioriterer vi også i helgene. Vi har en hverdag som er god selv om vi jobber ganske mye. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg liker å jobbe i mannsdominerte miljøer, for der... Du har en helt annen vinkling på problemene. Det er ikke sånn "Stakkars deg, så slitsomt det må være å jobbe så mye". (Mor med lederstilling)*

### **Den familieorienterte moren**

Den familieorienterte moren fikk barn ganske tidlig. Hvis hun tok høyere utdanning, var den kort, og hun hadde ikke jobbet lenge før hun ble gravid. Fordelingen av fødselspermisjonen ble ikke diskutert med partneren - de tok det begge for gitt at hun ble hjemme hele permisjonen. "Det bare ble sånn", sier hun. Barnets fødsel "gjorde noe med henne" - morsinstinktet slo ut i full blomst - og det ble tidlig bestemt at hun skulle søke lenger permisjon enn den lønnede. Barnehage er bra for barna, men ikke for tidlig, og de bør helst bare være der to-tre dager i uka. At små barn "dras opp av senga" tidlig og går fulle dager i barnehage, synes hun er ille. Derfor begynte hun i halv stilling da hun etter hvert gikk ut i jobb igjen.

Moren som er orientert mot familien mener at mødre som jobber fullt, er egoistiske og materialistiske: De setter seg selv og økonomiske hensyn foran familien. Selv føler hun seg privilegert og heldig som kan være hjemme, samtidig som hun er bevisst på at dette er en innsats hun gjør for familiens skyld. Hun understreker imidlertid at hun er hjemme av eget valg, og at dette ikke er noe hun gjør fordi samfunnet rundt henne forventer det. Partneren hennes lar henne selv bestemme hva hun synes er best for barnet og for henne selv, om det innebærer å være hjemme, arbeide redusert eller arbeide fullt. Han kunne nok vært hjemme noe dersom hun hadde ønsket det, mener hun, men dette er ikke noe verken han eller hun har tatt opp. Samtidig som den familieorienterte moren er skeptisk til mødre som jobber mye, må hun "innrømme" at hun selv kanskje hadde valgt annerledes dersom hun hadde en jobb som var viktigere for henne. Av og til kan hun misunne mødre som har en jobb de er virkelig engasjert i.

Moren med hovedfokus på familien har en tradisjonell arbeidsdeling hjemme, og har hovedansvar for barneomsorg og husarbeid. Hun klarer ikke å sette ord på hvorfor det har blitt sånn, men sier at "det bare ble sånn" og at "det var helt naturlig". Det er ikke noe hun og partneren har diskutert. Etter å ha tenkt seg om, tror hun at det også er biologiske forskjeller som ligger til



grunn for den fordelingen de har gjort seg imellom. Far kan gi barnet tilnærmet like god omsorg som det hun selv kan, hvis han hadde blitt vant til det, men han ville i følge henne ikke klart å styre "AS Hjemmet" med alt det innebærer av husarbeid og ansvar for smått og stort. Dersom han hadde jobbet redusert eller vært hjemme istedenfor henne, er hun redd at hjemmet ville vært kaotisk og rotete når hun kom hjem, og om mannen hennes hadde uttrykt ønske om å være hjemme istedenfor henne, hadde hun ikke gått med på det. Det ville dessuten vært vanskelig for ham å være hjemme noe i den jobben han har, og hun tror ikke det ville kommet opp som et alternativ.

Hjemmemoren jobber i et kvinne-dominert miljø hvor de aller fleste med små barn jobber redusert. Det er det som er "det vanlige", og deltidsstilling som småbarnsmor er på mange måter selvforklarende. Hun har aldri sett seg selv som en "karrierekvinn", og er ikke så engasjert i jobben at hun vil legge veldig mye ressurser i det. Hun taper ikke noe på å være hjemme noen dager i uka, for da har andre tatt unna arbeidet. Sammen med partneren har hun i tillegg regnet litt på hvordan det lønner seg for henne å jobbe, og har funnet ut at de kommer best ut dersom de legger det opp slik at de ikke trenger å bruke noe særlig familieeksternt barnetilsyn. For den familieorienterte moren handler jobb om å tjene til livets opphold og å "komme seg ut litt", og derfor trenger hun ikke å jobbe mer enn at hun supplerer sin partners inntekt slik at de samlet havner på et nivå de synes er greit. Det er imidlertid ikke noe alternativ å være hjemme på heltid over mange år. Det ville betydd å miste kontakten med arbeidslivet og yrket sitt.

Den familieorienterte moren er ikke opptatt av likestilling, slik hun forstår begrepet. Hun mener menn og kvinner er ulike fra naturens side, og at de aldri kan eller bør bli like. Det oppleves som verdifullt å være hjemme med barna på full eller redusert tid, slik hennes egen mor gjorde, og hun er redd for hva fulltidsarbeid kunne ha betydd av negative konsekvenser for familien og for ekteskapet. Sitatene under er fra familieorienterte mødre i Kristiansand:

*Jeg har valgt å være hjemme fordi jeg har lyst. Og så har jeg en jobb jeg ikke trives så godt i, så da har jeg en unnskyldning til å ikke jobbe (Ler). Hvis jeg får en jobb jeg trives i, vil jeg begynne å jobbe igjen, kanskje syttifem prosent, jeg har lyst til å være litt hjemme fortsatt. (...) Jeg tror jeg valgte vekk det store yrkesgreiene da jeg ble sykepleier. Jeg tror aldri jeg har sett på meg selv som å skulle gjøre den store yrkeskarriere. Så mye brenner jeg ikke for den jobben jeg gjør, at jeg vil stå på så mye. Hvis jeg var mer engasjert, kan det godt være at jeg hadde vært mer opptatt av å komme tilbake i jobb raskt og... (...) Som sykepleier så har jeg ikke så stort mål liksom. Det måtte vært hvis jeg begynte å jobbe med noe annet. (Mor som er hjemme)*

*De fleste jeg kjenner er villige til å strekke seg langt for å kunne være noe hjemme. Jeg kjenner ei som er nødt til å jobbe fullt for å holde lånet på huset, og hun synes det er helt grusomt. Alle jeg kjenner som jobber redusert, gjør det etter eget ønske. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg er også litt hjemme på grunn av kontantstøtten. Så jeg får jo litt penger allikevel, det er jo en mulighet til å kunne være litt hjemme. For jeg synes hun er for liten til å gå i barnehage. (Mor som er hjemme)*

*Vi har også regnet litt på hva som vil lønne seg. Jeg skal jobbe ganske mye for at det skal lønne seg. (Mor som er hjemme)*

*Det er egentlig ikke sannsynlig at han kan være hjemme fra sin lærerjobb, så det blir nok meg. (Mor som er hjemme)*

*Jeg har blitt litt paff over meg selv av og til. For jeg så jo ikke akkurat for meg at... Da jeg var nitten år skulle jeg ikke ha barn så tidlig og jobbe og sånn. Men da jeg ble gravid, så ble jeg jo veldig... morsinstinktet tok veldig overhånd. Det gjør noe med deg. I alle fall med meg. (...) Jeg syntes det ville være nifst å begynne å jobbe før, for han er så avhengig av meg. (Mor som er hjemme)*

*Jeg føler at det er jeg som er heldig, at det hele tiden er jeg som bestemmer og tar valg. Nå vil jeg være hjemme! Ok, sier han. Nå vil jeg begynne å jobbe! Ok, sier han. (Mor som er hjemme)*

*Han har faktisk sagt at han kunne tenkt seg å vært hjemme, men jeg vil være hjemme (Ler). (Mor som er hjemme)*

*Det er jo jeg som har sagt at jeg vil være hjemme. Så sier mannen min at ja, det er helt greit det. Han godtar det. Hvis jeg hadde sagt at nå får du være hjemme noen dager i uka, så tror jeg at han hadde syntes det var topp det. Med han godtar å jobbe fullt. (Mor som er hjemme)*

*Jeg føler veldig at jeg må ordne opp og at jeg er den beste til å ta avgjørelser for barnet. Så jeg vet ikke om jeg hadde hatt lyst til at han skulle være hjemme. (...) Sønnen min er veldig knyttet til meg og vil ikke til pappan sin når han f.eks. er syk. Jeg tror det også har noe med biologi å gjøre, at mødre føler seg mer knyttet til barna. (Mor som er hjemme)*

*Det var godt å komme seg litt ut i arbeid igjen etter permisjonen, å holde seg litt à jour og å spe på økonomien. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg hadde tenkt å jobbe redusert før jeg fikk barn, ut fra det jeg hadde lest og... Jeg ville jo være mest mulig til stede for de i de første utviklingsstadiene de er i, og ville gi dem trygghet når de begynner i barnehage og skole og...*

*Da tenkte jeg at da har jeg en gylden mulighet til å gjøre det de tre første årene, å gi dem det. (Mor som jobber redusert)*

*Når vi hadde råd til å ta et ekstra år med permisjon, så gjorde jeg det. Jeg er ikke så veldig interessert i å gå i full jobb så lenge vi begge er lærere, for da ville vi ikke sett hverandre. Jeg vil ikke jobbe for enhver pris. Du må jo jobbe litt også for at det skal lønne seg, når en skal ha barnehage. Det må lønne seg for at jeg skal gidde å jobbe, for å si det sånn, med det styret og morgenen og litt B-menneske og sånn. (Mor som er hjemme)*

*Jeg jobber redusert litt av økonomiske årsaker. Jeg får ikke så mye igjen for å jobbe mer. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg vil ikke jobbe fullt, og jeg vil også prøve å få tilpasset vaktene slik at det passer med familien. Jeg er veldig usikker på om jeg kommer til å jobbe fullt igjen. Jeg vil se det i forhold til ungenes behov. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg tror det har litt med tradisjoner å gjøre at det er kvinnene som er hjemme. Nå opplever jeg at en del av de vennene jeg har, at de deler litt på permisjonen. Men mennene tjener ofte bedre enn kvinnen, og da blir det gjerne sånn. Men jeg tror det har mye med kultur å gjøre. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg tror jeg ville kjent på en utilstrekkelighet i forhold til ungene hvis jeg jobbet fullt. Alt går jo, men... Nå har jeg lagt alle ambisjoner til side, og har ikke noe problemer med det. Jeg kjenner at jeg er veldig tilfreds med det, å være hjemme. Å skulle jobbet fullt og hatt dem i barnehage... Jeg tror ikke jeg hadde hatt kapasitet og jeg hadde også følt på utilstrekkelighet. I forhold til det å ikke kunne følge opp ungene mine. Jeg vil være hjemme med dem. (Mor som jobber redusert)*

*Om ikke alt er kvalitativt bra av den tiden jeg er hjemme, så vet jeg at jeg er jo der. Det viktige for meg blir ikke å organisere dagen slik at barnet får størst mulig utbytte, for meg er det egentlig å bare være der. Den tiden den gir meg egentlig god samvittighet (Ler). (Mor som jobber redusert)*

*Jeg visste tidlig at hvis jeg fikk barn, så ville jeg være mye hjemme. (Mor som jobber redusert)*

*Arbeid betyr penger (Ler) og faglige utfordringer og sosialt liv. Det sosiale er også en viktig faktor for at jeg velger å ikke bare være hjemme. Det er fint å kjenne at en er en del av jobben fremdeles. Det har noe med identiteten min å gjøre. (Mor som jobber redusert)*

### **Både-og-moren**

Etter å ha intervjuet en del småbarnsmødre i løpet av dette prosjektet, kunne vi ganske tidlig i et intervju eller en fokusgruppe identifisere de mest familie- eller jobborienterte av dem. Etter hvert vokste det imidlertid frem en tanke om en tredje type orientering og praksis blant mødrene vi møtte: En del av mødrene var i en slags mellomposisjon hvor de brukte en del argumenter fra begge de nevnte diskursene. Disse mødrene er på mange måter tydelig ulike de mest familieorienterte og de mest jobborienterte, og å skulle plassere dem i en av kategoriene følte som å forsøke å presse dem inn i analytiske kategorier som ikke helt passet med empirien. Ved å konstruere en idealtypisk fremstilling av kvinner med en både-og-orientering til arbeid og familie, håper vi å tydeliggjøre denne kategoriens likheter og forskjeller i forhold til de andre to.

Moren i en mellomposisjon mellom familie- og jobborientering visste alltid at hun ville ta utdanning, og har kort eller lang høyere utdanning. Hun jobbet en del år før hun fikk barn, og var da jobbfokusert og jobbet mye. Hun er ikke opptatt av å gjøre karriere i form av ønske seg en lederstilling, men er opptatt av faget sitt og glad i å være på jobb. Da hun ble gravid, slo hun og partneren fort fast at hun skulle være hjemme hele den felles permisjonen. Hun hadde lyst til å være hjemme, og i hans jobb ville det i følge henne vært vanskelig å skulle tatt mer enn de fire øremerkede ukene. Når alt kommer til alt, hadde hun ikke vært så interessert i at han skulle tatt av "hennes permisjon". Til tross for at både hun og mannen har jobbet like mye, er det hun som har hovedansvaret for hus og hjem, og det følte derfor mest "naturlig" at hun skulle være hjemme i permisjonstiden.

Både-og-moren likte å være hjemme i permisjon og syntes det var deilig med et avbrekk fra arbeidslivet og å kunne drive med huslige sysler. Hun var imidlertid innstilt på å begynne å jobbe igjen etter at den lønnete permisjonen var over, selv om hun syntes det var litt tidlig for barnets del. Hun vurderte om hun skulle redusere stillingen sin noe, fordi hun lurte på om det ville gå opp med to fulle stillinger og barn i huset. Dessuten hadde flere venninner rådet henne til å redusere. Til tross for dette valgte hun å gå ut i full jobb igjen. Tilværelsen som fulltidsarbeidende mor ble stressende på mange måter. Selv om hun begynte å jobbe fullt igjen, og at de nå hadde barn, var det fremdeles hun som hadde hovedansvaret hjemme. Dette resulterte i store arbeidsmengder og ansvar både ute og hjemme, og hun opplevde hverdagen som slitsom. Overskudd til trening og sosialt samvær hadde hun ikke. I tillegg var mange kolleger uforstående til at hun ville tilbake i full jobb, og kom med stadige kommentarer om hvordan dette gikk i forhold til barna og familien. Hun synes også selv at det er litt voldsomt for et lite barn

å være full uke i barnehage, og at det ble lite tid sammen på hverdagene. Opplevelsen av lite tid med barnet gav henne litt dårlig samvittighet.

For både-og-moren ble løsningen å redusere stillingen til åtti prosent. Hun er hjemme en dag i uka, og denne dagen bruker hun til å få tilfredsstilt de kravene hun stiller til seg selv som "familiens Adm. Dir." og mor: Hun har barna hjemme, men prøver samtidig å få gjort husarbeid og innkjøp, slik at hun frigjør tid på ettermiddags- og kveldstid ellers i uka. Slik får familien mer kvalitetstid sammen, og hun rekker også å trene. De slo fort fra seg at pappan skulle være hjemme denne dagen. Det ville i følge henne være vanskelig for ham å redusere stillingen sin, samtidig som han tjener mer enn henne. Han ser heller ikke helt behovet for å redusere tiden i barnehagen – barnet har det jo så greit der! Han synes imidlertid det er greit at hun reduserer sin stilling for å ha barnet hjemme en dag i uka, selv om det gir dem dårligere økonomi. Hun på sin side "innrømmer" at hun egentlig ikke hadde vært så interessert i å ha partneren hjemme denne dagen i uka istedenfor seg selv, fordi hun ikke ville fått den samme gevinsten i forhold til fritid. Hun ser for seg at partneren ville tatt godt vare på barna, men ikke gjort de andre oppgavene hun gjør når hun er hjemme.

Både-og-moren synes likestilling er viktig, men mener at noen kjønnsforskjeller er umulige å gjøre noe med. Selv har hun flere ganger prøvd å få mannen mer på banen i forhold til husarbeid og "administrasjonen" i familien, men med lite hell. Han har i følge henne lavere standard i forhold til husarbeid enn det hun har. I stedet for å kompromisere blir det hun som setter standarden og så bestreber seg med å klare å realisere denne. Hun håper hun kan "klare seg" uten å redusere stillingen sin ytterligere, for hun er veldig glad i jobben sin og vil ikke være borte mer enn nødvendig. Med en åtti prosent stilling klarer hun å følge med i den faglige utviklingen, men noen lederstilling er helt uaktuelt for henne. Det har hun ikke tid og ork til - hun synes at hverdagen allerede er strukket til det maksimale. Sitatene under er fra både-og-mødre i Kristiansand:

*Nå er han eldste i skole og han yngste fullt i barnehage. Men jeg kunne jo ikke å tenke meg å jobbe helt fullt allikevel. Jeg har nok av annet å styre med, å vaske tøy og vaske hus og holde orden og... Ja, hvis en ikke skal liksom sitte som ei vaskefille på slutten av dagen. Og så kan jo han minste være hjemme noe hvis han har lyst til det, men det har ikke vært aktuelt til nå. (...) Så det er full fres fra morgen til kveld, det er hektisk synes jeg. Så skal en ha litt sosiale ting utenom, og så skal en trene litt og ditt og datt, og så skal ungene sikkert være med litt på forskjellig etter hvert. (Mor som jobber redusert)*

*Det var vel ikke helt "hans greie" da ungene var så små, så han hadde ikke noe lyst til å være hjemme i permisjon. Han synes det er gøyere nå, når han kan ta de mer ut og spille fotball og sånn. Dessuten var det så mye som skjedde på jobben hans, så han følte vel mer at han måtte være på jobb enn å være hjemme. (Mor som jobber redusert)*

*De fleste på jobben jobber litt redusert når de kommer tilbake etter å ha fått barn. (Mor som jobber redusert)*

*Det er jo ganske mange som er fanget i det med at de må ut, de må jobbe fullt for å holde utgiftene og... Det er ganske deilig å kunne være hjemme litt. (...) Jeg har ikke lyst til å jobbe sånn at det går utover det hjemme, for å si det sånn. Det er godt å ha det litt greit, at en trives hjemme også. Jeg synes det er viktig at det er tid til de småtrollene også, at ikke mamma og pappa bare jobber. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg har absolutt ikke noe imot å jobbe hundre prosent, men jeg kjenner at... når en jobber fra åtte til fire, og kommer hjem og henter henne i barnehagen og hun legger seg klokka syv, så merket jeg at jeg fikk for liten tid. Så det er derfor jeg jobber redusert, for å få en dag med henne hjemme. (...) Kjenner det blir en konflikt sånn... i forhold til hva ønsker en å prioritere og at tiden med barna går fort og... (Mor som jobber redusert)*

*Det var mitt initiativ å redusere til åtti prosent. (Mor som jobber redusert)*

*Mange par jeg kjenner har aldri tenkt tanken om at far kan være hjemme en gang. Og de har ikke likestilling på andre ting i hjemmet heller. Men så kjenner jeg også noen par hvor begge jobber redusert. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg tror det har skjedd en endring i mine orienteringer etter at jeg ble mor. Jeg har jo aldri vært veldig karrierebevisst, men var veldig bestemt på å skulle bli lærer. Jeg fikk faktisk et veldig spennende jobbtilbud da vi vurderte å bli gravide, men jeg sa nei fordi jeg følte at det ville kollidere med en familiesituasjon. Men jeg var nok mer karrierebevisst før. Og jeg merker at jeg tenker mye mer nå på hva som er greit for familien og hva som er praktisk og sånn. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg tenker ikke på å skulle ha en lederstilling. Jeg tenker at det er veldig tidkrevende og et stort ansvar. Det frister ikke, men jeg har heller ikke vært i en situasjon hvor det har vært aktuelt. Jeg har aldri tenkt på meg selv som leder. Jeg er kanskje en ledertype, men ser ikke meg selv i en lederstilling. Jeg tror jeg hadde sett på det som for mye jobb, for mye tid. Jeg hadde ikke ønsket å prioritere jobben så høyt. Men en kan jo ikke helt vite. (Mor som jobber redusert)*

*De som er nærmest meg av familie og venner, velger likt som meg. Ingen i min nærmeste omgangskrets er veldig karrierebevisste, sånn jobb for alle pengene. Noen tenker at de uansett vil ha mer permisjon eller jobb redusert. En blir jo veldig påvirket, og det kan godt være at jeg hadde valgt annerledes om folk rundt meg var annerledes. (Mor som jobber redusert)*

*Det optimale for meg nå ville være å jobbe litt redusert, med to så små barn, men jeg vet ikke om jeg får det til. Jeg tar en full stilling i en jobb jeg er interessert i, men det hadde ikke gjort noe å ha mulighet til å jobbe redusert. (...) Når jeg ser på de som stapper rundt i barnehage... omtrent før de kan gå altså, jeg liker ikke det så godt. Den eldste begynte i barnehage da han var halvannet år, og det syntes jeg var veldig passe. (Mor som jobber redusert)*

*Jobben betydde veldig mye for meg i Oslo. Det å kunne bety noe og ha en arena hvor en bruker hodet. Jeg klarer ikke helt å se hvordan jeg nå skal klare å stupe ned i noe og blir helt oppslukt av det nå, med de to små. Men en blir jo lei av å gå hjemme og tusle. Jeg ser jo at andre klarer det å jobbe fullt og ha flere barn, og da skal vel jeg også klare det (Ler). (Mor som jobber redusert)*

### **Diskursenes kraft – deres sosiale konsekvenser**

Ingen personer er upåvirket av det samfunnet de befinner seg i - av menneskene rundt seg. Når vi spør mødrene vi har møtt hvorvidt de lar seg påvirke av tilbakemeldinger og spørsmål de får knyttet til egen utforming av mors- og arbeidsrolle, er mange som tidligere nevnt opptatt av å understreke at de har handlet ut fra egne preferanser. De har ikke blitt presset til verken det ene eller det andre. Særlig de hjemmeorienterte mødrene er opptatt av å presisere det, noe vi har kommentert tidligere i forhold til våre data fra Farsund. Etter som prosjektprosessen har gått, har det blitt tydelig for oss hvordan mange mødre forstår begreper som forsøker å si noe om kulturell påvirkning og forventninger rundt oss: Det forstås som noe eksternt, en klart avgrenset, ytre kraft som befaler oss å gjøre noen ting fremfor andre, på en måte vi lett kan identifisere.

En sosiologisk forståelse av sosial kontroll er ganske annerledes, og ser ikke "samfunnet" bare som en ekstern kraft som utøver press på mennesket, men mennesket som en byggestein i det sosiale systemet han eller hun er en del av. Dette innebærer at samfunnsnormene er internalisert i oss, at de er gjort til våre egne. De påvirker våre egne idealer og standarder, og vi kjenner den dårlige samvittigheten *inne* i oss når vi bryter med dem. Med en slik forståelse av kulturell påvirkning eller normer, er det fremdeles interessant å merke seg de tilfellene der individer tydelig føler seg presset og forsøkt påvirket. Det er imidlertid enda mer interessant å se på hvilke normer som er så inter-

naliserte at vi ikke lenger ser dem som samfunnets normer, men som våre egne. Når mødre i Kristiansand og andre steder på Agder sier at de selv har valgt å være hjemme, er dette nemlig ikke det endelige svaret på våre spørsmål, men begynnelsen på mange nye. Hvorfor er det slik at kvinner på Agder vil være hjemme? Hva er det som gjør at agderkvinner velger systematisk ulikt kvinner andre steder i landet? Det kan ikke individuelle preferanser svare på. Vi ser hva folk rundt oss gjør, og vi hører hvordan de argumenterer for sine valg, og dette "vanlige" og "normale" påvirker oss alle i større eller mindre grad. Våre data tyder på at det gir relativt høy status å være "hjemmemamma" på Agder, og det ligger i bunn for de valgene individene tar og ønsker å ta. Og hvis vi alle var helt frie og valgene helt individuelle og tilfeldige, hvorfor er menn så mye mindre hjemme? Uten en tro på de store biologiske forskjellene mellom menn og kvinner, blir svaret sosial og kulturell påvirkning.

Av våre data ser vi hvordan de mest jobborienterte og de mest familieorienterte kvinnene, de som er relativt sterkt fundert i en av de to diskursene, synes å ha minst sannsynlighet for å endre sin tilpasning til arbeidslivet som følge av de holdningene de møter i det de blir mødre. Hvorfor de har fått en slik sterk forankring i en av diskursene, vet vi for lite om, men det kan være at disse mødrene har vokst opp i relativt homogene sosiale miljøer og at de har hatt sterke holdningsbærere rundt seg. Mødre som i dag befinner seg i en mellomposisjon i forhold til diskursene ("både-og mødre"), synes å ha større sannsynlighet for å i voksen alder bli påvirket av morsnormene de møter i de nettverket rundt seg. Det kan se ut som om disse mødrene, i alle fall i dag, har relativt varierte sosiale miljøer rundt seg, med venninner og kvinnelige slektninger som velger ulikt i forhold til arbeid hjemme og ute.

På konkret spørsmål om påvirkning fra de sosiale miljøene rundt mødrene, sier de mest jobborienterte at de ikke endrer sin tilpasning etter reaksjoner de får, men flere "innrømmer" at det "kulturelle klimaet" rundt dem gir utslag i dårlig samvittighet innimellom. Dette til tross for at de "vet at de gjør det riktige". Disse kvinnene mener at deres egen oppvekst i utdanningsorienterte familier har betydd mye for de valgene de selv har gjort. Flere av disse kvinnene nevner også at det spesielt er fedrene som har oppfordret sine døtre til å ta høyere utdanning.

De klart familieorienterte mødrene mener heller ikke at de endrer sin tilpasning på grunn av kommentarer på om de er "bare hjemme". Spesielt disse mødrene som er opptatt av å poengtere sin uavhengighet fra den lokale kulturen forøvrig. Samtidig sier mange av dem at de "har med seg verdier hjemmefra", og at dette har betydd noe for at de selv har valgt å være hjem-



me eller jobbe redusert. Dette ser kvinnene som veldig positivt, og denne påvirkningen defineres ikke som en del av det de forstår som "samfunnspåvirkningen".

"Både-og mødre" synes derimot selv å være mer bevisst at de er påvirket av vaner og holdninger de har møtt, både gjennom oppveksten og i det de ble mødre. En del av disse mødre har i utgangspunktet vært nokså jobborienterte, men har "jenket" litt på jobborienteringen etter at de fikk barn. Ikke så mye, men litt, og nok til at kommentarene knyttet til fulltidsstillingen stilner. Noen av disse kvinnene kan undre seg over at ting ble som de ble - at de har valgt såpass tradisjonelt, i form av å jobbe redusert og ha hovedansvaret hjemme. Det er kanskje disse kvinnenes mellomposisjon i forhold til de definerte diskursene som gjør dem i stand til å identifisere påvirkning fra ulike miljøer. Sitatene under viser hvordan kvinner som orienterer seg ulikt, uttaler seg om hvorvidt og hvordan de påvirkes:

*Det verste er at du får jo dårlig samvittighet for å jobbe såpass mye, for folk spør jo om hvordan det går med barna. Så sier de gjerne i samme slengen, du er jo flink, det er veldig bra det du har gjort og sånn, men... (Ler). Det er alltid et "men". (Mor med lederstilling)*

*Jeg har hatt dårlig samvittighet i perioder, og lurt på om jeg gjør det riktige. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg får mange negative reaksjoner på at jeg jobber så mye, men jeg føler meg trygg, jeg ser mange unger som er mye mer neglisjerte enn mine (Ler). (Mor med lederstilling)*

*Den dårlige samvittigheten har jeg ikke. Mine unger har det bra altså. (Mor som jobber fullt)*

*En del i familien har vært skeptiske til hvordan vi har valgt, men har vel etter hvert sett at barnehage faktisk er veldig bra for barn. Og så er det selvfølgelig noen som mener at barnehage er fyfy og at en helst skal oppdra barna selv. Men jeg er så sikker på meg selv, og har fått ballast ved å bo andre steder, så jeg bryr meg egentlig ikke. Det henger nok også sammen med at jeg var voksen da jeg fikk barn. (Mor som jobber fullt)*

*I utgangspunktet så tenkte jeg at jeg skulle gå tilbake i full jobb, men så har jeg en del venninner og også en søster som har barn fra før, og som sa at "Å, du må ikke jobbe fullt, det er utrolig stress". Og også noen som sa at de syntes det var nydelig å begynne å jobbe igjen. (...) De som er nærmest meg av familie og venner, velger likt som meg. Ingen i min nærmeste omgangskrets er veldig karrierebevisste, sånn jobb for alle pengene. Noen tenker at de uan-*

*sett vil ha mer permisjon eller jobbe redusert. En blir jo veldig påvirket, og det kan godt være at jeg hadde valgt annerledes om folk rundt meg var annerledes. (Mor som jobber redusert)*

*Da jeg begynte i full jobb, var det mange som lurte på hvordan jeg kunne orke det, at det var mye. Og det var fra de som var hjemme eller jobbet redusert selv, og ingen menn. De spurte om ikke jeg ville være mer hjemme, og om jeg ville være så mye borte fra Anne. Jeg syntes det var slitsomt å jobbe i full stilling, men det kan jo også ha vært overgangen fra permisjon og til jobb. Jeg kunne godt kjenne at det stakk litt med de tilbakemeldingene. Nå som jeg har gått ned i åtti prosent stilling, får jeg egentlig ikke noe særlig slike tilbakemeldinger, men det er noen som fremdeles spør: "Du vil ikke ned i seksti da"? (Mor som jobber redusert)*

*Når jeg først har valgt å få barn, så vil jeg gjerne ta vare på dem også og ikke minst se at de vokser opp og... Og jeg har hatt en mor som har vært hjemme. De andre i gata var misunnelige på oss, som kom hjem til en mor når vi kom hjem fra skolen. Så det er verdier som jeg setter høyt. Så hvis du hadde gitt meg en million, så vet jeg ikke om jeg ville jobbet fullt allikevel. (...) En kan heller sette til side egne behov for en periode. Det er viktigere å ta vare på familien. (Mor som er hjemme)*

I avsnittet om Åmli skrev vi hvordan det kunne se ut som om mødre som velger ulikt, har inngått en slags "våpenhvile" seg i mellom. Slik synes det ikke å være i Kristiansand. Her er mødres arbeidstilknytning et hett tema. En mor hadde noen interessante tilbakemeldinger på hvordan det var å begynne i full jobb som lærer etter å ha vært hjemme i permisjon med sitt første barn: At hun reduserte fra hundre til åtti prosent stilling gjorde at hun "tilfredsstilte" de fleste av sine kvinnelige kolleger. Tenk at forskjellen mellom definisjonen på "den gode" og "den dårlige" mammaen hviler på tjue prosent reduksjon i stillingsstørrelse! Eksempelet viser hvor tett morsrollen vurderes opp mot tid brukt "hjemme" og "ute".

### **Kjønnsstrukturering**

Dette prosjektet handler om likestilling. Vi har i løpet av forskningsprosessen funnet ut at dette begrepet er veldig betent: Folk liker det rett og slett ikke. For mange innebærer likestilling at menn og kvinner skal "bli like og gjøre det samme". Med en slik definisjon forstår vi hvorfor vi stadig hører at informantene våre sier at de "ikke er for full likestilling". I tillegg synes det som om "diskriminering" forstås som kun individuelle, "slemme" handling-

er, og ikke ses som et større, sosialt fenomen. De vi har snakket med, har som regel ikke opplevd mye diskriminering i følge sin egen definisjon. Også dette gjør at de ser fokus på likestilling som lite viktig.

Prosjektets posisjon er ikke at menn og kvinner skal bli like eller gjøre ting likt, men at begge kjønn bør delta på samfunnets ulike arenaer. Håpet er snarere at dette skal føre til større mangfold enn til større likhet. Vi mener at kvinner må få mulighet til å legge premisser for arbeidsliv og politisk liv, uten å "bli som menn", og at fedre får mulighet til å delta aktivt i familien, uten å "bli som mødre". Likestilling ser vi som viktig fordi kjønn ikke bør være en avgjørende faktor i hvilke arenaer en deltar og ikke deltar på. Slik er likestilling viktig som et individuelt "frigjøringsprosjekt". Vi tror ikke på biologiske forskjeller som gjør den ene parten mer egnet på noen arenaer enn andre, og ser dermed også de mer samfunnsmessige godene av økt likestilling og mer differensiert deltakelse. Et annet perspektiv, av både individuell og samfunnsmessig viktighet, er jevnere kjønnsmessig fordeling av makt-, inntekts- og velferdsmessig risiko.

Som nevnt tidligere i rapporten, ser vi ikke "diskriminering" som hovedsakelig individuell, bevisst praksis. Det er heller utslag av krefter i det sosiale og kulturelle systemet både rundt oss og inni oss. Begrepet "kjønnsstrukturering" fungerer bedre når en skal beskrive de komplekse prosessene og strukturene som kjønnene tenker og handler forskjellig i. Det er heller ikke slik at denne struktureringen kun rammer kvinner - på utelukkende negative måter. Både menn og kvinner struktureres av kjønnsnormene, og dette har både fordeler og ulemper for oss. Begge kjønn er dessuten selv med på å reproducere disse kjønnsnormene, og er dermed aktive deltakere i strukturering av seg selv og andre mennesker av begge kjønn. Kjønnsstrukturering må dermed forstås og analyseres som komplekse prosesser, istedenfor som enkle mekanismer. Slik kan man gå fra tildekking og over til forståelse av hva kjønn betyr for individers opplevelse av muligheter og begrensninger.

I dette prosjektet har vi observert kjønnsstrukturering i mange ulike varianter og "størrelser", og vi vil her nevne noen, for å illustrere kompleksiteten. En form for strukturering har vært veldig tydelig i en del familier hvor kvinnen er relativt lite jobborientert, det vil si mer familieorientert. I mange slike familier er både mor og far relativt familieorienterte. De er ikke opptatt av å "gjøre karriere" og legge veldig mye ressurser i jobben. Arbeidet er primært viktig sosialt - "for å komme seg litt ut" - og økonomisk. De synes det er viktig at barna har mulighet til å være en del hjemme på dagtid, og derfor har de redusert barnehageplass. Kvinnen virker gjerne mer opptatt av dette omsorgsidealet enn mannen, og det er også hun som arbeider redusert. Det er

også hun som tar ut hele den felles lønnede permisjonen, og gjerne litt ulønnet permisjon i tillegg.

I slike familier synes kvinnene å ha stor handlefrihet til å velge tilpasning til arbeid og familie slik de selv ønsker. De taper ikke noe jobbmessig eller statusmessig ved å redusere stillingen sin, og liker å være hjemme. Samtidig gir det status som "god mor" å være hjemme noe. Mannen virker ofte lite bevisst på egne ønsker og rettigheter i forhold til hjemmesfæren, selv om han trives med å være hjemme. Han tar fulltidsarbeid for gitt. I de tilfellene han jobber noe redusert, er det ofte etter hennes ønske, men noe han trives godt med. Allikevel går han ut i fulltidsarbeid dersom hun senere vil "ha tilbake" tiden hjemme.

Det ser ut som om mødrene i slike familier ofte er frie til å tilpasse seg slik at de får mest mulig ut av det selv, og kan trekke fedrene inn og ut av familiesfæren når og slik det passer dem. I slike familier synes mødrene å ha mye makt, mens fedrene tilpasser seg sine partnere og familiens økonomiske behov. De synes ikke å protestere mot den økte forsørgelsesbyrden som blir lagt på dem i forbindelse med ulønnede permisjoner og deltidsarbeid for kvinnenens del. Kjønnsnormene i samfunnet, med kvinners sterke tilknytning til hjemmesfæren og menns enda sterkere tilknytning til det lønnede arbeidet, får konsekvenser for maktforholdene innad i disse familiene. For oss som kommer utenfra og inn i familiene med et analytisk blikk, virker det underlig at menn finner seg i å inkluderes og ekskluderes i familien etter kvinnenens ønsker, og at de innfinner seg med hovedforsørgeransvaret. For mennene er det bare "slik det er", og kvinnene virker uinteresserte i at mennene skulle bli mer bevisste egne interesser i forhold til ansvar og tid på hjemmearenaen. En god del av dem sier at de ville hindret faren i å ta noe av "deres" tid hjemme, noe som viser hvilken maktposisjon de har i forhold til det felte. Å få løsnet og utvidet manssrollen i forhold til ulike arenaer er utvilsomt et viktig likestillingspolitisk spørsmål. Da kan kanskje fedre også få ta del i det godet det er å kunne ha omsorg for barn på dagtid - uten mor tilstede?

En annen type kjønnsstrukturering kommer frem i en del familier hvor begge parter er mer jobborienterte, men hvor likestillingen ikke går inn over dørterskelen hjemme. Mange både-og-mødre har, til tross for at de jobber mye, hovedansvaret for hus og hjem. De kan gjerne flere ganger ha prøvd å få far på banen i forhold til barneomsorg, husarbeid, innkjøp, matlaging og mer "generell administrasjon" av familien, men har etter hvert innfunnet seg med at "han bare er sånn". Flere av dem sier at dersom de fortsatt ønsker å være sammen med den mannen de har, så må de bare leve med at de har hovedansvaret hjemme.

Mange av disse kvinnene reduserer arbeidstiden sin noe, til tross for at de liker å jobbe og gjerne vil "henge med", for å få den totale arbeidsmengden (lønnen og ulønnen) noe ned. De struktureres av mennenes opplevde "rett" til å konsentrere seg om å gjøre en god jobb "ute". Ofte fortelles det også om forskjellige standarder i forhold til husarbeid, og at de av uklare årsaker ikke klarer å komme frem til et nivå de begge kan leve med. Her kan det være tilfeller av at mannen "saboterer" slik at han ikke regnes som en kompetent og villig medarbeider i hjemmet. Det kan også være at kvinnen ikke klarer å være fornøyd med en lavere standard enn den hun selv har, og slik legger begrensinger på seg selv. Samtidig er det selvfølgelig slik at kvinnens kanskje høyere standard henger sammen med at hun møter større sosiale forventinger enn ham på dette området. I familier med en slik organisering av det lønnede og ulønnede arbeidet, kommer mannen klart bedre ut: Han kan konsentrere seg om å gjøre en god jobb "ute", og har en partner som administrerer hjemmet og barna hans. Hun på sin side, er både frustrert og sliten av å prøve å tilfredsstille de samme standardene som han på jobben og samtidig ha hovedansvaret hjemme.

Disse eksemplene har som formål å vise noe av kompleksiteten i ulike kjønnsstrukturerende prosesser - hvordan vi både struktureres "utenfra" (fra de andre) og "innenfra" (fra oss selv) og hvordan struktureringene både kan være til fordel og ulempe for oss, alt etter hvilke interesser vi har. Å skulle gjøre noe med maktforholdene innad i en familie er veldig arbeidskrevende og kan skape mye dårlig stemning, og mange virker som om de prøver å la temaet ligge for å "få husfred". Samtidig fortelles det om frustrasjon og irritasjon rett under overflaten. En del kvinner med menn som er lite deltakende hjemme synes å leve med en konstant håndtering av det å prøve å være fornøyd, men ikke helt klare det.

### **Oppsummering**

Det mest markante trekket i intervjuet fra Kristiansand er tegnene på et veldig todelt samfunn hva kvinners arbeidstilpasning angår. Både jobb- og familiediskursen synes å stå sterkt, og innad i diskursene er argumentasjonen nokså ladet. Slik ladet argumentasjon så vi også i Farsund, men her har jobbdiskursen en mer marginal posisjon enn i Kristiansand. I motsetning til i Åmli, synes det som om mødre som orienterer seg ulikt i forhold til arbeid og familie i Kristiansand, er i konflikt. Det er spesielt de jobborienterte mødrene som forteller hvordan de får stadige, negative sanksjoner på måten de velger å være mødre på. Dette oppleves av mange som slitsomt. I intervjuene ser vi at de mer familieorienterte mødrene i størst grad har negative forestil-

linger om mødre som velger annerledes enn de selv gjør. Dette så vi også i Farsund.

At der er relativt stor innflytting til Kristiansand kan spille inn på det høye ”konfliktnivået” mellom jobb- og familieorienterte kvinner. Flere av de jobborienterte kvinnene vi har møtt er enten utenbys fra eller har studert eller jobbet andre steder, og opplever Kristiansand og Agder som markert mer tradisjonelt og konservativt med tanke på kjønnsroller og –normer.

## **9 Lindesnes: Tradisjonell morsrolle i en pendlerkommune**

*May-Linda Magnussen*

Lindesnes kommune ble valgt som en casekommune i prosjektet fordi den ikke er en bykommune og fordi graden av pendling, spesielt til Mandal og Lyngdal, er høy. Lindesnes utgjør en typisk pendlingskommune tilknyttet flere byområder, og pendlingsområdet rundt kystbyene skårer jevnt over veldig lavt på likestillingsindeksen. En kommune med slike kjennetegn burde dermed være med i prosjektet. Vi vet at kvinners motivasjon for lønnet arbeid henger sammen med hvilket arbeidsmarked som finnes lokalt, og at de er mindre tilbøyelige enn menn til å pendle for å arbeide.

Lindesnes kommune hadde 4486 innbyggere ved inngangen til 2004. Kommunen ligger relativt sentralt plassert, med både innland og kystlinje. Fra kommunesenteret Vigeland er det ca. 10 minutt med bil til Mandal, og ca 20 minutt til Lyngdal. De andre større tettstedene er Vigmostad, som ligger lenger nord i kommunen, og Spangereid, lenger sør. På likestillingsindeksen skårer kommunen veldig lavt, og ligger på 1,3, mot et landsgjennomsnitt på 2,5 og et fylkesgjennomsnitt på 1,8. På Agder er det kun Farsund kommune som ligger lavere, mens Vennesla skårer likt med Lindesnes.

I 2004 lå Lindesnes kommune på 431. plass på SSBs likestillingsindeks, noe som innebærer at bare 3 kommuner i Norge er dårligere på likestilling. Kommunen får laveste skåre på indikatorene barnehagedekning, andel kvinner med høyere utdanning, andel kvinner i arbeidsstyrken og kvinners inntekt i forhold til menn. Skåren er 2 på indikatorene kvinnelige kommunestyrerepresentanter og kvinneandel i befolkningen. Barnehagedekningen var i 2002 60,8 %, og kommunen kan rangeres nokså midt på treet i forhold til andre Agderkommuner på denne variabelen.

I 2003 var 62 % av kvinnene i Lindesnes kommune sysselsatte, mot 73 % av mennene. Differansen i sysselsetting mellom kvinner og menn er stor, og bare Iveland har en større forskjell, på hele 13 %. Sysselsatte lindesneskvinner jobber samtidig relativt lite, og hele 62 % jobbet redusert i 2003. Også menn i kommunen jobber noe under fylkesgjennomsnittet, med en sysselsettingsprosent på 81 % mot 83 % som fylkesgjennomsnitt. Andelen arbeidsledige i kommunen er relativt lav, og lå i 2004 på 2,3 %. Kommunene har imidlertid en høy uføregrad: I 2002 lå den på hele 16,2 %, nest høyest på Agder. Fylkesgjennomsnittet var på 12 % samme år. Kjønnfordelingen blant de uføre er relativt jevn.

Når det gjelder utdanning, er det relativt få kvinner med høyere utdanning (14,9 %) i Lindesnes. Det er imidlertid enda færre menn med høyere utdanning (12 %) i kommunen. Allikevel er der en kjønnsforskjell i lengde på utdanningen: 2,6 % av mennene har lang, høyere utdanning. Det samme gjelder bare for 1 % av kvinnene. Lindesnes har en relativt industritung næringsstruktur, med 33,6 % av de sysselsatte innenfor sekundærnæringer i 2002. Kommunen ligger gjennomsnittlig an i forhold til kommunens frie inntekter. Når det gjelder andelen offentlig ansatte, ligger de imidlertid lavt, med kun 27,6 % offentlig ansatte. Bare 3 kommuner på Agder (Farsund, Venesla og Lyngdal) har lavere tall her.

Når det gjelder pendling, har Lindesnes kommune nokså høy både inn- og utpendling. Differansen tilsier imidlertid at flere pendler ut enn inn, og nettoinnpendlingen ligger på - 14 %. I forhold til politisk deltakelse blant kvinner, lå Lindesnes i 2003 litt over fylkesgjennomsnittet på 31,9 % med sine 33,3 % kvinner. Politisk sett er kommunen konservativ, med 63 % borgerlige stemmer, mot et fylkesgjennomsnitt på 60 %.

### **Møte med kommunen**

Etter kontakt med varaordføreren i kommunen fikk vi i stand et møte med både politiske og administrative representanter fra Lindesnes kommune. Varaordføreren kalte sammen en gruppe bestående av to politikere, en fagforeningsleder, leder for kommunens servicekontor, en rektor og barnehagestyrer, en leder fra den største industribedriften i kommunen, GE Health, samt rådmannen. Rådmannen var den eneste mannen i gruppa. Vi ønsket å få synspunkter på og å diskutere likestillingssituasjonen i kommunen, for å få et større overblikk og mer bakgrunnskunnskap før intervjuene med småbarnsforeldre i kommunen. Vi var ute etter ulike sentrale aktørers perspektiv på likestilling, og deres refleksjoner og oppfatninger rundt befolkningens tilpassing til arbeidsliv og familieliv.

Informantene var enige om at det hovedsakelig har vært administrasjonen og ikke politikerne i kommunen som har vært opptatt av likestilling. Likestilling har aldri vært satt på den politiske dagsorden eller diskutert i politiske fora. Mange kjente seg igjen da vi fortalte at en del andre Agderkommuner syntes å mangle en felles og helhetlig problemforståelse knyttet til temaet. Politikerne mente at en del, i alle fall kvinnelige politikere, nok hadde en forståelse av at dette "var en ikke noe flinke på", men at de aldri hadde tatt ordentlig tak i det.

I de politiske partiene har en en klar oppfatning av at en ofte får nei når en spør kvinner om å stille til valg. Begrunnelsen er som oftest at man har barn og at politisk engasjement vil gå utover familielivet. Kvinner mener at de rett og slett ikke har tid til politisk aktivitet, mens dette ikke er noe menn pleier å nevne.

Når det gjelder deltidsarbeid og årsakene til det, mente alle de fremmøtte at mange av de lokale kvinnene ønsker å jobbe redusert etter at de har fått barn. Det har vært gjort undersøkelser blant de ansatte i helsesektoren og man finner liten grad av uønsket deltid. Kombinasjonen tilgang på ekstravakter, kvelds- og helgearbeid, at man da ikke trenger å betale for barnepass, samt kontantstøtten, gjør det til en fornuftig økonomisk tilpasning å jobbe redusert som småbarnsmor. Representanten fra GE Health er enig i at mange kvinner ønsker å redusere stillingen sin etter endt permisjon. Det er aldri menn som ønsker dette, selv om det er vanlig at de tar sin lovfestede permisjon.

Hovedforklaringen på Lindesnes' dårlige plassering på likestillingsindeksen - kvinners ønske om å jobbe redusert og manglende politisk engasjement - skyldes i følge de vi møtte trekk ved regional og lokal kultur og tradisjon. Det tradisjonelle mønsteret med at menn forsørger og kvinner blir forsørget synes fremdeles å ligge under manges valg og tilpasninger. Flere av informantene forteller om kommentarer de har fått som uttrykker nedvurdering og fordømmelse av deres valg om å være både yrkesaktiv og politisk aktiv. En av kvinnene vi snakket med, som er høyt utdannet og innflytter og som kom til kommunen på grunn av jobb, mente hun bare av disse grunnene nærmest ble betraktet som en "kvinnesakskvinne", og forteller at hun ble advart om at "det er mange her som ikke liker slikt". En annen, som selv er gift med en tilflytter, mener at sørlandsmennene er særlig tradisjonelle. Flere nevner både "janteloven" og "bygdedyret" som særlig hemmende for kvinners ønske om å "stikke seg fram". Rådmannen er likevel inne på at man ser en tendens til "urbanisering" flere steder i kommunen, og at tilflyttere har vært med på å prege politikken. Mangel på arbeidsplasser som en årsak til at kvinner i kommunen ikke jobber så mye, ble ikke nevnt, og kommunen lig-



ger jo også nær flere andre arbeidsmarkeder enn de som er innenfor kommunegrensene.

Man er også opptatt av å påpeke at kommunen er i ferd med å ”bli bedre” når det gjelder å legge til rette for likestilling, fordi det bygges ny barnehage. Barnehagene blir også tilpasset arbeidslivets organisering, med tanke på blant annet åpningstider. ”Plutselig økte etterspørselen etter barnehageplasser”, sies det. Dette forklares med at flere begynner å sette pris på det pedagogiske tilbudet til barna. Også de som har vært mest skeptiske til barnehager opplever at barna risikerer å falle utenfor når de begynner på skolen uten å ha med seg et ”nettverk” fra barnehagen, og at barnehage gir tilvenning til skolen. En annen viktig grunn til satsingen på økt barnehagetilbud er at næringslivet, og spesielt GE Health, har gitt klart uttrykk for at et tilstrekkelig tilbud av barnehageplasser er en viktig rammebetingelse for deres virksomhet.

”Panelet” vi møtte i Lindesnes virket som at de ble ”tent” av å få presentert kommunens plassering på likestillingsindeksen og av diskusjonen som etterfulgte. De virket opptatt av det de selv kaller ”forbedring” og ”modernisering”. Nå var de nok også plukket ut og invitert av varaordføreren fordi hun regnet med at det var kvinner som både ville være talføre og engasjerte i problematikken. Vi fikk likevel inntrykk av at forskningsoppmerksomheten og det å få forelagt fakta, økte deres engasjement og interesse.

### **Intervjuer i Lindesnes**

Som Farsund ligger Lindesnes kommune veldig lavt på likestillingsindeksen, og de to kommunene ligger heller ikke langt fra hverandre i avstand. Førsteintrykket, etter møtet med kommunen og med de første informantene, var at det kvalitative materialet lignet det vi fikk i Farsund et par år tidligere. Diskursene, og deres innhold, syntes å være veldig likt, og vi kjente igjen konkrete formuleringer fra Farsund. Dette inntrykket av stor grad av sammenfall mellom de to casene holdt seg gjennom feltarbeidet i Lindesnes. Hovedinntrykket er at kvinnenes arbeidsmotivasjon er lav, de fortrekker å være hjemme og argumenterer for det som gode valg for seg selv og barna, samtidig som tilbudet av relevante jobber vurderes som dårlig. Siden det var Lindesnes' status som pendlingskommune som var bakgrunnen for vårt arbeid i kommunen, var vi spesielt ute etter å diskutere hvordan kvinnene oppfattet mulighetene for lønnet arbeid og hvordan de vurderte pendlingsavstandene. Hvor langt strekker kvinnenes arbeidsmarked seg *i praksis*, og hva slags jobber ses som attraktive nok til at en ønsker å være yrkesaktiv? Lindesnes kommune har tre større tettsteder, og pendlingsavstandene til ulike arbeids-

markeder varierer naturlig nok mellom disse. Vi sørget for å ha en lik fordeling av informanter bosatt disse tre stedene.

### **Hvorfor er kvinnene hjemme eller i redusert stilling?**

Først skal vi se nærmere på hvordan kvinnene i Lindesnes kommune argumenterer for sitt valg om å være hjemme eller jobbe redusert. Mye av det som kommer frem i det kvalitative materialet fra Lindesnes er allerede kjent og kommentert i de tidligere casene, men det er interessant å se hvordan dataene fra Lindesnes bygger opp rundt de analytiske betraktningene vi har gjort på andre stadier i prosjektet. Vi ser under hvordan kvinnene ønsker å være hjemme fordi ”det blir for mye” å jobbe fullt. Det oppleves som stressende å ”skulle ut” med barna i barnehage hver ukedag, og det oppleves som riktig å ikke ha barna fullt i barnehage. Med hovedansvaret for husholdsarbeidet oppleves den totale arbeidsbelastningen ved fulltids lønnsarbeid som for stor for kvinnene:

*Nei, jeg vil ikke jobbe fullt. Der er nesten ingen som jobber fullt... (...) Hvis en klarer seg med mindre penger, så vil jeg heller ha det kjekt hjemme. Jeg føler at jeg har mer å gi når jeg ikke jobber fullt. Jeg kan ikke se for meg nå hvordan det skal være å begynne på en morgen med to sure barn og en mann (Ler) og meg selv og... Jeg husker hvordan det var da jeg jobbet fullt tidligere, og det var ikke noe greit. Jeg kunne ikke tenke meg det – å ha en full uke som jeg skulle på jobb. Men jeg ser det for meg fremover i tid, når han begynner på skolen. Men nå... Der er så mye som skal gjøres hjemme også. Du må jo lage middag og... (...) Jeg har fine dager, jeg kan ikke klage, jeg kan ikke det altså. Jeg har det supert. Jeg går på jobb, men jeg vet at jeg ikke skal jobbe hver dag. Det er godt. (Mor som jobber redusert).*

*Jeg kommer nok til å gå opp i åtti prosent stilling, men jeg vil ha en dag fri i uka når jeg har to barn. Jeg kan ikke tenke meg å jobbe fullt på enda noen år, en blir jo sliten, og skal ha overskudd til hus og... Jeg vil ha ungene hjemme og få gjort litt. Det tar jo tid med alt en skal ordne og... Det er godt å ha en dag hjemme. (...) Det er jo godt å ha en dag der en slipper å kave av sted og stå opp tidlig. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg har vært hjemmeværende siden den yngste sønnen min ble født, og det er jo en del år siden. Da sa jeg opp jobben min, for jeg hadde lyst til å være hjemme og ikke ha det stresset om morgenen og... At ikke vi trengte å jobbe begge. Mannen min er borte store deler av uka, så når han er så mye vekke så er det greit at jeg er hjemme. (Mor som er hjemme)*

*Jeg spurte pent om jeg kunne få jobbe redusert, ha fri en dag i uka. Så nå jobber jeg åtti prosent. Jeg har et ønske om å jobbe redusert, for jeg synes at det blir for mye. Jeg jobbet fullt en periode da den minste var liten, og pend-*

*let til Kristiansand. Det ble alt for mye av det gode. Jeg har jobbet både tre og fire dager i uka før. Det har jo gått å jobbe fullt, men jeg har ønsket å jobbe redusert, og har opplevd det som vanskelig å få redusert stilling. Å jobbe redusert er også noe med at ungene slipper å ha så lange dager i barnehagen. (...) Det har fungert sånn tålig å jobbe hundre prosent tidligere, men så er det alt det utenom. (...) Jeg driver med så mye annet på kveldene. Og hus og hjem, det er også mitt bord. Og så skal ungene følges opp. Når en har valgt å få tre barn, så... de er jo med på litt av hvert. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg er hjemme nå, fordi jeg har lyst til det. (...) Jeg kunne helt sikkert få jobbet mer enn femti prosent i min stilling, når jeg nå begynner igjen. Men jeg vil ikke jobbe mer. Jeg er veldig bedagelig anlagt, og hater å stresse. Og liker å ha god tid. Og jeg vet at innerst inne, så vil jeg aldri igjen jobbe fullt. Så det har jeg ikke noe ønske om, å jobbe fullt. (...) Da jeg var alene, fikk jeg ikke full jobb, og tenkte da at jeg sløste vekk den dagen hjemme på ingenting. Men etter at jeg fikk ungene, så tenker jeg at jeg vil ta meg av dem, rett og slett, bruke all den tiden jeg kan sammen med dem. Når jeg først har fått dem, så vil jeg gjerne ta meg av dem også. Jeg liker også å være hjemme. Jeg synes jo det er greit å være sammen med dem. (...) Det betyr så mye for meg å ha tid med barna når de er små, så jeg hadde aldri gått med på å jobbe fullt om han hadde ment jeg burde det. Jeg er veldig bestemt på det, jeg lar meg ikke diktere. (Mor som er hjemme)*

*Jeg ønsker ikke å jobbe fullt mens barna er små, jeg vil ikke ha dem fullt i barnehage. De fleste venninnene mine gjør det samme. (Mor som jobber redusert)*

Flere av kvinnene argumenterer med at når de først har valgt å få barn, så må de ta vare på dem også. "Å ta vare på dem" innebærer å redusere tiden i lønnet arbeid, noe som ikke gjelder for menn. De kvinnene som er i jobb, bruker de samme argumentene om lønnsarbeid som vi så i de andre casekommunene: At det er godt å komme seg ut litt, at en har godt av å jobbe og å ikke bare "sitte hjemme". På mange måter fremstilles det som en form for adspredelse fra hjemmelivet.

I løpet av prosjektet har vi sett hvordan kvinnene, i Lindesnes og andre steder, fremhever at de selv ønsker å være hjemme. Det er imidlertid mer og mer tydelig hvordan dette valget blir tatt på bakgrunn av blant annet den skjeve ansvarsfordelingen i forhold til hus- og omsorgsarbeid. Kvinnenes

hovedansvar i hjemmet kommer veldig tydelig frem i sitatene under. Disse svarene har kommet frem når vi har stilt konkrete spørsmål om ansvars- og arbeidsdelingen på denne arenaen:

*Han gjør ingenting hjemme. Nei. Huffameg! (Ler). Han er veldig fornøyd med det (Ler). (...) Jeg synes det er forferdelig urettferdig, for jeg jobber jo nesten like mye som ham i praksis. (...) Jeg føler at det ikke går an å gjøre noe med fordelingen av det arbeidet heller. Han kan ta ut av vaskemaskinen og legge tøy på vaskerommet, hvis jeg har spurt ham om å gjøre det i det jeg går på jobben. Ellers er ingenting gjort når jeg kommer hjem fra jobb. Men han fikser jo ting innimellom. (...) Men jeg tenker bare: Han er så snill. Det får holde det (Ler). (...) Jeg tror at mannfolkene har det veldig greit. Jeg føler jo at jeg jobber fullt hjemme og så ute også... Hvis vi begge er hjemme på kvelden og det begynner å nærme seg leggetid, så begynner aldri han med noe med ungene. Hvorfor kan han ikke reise seg, tenker jeg da. Han har jo ikke peiling på at det er lenge siden de har badet eller noe sånn. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg har jo tidligere utfordret mannen min på at han kunne vært hjemme den dagen i uka, men ingenting ville jo blitt gjort. Han var hjemme en dag tidligere, og da gjorde han jo ingenting i huset. Det er jo ikke bare for å ha barna hjemme at en er hjemme. I dag har vi bakt boller og gjort litt rent, og det å ha noen middager klar... Og jeg ser jo at det høres helt teit ut, hvorfor skal ikke mennene like gjerne kunne gjøre husarbeid? Men de gjør det ikke, mange menn gjør det ikke. Og med min mann, det visste jeg når jeg giftet meg med ham, at det huslige ville bli mitt. Og han jobber jo mye, og er politisk aktiv og... (...) De som jobber fullt, hva slags menn har de da? (Ler). Ja, det lurer jeg på, for noen må jo ta ansvaret hjemme. (Mor som jobber redusert)*

*Hadde jeg jobbet fullt, så hadde jeg tjent mye mer enn ham, så det er ikke derfor det er jeg som er hjemme. Men han har fått en oppdragelse der han ikke har blitt oppdratt til å gjøre husarbeid. Og han gjør det jeg sier han må gjøre, men ingenting annet. Og han gjør det ikke selv. Og middag, ja, jeg kan lage noe pølse og pømmes frites, sier han . Og jeg sier til ham at du har fått*

*sånn en gammeldags oppdragelse, men han mener at nei, det er ingen mannfolk som driver og lager mat og sånn. Men det tror jo jeg. Og så vet jeg at jeg vil gjøre det meste selv. For jeg er litt sånn nøye av meg. Så jeg vil jo ha det på min måte. Og da gjør jeg det heller selv, for da får jeg det på min måte. Skulle han vært hjemme fem dager i uka og jeg gått på jobb, så tror jeg jeg hadde fått en del av husarbeidet uansett. (...) Jeg hadde følt at jeg hadde gått glipp av så mye hvis jeg skulle jobbet hver dag. (...) Men jeg har sagt at dersom han blir hjemme en dag i uka, så må han gjøre litt husarbeid også. Men han er jo ikke typen til å like det, og da gjør han ikke mer enn det han blir bedt om heller. Hvis ikke jeg setter opp at i dag må du gjøre det og det, så blir ingenting gjort heller. (...) Grunnen til at vi ikke deler nå, det er at jeg mener det at jeg kan ikke gå her hjemme og så skal han komme hjem og gjøre husarbeidet. Da er det min jobb. Og så ordner han med bilen og maler huset og sånt. (Mor som er hjemme)*

*Det hender jo at han hjelper meg med litt oppvask eller legger ungene, men det er ikke sånn at jeg sier at nå må du ta skippertak i huset. Fordi jeg føler at han bruker så mye av sin tid til å jobbe for å få inn penger til huset, så... Av og til er han med og hjelper, men... (Mor som er hjemme)*

Mennene hevdes å kun gjøre oppgaver som delegeres til dem. Dette synes å frustrere de kvinnene som har en tilknytning til arbeidslivet, mens de kvinnene som er hjemme på heltid mener at ansvaret hjemme er deres ”jobb”, og at dette er rettferdig siden mannen forsørger familien. En del kvinner, både i Lindesnes og i de andre kommunene, nevner også dette med å gjøre husarbeidet selv for å få ”sin” standard på det. På spørsmål om hvorfor de selv er hjemme, og ikke mennene, svarer mødrene i Lindesnes:

*Han kunne ikke vært hjemme, for han tjener jo mer enn meg, og jeg har jo bare tretti prosent fast. (...) Han kan godt være hjemme med dem, men han er ikke typen til å være hjemme med dem fra morgen til kveld. (Mor som jobber redusert)*

*Hvis jeg vil jobbe, så ville han aldri nekte meg det altså. Men jeg ville ikke hatt ham hjemme. Det ville ikke fungert, det ville ikke vært så lurt. (...) Vi var enige om at jeg skulle være hjemme, at jeg tok den jobben. Så slapp han å tenke på hvem som skulle passe barna og... han er jo veldig lite hjemme i uka. Han elsker jo å jobbe. Det er jo ikke godt heller å jobbe noe mindre i den jobben han har. (...) Jeg har ikke hatt noe savn etter å jobbe. (Mor som er hjemme)*

*Jeg har ei venninne som har en mann som ønsket en dag permisjon i uka, men det fikk han ikke. Men hvis jeg kunne valgt selv, ville jeg heller at han*

*kunne vært hjemme og gjort de tingene jeg gjør, og at jeg kunne jobbet fullt. Men for meg er ikke det et valg. (Mor som jobber redusert)*

*Selvfølgelig må faren gjerne være hjemme og mødrene jobbe. Men jeg skjønner ikke mødrene: Vil ikke de også være hjemme da?! Jeg synes synd på de stakkarne som må jobbe. Jeg vet jo at jeg er kjempeheldig som kan være hjemme. (...) Jeg er privilegert, det synes jeg. Den holdningen har jeg. Og jeg skjønner ikke at folk kan tenke jobb fremfor familie. Mange har jo en stram økonomi, men folk har jo også lagt opp til det selv. (...) Jeg kan ikke forstå at en setter seg i den situasjonen at begge må jobbe hundre prosent. (...) Jeg vet at jeg har en veldig gammeldags holdning, sånt sett. Det har nok også noe med at jeg bor her. Du blir påvirket, du klarer ikke noe annet altså. (Mor som er hjemme)*

*Det har ikke vært aktuelt at han skulle være hjemme, det kan han ikke i jobben. Og jeg har ikke lyst til å jobbe, jeg har lyst til å være sammen med ungene. Og han er arbeidsnarkoman, han hadde gått på veggen hvis han skulle vært hjemme. Det ville ikke vært bra for verken han eller ungene. Ok, det er kanskje litt gammeldags, men hvorfor kan det ikke være sånn når det fungerer greit? Han er jo borte flere uker av gangen, og jeg har dem mye alene. Men det er ikke egentlig så mye lettere når han er hjemme, for da blir det enda mer rot (Ler). Og han er jo arbeidsnarkoman når han er hjemme også, så da tar han litt jobber med traktoren. Jeg hadde aldri orket å være så mye borte fra ungene, men hvis han klarer det så er det greit for meg. (Mor som er hjemme)*

For oss intervjuere fremstod det som om mødrene tok sin egen rolle som den som tilpasser arbeidstiden sin for gitt. Mens noen klart kunne ønske å ha fedrene hjemme, dersom det betydde at de også ville fått unna husarbeid den tiden, ønsker en del å selv være den som er hjemme. De mest familieorienterte er de som selv ønsker å være hjemme. Det er videre interessant å merke seg hvordan flere fedre beskrives som "arbeidsnarkomane", uten at dette gjør at det stilles spørsmål ved deres kvalitet som fedre. Som i resten av intervjuaterialet har ikke mødrene vi intervjuet i Lindesnes diskutert fordeling av permisjon og tid hjemme med sine partnere i noen særlig grad – det "ble bare sånn".

Det er tydelig hvordan lønnet arbeid for kvinner for mange knyttes til økonomiske behov - som tidligere nevnt hvordan spesielt det å jobbe fullt er noe du gjør hvis du "må", det vil si for økonomiens skyld. Mange av kvinnene føler seg privilegerte som kan være hjemme. De forstår at noen mødre "må"

jobbe fullt, og synes synd på dem og barna deres. Kvinner som jobber fullt uten at dette er ”nødvendig” økonomisk sett, forstår de ikke.

*Altså, vi er jo heldige, mannen min tjener jo veldig bra. Han gjør jo det. Så da kan jeg være noe hjemme. (...)”Guri, sånn vil ikke jeg ha det!” Sånn tenker jeg om de som jobber fullt. (...) Jeg har en venninne som jobber fullt. Og det vet jeg, at hun må jobbe, for de bygger nytt hus. Det er nok nesten ingen som jobber fullt altså, av min venninner, når de har små barn. Men hva skal en med barn hvis en ikke skal se dem nesten? Jeg vil ikke ha det sånn, men jeg skjønner jo absolutt de som må. (...) Da han gikk i barnehage, da var der ikke mange som gikk hver dag. Men de som gikk fullt var der fra tidlig til sent. Huffameg (Ler). En skal jo ikke tro at det en selv gjør nødvendigvis er best. Men jeg skjønner jo de som må, det er ikke det. En må jo bare være glad at en ikke trenger å ha det sånn. (Mor som er hjemme)*

*Stakkars folk som jobber fullt hele uka. Det er jo stress. Jeg tror ikke barna har det vondt i barnehagen, men det blir stress, både for en selv og for ungene. Når du er hjemme slipper du det der om morgenen og sånn. (Mor som er hjemme)*

*Jeg har aldri hørt noe negativt om det å jobbe fullt. Jeg skjønner ikke at de vil det, men jeg kan ikke tenke meg å rakke ned på dem som jobber fullt for det. (...) Nabodama her jobber litt, bare for å ha noe annet, gjøre noe annet. Hun måtte heller ikke jobbe, men det er noe med å ha noe annet. Hun søkte på en grei jobb. (Mor som er hjemme)*

*Å ha barna hjemme en dag fra barnehagen, jeg tror nok det har noe med hvor en bor. For jeg tror ikke at folk andre steder nødvendigvis føler at det er noe problem for barn å være fullt i barnehage. Og vi synes jo synd på de som bor i Oslo og har barna sine i barnehage fra syv til fem hver dag. Det hadde ikke vært noe for meg – stakkars barn. De er jo helt utslitt. Så jeg er jo veldig glad for at de slipper å være i barnehage hver dag. Og da har de hatt dagmamma eller vært hos bestemor noen dager. (...) De som jeg har kontakt med, og som har små barn, jobber også redusert, fordi de ønsker det. (...) Du trenger jo ikke nødvendigvis de pengene, og så kan du kjøpe deg litt fri. Vi har nok penger, vi trenger ikke å jobbe mer. (Mor som jobber redusert)*

*Hadde jeg ikke tjent på det, så hadde jeg ikke jobbet. Så gøy er det ikke. Jeg gleder meg jo ikke akkurat til å gå på jobb. Og hadde det vært flere hjemme, hadde det mer vært aktuelt å være hjemme. (...) Mine to søstre bor jo på Østlandet, og vi har diskutert masse, vi er jo helt uenige. Jeg er jo skikkelig konservativ, og de vil bare jobbe. Jeg sier hvorfor skal du ha de ungene, hva skal du med dem hvis du bare skal ha dem de første månedene og så skal du sende dem av sted, bare jobbe og så bare se dem noen timer på ettermiddagene og så sende dem i seng. (...) Hun ene søsteren min, hun har to små og full jobb*

*og tatt videreutdanning også. Og hun beundrer jeg virkelig. Men så tenker jeg i mitt stille sinn. Stakkars barn! Det skjønner jeg ikke, hva skal du med de ungene? Jeg skjønner det rett og slett ikke. (...) Jeg vet at jeg er veldig konservativ. (Mor som er hjemme)*

*Jeg synes, med fare for å fornærme noen som gjør det sånn... Så synes jeg at unger som er ett år, og foreldre som går i full jobb, det er ikke alltid det er så lett å gjøre det på en annen måte, men jeg synes egentlig synd på de ungene. For jeg syns når man får unger, så får man prioritere dem og ta vare på dem. Å være hjemme med dem, for den tiden har man en gang. Og jeg synes folk i dag fokuserer for mye på å skulle realisere seg og ha en god jobb og sånn. (...) Det virker jo som om hele Norge er bare sånn der... Bare man får en god jobb og et aktivt sosialt liv, så er det det viktigste i hele verden. Det er det viktigste å ha en prestisjefylt jobb og... og så kan barna bare være i barnehage. Og jeg synes egentlig synd på de barna som er fullt i barnehage og så full fart hjem og... Jeg synes egentlig litt synd på dem. Og en hører jo at barn blir mer og mer stresset også... Da er det bedre å bo på bondelandet og springe barbeint over grasset (Ler), sånn for å overdrive litt. (Mor som er hjemme)*

Samtidig som mødrene vi har intervjuet har relativt sterke meninger om mødre som jobber fullt, uten at de "må", så hevder de at de ikke ville sagt dette direkte til mødre som velger slik. Det synes som om mye av mødres negative holdninger til dette heller får utløp i mer tilsynelatende "nøytrale" spørsmål knyttet til om "ikke det er slitsomt å jobbe fullt". En mor som jobbet fullt tidligere, forteller om reaksjonene hun fikk fra folk rundt seg:

*Det er jo også litt greit å kunne si til andre at barna har fri en dag i uka, og at jeg har en dag fri. Å, er det ikke for mye? spurte folk da jeg jobbet fullt. (...) Blir det ikke slitsomt? Blir det ikke slitsomt med full jobb og alt det andre? (...) Mannen min får ingen kommentarer på om ikke det er slitsomt å job-*



*be fullt. Det er jo ingen som sier det til en mann! (Ler). (Mor som jobber redusert)*

En annen fulltidsarbeidende mor sier dette om miljøet rundt seg og hva slags reaksjoner hun får fra andre:

*De fleste jeg omgås begynner å jobbe igjen etter at de får barn, men mange jobber deltid. (...) Det er jo slik som man spør om: "Hvor mye jobber du"? "Fullt" sier jeg, og da sier de: "At du orker". (Mor som jobber fullt)*

De fulltidsarbeidende kvinnene vi har snakket med i Lindesnes, forklarer sin jobborientering på samme måte som vi har møtt tidligere: De passer ikke til å være hjemme, de er ikke "typen", og at de krever mer av sin egen hverdag:

*Nei, (Ler) jeg er ikke sånn hjemmemor altså. (...) Jeg er ikke sånn mor som engasjerer meg... Altså jeg koser meg med dem, men jeg er ikke sånn som finner på ting slik som man gjør i barnehagen, for å si det på den måten. Jeg kunne aldri ha vært hjemme med dem på full tid, for min egen del også. Jeg synes det er kjedelig. Jeg trenger å komme ut og snakke med andre folk som gjerne ikke har småunger. Bleteprat blir jeg lei av. Jeg husker da vi fikk den mellomste. Da var det også mange av vennene våre som fikk barn samtidig. Og da var det bare småbarn det gikk i. Også mannfolka begynte å snakke om bleier, og da tenkte jeg: "Nå er det nok, dette orker jeg ikke!". (Mor som jobber fullt)*

*Jeg passet ikke til å være hjemme. Jeg holdt på å gå på veggen, og ble fort sur. Barna har ikke godt av å ha ei mor hjemme som ikke trives og blir surere og surere. (Mor som jobber fullt)*

Denne siste moren har tilknytning til et frikirkemiljø i kommunen, men forteller at hun ikke føler at noen der har negative oppfatninger knyttet til at hun jobber såpass mye. Heller ikke moren under føler at det oppleves negativt at hun jobber fullt:

*Jeg følte at det var veldig godt å komme ut i jobb igjen. (...) Jeg følte det nok mer slitsomt å være hjemme hver dag. (...) Det er veldig hektisk. Det er godt at en kan oppleve andre ting enn bare å være hjemme. Å oppleve noe for seg selv uten å måtte ha ansvar og øyne på ungene og passe på at de har det greit. Å ha noe annet å tenke på det er positivt. (...) Det er viktig å føle at*

*man gjør noe nyttig. Jeg trives veldig godt i jobben jeg har og med å være på jobb. (...) Mange av venninnene mine jobber redusert, seksti og åtti prosent, men jeg får ingen kommentarer fra andre på at jeg jobber hundre prosent. Mange føler at det er mer slitsomt å være hjemme enn å jobbe, men de prioriterer det likevel. De er mer opptatt av at jeg er heldig som har en mann som har mulighet til å være hjemme. (Mor som jobber fullt)*

Som en del andre kvinner i undersøkelsen, er denne moren aller mest opptatt av faglig utvikling og oppdatering. Hun har blitt bedt om å søke en lederstilling der hun jobber, men ønsker ikke de frustrasjonene som følger med en slik jobb. Vi ser også hvordan de mer jobborienterte kvinnene vi møtte i Lindesnes, i likhet med mer jobborienterte kvinner i de andre kommunene, synes å være relativt lite opptatt av å ha en høy standard på renslighet og ryddighet i hjemmet. De må prioritere strengere enn de som er mer hjemme, og prioriterer da å følge opp barna og å gi dem oppmerksomhet i hverdagen. Barnehage oppfattes som bra for barna, og koblingen mellom fulltidsarbeid og ”usunt stress for familien” gjøres ikke.

Det er videre interessant å bemerke at flere av kvinnene som jobber fullt og som stikker seg ut fra sine sosiale nettverk i forhold til nettopp det, ikke synes å ha vært jobborienterte eller ”karrierebevisste” i utgangspunktet, men å ha blitt det underveis i et yrkesløp. Det å jobbe relativt mye har virket jobbmotiverende for disse kvinnene.

### **Barnehage**

Bare noen få mødre vi har snakket med i Lindesnes, forteller om problemer med å få barnehageplass. Mødrene bruker de samme positive argumentene knyttet til barnehagebruk som i de andre casene, men samtidig er det deltidsbruk av barnehage som fremtrer som det dominerende. Det fortelles også om utstrakt bruk av dagmammaer og bestemødre som tilsyn:

*Barna trenger å komme ut å leke og treffe andre og... ja, lære å klare seg, vil jeg si. Ikke bare henge rundt meg. Sånn er jo livet. (...) Jeg har ikke hatt problemer med å få barnehageplass. Jeg har ikke møtt noen som ikke har fått plass. Kanskje ikke akkurat de dagene de har ønsket, men... (Mor som jobber redusert)*

*Jeg har flere venninner som ikke har brukt barnehage i det hele tatt, og mange bruker dagmamma. (...) Jeg fikk litt kommentarer på at hun begynte i barnehage da hun var ett år. Hun var jo så liten, liksom. (...) Jeg ville ikke hatt henne fullt i barnehage, da vil jeg heller jobbe redusert. Det går vel litt på samvittigheten, tror jeg. Det blir veldig mye med fem dager i uka. (Mor som jobber redusert)*

*Det er faktisk flere som er hjemme her nå enn da jeg var hjemme med den eldste. Veldig mange er hjemme, noen ufrivillig, men noen ønsker det også. Så mange synes det er viktig å være hjemme. Og i alle fall ikke jobbe fullt. Det er det nesten ingen av damene som gjør. (Mor som er hjemme)*

*Jeg tror ikke det er så mange her som jobber ufrivillig deltid, men det er noen som er hjemme som kunne tenke seg jobb. Jeg vet om ei som måtte si opp jobben sin fordi de ikke fikk barnehageplass. Hun ønsker seg fremdeles jobb, men det er veldig mye på grunn av økonomien. (...) (Mor som er hjemme)*

*Jeg har hatt dem hos dagmamma fordi det er bedre å ha dem sammen med noen jeg kjenner og ikke overlate dem til fremmede. Men allikevel var det sårt å se barnet mitt leie en annen person på lekeplassen enn meg. (Mor som jobber redusert)*

*Barna var tre dager i uka hos dagmamma. Det var vanskelig å få barnehageplass til barn under tre år, og jeg ønsket heller ikke å ha dem i en sånn stor forsamling når de var så små. De begynte i barnehagen da de var tre. (Mor som jobber fullt)*

Den nederste moren jobber fullt, men er samtidig skeptisk til fulltidsbarnehage for små barn. Hun har imidlertid en mann og en svigerfamilie som trår til og får kabalen til å gå opp. De mer jobborienterte kvinnene vi møtte i Lindesnes, mener at barnehage er bra, også som et heltidstilbud.

### **Kvinnenes vurderinger av arbeidsmarkedet**

Noe som er betegnende for både Farsund og Lindesnes, er at mødrene fokuserer på argumenter som legitimerer det å være hjemme eller jobbe redusert. Når vi går nærmere inn på spørsmål om de lokale arbeidsmarkedene, kommer det imidlertid frem at disse oppleves å gi kvinnene relativt begrensede muligheter. At det positive i å være hjemme fokuseres på fremfor de manglende mulighetene for å få en grei jobb innenfor en rimelig reiseavstand, sier noe om hjemmetilværelsens høye status. Det synes å være bedre å fortelle at en er hjemme eller jobber redusert på grunn av barna enn fordi en ikke får den jobben eller den stillingsprosenten en ønsker. Mødrene i Lindesnes beskriver jobbmarkedet rundt seg slik:

*Jeg har bare førti prosent fast, men jeg tror jeg jobber seksti-sytti prosent. Den stillingen har jeg hatt i flere år, og jeg klarer ikke å få større stilling. En*

*får det til å gå rundt fordi det er mange sykemeldinger og vakanser. (Mor som jobber redusert)*

*Folk sier at det er helt ok å pendle ut til Amersham (GE Healthcare) fra Vigeland, det har jeg hørt mange som har sagt. Men folk ønsker jo å jobbe her i nærheten. Det er ikke mange jeg kjenner som pendler, verken av menn eller kvinner. Jeg har hørt noen si at "jeg kan strekke meg til å jobbe i Lyngdal". (...) Jeg vet om flere kvinner som hadde jobbet dersom det hadde vært flere attraktive jobber i nærheten. Det mener jeg absolutt. Jeg hører jo om de som ikke kan tenke seg å pendle til Lyngdal en gang. (...) Det var åtti søkere til lærerstillingene på Vigeland. Det har vært omtrent helt umulig å få lærerjobb og førskolelærerjobb på Vigeland. Så det er absolutt ikke alle som får den jobben de ønsker. (Mor som jobber redusert)*

*De første årene var jeg veldig bestemt på at jeg ikke skulle jobbe uansett, men nå kunne jeg godt jobbet et par dager i uka dersom det var noe i nærheten. En hadde sikkert hatt godt av det, å komme ut litt. Men det er veldig få jobber her. (...) Folk her jobber i Mandal og på Vigeland, og på Nycomed (GE Healthcare). Kommer du litt lenger opp mot Konsmo, så kjører de heller over heia til Kristiansand. (...) Jeg tar det som det kommer fremover. Jeg vil ikke si nei til en grei jobb på dagtid etter hvert. Jeg kikker jo alltid på stillingsannonse, det har jeg jo alltid gjort. Men det er jo ikke allverdens med stillinger ledig. (Mor som er hjemme)*

*Jeg har liksom alltid tenkt at jeg skulle bli økonom. Men jeg ser jo at det ikke var så veldig lurt når jeg skulle bo her. Jeg har jo pendlet i alle jobbene mine, og det er slitsomt. Det er ingen jobber til meg her. (Mor som jobber redusert)*

*Selv om jeg ville kunne få en mer faglig spennende jobb der, er det helt uaktuelt å pendle til Mandal eller Kristiansand. Jeg ønsker ikke det stresset det ville medføre for meg og barna. (Mor som jobber redusert)*

Mange av kvinnene vi møtte i Lindesnes syntes å ha lav motivasjon for lønnet arbeid av kulturelle årsaker. Motivasjonen synes å bli ytterligere lav av at pendling ut av kommunen av en del ses som uunngåelig dersom de skal ut i arbeidslivet. Flere av våre informanter i Lindesnes mener at kvinnene i kommunen hadde jobbet mer om det fantes flere og et større utvalg av jobber.

## Foreldreroller

Mange av mødrene vi møtte i Lindesnes kommune, realiserte en tradisjonell familiemodell. Noen var ikke fornøyd med denne situasjonen, men beskrev det slik at de hadde gitt opp å få til en mer lik fordeling av arbeid hjemme og ute. For andre var et komplementært (funksjonsdelt) kjønnsrollemønster det de ønsket, og da forsvarte de også en slik deling. Forsvaret er ofte, som vi også ser fra de andre casekommunene, bygd opp rundt biologiske forklaringsmodeller.

*Likestilling... Jeg føler vel at det er noe naturlig, at vi ikke kunne byttet helt om på det. Det hadde ikke gått - verken at mennene skulle gjøre det meste hjemme eller at vi skulle erstatte dem i arbeidslivet. (Mor som er hjemme)*

*Et uttrykk som irriterer meg ganske mye er det der "tilbake til kjøkkenbenken". Liksom... Hvorfor kan det ikke være sånn når det fungerer greit? Hvorfor er det på død og liv mannen som skal lage mat og kvinnen som skal ut og jobbe og... at man ikke gjør det man føler for. Jeg føler det blir litt sånn over-likestilling noen ganger. Når det fungerer greit så... Det har jo vært sånn fra gammelt av at kvinnene har tatt seg av ungene. Jeg føler på en måte at det er litt instinkt. Så er mannen ute og jobber og... Det er kanskje litt gammeldags, men... så lenge det fungerer greit. Det har kanskje vært sånn lenge av en grunn. (...) Jeg synes det er irriterende når samfunnet skal presse fedrene til å for eksempel ta permisjon. (...) Jeg føler at det er naturlig at jeg er hjemme med ungene når de er små. (Mor som er hjemme)*

En hjemmearbeidende mor har en mann som ønsker å redusere stillingen sin til åtti prosent fordi han i følge henne ikke trives i jobben sin. Hun har noen interessante betraktninger knyttet til menn og mannsrollen, som i følge henne er veldig tett knyttet til det å ha lønnet arbeid:

*Det er jo veldig gammeldags her. Jeg tror nok det blir sett litt rart på... Mine foreldre synes ikke så veldig mye om at han skal være hjemme en dag. (...) Og han har hatt veldig vanskelig for å få fri en dag i uka. (...) De har en gammeldags holdning på den arbeidsplassen. Det er greit å jobbe redusert dersom du er bonde og skal passe dyr. Men passe barn...! (Ler). (...) Foreldrene mine forstår ikke hvorfor han skal være hjemme. Er han så doven altså? En skal leve for å jobbe, ikke jobbe for å leve. Sånn er det fra gammelt av. Mye av det henger i. (...) Jeg tror det ligger i mennene at du skal jobbe. Og hvis du har noe ledig tid, så skal du snekre. De vil stelle rundt huset da, de vil*

*aldri være med å handle i byen eller noe. Og hvis ikke det er sånn, så er du doven eller giddalaus eller... (...) Det føles sånn at jo mer du jobber som mann, jo bedre er det. (...) (Mor som er hjemme)*

Hun forteller hvordan mannen hennes møter negative sanksjoner fra både arbeidsplass og familie ved ønske om redusert stilling, og det er tydelig hvordan normene for menn og kvinner som far og mor er ulike. Mens mødrene legger vekt på hvor viktig det er å være hjemme og ta vare på barna, betegnes mange fedre som tidligere nevnt "arbeidsnarkomane". At en kvinne med små barn skulle gi seg selv en slik benevnelse, fremstår som nærmest utenkelig. Innenfor de kulturelle rammene mange befinner seg innenfor, er det nemlig ikke mulig å være "arbeidsnarkoman" og "god mor" på samme tid. Å være "arbeidsnarkoman" og "god far" er derimot mulig, spesielt innenfor en såkalt funksjonsdelt familie, hvor familien har en mor som er mye hjemme. Begrepet synes nærmest av noen å forstås som en hedersbetegnelse. I familier hvor mor har en sterkere tilknytning til arbeidslivet, kan det se ut som om fedre med en nærmest grenseløs arbeidstilknytning i større grad sanksjoneres negativt.

Siden mange av mødrene vi har møtt beskriver en tradisjonell forståelse av feminitet og morsrolle, er det nokså sannsynlig at de samtidig er "motstandsdyktige" i forhold til endringer i forståelse av maskulinitet og farsrolle. Også sitatene fra fedre under tyder på en nokså snever definsjon av maskulinitet.

### **Småbarnsfedre**

I Lindesnes er det påtakelig hvordan vi har kommet i kontakt med familier hvor fedrene jobber veldig mye. De har gjerne en "vanlig", full jobb, og så har en del av dem private småbedrifter i tillegg. Fedrene vi har intervjuet maler i store trekk det samme bildet av kommunen som mødrene gjør, med kvinnene hjemme eller i deltidsjobb og med mennene i full jobb og vel så det, og gjerne med politiske verv i tillegg:

*Barna har aldri vært fullt i barnehagen, og de har vært noen år før de begynte der. Vi har funnet ut at det er en... Jeg er vokst opp med å ha en mor hjemme, og hun er vokst opp med å ha en mor hjemme, og vi husker jo at det betydde noe. Det er jo selvfølgelig et økonomisk spørsmål, og vi har det økonomisk greit og kan gjøre det slik at hun er hjemme. En ser jo på sitt eget liv, og husker tilbake på at en kom hjem til noen som var hjemme. (...) Hun har hatt interesse av å være hjemme, og derfor har det blitt hun som er hjemme. Der vi bor er det veldig mange som er hjemme, det er et veldig sosialt nettverk selv om du er hjemme. Så de går på besøk til hverandre og... Det sa seg*

*selv at det var hun som skulle være hjemme. Vi har aldri hatt noen konfrontasjoner på det. (Far som jobber fullt)*

Hovedinntrykket fra vårt samlede intervjumateriale fra småbarnsfedre på Agder er at fedre sjelden har sterke meninger om type og omfang av familieeksternt barnetilsyn. Det finnes imidlertid unntak. En far i Lindesnes er veldig bestemt på at en av foreldrene må være hjemme med barna, og at noe annet er en forsømmelse. Samtidig sier han at han selv er "arbeidsnarkoman" og at det er lite aktuelt for ham å være den som er en del hjemme:

*Jeg er veldig bestemt på at barna bør ha noen hjemme en del av tiden, og heldigvis har vi lik oppfatning der. Og der hadde vi kræsjet fullstendig hvis hun hadde ment at barna kunne vært fullt i barnehage. Det ser jeg som en forsømmelse overfor barna. For jeg tror aldri en barnehage kan erstatte den omsorgen som en mor kan... eller en far kan... gi. Jeg ser på dem at de koser seg mye mer hjemme de dagene mammaen er hjemme. (...) Jeg har aldri gått med de tankene at jeg kunne tenke meg å være hjemme. Men jeg er jo litt arbeidsnarkoman. (Far som jobber fullt)*

Fedrene bekrefter mødrenes beretninger om at løsningen hvor kvinnene er den parten som er hjemme, er selvfølgelig og falt "naturlig", og ikke noe de diskuterte seg imellom. En far, opprinnelig fra Østlandet, gir også innspill på menns tette tilknytning til lønnsarbeid:

*Jeg har møtt mange menn som har fått store problemer dersom de ikke lenger kan jobbe. Hele fundamentet faller ut av livet, fordi all personlighet og selvtillit og det der er knyttet til det de produserer og gjør. Jeg tror nok mange menn er der altså. Jeg har tenkt mye gjennom det, og tillater å kose meg hjemme. Og kona mi må jo også jobbe. Og jeg har møtt også det på Sørlandet, i større grad enn jeg har gjort før, med menn som er så menn, liksom, og at hele personligheten er knyttet opp til jobben. (Far som jobber redusert)*

Han forteller videre om tilbakemeldinger han og kona har fått på at hun jobber relativt mye, mens han har valgt redusert stilling i perioder:

*Der er noen kulturelt betingede forskjeller mellom Østlandet og Sørlandet. Jeg merker det du sier med at kvinnene er mer hjemme her nede. Signalene her går på at: "Hvorfor skal dere ha barn når dere jobber?" Så vi blir nok ikke oppfattet som gode foreldre. Nå er ikke vi så veldig opptatt av hva andre mener, og synes heller at det er litt komisk. Men vi fikk ikke slike kommentarer på Østlandet. Så det er nok en forskjell. Og så får jeg kommentarer på om ikke jeg skal begynne å jobbe fullt igjen. "Når skal du begynne å gjøre noe*

*fornuftig igjen?” spør en del menn. (...) Jeg har også hørt flere kvinner her som har sagt at ”Nei, han får ikke noe permisjon, det er min permisjon”. Og det har jeg hørt for første gang her på Sørlandet. (Far som jobber redusert)*

Kommentaren om ”hvorfor en skal ha barn når en vil jobbe” er en formulering vi har støtt på veldig mange ganger i løpet av prosjektet, og mange ganger i Lindesnes kommune. Den viser til den innebygde motsetningen mellom å være en god mor og å jobbe (for mye) utenfor hjemmet.

### **Oppsummering**

Oppsummert synes argumentasjonen knyttet til arbeid og familie i Lindesnes å være veldig lik argumentasjonen i Farsund kommune, og mange ganger helt ned på konkrete formuleringer. Diskursene synes å stå like sterkt, og i hovedsak ha det samme innholdet, som i Farsund. Samtidig virker det som om det mange betegner som ”konservatisme” - hjemmediskursen - ikke utøves så direkte i Lindesnes som i Farsund og Kristiansand. I Lindesnes forteller flere jobborienterte kvinner at de egentlig ikke får så mange kommentarer på at de jobber mye. Datamaterialet i Lindesnes utmerker seg fra materialet fra de andre kommunene ved den stadige bruken av betegnelsen ”arbeidsnarkoman” som en hedersbetegnelse for menn. En slik arbeidsnorm for menn påvirker klart kvinners arbeidstilknytning. Som i Farsund, er det også i Lindesnes slik at noe av en del mødres sterke familieorientering synes å henge sammen med det de oppfatter som få attraktive jobber lokalt.



## **10 Grimstad: Tradisjonell og moderne morsrolle i et differensiert arbeidsmarked (3)**

*May-Linda Magnussen*

Grimstad kommune er den siste casekommunen i prosjektet. Vi ville til Grimstad fordi kommunen skårer veldig lavt på kvinners yrkesdeltakelse, til tross for at det er en bykommune med et relativt differensiert arbeidsmarked, at den ligger såpass nært arbeidsmarkedene i Kristiansand og Arendal og at det er et høgskolemiljø i byen. I tillegg hadde vi vært i to byer i vestfylket, og ønsket nå å se etter mulige forskjeller i det kulturelle klimaet litt lenger øst.

01.01.2005 var det nærmere 19 000 innbyggere i Grimstad kommune. I 2004 lå kommunen på 324. plass på likestillingsindeksen. Kommunen skårer lavest på barnehagedekning (1) og på kvinners andel i arbeidsstyrken (1), men relativt høyt på andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter (3) og andel kvinner med høyere utdanning (3). I 2003 lå sysselsettingsprosenten blant kvinner på 62 %, og kommunen ligner mange av de andre bykommunene på Agder på dette området. Sysselsettingen for menn lå samme år på 8 prosentpoeng over kvinnenenes sysselsetting. 45 % av de sysselsatte kvinnene jobbet 30 timer eller mer, noe som også følger mønsteret fra de andre bykommunene.

I 2004 lå kommunen relativt høyt på arbeidsledighet på Agder, med 4 % arbeidsledige. På uføreandel lå en imidlertid godt an i forhold til en del andre

kommuner i regionen, med en andel på 12,1 %. Ser vi på andel av befolkningen med utdanning på høgskole- og universitetsnivå, ligger Grimstad nest etter Kristiansand (2001). Kommunen har dermed en meget høy andel høyt utdannede innbyggere. At Grimstad har høgskoleutdanning bidrar naturligvis til dette. I tillegg er andelen menn og kvinner med høyere utdanning veldig lik. Deler vi imidlertid kategorien opp i kortere og lengre høyere utdanning, kommer en stor kjønnsforskjell til syne: I 2001 hadde hele 6,3 % av mennene lang, høyere utdanning, mens det samme gjaldt bare 1,7 % av kvinnene. Det betyr at det er mer enn tre ganger så mange menn med slik utdanning som kvinner.

Grimstad hadde i 2002 en barnehagedekning på 52,8 %, noe som er lavt på Agder, spesielt tatt i betraktning at dette er en bykommune. De andre bykommunene, med unntak av Farsund, ligger over Grimstad på barnehagedekning. Når det gjelder næringsstruktur, rangerer kommunen nokså lavt på andel sysselsatte i sekundærnæringer. Bare fire kommuner på Agder har en mindre andel sekundærnæringer enn Grimstad. Kommunen utmerker seg ved å ha lave frie inntekter per innbygger, på rundt 21 500 i 2002. Ingen andre kommuner på Agder ligger så lavt. Allikevel ligger ikke kommunen like lavt på andel offentlig ansatte, med en andel på 30,5 % i 2002.

Når det gjelder pendling, har kommunen omtrent like mye inn- og utpendling. Det synes med andre ord ikke å være et underskudd på arbeidsplasser i kommunen. Som tidligere nevnt, skårer Grimstad bra på kvinner i lokalpolitikken, og i 2003 hadde de en kvinneandel i bystyret på 37,1 %. Bare 5 kommuner på Agder skårer bedre på dette området. Grimstad utmerker seg imidlertid på politisk sammensetning i bystyret ved å ligge nest høyest etter Lyngdal på andel samlede borgerlige stemmer. Hele 67 % stemmene ved Stortingsvalget i 2001 gikk til KrF, Høyre og Fremskrittspartiet, mot et fylkesgjennomsnitt på 59 %.

### **Møte med Grimstad kommune**

Som i de andre casekommunene startet vi feltarbeidet/datainnsamlingen med et møte med representanter for kommunen, for å få et overblikk over ulike sider ved lokalsamfunnet generelt, og med tanke på likestilling spesielt, slik de beskriver det. Vi møtte to rådgivere i plan- og utviklingsavdelingen, begge menn.

Når vi tar opp spørsmålet om hvorfor kvinnene i Grimstad jobber såpass lite, til tross for et nokså høyt utdanningsnivå, fremheves det at Grimstad er en "konservativ" kommune. Dette viser seg i et stort, konservativt flertall i bystyret, og Grimstad beskrives som "Krf-kommunen framfor noen" i Aust-

Agder. Det er en kommune som tradisjonelt har vært preget av skipsfart og et visst by-borgerskap. Grimstad beskrives også som den største landbruks- og hagebrukskommunen i Aust-Agder, og primærnæringene står sterkt. Som i Åmli, kan dette bety at kvinners arbeidsinnsats er underrapportert i sysselsettingsstatistikken. Bysentrum i kommunen betegnes som relativt lite, og Grimstad kalles en "bygdeby".

"Konservatismen" illustreres blant annet med at folk i Grimstad hevdes å akseptere ganske store sosiale og økonomiske forskjeller mellom folk. Den politiske konservatismen nevnes også som årsak til at barnehageutbygging aldri har blitt sett som en primær oppgave for kommunen, og til at veksten som har kommet de senere årene har vært i privat regi. Barnehagetilbudet dekker etterspørselen, og en barnehagedekning på godt og vel femti prosent stemmer godt overens med den lave graden av yrkesaktivitet blant grimstadkvinnene. Kvinners yrkesaktivitet er lav til tross for at kommunen siden 1980-tallet har hatt et sterkt fokus på eldreomsorg.

Likestilling hevdes å verken være eller ha vært framme på den politiske dagsorden. Politikerne, og da særlig den nåværende ordføreren fra Høyre, sies å være mer opptatt av dette enn det administrasjonen er.

Av kulturelle trekk som informantene mener kjennetegner Grimstad, er det særlig menighetene og den religiøse lekmannsbevegelsen som trekkes fram. Det er et sterkt "kirke- og kristenliv" i kommunen. Selv om Grimstad sies å ha en tydelig sosial lagdeling, hevdes religiøst liv og aktivitet å være jevnt fordelt på tvers av sosiale lag. Statskirken står sterkt. I det hele tatt beskrives frivillig arbeid og innsats som å stå sterkt i Grimstad, noe som knyttes til den sterke lekmannsbevegelsen. Kvinner står bak mye av den frivillige innsatsen, og danner mye av bakgrunnen for at kulturlivet blomstrer i kommunen. Et eksempel er teateroppsetningen *Nasareeren*, som ble realisert med store frivillige krefter og med utgangspunkt i kirke- og menighetsmiljøer. Informantene mener et trekk ved grimstadsamfunnet er at kulturelle arrangementer, enten det gjelder idrett, religiøse eller verdslige opplegg, får stor oppslutning. Dette settes i sammenheng med et sterkt lokalt samhold og fellesskapsfølelse. Grimstad karakteriseres som å ha en "fellesskapsorientert religiøsitet".

Når det gjelder markedet for bosetting, utdanning og arbeid, hevdes det at innbyggere i Grimstad forholder seg til "Agderbyen". Likevel synes det å være en tydeligere orientering mot Arendal og delvis Lillesand enn mot Kristiansand når det gjelder arbeidspendling. Menn fremstilles som mer pendlingsvillige enn kvinner. Grimstad har også selv et attraktivt næringsliv, med Ericssonbygget og teknologiparken. På grunn av teknologitunge bedrif-

ter og shipping, har man mange høykompetente arbeidstakere i Grimstad. Man antar at det er store lønnsforskjeller blant menn i kommunen, og at ”en del kapitalsterke menn” trekker lønnsnivået i kommunen opp. Det hevdes å være lite overlapping mellom økonomiske nettverk og religiøse nettverk i Grimstad, i motsetning til i Kristiansand. Byen er for liten for ”gutteklubben grei”-tilstander, slik Kristiansand har blitt kritisert for å bære preg av.

Grimstad har over lang tid hatt en markert vekst i innbyggertallet, noe som i stor grad skyldes tilflytting. HiA har bidratt sterkt til dette. Høgskolen har 1200 studenter i Grimstad, hvorav 7-800 er tilknyttet teknologifag. De andre fagene er økonomi/administrasjon, førskolelærer- og lærerutdanning. Veksten i innbyggertallet innebærer også at kommunen har en ung befolkning. Informantene antar at dette er med på å trekke ned kvinners yrkesdeltakelse, fordi mange av disse som er i en alder der de er hjemme med små barn og/eller jobber redusert.

### **Småbarnsmødre og -fedre i Grimstad**

De første inntrykkene vi satt med etter å ha begynt intervjuingen i Grimstad, var at argumentasjonen knyttet til kvinners yrkesdeltakelse i hovedtrekk fremstod som ganske lik de andre kommunene vi hadde vært i. Også våre informanter i denne kommunen syntes å ha de samme forestillingene knyttet til barndom, familieliv og morsrolle, relatert til de to nevnte diskursene (se kapittelet om Farsund). De kvalitative dataene begynte allerede i Lindesnes kommune å gi lite nytt, og denne opplevelsen styrket seg i løpet av intervjuingen i Grimstad. Slikt sett syntes det samlede kvalitative datamaterialet å ha nådd et metningspunkt. Enkelte punkter knyttet til Grimstad som kommune i forhold til de andre kommunene, er imidlertid interessante å diskutere. Det kan også være nyttig for interesserte aktører i kommunen å se hvordan argumentasjonen i Grimstad på de mer generelle punktene ikke er vesentlig forskjellig i fra datamaterialet i de fleste andre casekommunene våre.

På spørsmål om hvorfor de har valgt å være hjemme eller jobber redusert, svarer grimstadmødrene, som de andre mødrene i undersøkelsen, at de selv ønsker å være hjemme. Moren under kan karakteriseres som familieorientert, men har samtidig praktisert en likestilt fordeling mellom arbeid hjemme og ute med mannen sin. De har begge vært hjemmearbeidende på ulike tidspunkt:

*Vi har egentlig kun vært hjemme fordi vi vil det selv. Det er bare fordi vi vil det selv. (...) Hvis ikke en av oss er hjemme, så er det noen andre som ser våre unger mer enn vi gjør selv, og at vi får de dårligste timene sammen med dem. Og derfor kjøpte vi et billig hus, sånn at vi kunne være hjemme. Pluss at*

*nå som vi har fire, så ville det være veldig kavete å skulle ha ut alle fire om morgenen. Det blir mindre kavete nå. (...) Vi ser verdien av å se våre egne unger så mye som mulig. (...) Hvis vi vet at vi kan få det til å gå økonomisk rundt å ha en av oss hjemme, så tenker vi ikke på økonomi. Og hvis vi noen gang vil jobbe fullt, så vil ikke det være på grunn av økonomi. Det er noe med å se verdien av å ha tid sammen som familie. (...) Grunntanken er sånn at vi er hjemme så mye vi kan. Så jeg må si at jeg er veldig glad for kontantstøtten, så jeg er veldig for den (Ler). (Mor som er hjemme)*

I denne familien har de vært enige om at de ville ha barna hjemme så mye som mulig, og de er veldig opptatt av at familien skal ha mye tid sammen. Også andre mødre, og en far, knytter det å ha en forelder (mor) i redusert stilling til det å ha mye tid sammen med barna.

*Jeg er såpass mye hjemme fordi jeg vil ta vare på barna mine selv. Det er viktig. Og det ville vært veldig stress om vi begge hadde jobbet fullt. Hvorfor får en unger da? Da må en jo ha tid til dem. (...) Det er vel det å være tilgjengelig og være til stede for barna. Det er det som er viktig for oss, og venninnene mine sier det samme. Ikke det å nødvendigvis finne på ting hele tiden, men å være tilgjengelig. (Mor som jobber redusert)*

*Jeg jobber natt, og det gir en grei kombinasjon når vi har unger. (...) Vi hadde jo ønsket oss barn så lenge, og når ungene er så små så er det greit å kunne følge med selv i det som skjer. Det går jo så fort... De begynner å gå og å prate... Å få alt det med seg er viktig. (...) Det er alle tiders å kunne gjøre det sånn. Det er jo ikke alle som har den muligheten, men det hadde vi og det benyttet jeg meg av. (...) Og hvis vi nå ikke trengte at vi begge var i jobb, så ville jeg gjerne vært hjemme et år eller to til, for hverdagen nå er hektisk. (...) Senere, om jeg ikke jobber fullt, så i alle fall åtti prosent, for da kan jeg ikke se behovet for at jeg skal være så mye hjemme. (...) Men nå baserer jeg meg heller ikke på å jobbe ekstra, jeg synes jeg har nok med å holde alt hjemme. (...) Jeg vil gjerne være der når de trenger meg, og følge dem opp og... (Mor som jobber redusert)*

*Å komme hjem klokka fem, lage middag og se barne-tv og så i seng. Det blir jo nokså snaut. (...) Og så mener vi vel at mellom ett og to år... at det er litt for tidlig med barnehage, med mange barn og store forhold. Derfor jobber hun redusert. (Far som jobber fullt)*

Vi ser at den ene moren knytter argumentasjonen sin til det vi tidligere har kalt ”kvantitetstid”, noe de familieorienterte mødrene ofte er opptatt av. Vi ser videre at faren knytter argumentasjonen opp til nå velkjente argumenter

om barnehage som et stort miljø for de minste barna. Enkelte argumenterer med at dagmamma er bedre enn barnehage de første årene, basert på denne forståelsen.

En mor som jobber fullt, legger også vekt på det å kunne gi barna kvantitetstid, å være der for dem. På samme tid vektlegger hun også å være en aktiv mamma som gjør ting sammen med barna, noe som tyder mer på en kvantitetstid-forståelse. Hun skulle ønske at hun var en sånn mamma som er fornøyd med å være hjemme, og virker i det hele tatt nokså splittet:

*Det er egentlig ganske mye å være en god mor. Men for min del tenker jeg mye på det å ha tid til dem. Med tid tenker jeg ikke bare på at man er der og leker med dem, men at når de trenger noe så vet de at jeg er der. (...) Jeg har ikke lyst til å være sånn passiv mor som ikke er med på ting. Jeg drar de med meg mer enn faren. Tar de med på barneidrett, kor og sånn. Han synes det er mer stress. Jeg kan ta de med på telttur, spille fotball med de på lik linje med han. Jeg husker min far – der var det kjønnsrollemønsteret at mamma stod på kjøkkenet og lagde mat og dermed var det mye pappa som lekte og tøyset og tullet med oss fire barna. Sånn mamma vil ikke jeg være, da får heller huset være som det er og så kommer venninnene mine og får sjokk fordi det er så rotete. (...) Jeg er ikke sånn som lengter etter barna mine. Jeg skulle egentlig ønske at jeg var en slik type som mange er: "Å guri, jeg savner ungene mine", og som har lyst til å være hjemme hele tiden. Men jeg er en type som vil jobbe. Jeg merker at etter en lang ferie blir jeg litt utålmodig. (...) Men jeg skulle ønske at jeg likte bedre å være hjemme fordi det ser så koselig ut, og barna er små så kort tid, og en dag tenker jeg kanskje at jeg burde ha vært hjemme med dem lengre. (Mor som jobber fullt)*

Hun går også videre til å si at hun skulle ønske at hun likte bedre å gjøre husarbeid og stelle for mannen sin:

*Av og til skulle jeg ønske at jeg var en typisk tradisjonell kvinne som liker å stelle for mannen sin. Jeg blir jo bare irritert fordi han ikke ser det som må gjøres hjemme, ikke tørker støv hver dag. (...) Jeg gjør jo alt husarbeidet selv om jeg jobber fullt, jeg baker og lager middag hver dag. Men det er jo litt stress da. Jeg sykler på jobben, så må jeg hente bilen i byen, så henter jeg hos dagmamma og i barnehagen og så henter jeg mannen. Og så må jeg rydde huset om kvelden, for da har både ungene og vi rotet. (...)*

Dersom hun kunne likt å være hjemme, ser hun det som en lettere hverdag for seg selv. Nå er det slik at hun jobber fullt, har hovedansvaret for husarbeidet og samtidig, i følge henne selv, gjør en del ”mannsoppgaver” som vedlikehold og bilstell. Samtidig som hun på den ene siden ser en hjemmetilværelse som noe som kunne vært positivt, kommer hun på samme tid med negative uttalelser om venninner som er ”husmødre”.

I Grimstad har vi vært i kontakt med flere familier hvor begge foreldrene er relativt familieorienterte, og hvor fedrene også har, eller har ønsket, å sette dette ut i praksis i form av lengre permisjon enn fedrekvoten og/eller redusert arbeidstid. Flere mødre forteller også at de har partnere som deltar relativt mye i husarbeidet. I de tre familiene sitatene under forteller om, har fordeling av tid hjemme og ute vært oppe til diskusjon. Mennene selv har ønsket å være hjemme, og har tatt initiativ til å ta opp tematikken. Som vi har sett i resten av materialet vårt, er diskusjon og ”forhandlinger” mellom foreldrene nødvendig for at far skal involveres mer i barneomsorgen enn det som er ”vanlig”.

*Hos oss vil vi veldig gjerne være hjemme begge to. Men han har veldig vanskelig for å få redusert stillingen sin. Så derfor tenker han ikke noe mer på det nå. Men vi diskuterte det tidligere, og han ville gjerne ta permisjon. Men vi ville tapt så mye penger på det. (...) Hvis vi hadde vunnet i lotto, så hadde han sluttet i jobben på dagen, sier han. (Mor som jobber redusert)*

*Han hadde ett års permisjon. Og det var fordi han hadde lyst til det. Og han hadde lyst med de tidligere barna også, men da ble det ikke noe. Vi har i utgangspunktet lik lønn, jeg har vel noen lønnstrinn over han faktisk. Men så har nok jeg hatt mer lyst enn han til å være hjemme når det har kommet til stykket. Men da tredjemann kom var jeg veldig lei av å være hjemme. Og da var han veldig bestemt på å skulle være hjemme. (...) Vi diskuterte hvordan vi skulle ordne det etter at permisjonen var over også. Vi har vært helt enige om at vi ville være mye hjemme. (...) Han er veldig for at en av oss skal være hjemme, og han kunne godt gjort det, og det har han jo også gjort. Verken han eller jeg er noen sånne karrieremennesker. Vi er like i tenkningen. (...) Ingen av oss er interesserte i at jobben skal ta alt, at det skal være det viktigste. (Mor som er hjemme)*

*Mannen min jobber åtti prosent og er hjemme en dag i uka. Barna våre er mammadalder, så vi fant tidlig ut at det var lurt å la dem få mer tid med far. Dessuten tjener jeg mer enn ham. (...) Spesielt er det godt for hun eldste å få annen input enn bare mamma. Vi takler jo ting på forskjellig måte og er forskjellige i reaksjonsmønster og handlingsmønster og sånt. (...) Jeg burde for*

*så vidt ha jobbet mindre, men så lenge vi ikke får dekket det økonomisk så har vi ikke anledning til å gjøre det. (Mor som jobber fullt)*

*Det kunne vært aktuelt at han kunne jobbet åtti prosent istedenfor meg. Vi har diskutert det, vi har egentlig kranglet om å ha åtti prosent (Ler), for begge vil gjerne jobbe minst. (...) Jeg hadde ikke syntes det hadde gjort noe om han fikk sjansen til å være noe hjemme denne gang, hvis de samme tingene var gjort når jeg kom hjem (Ler). Men jeg tror faktisk han hadde gjort det. (Mor som jobber redusert)*

Også i de andre kommunene har vi truffet på familier som tenker nytt i forhold til hvem som skal være hjemme eller redusere arbeidstiden sin, noe som tyder på at der er endringer på gang.

Andre fedre vi har vært i kontakt med i Grimstad, enten direkte eller via deres partnere, har ikke vært hjemme utover fedrekvoten, og har heller ikke jobbet redusert. Mennene vi har intervjuet, og som ikke har vurdert å være hjemme, fremholder at det er jobbene deres som er årsaken til dette. Det ville vært vanskelig å få det til, og de ville sakkert akterut i forhold til videre karriere. Samtidig mener de også at konene deres ”passer bedre til å være hjemme”:

*Barna trenger mor mer enn far de første to årene, det er mest naturlig at mor er hjemme da. Etter det er det bra med barnehage, for barn har jo godt av sosialisering. Jeg synes det er lettere å ta mer del i barna etter hvert som de blir større, samtidig har jeg av og til lurt på om jeg burde vært mer til stede da de var mindre. (Far som jobber fullt)*

*Det er helt uaktuelt å sette bort gårdsdriften for å ha permisjon. En vikar ville måttet ha masse veiledning, det er ingen vits. Kona er jo også bedre til å ta seg av barna enn meg, jeg har ikke like stor tålmodighet og klarer ikke å finne på så mye sammen med dem som hun. Jeg er strengere med dem, men prøver å finne en balanse. (Far som jobber fullt)*

På spørsmål om hvorfor den ene forelderen (mor) er hjemme eller jobber redusert istedenfor den andre (far), nevner også en del grimstadmødre at mennene ikke gjør husarbeid når de er hjemme, at de kun passer barna. Også dette er velkjente argumenter. Men bildet er nyansert. I en familie har begge foreldrene vært hjemme og jobbet redusert i perioder, og her fordeles ansvaret hjemme etter stillingsbrøkene til de voksne. I en annen familie har faren tatt tre måneder med permisjon, og bestemt seg for at han i denne perioden også skulle ha ansvaret for husarbeidet. Begge disse fedrene har fått veldig



gode tilbakemeldinger på at de har vært hjemme mer enn det som regnes som normalen, om ikke fra jobben, så fra folk i det sosiale nettverket deres:

*Da jeg forrige gang tok ut permisjonen som en dag i uka, så gjorde jeg jo egentlig ikke mer hjemme. (...) Nå var det meningen at jeg skulle trø til i hjemmet også. Om jeg har lyktes får du spørre kona om (Ler). Hun fikk litt panikk da jeg hadde satt på vaskemaskinen første gang (Ler). Jeg begynner å få kontroll på den nå. Vi har vært rimelig tradisjonelle til nå, men det har vært fordi hun har jobbet seksti eller åtti prosent. (...) Hvis jeg er i en sånn modus at jeg vil gjøre litt sånne husmorting da (Ler), så er jeg jo ikke tilstede for barna på samme måte. Men jeg har jo funnet ut at det ikke tar så lang tid å sette på oppvaskmaskinen og... Og nå kan jeg vaske klær uten å måtte sjekke alle merkelappene (Ler). (...) Men det tok meg ca. en måned å komme inn i det med å ta over en del oppgaver. (...) Men jeg syntes at det var viktig at hvis en var hundre prosent hjemme, så skulle en ta en del av det arbeidet som følger med. Hun klagde jo alltid på at jeg ikke kunne vaskemaskinen. Hun var eksperten og jeg... Så jeg ville vel vise henne at jeg kunne klare det. (...) Sist helg var første gang jeg vasket hele huset alene. (...) Men det er jo fryktelig kjedelig. Jeg følte jeg brukte hele dagen. Jeg tror hun er raskere enn meg, jeg er litt treg. (Far som jobber fullt, men som er i permisjon)*

Her ser vi hvordan den ene moren, med en mann som er hjemme en dag i uka, også kunne ønske å ha en dag i uka hjemme, men hvordan de ikke har råd til det. Hun sier at hun ikke passer til å være hjemme på fulltid, men at hun skulle ønske at hun kunne jobbe åtti prosent.

Det siste sitatet over kommer fra en far som fram til permisjonen med det siste barnet har fulgt en mannlig arbeidsnorm, med fulltidsarbeid og fedrekvote, men som nå tar ut 3 måneder med permisjon. For ham var det andre mannlige kollegers uttak av lengre permisjon som fikk ham til å vurdere det-

te. Samtidig har det denne gangen vært meningen at han skulle ta over ansvaret for husarbeidet også mens han er hjemme. Han er ikke tydelig på hvor dette initiativet kommer fra, men det knyttes opp til en rettferdighetsargumentasjon som synes å komme hovedsakelig fra ham selv, og ikke fra kona. I tillegg var han nok litt lei av hennes klaging og ville vise henne at han kunne gjøre det like bra som henne, som han sier over.

Det er spennende at vi i Grimstad har støtt borti såpass mange familieorienterte menn. Samtidig mener alle vi har intervjuet at "det vanlige" i Grimstad ikke er at grimstadmenn er hjemme. Tvert om er det at mennene jobber fullt og vel så det, mens kvinnene jobber redusert. Allikevel hører vi lite om "arbeidsnarkomane menn" og "menn som jobber døgnet rundt", slik vi fikk høre ofte i Lindesnes:

*Jeg føler nok at mannen min er utypisk. Jeg tror det. (...) Han ser jo at det er skittent og må støvsuges. Det er mange menn som ikke gjør det (Ler). (...) Vi kjenner bare en annen mann som har vært hjemme. Og mitt inntrykk er at mange menn ikke ønsker å være hjemme. Men det er mange av mine venninner som sier at de kan tenke seg å være hjemme. Jeg har mange venninner som er hjemmeværende, men de må ut i jobb etter ett år på grunn av økonomien. (Mor som er hjemme)*

*Jeg tror mange av venninnene til kona jobber redusert, slik hun gjør. (Far som jobber fullt)*

*Ingen av mine venninner jobber hundre prosent. Nei. Når jeg tenker gjennom det, jobber ingen av dem fullt. (...) Jeg jobber ikke redusert fordi de andre gjør det, det er ikke det. Jeg vet ikke. Det har bare vært uaktuelt. En kan jo ikke tappe seg selv heller. For i den jobben jeg har må en gi mye av seg selv. (...) Søsteren min jobber ikke fullt, og kusinene mine... de jobber jammen ikke fullt de heller. (Mor som jobber redusert)*

*Det er nok en del tradisjonelle holdninger her. De som bor rundt her som vi bor, jeg synes de lever slik som foreldregenerasjonen vår. Jeg merker det spesielt godt i barnehagen. Det er veldig mange som har redusert plass. (...) Og jeg har jobbet med mange menn som har koner som jobber redusert. (Mor som jobber fullt)*

*Jeg har sett flere eksempler på at folk på jobben har delt permisjonen fifty-fifty. Men det er jo mange innflyttere. Jeg opplever ikke at folk i Grimstad er sånn. (...) Jeg gikk i en sånn barselgruppe hvor jeg var eneste innflytter og jeg følte meg litt som en fremmed fugl, altså. For de var så veldig husmødre,*

liksom (Ler). Og det var ingen av dem som jobbet fullt. (...) Og i de familiene virket det veldig delt hvem som gjorde hva, og det var mye klaging over at mennene ikke tok et tak i huset. (Mor som jobber fullt)

Vi kjenner ingen fedre som jobber redusert. En far vi kjenner jobber døgnet rundt. (...) De vi kjenner er jo i mannfolkkyrker, og jeg vet ikke om det er lagt til rette for å jobbe redusert. (Mor som jobber redusert)

Jeg er oppvokst med at barn går i barnehage, sånn er det bare. Men her i Grimstad har jeg inntrykk av at det er mer vanlig å bruke dagmamma før barna begynner i barnehagen. Det henger igjen fra gammelt av at barnehage ikke er så bra før barna er tre år. (Mor som jobber fullt)

Hvis det ikke hadde vært en del kvinner hjemme her, så vet jeg ikke om jeg hadde vært så mye hjemme. Og det samme for ungene. Hvis det ikke hadde vært unger hjemme her på dagtid, så måtte de nesten vært mer i barnehage. (Mor som er hjemme)

Vi ser her hvordan deltidsarbeid synes å være veldig vanlig i en del sosiale miljøer, og enkelte av mødrene synes i intervjusituasjonen å bli litt overrasket når de går gjennom nettverkene sine og ser mødrenes homogene tilpassning.

I Grimstad ble det mange innflyttere blant informantene våre, og Grimstad er jo også en kommune med stor tilflytting. Innflytterne vi har møtt, er fra Østlandet, og også i Grimstad ses byen og Sørlandet som forskjellig fra det de kom fra:

Når det gjelder arbeidslivet på Sørlandet, så er der forskjeller i forhold til Oslo. Der er det rart å gå hjem klokka fire, mens her er det det normale. Det er liksom mer ferieinnstilt her. Jeg har merket at det er vanlig at mødrene jobber redusert, og at de mener det er best. Det er vel mer tradisjonelt her, men det gjør at man har det bedre her nede. (Far som jobber fullt)

De jeg kjenner på Østlandet, der er det vanlig at de går rett ut i jobb igjen. Her nede er det mer vanlig at de er hjemme et år eller et halvt år ekstra. Det kan jo ha sammenheng med at i Oslo har du mye høyere levekostnader, der må begge fort ut i jobb igjen, de har ikke råd til at en skal gå hjemme. (Mor som jobber fullt)

I Oslo var vi alltid de første som hentet når vi hentet rundt klokka tre. Men da vi flyttet til Grimstad, var vi plutselig blant de siste, fordi veldig mange hentet rundt to! Så da var det nesten sånn at de hadde ventet på oss, følte vi (Ler). Veldig mange jobber redusert og har barna to eller tre dager i uka. Det er annerledes. Det virker som om folk har mer fri her nede. Ikke det at de er

*hjemmeværende, men at de jobber redusert. (...) Jeg føler at det var mer fokus på jobb i Oslo. Og her er det mer familie... Og folk her har flere barn også. De fleste har tre barn, og kvinnene jobber liksom mindre og mindre for hvert barn. Jeg merker det på tempoet her nede, både på godt og vondt. Ting går litt saktere, og det gjør det jo veldig greit for barn. (...) Vi flyttet ned for å få et litt greiere boligmarked, og så har vi besteforeldre i nærheten. (...) Det som er positivt er... Jeg føler jo at fedre er mer til stede for barna sine her enn i Oslo, for der var det så mange menn som jobber så veldig mye og sent. Du er veldig kjapt hjemme når du slipper lang reisevei og kø og... Du slipper jo mye sånt. Alle her jobber liksom mindre, det er liksom et roligere liv. Og jeg vet ikke om det er negativt for noen. Det er en tid for alt, og hvis du skal ha redusert stilling en gang, så må det være når du har små barn. (...) Jeg er ikke noe religiøst aktiv, men jeg merker jo at det er mer av det her på Sørlandet. Det er mange av de som er hjemme rundt her som er aktive i forskjellige menigheter. Det kan jo være en sammenheng der, jeg vet ikke. (Mor som jobber redusert)*

Forskjellen oppleves som nokså markant, og alle vi har intervjuet som har bodd og arbeidet utenfor Agder, det vil si Oslo, forteller om de samme forskjellene. Mens noen mener forskjellen utgjør et problem ved Sørlandet, er det også flere som trekker frem det positive i det å kunne realisere et familieliv hvor en har mer tid sammen.

De fulltidsarbeidende kvinnene vi møtte i Grimstad, hadde høy utdanning og jobbet i tilknytning til teknologimiljøet i kommunen. Disse kvinnene er veldig jobbmotiverte, og tar i tillegg for gitt at fulltidsbarnehage er bra for barna. De føler at de får noen kommentarer og spørsmål knyttet til at de jobber såpass mye, men at dette ikke utgjør noe problem for dem. De arbeider sammen med mange menn, og får dermed ikke slike spørsmål på jobben. De sosiale nettverkene til disse kvinnene er også preget av mange innflyttere, og mer tradisjonelle holdninger og praksiser møter de mer sporadisk, i møte med nærmiljø og foreldre til barn i barnehagen.

I det hele tatt virker det som om de mer familieorienterte og de mer jobborienterte kvinnene lever i sosiale miljøer nokså isolert fra hverandre, slik vi også har sett i Farsund og kanskje spesielt i Kristiansand. At kvinner i Grimstad jobber såpass lite til tross for at kommunen skårer høyt på utdanningsnivå, kan antakeligvis settes i sammenheng med dette. Det er de høyt utdannede kvinnene som jobber mest, og siden tegn tyder på at miljøene i liten grad samhandler, så "smitter" muligens ikke jobborienteringen over på de mer familieorienterte kvinnene. Vi kan ikke si noe sikkert om dette, men vi kan stille spørsmål ved hvorvidt tilflytting og tilbakeflytting av jobborienterte kvinner til agderbyene innvirker på de mer familieorienterte kvinnene som

bor i landsdelen. En kan også se for seg at dette tvert om lager sterkere fronter mellom kvinner med ulik orientering mot arbeid og familie, slik det kanskje kan se ut i Kristiansand. Slik tilflytting/tilbakeflytting kan i så fall bidra til økt mangfold i form at der finnes mødre som velger ulikt, men ikke i form av kreolisering (at mødrene gjensidig påvirker hverandres holdninger og praksis).

Som sagt forteller også mødre i Grimstad om spørsmål og kommentarer angående arbeidstid, men samtidig synes denne interessen knyttet til arbeidstid å være mindre enn i Kristiansand. På bakgrunn av dataene i Kristiansand var vi spesielt opptatt av å spørre informantene våre i Grimstad om dette med hvorvidt tradisjonelle holdninger er noe en møter veldig konkret og direkte, eller hvorvidt det oppleves som mer underliggende og diffust. Mødrene og fedrene vi har møtt sier dette om reaksjoner på familiens fordeling av tid til arbeid og familie:

*Jeg har vært oppi noen diskusjoner om hva som er best for barn. Men jeg er trygg på mitt valg. Jeg blir ikke provosert om noen mener at jeg ikke får realisert meg selv ved å være hjemme. (...) Jeg føler ikke at noen har kommet med noe negativt om mitt valg. (...) Det folk sier til oss nå, er at de ikke skjønner at vi klarer det, at vi klarer å leve på en inntekt. Og så opplever jeg ofte at mange skulle ønske at de kunne gjort det samme. Jeg opplever at mange ønsker å gjøre det samme, men at de ikke får det til. Alle er positive. (...) Mannen min fikk masse skryt da han var hjemme! (Ler). Og da jeg også fortalte at han gjorde alt husarbeid da han var hjemme, så var de jo veldig overrasket. (Mor som er hjemme)*

*Jeg har opplevd at folk har stilt spørsmål ved prioriteringene. Men vi er jo helt klare på at ungene kommer først, men så lenge de har det bra, så... vil vi gjerne jobbe begge to. (...) Og jeg kunne aldri tenkt meg å være hjemme med dem alle tre. Og det tror jeg er det beste for alle. Det kan lett være kjedelig å være hjemme og ikke i barnehagen. (...) Reaksjonen en får er gjerne "blir ikke det slitsomt da?" Og at det er mye å ha dem i barnehagen fullt. Det er mye det det går på. (Mor som jobber fullt)*

*"Å, tre måneders permisjon! Å..." Sånn sier de. De blir kanskje litt vippet av pinnen? Men det er jo stort sett positive reaksjoner jeg får. Ikke noe negativt. (...) Jeg har en kompis som sier at han misunner meg. Han fikk ikke tatt ut fedrekvoten en gang. (Far som jobber fullt, men er hjemme i permisjon)*

*Kona har jo sagt om ei venninne "Å, tenk at hun skal ut i hundre prosent stilling allerede nå! At barna skal være så lenge hos dagmamma!". Det har vært litt sånn faktisk. (Far som jobber fullt)*

*Jeg har ikke opplevd at noen har sagt noe til meg fordi jeg jobber såpass mye, det er mer at jeg selv tenker på at jeg velger annerledes enn de andre. Men det er jo tydelig at det viktigste er å være hjemme... eller så mye som mulig da. Og de fleste tar jo utvidet permisjon og det er veldig få som begynner i jobb med en gang. Og jeg fikk jo spørsmål om han skulle begynne i barnehage da han var ett år. De mente han var altfor liten til det. Mange kommenterte det. (Mor som jobber redusert)*

*Det er så vanlig å jobbe fullt nå at det er ingen som sier noe på det. Den nærmeste venninna mi jobber også fullt. Men det kommer an på - jeg føler at det er veldig mye økonomi som styrer. Det er nok noen av vennene våre som har litt annet kjønnsrollemønster enn oss også. Det er kona som steller hjemme, og så er det mannen som jobber og tjener bra med penger. (Mor som jobber fullt)*

En del av de vi har snakket med i Grimstad forteller om en viss kollektiv interesse knyttet til "hvor mye en jobber", men flere mener at de ikke får kommentarer, og ingen mener at eventuelle reaksjoner utgjør noe problem. Noen av de vi har intervjuet i Grimstad har tilknytning til religiøse miljøer, og mener at de ser en tendens til at kvinner i disse miljøene er spesielt familieorienterte:

*Jeg føler kanskje at de jeg kjenner som går i kirka er spesielt opptatt av familieverdier. Men samtidig så føler jeg at jeg tenker likt de fleste av venninnene mine, også de som ikke er kristne. (Mor som er hjemme)*

*Vi er jo aktive i menighetslivet her. Det kan være at det er enda mer tradisjonsbundet i kristne miljøer, det tror jeg nok. Dessverre. (Far som jobber fullt)*

Selv om de vi har møtt i Grimstad forteller om det vi kaller tradisjonelle forestillinger knyttet til morsrolle, enten hos seg selv eller hos andre, er det et klart inntrykk at disse forestillingene var mer tradisjonelle og ble fremstilt med større styrke blant de vi møtte i Lindesnes, som var kommunen vi var i før vi kom til Grimstad. Dette syntes også å være tilfelle i Farsund og i Kristiansand. Argumentasjonen i Grimstad er mer knyttet opp til det å ha mye tid sammen med barna som "det gode liv", mens argumentasjonen spesielt i Farsund og Lindesnes i stor grad er knyttet opp til hva som bør kunne forventes av "den gode mor".

## **Oppsummering**

Også Grimstad, som Kristiansand, synes å være en kommune med en nokså markant todeling mellom kvinner som jobber mye og kvinner som jobber lite. Kvinner som velger ulikt synes i stor grad å tilhøre ulike sosiale miljøer. Også Grimstad opplever stor innflytting, som Kristiansand, og flere av de jobborienterte mødrene vi har møtt i Grimstad, er utenbys fra. Samtidig er det lite som tyder på at det er harde fronter mellom mødre som velger ulikt i forhold til arbeid og familie, slik vi fant spesielt i Kristiansand, men også i Farsund. Hjemmediskursen virker mer moderat i Grimstad, og mer knyttet opp mot "det gode liv" og fravær av stress enn knyttet til negative holdninger mot barnehager og mot likestilling, slik vi har funnet i kommunene lenger vest. Slikt sett har datamaterialet fra Grimstad store likheter med materialet fra Åmli. Åmli og Grimstad er samtidig de to eneste kommunene i materialet hvor fedres inntreden i det som tradisjonelt har vært mors oppgave - barneomsorg på dagtid - fokuseres av informantene.

## 11 Kommunen som likestillingsaktør?

*Gro Kvåle*

I løpet av prosjektet vart det bestemt å gjennomføra ei kartlegging av Agderkommunane si forståing av likestilling, og arbeidet deira i forhold til det. Det er, som vi har sett, store ulikskapar mellom kommunane si plassering på SSB sin likestillingsindeks, og det er eit interessant spørsmål om variasjonen skuldast noko som kommunen som politisk og administrativ institusjon gjer eller kan gjera. Det vil seia om det finst kommunar som har sette i verk bestemte tiltak for å betra/auka likestillinga i lokalsamfunnet. På denne bakgrunnen vert vår problemstilling for kommunekartlegginga:

*I kva grad og på kva måte er kommunen ein likestillingsaktør? Kan kommunal politikk og tiltak vera med på å forklara forskjellar mellom kommunane på Agder når det gjeld likestilling mellom kjønna?*

Med denne kartlegginga ynskte me også å få innspel til mogelege tiltak for å auka likestillinga på ulike område.

### **Kva meinest med likestilling?**

Me legg eit medborgarperspektiv til grunn for vår forståing av kva likestilling er og kvifor det er viktig (Raaum 1999) Med dette meiner me at kvar borgar skal ha mogelegheit til å delta på like vilkår på ulike arenaer (Offer-

dal 1992). Det vil seia i politikken, i økonomisk verksemd, i arbeidslivet, i frivillig sektor, i heimen med meir. Med andre ord er likestilling ein tilstand der ikkje kjønn ligg til grunn, skaper og held ved like ulikskapar i den ein-skilde sin rett og mogelegheit til å delta og ha innverknad i samfunnet. Like viktig som retten til deltaking er *ansvaret* for å delta og å bidra til skaping av "det gode samfunn". Både sosiale og kulturelle tilhøve, formelle ordningar og verknader av ulike policies kan vera med på å skapa eller hindra slik ulikskap.

Målet om likestilling skal i utgangspunktet ikkje måtta begrunnast i eit moderne, humanistisk samfunn. Likeverd, like rettar og mogelegheiter, kan synast sjølvst. Dei er nedfelte i lovgjeving og formelle ordningar. Likevel er ikkje dette ein heilt ukontroversiell verdi. Det er noko som treffer oss personleg fordi det også rører ved personlege val og private relasjonar. På denne måten vekker spørsmålet om likestilling stadig kjensler. Det er heller ikkje like sjølvst at verknader av offentleg politikk eller private val sikrar og fremjer likestilling mellom kjønna. Likestilling vert gjerne meir eller mindre automatisk kobla til kvinnesak og feminisme. Det er ofte kvinner sin manglande deltaking i politikk og arbeidslivet som vert fokusert. Me ynskjer å presisere at fokus på menn si manglande deltaking i heimesfæra er like viktig.

Grunngjevingane for likestilling fell i fleire kategoriar. For det første er det eit rettferds- og demokratispørsmål, slik me har definert det over. For det andre er det argument som har bakgrunn i ressursutnytting og økonomi (sjå til dømes Alvesson og Billing 1997). Det er økonomisk urasjonelt og ineffektivt å ikkje nytta ressursane som begge kjønn representerer i produksjon og utvikling. Den første typen grunngjeving har som utgangspunkt at kjønna er grunnleggande like når det gjeld rettar. Den andre typen grunngjeving er meir oppteken av kva dei ulike kjønna representerer. Eit nærskyld argument i høve til ressursargumentet, som også har fått fofeste, er at eit mangfald av verdier, eigenskapar og kompetansar vil fremja utvikling og lønna seg for så vel verksemdar som for samfunnet (Ibid). Her vert det lagt til grunn at kjønna er ulike og representerer ulikskap. Mangfald som eit gode og ein verdi vert også ofte sett uavhengig av økonomi, det vil seie at det krev og fremjer toleranse og gir eit kvalitativ betre samfunn for alle.

Her legg me som sagt først og fremst eit medborgarperspektiv til grunn, der likestilling er eit mål i seg sjølv framfor eit virkemiddel til å fremja økonomiske mål. Med eit demokrati- og rettferdsutgangspunkt vil ein likevel også indirekte fremja ressursutnytting og mangfald, på same måten som dei økonomiske motiva for likestilling indirekte vil fremja rettferd og demokrati.



### **Kommunen som stad og som politisk institusjon**

Om ein kan ha forventingar til at kommunen skal vera oppteken av likestilling mellom kjønna, er avhengig av kommunen si institusjonelle rolle og identitet. Ein må her skilja mellom det geografiske området som ein kommune utgjer og det lokalsamfunnet som finst der på den eine sida, og den politisk, administrative organisasjonen på den andre sida. Vidare er det eit skilje mellom den generelle institusjonen og den einskilde ”verkelege” kommunen. Kven er kommunen og kva skal han gjera? Tenkjer ein først og fremst på kommunen som ein tenesteytar, som så effektivt som mogeleg forsyner innbyggjarane med tenestene dei har behov for og etterspør, meir eller mindre på lik line med private tilbydarar? Er kommunen heller staten sin forlenga arm som skal setja i verk statleg politikk og forvalta statlege reguleringar og standardar? Eller er kommunen framfor alt ein pådrivar for utvikling av lokalsamfunnet og det å på lengre sikt og i utvida tyding, skapa føresetnader for velferd og det gode liv for innbyggjarane innanfor kommunen sine geografiske grenser?

Kommunen grip inn i borgarane sitt tilvære på mange ulike vis, både som myndigheit og forvaltar, med tenestyting, planlegging og i mange tilfelle også som arbeidsgjevar (Bukve 1997). På den måten har kommunen mange høve til å leggja til rette for eller hindra, vera aktiv eller passiv når det gjeld likestilling. Samstundes er kommunen det viktigaste politiske fellesskapet i lokalsamfunnet (Offerdal 1992). Det vil seia at kommunen skal vera inkluderande og både ivareta den einskilde og fellesskapet sine interesser, verdiar og behov, og utvikla dette fellesskapet vidare. På den andre sida vil kommunen som politisk institusjon også reflektera og representera så vel likskapar som ulikskapar, og den lokale ”folkeviljen” treng ikkje å vera særleg oppteken av til dømes likestilling. Det vil seia at mangel på likestillingstiltak kan sjåast som eit uttrykk for denne folkeviljen og såleis også eit resultat av demokrati-et som styreform.

### **Kommunen som aktør**

Kva gjer at ein kan ha forventingar om at kommunen skal vera ein aktør? I kvardagsspråket vil ein gjerne bruka aktøromgrepet i samband med å identifisera kven som handlar. Ein meir samfunnsvitskapleg definisjon vil gå vidare, og også innebera omgrepet autonomi. Det vil seie at det dreier deg om eit subjekt med egne verdiar, meiningar, vilje, fornuft og handlingsevne. I dette ligg det også at aktøren er sjølvstendig, ansvarleg, myndig og rasjonell i høve til val og handlingar. Kommunen sin autonomi er eit klassisk spørsmål, og det er gode grunnar til korkje å venta eller krevja at kommunen skal vera aktør i streng forstand. Likevel indikerer omgrepsbruken visse oppfatningar som inneber at ein har slike forventingar og krav. Derfor spør me i denne

studien om kommunen kan reknast som ein likestillingsaktør, som sjølvstendig handlande, ansvarleg og myndig i høve til å setja mål, gjera vedtak og å setja i verk dei som tiltak når det gjeld likestilling mellom kjønna.

### Metode og data

I denne kartlegginga var det viktig å nå alle kommunane på Agder. For å sikra dette valde me telefonintervju framfor spørjeskjemakartlegging<sup>2</sup>. Me ynskte også å få svar frå nokon som kunne ventast å ha breie kunnskapar om kommunen si verksemd. Derfor vende me oss til rådmannen i kvar kommune. Først i brev der me introduserte oss og undersøkjinga, så på telefonen for å avtala intervju. Me la likevel vekt på at den einskilde kommunen sjølv måtte peika ut kven dei ynskte at skulle svara. I introduksjonsbrevet presiserte me også at det primært var likestillingstiltak på bakgrunn av kommunen sitt ansvar som lokalsamfunnsutviklar me var interesserte i. Til grunn for dette ligg ei tru på at det er her ein vil finna den meir overordna tilbøyelegheiten til å vera likestillingsaktør lokalt. Det vil seia at me ville gå lengre enn å sjekka om kommunen fylgjer statlege påbod, og i kva grad kommunen tek likestillingsomsyn i arbeidsgjevarpolitikken sin. Likevel vart det mange personalsjefar og konsulentar som vart respondentane, noko som kan ha gitt svara ei viss slagside. Dersom me hadde insistert på å få snakka med rådmannen eller ordføraren, så kan det henda at biletet ville ha sett annleis ut. På den andre sida er det lite som tyder på at det vert gitt svært ulike svar frå respondentar med bakgrunn i det kommunale personal- og arbeidsgjevararbeidet og dei i leiande stillingar, bortsett frå at ein del av personalarbeidarane seier at dei ikkje har kunnskapar om dei spørsmåla som gjeld tiltak overfor befolkinga. I introduksjonsbrevet nemnde me også at me var interesserte i likestillingsarbeid dei siste førti åra, ut frå ein tanke om at likestilling begynte å koma på dagsorden på 1960-talet. Dette viste seg å ikkje halda stikk. Nokre kommunar nemnde så vidt tidlege forsøk på å få til likestilling, men anten er det kommunale minnet for kort, eller så var det ingenting å fortelja før ein kom nærmare notida. (Me spurde heller ikkje eksplisitt om dette i telefonsamtalane).

For at ikkje datamengda skulle verta for stor, valde me å stilla eit avgrensa tal med overordna spørsmål. Samstundes ville me vera opne for kommunane sine eigne oppfatningar og assosiasjonar, derfor hadde me opne spørsmål og ingen førehandsdefinerte svarkategoriar. Spørsmåla var:

---

<sup>2</sup> Det viste seg likevel å vera vanskeleg å koma i kontakt med alle kommunane. Me manglar opplysningar frå 5 kommunar i dei to Agderfylka. Me har likevel ingen grunn til å tru at desse kommunane skil seg ut frå dei andre på ein slik måte at funna og det generelle inntrykket ville ha vorte annleis om dei hadde vore med i det samla datamaterialet.

- I kva grad og på kva måte er eller har likestilling vore på dagsorden i kommunen?
- Har kommunen vedteke og sett i verk tiltak eller tilbod overfor innbyggjarane for å fremja likestilling?
- Har kommunen vedteke og sett i verk tilbod eller tiltak overfor eigne tilsette for å fremja likestilling?
- Finst det skriftleg dokumentasjon av kommunen sine likestillingsvedtak og -tiltak?
- Finst det personar eller miljø i kommunen som har utmerkt seg, og er kjende for eit likestillingsengasjement?

Me prøvde med andre ord å dekkja både den generelle stemninga, politikken, tenesteytar- og arbeidsgjevarrolla. På grunn av den opne tilnærminga og spørsmålsstillinga har me valt å ikkje framstilla funna i figurar eller tabellar. Me gjer berre enkle kvantifiseringar der det synest tenleg. Det viktigaste er det generelle inntrykket, og eventuell variasjon mellom kommunane.

### **Likestilling på dagsorden?**

Det første me merka oss då me starta intervjuet med spørsmålet om likestilling har vore/er på dagsorden i kommunen, var at mange av respondentane virka nærmast flau over at dei hadde lite å melda vedrørande likestilling i sin kommune. Variasjonen i den første ytringa om dette kan illustrerast med to typar utsagn: *”Det har ikkje vore mykje på dagsorden, men no er det noko på gang”* eller *”Eg har nok ikkje så mykje å fortelja, for dette er me altfor dårlege på”*.

Når respondentane likevel skal trekka fram noko som kan indikera at likestilling er eit tema, er det ein del som nemner at ein har, eller har hatt, eit likestillingsutval. Dette kan vera administrativt eller politisk eller blanda, litt avhengig av om det er retta inn mot interne eller meir generelle forhold. Ofte er det anten ganske nyoppretta og har dermed hatt lite aktivitet, eller så er det noko ein har hatt tidlegare, men som har vorte nedlagt på grunn av manglande aktivitet. *”Me har eit likestillingsutval, men det er ”sovande”* eller *”Me hadde eit likestillingsutval, men me la det ned på grunn av manglande aktivitet”* er typiske utsagn.

I ein av dei større bykommunane vart det nyleg oppretta eit ad-hoc utval i staden for eit fast likestillingsutval. Bakgrunnen for dette var at ein ville vera meir målretta. Det konkrete utfallet skulle vera ein handlingsplan for likestilling. Denne planen tek opp så vel interne tilhøve i kommuneadministrasjonen, som politisk deltaking og mogelegheiter for å fremja likestilling i lokal-

samfunnet, også utover eigen kommune. Det finst også døme på fleire kommunar som nyleg har vedteke, held på med eller har planlagt å laga ein slik plan. Hovudinntrykket er likevel at så vel likestillingsutval som handlingsplanar eller strategiplanar for likestilling i stor grad er knytt til interne forhold i kommunen og at det er avgrensa aktivitet. Planar er vedtekne, men vert ikkje følgde. Utval er oppretta, men er ikkje aktive.

Eit anna emne som gjerne kjem opp når ein spør om likestilling er på dagsorden, er organiseringa av det politiske arbeidet. Det vil seia at ein er opptekne av dei statlege føringane om å ha minst førti prosent av kvart kjønn i politiske organ og utval. Mange slit med å fylle opp det som i praksis er "kvinnekvoten". Dette gjeld både i kommunestyret/formannskapet og i dei ulike utvala. I høve til kommunestyrerepresentasjonen vert problema grunngevrne med at dette er nominasjonsprosessane i dei einskilde partia sitt ansvar og problem. Elles kumulerer veljarane menn, slik at dei likevel vert valde inn framfor kvinner. Dessutan vert det sagt at partia meiner det er vanskeleg å få kvinner til å stilla på listene. Det er heller ikkje noko ein ser som eit sams problem for kommunen, og som kommunen som eining kan ta fatt i med spesielle tiltak, til dømes retta mot å fremja jamnare deltaking, ansvar og representasjon mellom kjønna. Unntaket synest å vera den eine bykommunen som er nemnt. Ein kommune seier til og med at dei søkte Fylkesmannen om dispensasjon frå kravet om førti prosent representasjon fordi det var så vanskeleg å finna kvinner til dei politiske utvala. Dette vart avslått.

I samband med organisering av den politiske verksemda er det også fleire kommunar som nemner at ein har innført ordninga med å ha alle politiske møte, bortsett frå kommunestyremøta, på dagtid. Dette vert sett på som eit tiltak som skal letta den politiske deltakinga for kvinner. Grunnen til dette er at det skal vera meir attraktivt å prioritera politisk arbeid når det ikkje går ut over familiesamvær og aktivitetar.

Ein kommune skil seg tilsynelatande ut i positiv retning. Der vart det i 2004 vedteke å oppretta ein funksjon som likestillingsombod. Dette er så vidt vedkomande som har denne stillinga veit, det einaste i sitt slag i Noreg. Det vart føreslege etter ein idedugnad og seinare vedteke. Dette har vekt stor interesse hjå både media og andre kommunar, og me hadde også visse forventingar til denne kommunen. Meininga var at vedkomande skulle vera ei "vaktbikkje" for likestilling, ein stad for folk å venda seg om slike spørsmål og nokon som såg etter at statlege påbod vart fylgde. Det vart også sagt at det skulle vera eit teikn på at likestilling vart teke på alvor og at kommunen tok ansvar. Med andre ord skulle det ha ein symbolfunksjon. Det synt seg likevel at det ikkje hadde vorte stilt nok ressursar til rådvelde. Aktiviteten

hadde vore heller liten. Personen som har denne funksjonen i denne kommunen virkar likevel meir medveten og reflektert når det gjeld kommunale likestillingsproblem og -mogelegheiter enn dei fleste andre av respondentane våre. I utgangspunktet definerte denne personen funksjonen som avgrensa til kommunen si interne verksemd, men ser etterkvart at også politikarane må på banen. Bakgrunnen for dette er at det trengst eit vidare perspektiv for å utvikla lokalsamfunnet til ein stad der også yngre kvinner ynskjer å slå seg ned, slik at ein unngår "forgubbing". Ombodet sit i eit likestillingsutval saman med kulturkonsulenten og personalkonsulenten. Saman hadde dei starta visse kartleggingar av stoda internt i kommunen, men dei vidare planane for oppfølging av dette har meir eller mindre stoppa opp på grunn av manglande ressursar.

Ein del respondentar nemner KS (Kommunenes Sentralforbund) sitt likestillingsnettverk på spørsmål om likestilling er på dagsorden. Fleire er også med på nokre prosjekt i KS-regi som tek sikte på å fremja likestilling. Dette er likevel i stor grad tiltak som er avgrensa til å auka likestillinga innan den kommunale arbeidsgjevar- og personalpolitikken.

### **Tiltak overfor innbyggjarane?**

Respondentane strevde med å koma på tiltak som er sette i verk for å fremja likestillinga i kommunen si befolkning. Dei måtte gjerne ha stikkord som "barnehagedekning" eller "næringspolitikk" for å koma i gang. Likevel er det ein del kommunar som ikkje har noko å visa til når det gjeld likestillings-tiltak retta mot bestemte politikkområde eller mot innbyggjarane generelt. Det som kan knytast til likestilling fell i fylgjande kategoriar:

- Tenesteyting
- Sakshandsaming
- Næringspolitikk
- Utdanningstilbod

*Tenesteyting* gjeld først og fremst barnehagetilbodet. Dekning av etterspurnad synest å vera den vesentlege grunngevinga for å satsa på barnehageutbygging. Det vil seia at dersom det er ventelister, vert utbygging prioritert. Ein er ikkje nødvendigvis einige i måten å forstå full barnehagedekning på; som plass til alle i passende alder, eller som plass til dei som ynskjer det. Elles har mange kommunar eit fleksibelt barnehagetilbod. Med dette meinest at foreldra sjølve kan velja kor mange veketimar dei ynskjer barnehageplassen og at ein då berre betaler for dei timane ein brukar. Dette synest først og fremst tilpassa deltidsarbeidande. Fleire informantar hevdar at familiane i kommunen deira ikkje ynskjer barnehage eller full plass. Sjølv om få kom-

munar opplever ventelister, betyr ikkje det at kommunen har vore proaktive med tanke på å byggja ut dette tilbudet. Det handlar mest om å dekkja ein etterspurnad.

Berre eit par kommunar nemner likestillingsfokus i *sakshandsaming*. Med dette meinest at ein har prøvd å kvalitetssikra sakshandsaminga i for eksempel sosialsaker i høve til at ein ikkje skal diskriminera mellom kjønna. I ein kommune meinte respondenten at dette kunne ha vore eit problem der, og at ein derfor hadde bestemt seg for å ta fatt i dette.

Når det gjeld likestilling i lokal *næringspolitikk*, dreier det seg primært om dei kommunane som har, eller har hatt, næringsfond. Det vil seie fond som vert brukt til næringsutvikling og etablering av ny verksemd i lokalsamfunnet. For slike fond finst det statlege føringar om at ein viss del av midlane skal gå til kvinnelege etablererar. I Agderfylka vert dette nemnt av berre ein kommune. Næringsfondet er no avvikla, og dermed også likestillingsperspektivet på næringsutvikling.

*Desentralisert utdanningstilbod* vert nemnt av fleire kommunar som tiltak som kan fremja likestilling. Ein tenkjer då på at tilgang på utdanning i nærmiljøet vil gjera fleire i stand til å kvalifisera seg og dermed gå ut i arbeid, eller får betre betalt arbeid. Likevel er ikkje dette noko som skjer i regi av kommunen, det er i høgda eit samarbeid mellom kommunen og utdanningsinstitusjonar. Dessutan kan motivasjonen til kommunen like gjerne vera å sikra tilgang på kvalifisert arbeidskraft til sine egne verksemdar.

Til slutt kan det nemnast eit einsleg eksempel frå skulen i ein kommune. Respondenten fortalde om eit prosjekt retta mot jenter i 10. klasse for å få dei til å velja realfag. Me har ikkje opplysningar om dette er eit einestående tiltak for denne kommunen.

Funna når det gjeld kommunale likestillingstiltak som er retta mot lokalsamfunnsutviklinga og innbyggjarane generelt syner at det er lite som stammar frå kommunen sjølv. Det handlar mest om å yta tenester etter etterspørsel, og om å fylgja statlege påbod.

### **Arbeidsgjevpolitikken?**

Svært mange av respondentane tek utgangspunkt i kommunen som arbeidsgjevar og dei interne forholda i kommunen som administrativ eining. Dette kan også, som nemnt tidlegare, skuldast at det i stor grad er personalmedarbeidarar som har stilt til intervju. Likevel synest det ikkje som at det er særleg variasjon med tanke på stillingar/bakgrunnen til respondentane. Det ser

altså ut som at det er i den kommunale personal- og arbeidsgjevarpolitikken at likestilling i størst grad har kome på dagsorden og slik fått praktiske konsekvensar. Dei tiltaka som vert nemnde fell i fylgjande kategoriar:

- Uønskt deltidarbeid i pleie- og omsorgssektoren
- Målet om kjønnsbalanse i ulike stillingskategoriar og verksemder
- Den lokale lønnspolitikken

*Uønskt deltidarbeid* i pleie- og omsorgssektoren går igjen i svært mange av kommunane. Dette skuldast nok i stor grad at det har vore eit aukande fokus på dette frå både fagforeiningar, statlege styresmakter og KS. Grunnen til at dette vert knytt til likestilling, er at problematikken er nesten utelukkande tilstades i yrke og verksemder som er dominert av kvinner. Det er dermed stor skilnad på tilhøva i dei ulike kommunale sektorane, tenesteområda og verksemdene. Det betyr likevel ikkje at ein har kome særleg langt i å gjera noko med det. Nokre stader har ein berre så vidt begynt å snakka om temaet. I ein kommune vert det sagt at ”*ein ikkje er moden for dette enno*”, og at det er eit vanskeleg økonomiske spørsmål.

Ein del kommunar seier at dei som arbeidsgjevar ynskjer ein så stabil og lojal arbeidsstokk som mogeleg, og mest mogeleg kontinuitet i verksemda. Dette, saman med at ein ynskjer nøgde medarbeidarar, er hovudgrunngevingane for at ein vil gjera noko med dei minste stillingsbrøkane og den uønska deltida. Nokre grunnjev med at det er viktig å ha eit arbeid som ein kan leva av. I kva grad det er kommunen si offisielle grunngeving eller private meiningar frå respondentane si side, er vanskeleg å sjå ut av data. Samstundes ynskjer også arbeidsgjevar fleksibiliteten som ligg i å ha ulike stillingsstorleikar. Ein del kommunar har vedteke at stillingsstørrelsane skal vera på femti, syttifem eller hundre prosent. Det vert også hevda at det er mykje ønskt deltid. Ein del arbeidstakarar ynskjer fleksibiliteten som ligg i å kunna ta det arbeidet ein vil, etter som det passar med andre behov og tilhøve.

Dei som har sett denne problematikken på dagsorden er i stor grad i ein kartleggingsfase. Det vil seie at dei arbeider med å finna ut omfanget av uønskt deltid og korleis dei tilsette vil ha det. Nokre få seier at dei har starta eller har planar om å prøva ut nye turnusordningar og/eller ordningar der medarbeidarar kan arbeida i fleire kommunale verksemder for å fylla opp til den stillingsbrøken dei finn tenleg. Ein kommune har tilsett studentar i dei minste stillingane. Dette har vore mogeleg fordi ein der i distriktet har desentralisert helsearbeidarutdanningar.

Kommunen er ein typisk kjønnsdelt arbeidsplass, der verksemder innan eldreomsorg, barnehage og skule er fulle av kvinner, medan teknisk sektor er

meir mannsdominert. Samstundes er omsorgs- og opplæringstenestene dei største verksemdene, og kommunen er dermed i stor grad ein "kvinnearbeidsplass". Vidare er det gjerne overvekt av menn i leiande stillingar. Dette gjer at ein del kommunar ser eit problem med *kjønnsbalansen* i visse verksemdar og stillingsnivå. Ein del kommunar prøver å gjera noko med dette ved utlysing av stillingar, der dei oppmodar det underrepresenterte kjønnet om å søkja. Ingen av kommunane på Agder praktiserer moderat eller radikal kjønnskvoltering.

Ei av grunngevingane for at det er vanskeleg å få fortgang i å auka talet på kvinner i den kommunale toppleiinga er lite utskifting og få nye stillingar i kommunane. Av dei tretti Agderkommunane var det våren 2005 ein kvinnelig rådmann. Ein av dei store trendane i kommunalorganisering er å innføra ein såkalla tonivå-modell. Det vil seia at ein tek bort etatssjefane, og tilset verksemdleiarar for kvar eining (barnehage, skule, sjukeheim, tekniske tenester osv.). Dette medfører at det vert færre toppleiarstillingar, og dermed enno vanskelegare for kvinner å nå opp. Fleire av kommunane seier at dei har kvinnelege verksemdsleiarar, men dette er mellomleiarstillingar ein også tidlegare fann kvinner i. Det kan likevel tenkjast at større ansvar og myndighet for einingsleiarane har betydd betre lønnsvilkår for ein del kvinner.

Nokre av kommunane seier at dei har hatt gjennomgangar av dei ulike stillingane og einingane for å sikra seg at det ikkje er skilnader i løna som kan relaterast til kjønn. Nokre seier at dei ynskjer at lønnspolitikken skal spegla at kommunen er ein "typisk kvinnearbeidsplass", og vil at dei lokale tillegga skal koma kvinner til gode.

### **Personar eller miljø som markerer seg med engasjement for likestilling?**

Me spurde også kommunerepresentantane me intervjuar om dei kjende til spesielle miljø, for eksempel lag, foreiningar eller einskildpersonar som hadde markert seg i lokalsamfunnet som spesielt opptekne av likestilling. Dei fleste respondentane kom ikkje på nokon. I så tilfelle er det personar og ikkje organisasjonar som vert nemnde. Sanitetsforeininga og Norsk kvinne- og familieforbund som vert trekt fram av ein del. Dette syner at ein gjerne tenkjer på "kvinnesak", det vil seie familie og "mjuke verdiar", framfor kvinnesak og likestilling, for ikkje å snakka om "mannesak", i samband med kjønnsrelaterte spørsmål. Oftast er det namngjevne politikarar som vert trekte fram. Dette synest likevel ikkje å gje seg noko særleg utslag i kommunen sin likestillingsaktivitet. Det er med andre ord ikkje slik at dersom ein har markerte politikarar som "alle" veit er opptekne av likestilling, så merkjer kommunane seg ut som aktive for likestilling. Dette er politikarar og/eller



parti som enten skil mellom likestillingsengasjementet og kommunepolitikken, som tek opp avgrensa saker som barnehageutbygging eller rekruttering av kvinner i leiarstillingar, eller som har lite gjennomslag.

Forutan namngjevne politikarar, vert ordføraren og rådmannen trekt fram i nokre høve. Dette kan vera fordi dei er dei mest profilerte i kommunen sitt styre og administrasjon, og er dei ein ventar at er dei mest "visjonære" og generelle i sine perspektiv. Ein respondent trekkjer fram at kommunen nyleg fekk ein ny yngre, mannleg rådmann som tydeleg har signalisert at likestilling er viktig, særleg i høve til den kommunale personal- og arbeidsgjevarpolitikken. Det er likevel ikkje kjønn eller alder som vert vektlagt som forklaring på dette: "*Han kjem frå statleg verksemd, og der er likestilling sjølvsagt*", uttaler respondenten. Respondenten i denne kommunen synest å meina at staten har kome lengre enn kommunane når det gjeld dette området.

### **Variasjon mellom kommunar?**

Det burde gå tydeleg fram av drøftinga framfor at det er ikkje stor variasjon mellom kommunane når det gjeld aktivitet for auka likestilling. Sjølvsagt har nokre kommunar kome lengre, mens andre har svært lite å visa til. Det er likevel ikkje nokon kommune på Agder som utmerkjer seg med å vera gjennomført proaktive, eller med å ha fått til mange nye tiltak og resultat når det gjeld likestilling. Ein av dei største bykommunane synest å vera den som har gjort mest. Dette er også noko som ein kan venta ut frå administrativ kapasitet og det uttalte målet om å vera moderne og "ein føregangskommune". Som nemnt tidlegare, er det mange som kjenner seg ille berørt når dei vert spurt om likestilling i kommunen. Det er også dei som seier rett ut at likestilling ikkje er prioritert i kommunen fordi det ikkje passar den lokale kulturen. "*Dette er eit tradisjonelt samfunn*", seier ein av respondentane.

På same måten er det ikkje slik at dei kommunane som skårar høgt på SSB sin likestillingsindeks er dei som synest å ha den mest likestillingsorienterte kommuneorganisasjonen. Det må bety at det er andre forhold enn kommunen som betyr noko i høve til likestilling. Med andre ord kan ikkje nødvendigvis kommunen ta æra for høg skåre.

### **Kommunane på Agder – aktørar for likestilling?**

Me finn for det første at kommunen gjer det staten har pålagt han når det gjeld likestilling. Det vil seia å fylgja nasjonale lovverk og pålegg, mellom anna rapportering til staten. Dette vil for det første seia at kommunen er meir

ein agent for den statlege likestillingspolitikken enn ein sjølvstendig aktør. Det forklarar også kvifor det er så lite variasjon mellom kommunane.

For det andre finn me at kommunen yter tenester til innbyggjarane som kan støtta opp under like mogelegheiter for begge foreldra for arbeid og yrkesdeltaking, som til dømes barnehageplassar. I utforminga av tilbodet legg ein vekt på fleksibilitet, slik at foreldra kan velja kor mykje dei ynskjer å nytta barnehagen. Få venter på barnehageplass i Agderkommunane, det vil seia at etterspurnaden vert dekt. Me har ikkje data som fortel noko meir om korleis kommunane planlegg barnehagetilbodet i framtida. Dette vert oppfatta som eit pedagogisk og/eller marknadsspørsmål, heller enn eit likestillingsspørsmål.

For det tredje har kommunen eigne interne behov som indirekte kan hemma eller fremja likestilling. Me tenkjer her på at kommunen treng arbeidskraft for å kunna fylla oppgåvene sine, og for å produsera og yta tenester. Som arbeidsgjevar vil kommunen gjerne først og fremst vera oppteken av å skapa ein effektiv organisasjon, men må også ta omsyn til nasjonale reguleringar vedrørende likestilling. Vidare vil det å vera ein attraktiv arbeidsplass vera viktig for mange kommunar som må konkurrera om arbeidskrafta med andre kommunar, sektorar og regionar, og ein må ta omsyn til dei tilsette sine formelle rettar og ynskje både individuelt og kollektivt. Dette synest å trekka i retning av at mange kommunar har eit meir medvete forhold til likestilling i arbeidsgjevarrolla, enn i høve til andre roller og oppgåver.

Det synest altså som om kommunen er pragmatisk når det gjeld likestilling og tilpassar seg krava som vert stilte i form av reguleringar og etterspurnad. På den måten står ikkje kommunen fram med visjonar om at likestilling er viktig eller spesielt ynskjeleg når det gjeld å skapa og å utvikla lokalsamfunnet. Heller ikkje synest det som kommunen ser ei meir aktiv rolle for seg sjølv når det gjeld arbeidet med likestilling. Det som ikkje er statlege pålegg, er opp til det einskilde individ, den einskilde familie, den einskilde verksemda og til dei politiske partia, å handtera. Kommunen overlet såleis ansvaret for å fremja likestilling til staten, marknaden og det sivile samfunnet.

Kommunen er ingen aktør for likestilling i høve til vår definisjon av omgrepet, og synest i liten grad å ha ein sjølvstendig likestillingspolitikk, basert på lokale tilhøve og ynskje om eit meir likestilt samfunn. Tvert om kan det synast som at nokre kommunar er meir aktive aktørar for å bevare etablerte kulturelle kategoriar og handlingsmønster, og aktør for å ivareta andre verdiar enn dei som legg vekt på likestilling mellom kjønna. Heller enn å vera ein

medveten og målretta aktør, synest kommunen å vera ein meir eller mindre passiv agent for statleg politikk.

### **Hykleri eller demokrati?**

Det kan synast som at kommunane på Agder har lite å fortelja om likestilling, og at dei gjer endå mindre. Samstundes tyder mange av reaksjonane på vår forespurnad og spørsmål på at informantane meiner at dei burde hatt meir å fortelja og at meir burde ha vore gjort. Likestilling vert oppfatta som eit teikn på modernitet, og når det vert synleggjort i offentleg statistikk at landsdelen og einskildkommunar ligg lågt på indeksen, vert dette oppfatta som pinleg og lite ynskjeleg. Med andre ord: Ein har gjerne personlege meiningar som tilseier at ein skulle hatt meir å rapportera om. Ein veit at det er i tråd med moderne standardar, og at det er "rett ting å gjera". I nokre av kommunane er det tydelege teikn til kommunalt "hykleri", det vil seie at ein formelt sett vedtek noko, men at dette ikkje vert fylgt opp, eller at ein gjer det stikk motsette (Brunsson 2003). Handlingsplanar som har vorte liggjande i skåp og skuffar utan at det fører til noko endring i praksis, er eit døme som fleire av kommunane nemner. Det mest slåande dømet er likevel den kommunen som tek moderne standardar og formelle ordningar for likestilling såpass alvorleg at ein opprettar sitt eige, kommunale, lokale likestillingsombod, utan å løyva ressursar som kan gjera ombodet i stand til å handla.

Nokre av kommunane seier at "dette er ikkje viktig i lokalsamfunnet vårt"-det vil seie at mangelen på aktive likestillingstiltak reflekterer lokal politisk kultur og kollektiv vilje. Ein skal vera forsiktig med å setja spørsmålsteikn ved gyldigheita av lokale kulturelle trekk som synest å gå i motsett retning av det som er den offisielle standarden, det vil seie likestilling. Det er likevel ikkje uproblematisk i ein større kontekst vedrørande modernisering, rettfærd, økonomisk og kulturell utvikling. Lite tyder på at medvetet om eller problemsforståinga vedrørande mogelegheiter for ei framtidretta lokalsamfunnsutvikling er det som pregar desse kommunane. Ei slik ytring som viser til trekk ved lokal kultur og eigenart, kan også vera noko som ein umedveten, lite kreativ og handlingslamma kommuneadministrasjon gøymer seg bak.

Vår tolking er altså at Agderkommunane gjer lite ut frå eigne problemforståingar og på sjølvstendig grunnlag når det gjeld likestilling. Kommunen handlar reaktivt i høve til statlege påbod, etterspurnad etter tenester og eigne målsetjingar om effektivitet. På denne måten vert kommunen i beste fall ein indirekte likestillingsaktør. Me meiner at våre funn i kartlegginga av Agderkommunane sine likestillingstiltak gjer at nye spørsmål om *kvifor* kommunen i liten grad kan seiast å vera ein likestillingsaktør trengjer seg på. Er det

ei manglande problemforståing eller er det innskrenkingar i den faktiske handlefridomen som hindrar kommunane på Agder i å vera meir proaktive og kreative når det gjeld likestilling? Dette er sjølvsagt eit empirisk spørsmål. Me meiner likevel at dei fleste kommunane i liten grad har gått inn i kva friheitsgrader og mogelegheiter som finst, så lenge dei ikkje erkjenner at manglar i innbyggjarane si anledning til å delta på ulike samfunnsarenaer vedkjem utviklinga av lokalsamfunnet.

## **12 Tolkning: Mødres valg og vurderinger av arbeid hjemme og ute**

*May-Linda Magnussen*

I dette kapitlet samler vi de analytiske ansatsene som er begynt andre steder i rapporten. Det samlede datamaterialet viser et samspill mellom kulturelle faktorer og faktorer knyttet til arbeidsmarked, barnehageplasser og andre mer fysiske/materielle faktorer som bakgrunn for agderkvinnens svake tilknytning til arbeidslivet. Likestillingsfokus og/eller likestillingsarbeid er fraværende blant et stort antall av kommunene på Agder, og lokale variasjoner i kvinners yrkesaktivitet kan i liten eller ingen grad tilskrives forskjeller i et slikt fokus fra kommunenes side.

### **12.1 Analyse av de kvantitative dataene**

Gjennomgangen av relevant statistikk viser noen særtrekk ved Agder i forhold til resten av landet. Vi kan også se en del mønstre i hvordan yrkesaktiviteten blant kvinner varierte innad i agderfylkene.

Likestillingsindeksen viser at det på Agder er relativt få kvinner i arbeidstyrken. Andre tall, knyttet til arbeidstid, stadfester bildet av agderkvinnens

svake arbeidslivstilknytning: Regionen har en markant større andel kvinner i deltidsarbeid enn andre fylker. Det er spesielt kvinner i fruktbar alder som har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn kvinner i andre fylker, og agderkvinner reduserte sin tid i lønnet arbeid i perioden 2001-2003. Agder har også få kvinner i lederstillinger, samtidig som det er en lav andel kvinner i kommunestyrene i regionen. I det hele tatt er kvinner underrepresentert på sentrale offentlige arenaer. I tillegg til de variablene som kommer frem i SSBs likestillingsindeks, kan noe av bakgrunnen for denne svake arbeidslivstilknytningen være knyttet til følgende forhold:

- Agder utmerker seg ved å ha en relativt lav andel kvinner med lang, høyere utdanning. Dette er viktig å merke seg når vi vet at kvinners yrkesaktivitet øker med lengde på høyere utdanning (se blant annet Langsether og Lømo 1997, [www.ssb.no](http://www.ssb.no)).
- Fylkene utmerker seg ved å ha flere uførepensjonister enn en del andre fylker, og ved å ha en noe høy andel kvinner blant de uføretrygdede. På kommunenivå ser vi at en del agderkommuner med høy yrkesdeltakelse blant kvinner har en lav andel uføretrygdede. Denne sammenhengen kan forklares ut fra lokale arbeidsmarkeder, men kan også samvarierte med kulturelle faktorer. Dette vet vi ikke nok om. Vi ser at gode arbeidsmarkeder i form av *mange arbeidsplasser* synes å spille positivt inn på kvinners yrkesaktivitet i kommuner på Agder.
- Agderfylkene har relativt mange ansatte i sekundærnæringer, og kvinner på Agder velger noe mer kjønnsstradisjonelt i forhold til yrke enn landsgjennomsnittet. Det er imidlertid vanskelig å skulle trekke entydige konklusjoner i forhold til kvinners yrkesaktivitet ut fra dette.
- Agder er preget av lavere barnehagedekning enn de aller fleste andre fylker i landet. På kommunenivå ser vi at høy barnehagedekning samvarierer med høy yrkesaktivitet.
- Agder er relativt sterkt preget av tradisjonelle holdninger knyttet til kjønnsroller. Dette gjelder spesielt ”religiøst aktive” og ”sporadisk religiøst aktive” i fylkene (Repstad 1992). At Agder på noen områder er ”kulturelt ulikt” en del andre deler av landet, avspeiles i blant annet politisk stemmegivning, lavt engasjement i forhold til likestilling og i utbredelse av ekteskap som samlivsform. Videre kan også en lav andel kvinner med lang, høyere utdanning, noe kjønnsstradisjonelle yrkesvalg og

lav barnehagedekning (som både kan skyldes lav etterspørsel og/eller lav utbygging) henge sammen med relativt tradisjonelle holdninger til hva som er menns og kvinners roller.

Sammenligning av agderkommuner viser at de kommunene som skårer høyest på kvinners yrkesaktivitet, er de som både har mange arbeidsplasser og et godt tilbud av barnehageplasser lokalt, og som befinner seg lengst fra kyststripa. Bykommunene skårer lavt på kvinners yrkesaktivitet, til tross for en relativt stor andel klassiske "kvinnearbeidsplasser". Denne regionale forskjellen henger sannsynligvis også sammen med kulturelle faktorer, i og med det religiøse tyngdepunktet hevdes å befinne seg langs sørlandskysten (Ibid). Byenes pendlingsomland er sannsynligvis mer preget av samme "kultur" som byene langs kysten enn kommuner lenger inn i innlandet, og tilbyr samtidig færre jobbmuligheter enn i byene. Det er i hovedsak kommuner med slike kjennetegn som skårer aller lavest på kvinners yrkesaktivitet. Det må presiseres at det fremdeles er et utnyttet potensiale i forhold til gjennomføring av for eksempel korrelasjons- og regresjonsanalyser av de kvantitative dataene vi har sammenstilt.

Når det gjelder forskjeller mellom kommuner på Agder, ser vi at:

- En del bygdekommuner skårer høyt og middels på kvinners andel i arbeidsstyrken. Dette gjelder spesielt de kommunene som ligger utenfor byenes pendlingsomland, det vil si lenger inn i innlandet.
- Alle bykommunene skårer lavt, om enn i noe varierende grad.
- Byenes pendlingsomland ofte skårer enda lavere på kvinners andel i arbeidsstyrken enn bykommunene.

De fire kommunene som skårer høyest på kvinners yrkesdeltakelse (Bykle, Sirdal, Valle, Åseral) kjennetegnes av:

- høye frie inntekter per innbygger
- høy andel offentlig ansatte
- lav arbeidsledighet
- lav andel uføre
- høy barnehagedekning
- positiv netto innpendling/lav netto utpendling
- lav andel borgerlige stemmer

De fire kommunene som skårer lavest på kvinners yrkesdeltakelse (Tvedestrand, Iveland, Vennesla, Farsund) kjennetegnes av:

- kvinner med lav utdanning
- høy andel ansatte i sekundærnæringer
- lav andel offentlig ansatte
- få kvinner i kommunestyrene

Det er ikke slik at de kommunene som skårer høyest på kvinners yrkesdeltakelse kan kalles lokale likestillingsaktører (se kapittelet om kommune kartleggingen).

## 12.2 Analyse av de kvalitative dataene

I de kvalitative intervjuene har faktorer knyttet til arbeidsmarkeder, barnehageplasser og andre ”harde” faktorer vært svært lite framtrødende. Ytterst få av våre informanter peker på manglende muligheter for å få jobb, manglende barnehageplass, for lav lønn, for lang pendlingsavstand eller andre praktiske og økonomiske begrensninger på eller årsaker til valgene de har tatt. Dette betyr imidlertid ikke at slike faktorer ikke spiller inn på kvinners valg om yrkesdeltakelse. Det kvantitative materialet stadfester at disse forholdene samvarierer med kvinners tilknytning til arbeidslivet. Sammenligning av de ulike kommunecasene viser også at informantene presenterer seg som mest familieorienterte i kommuner hvor det lokale arbeidsmarkedet ses som relativt begrenset for kvinnenens del.

Vi ser det slik at nedtoningen av mer ”harde” faktorer viser hvor sentrale kulturelle modeller og normer er i kvinners valg, slik de fremstiller det. Å velge å vektlegge ”barnas beste” fremfor å ikke oppleve å ha reelle valg i forhold til lønnet arbeid, eller at det ikke lønner seg å arbeide, setter en utvilsomt i en verdig fortellerposisjon på Agder. Mange forteller en kulturelt forventet og anerkjent historie innenfor sitt sosiale nettverk når de blir hjemme eller jobber redusert ”for barnas del”. Samtidig kan det se ut som om forhold knyttet til arbeidsliv og barnehageplasser befinner seg på et mer ureflektert nivå for informantenes del, mens vurderinger knyttet til barns beste er noe agderkvinner forholder seg aktivt til.

Samspeillet mellom ”myke” og ”harde” faktorer er altså tydelig når en vurderer det samlede datamaterialet. Allikevel synes de kulturelle faktorene å være spesielt sentrale, og også å kunne ligge bak mange av skårene på mer ”harde” faktorer (som utdanningsnivå, barnehagedekning, næringsstruktur med

mer). Og selv om en del oppgir å ville jobbe mer dersom forholdene rundt lå bedre til rette for det (samtidig som en del ville jobbet mindre om de hadde økonomisk mulighet til det), gjelder dette bare opp til et visst punkt: Så å si ingen av de hjemmearbeidende eller deltidsarbeidende mødrene vi har møtt, har ønsket å jobbe fullt. Forklaringen bak dette ligger i deres forestillinger av "den gode barndom", "det gode liv" og forestillinger om hva moder- og faderskapet innebærer av moralsk baserte valg og tilpasninger. Det ligger også i forståelser av, og motivasjon for, lønnet arbeid.

### **Arbeid hjemme og ute: Kulturelle modeller, praksiser og prosesser innenfor hjemmediskursen**

Vi mener at mye av bakgrunnen for at kvinner på Agder er mye hjemme, er at den såkalte "hjemmediskursen" (se farsundskapittelet for analyse) synes å stå veldig sterkt og å ha konkrete sosiale konsekvenser for både mødre og fedre i regionen. Vi vil her oppsummere ved å se på hvilke kulturelle modeller, praksiser og prosesser som preger de mødrene som er sterkest fundert i denne diskursen: De familieorienterte mødrene. Hjemmediskursen påvirker nemlig også mødre med en større grad av jobborientering. Den har "morsstandarder" mødre på Agder måles opp mot.

Våre intervjuer har i hovedsak, både direkte og mer indirekte, dreid seg om spørsmålet om hvorfor mødre har valgt sin tilpasning til arbeids- og familieliv slik de har gjort. På dette spørsmålet er det rungende svaret fra deltids- og hjemmearbeidende mødre at de selv ønsker å tilpasse seg på denne måten. De har lyst til å være hjemme eller jobbe redusert, de understreker at det er et valg de selv har tatt, og de føler seg "privilegerte" og "heldige som har mulighet til det". De mener selv at de realiserer det de aller fleste mødre *egentlig* ønsker. Vi har ingen grunn til å hevde at disse kvinnene ikke er fornøyde med sine valg, eller at andre har presset dem til å være hjemme, men plasserer dem innenfor visse rammebetingelser som påvirker valgene deres. Og uansett om disse kvinnene selv ønsker å være mye hjemme, har dette valget betydning for deres muligheter for makt og innflytelse på offentlige arenaer, og for deres økonomiske og velferdsmessige risikosituasjon. Når det gjelder makt i arbeidsliv og politisk liv, er dette noe mange kvinner oppgir at de ikke er interessert i.

"Den gode barndommen" forstås av de mest familieorienterte kvinnene som en barndom hvor mye tid tilbringes i hjemmet og i lokalmiljøet. Barn ses som å ha behov for små, sosiale miljøer å vokse og utvikle seg i. De trenger ro og trygghet. Barnehage ses som en del av en god barndom, men helst som deltidsplass for barn over tre år. Argumentene for bruk av barnehage er knyt-



tet til at barna selv har behov for å "komme seg ut" og leke med andre barn, og ikke til foreldrenes (mødrenes) tilsynsbehov.

At de familieorienterte mødrene er mye hjemme, betyr ikke at de bruker all denne hjemmetiden sammen med barna. Tvert om ser det ut til at det viktigste er at mor er tilgjengelig for barna og at huset er åpent ("at barna ikke kommer hjem til låst dør"). Mødrene har ingen tro på at såkalt "kvalitetstid" kan være like bra for barna som "kvantitetstid". Samtidig er de med på å realisere en familiemodell hvor fedrene praktiserer nettopp slik "kvalitetstid". Det er altså fullt mulig å definere som en god pappa ved å tilbringe kvalitetstid med barna, mens mors ansvar i større grad er knyttet til å gi barna tidskvantitet, det vil si tilgjengelighet.

Mor er også hjemme for å redusere "stress" i familien, og det er tydelig at "den gode barndommen" også forstås som en barndom uten vekkeklokker på morgenen og med lange og rolige ettermiddager. Samtidig frigjør mors status som hjemme- eller deltidsarbeidende og felles fritid på ettermiddagene, siden en del husarbeid kan tas på dagtid. Gevinsten er at familien kan tilbringe tid sammen på ettermiddagene - de kan "kose seg".

Mødrene er de som er mest opptatt av idealer knyttet til god barneomsorg og godt familieliv. Det er også de som tilpasser seg slik at barna ikke trenger mer eksternt tilsyn enn det mødrene mener de har behov for, og som sørger for at mannen kan jobbe uten å måtte tenke på forpliktelser hjemme. Det å være en "god mor" forstås nettopp som å tilpasse seg andres behov. Når en ser mye tid hjemme som viktig for barna, vil en god mamma enten redusere det lønnede arbeidet sitt eller bli hjemmearbeidende på fulltid. Et valg om å redusere arbeidstiden som følge av at man får barn, er i følge mødrene et moralsk og verdimeessig valg.

På våre tilbakevendende spørsmål om ikke fedrene kan være hjemme noe istedenfor mødrene, kommer det frem flere interessante forhold. For det første er dette noe de mest familieorienterte ikke har sett som et alternativ. Mange av disse mødrene ser ut til å ønske hovedansvaret for hjemmearbeidet. Denne mangelen på "forhandlinger" foreldrene imellom bidrar til at en gjør det forventede og "vanlige". For det andre er fedrene, både i egne og i mødrenes øyne, ofte ikke like opptatt av at det er viktig for barna å være mye hjemme. De synes å overlate ansvaret for å definere, og realisere, "barnas beste" til partneren sin. Dette, sammen med fedrenes eget tatt-for-gitte forsørgeransvar, gjør at mødrene både blir dem som forvalter idealene knyttet til barn og familieliv, og tar på seg oppgaven med å realisere dem.

Fedrene fremstår som fleksible i forhold til hva slags tilsyn som legges opp for barna og i hvilken grad mødrene ønsker å jobbe. De er rede til å ta på seg rollen som eneforsørger dersom mødrene mener at det er det beste for barna. Dersom mødrene ønsker å jobbe redusert eller fullt, er de velvillige, men ofte ser de ikke, eller tar de ikke ansvar for, det dette krever av dem i forhold til oppgaver hjemme. Fedre spiller inn på mødres beslutninger i forhold til yrkesaktivitet, men aller mest ved å ta for gitt, og dermed bidra til å reproducere, en kjønnsbasert deling av ansvar hjemme og ute. En del fedre ser også ut til å aktivt motarbeide mødres forsøk om en mer lik fordeling av ulike typer ansvar. Dette gjør de ved å ikke delta mer i husarbeid eller ved å ikke ønske å jobbe redusert eller ta ut mer permisjon enn fedrekvoten, til tross for at mødrene etterspør det. Vi ser tydelig hvordan forestillinger knyttet til moderskap og faderskap gjør at mødrene og fedrene vi har intervjuet opplever forskjellige grader av ansvar knyttet til ulike arenaer. Mens fedres praksis tyder på pliktfølelse knyttet til "forsørgelse", ligger mødrenes pliktfølelse nærmere barneomsorg- og husarbeid. Ingen av mødrene vi har intervjuet argumenterer, slik vi ser det, ut fra pliktfølelse i forhold til mot lønnet arbeid.

I det hele tatt er det de familieorienterte mødrene som er de mest direkte og aktive produsentene av forståelsen av "den gode mor" som en som tilpasser seg andres behov. De er opptatt av hvor mye andre kvinner arbeider, og kommer gjerne med spørsmål og kommentarer knyttet til andre mødres arbeidstid. "Hvorfor skal en jobbe (så mye) når en har barn?" og "Når en har fått barn, så må en ta seg av dem også", er formuleringer som har dukket opp jevnlig i løpet av intervjuingen. De familieorienterte mødrene definerer arbeid som noe du gjør for å "tjene litt penger" og "komme deg litt ut" (som adspredelse til hjemmelivet) og også i noen grad som pleie av en faglig interesse. Dette gjør at de kun har en viss grad av forståelse for kvinner som jobber fullt fordi de må, det vil si på grunn av økonomiske behov (selv om de mener at mange kunne fått til å være hjemme om de hadde prioritert annerledes). Mens de synes synd på familier hvor begge må jobbe fullt, er de negativt innstilt mot mødre som jobber fullt uten at de er nødt til det økonomisk sett. Å skulle "realisere seg selv" gjennom lønnsarbeid går på tvers av deres definisjon av en god mamma. Det er interessant å merke seg hvordan fulltidsarbeid blant mødre ses som selvrealisering og gjør en til en dårlig mor, mens fulltidsarbeidende fedre ikke måles etter dette kriteriet. Først når en far "jobber døgnet rundt" stilles det spørsmål ved hans kvaliteter som far. Det er først og fremst mødrene som må "ta seg av barna", ved å redusere arbeidstiden, "når de har valgt å få barn". Å redusere arbeidstiden blir, slik vi ser det, et veldig tydelig tegn på at man fyller forventningene som knyttes til det å være en god mor.

Mange av de mer familieorienterte mødre vi har snakket har vanskelig for å se at hva andre sier og gjør har noen innvirkning på dem. Dette henger sammen med en forståelse av "samfunnspåvirkning" som et lett identifiserbart, ytre press. Vi plasserer alle våre informanter inn i de kulturelle modellene beskrevet over, og ser hvordan diskursene de beveger seg innenfor, både legger føringer på deres valg og vurderinger og fungerer som måter å rettferdiggjøre og forklare valg på. Mange av de hjemme- eller deltidsarbeidende mødre vi har truffet, har få venninner, kvinnelige slektninger eller kolleger som arbeider fullt mens de har små barn. Praksisen med å velge deltid eller hjemmearbeid virker å være så omfattende i noen miljøer at vi mener at dette setter klare rammer for hva som er "normalt", "bra" og "riktig". Samtidig forteller mødre vi har snakket med hvordan de får positive tilbakemeldinger når de endrer sin arbeidstilknytning i det de får barn: De oppfyller det som for mange er normen når man er blitt mor, og får positive sanksjoner fra sine omgivelser. Interessant er det å merke seg at det spesielt er de deltidsarbeidende mødre som både får positive sanksjoner og samtidig slipper negative. De oppfyller både forventningene om å være en moderne kvinne som arbeider og forventningene om at når du som kvinne har fått barn, så kommer barna og familien først. Mødrene avspeiler også den diskursen de orienterer seg mot i sine egne forståelser av, og sanksjoner mot, mødre som jobber fullt.

I kristiansandskapittelet presenterte vi tre idealtypiske orienteringer mot arbeids- og familieliv blant sørlandske mødre. De familieorienterte mødre er som nevnt sterkt funderte i hjemmediskursen, de jobborienterte mødre er sterkt funderte i jobbdiskursen, mens "både-og" mødre i større grad forholder seg til begge diskursene. De er i en mellomposisjon, og er på mange måter i en skvis mellom lite forenlige standarder og idealer. Denne situasjonen opplever en del som vanskelig å håndtere.

Våre informanter påvirkes av diskursene de befinner seg innenfor i sin utforming av mors- og yrkesrolle, slik vi alle påvirkes av kulturelle og sosiale forhold i utformingen av livene våre. Det ser imidlertid ut som om "både-og" mødre i sterkest grad påvirkes som voksne, i den fasen hvor de utformer sin morsrolle. De mest familie- og de mest jobborienterte kvinnene ser ut til å i større grad ha hatt bestemte oppfatninger om valg mellom arbeid hjemme og ute før de fikk barn, i alle fall slik de ser det nå. De sier selv at de ikke lar seg påvirke av personer som er uenige i deres valg, selv om de kan føle at negative reaksjoner "stikker litt". Når de presenterer sin tilpasning til arbeids- og familieliv, vektlegger de stabilitet og kontinuitet. Mødre med en både-og orientering har i utgangspunktet en høy jobborientering, men i møte med hjemmediskursens idealer knyttet til morsrolle, barndom og familieliv,

endrer de sin tilpasning og reduserer arbeidstiden noe. Det kan være slik at disse kvinnene i utgangspunktet orienterte seg mot begge diskursene, men at det å bli mor utløste argumentasjon knyttet til hjemmediskursen. Det kan også være at møtet med en sterk hjemmediskurs har gjort dem relativt mer familieorienterte enn de i utgangspunktet var. Slik mødre fremstår i dag, synes de å forstå jobb slik jobbdiskursen definerer det, og samtidig forstå den "riktige" morspraksisen slik hjemmediskursen definerer den. Det kan være at de mødre som i dag fremstår som i en mellomposisjon, vil finne en sterkere tilhørighet i en av diskursene etter hvert. Selv om mødre gir inntrykk av stabilitet og kontinuitet i sine orienteringer mot arbeid og familie, har vi sett mange tegn på fleksibilitet. Denne fleksibiliteten har spesielt kommet til syne i intervju situasjoner hvor familieorienterte mødre har blitt bedt om å forholde seg til en hypotetisk situasjon med bedre arbeidsmuligheter. At en del mødre da fremstår som mer jobborienterte, viser at det finnes et gap mellom det de i dag har av lønnet arbeid, og det de ideelt sett kunne ønske seg.

I vårt materiale er det de familieorienterte og "både-og" mødre som kategoriseres som å ha en svak tilknytning til arbeidslivet. Det er disse mødrenes svake arbeidslivstilknytning en ønsker å finne årsakene til. Oppsummeringsvis kan vi si at de familieorienterte mødre har en svak tilknytning til arbeidslivet fordi de befinner seg sterkt fundert i hjemmediskursens forestillinger og praksiser. Både-og-mødre jobber noe redusert fordi de, til tross for høy motivasjon knyttet til det lønnete arbeidet, også forholder seg til hjemmediskursens morsidealer og til en tradisjonell arbeidsdeling i hjemmet. Om en har en dag hjemme (og jobber åtti prosent, slik mange gjør), brukes denne til å oppfylle egen og andres standard om at barna ikke bør gå fullt i barnehage, samtidig som en prøver å få gjort en del av det husarbeidet som ofte hovedsakelig faller på mor. Som nevnt spiller mødrenes oppfatninger av arbeidsmarkedene rundt seg inn på i hvordan de orienterer seg mot arbeid og familie. Mødre synes å presentere seg som mer familieorienterte i kommuner med relativt få arbeidsplasser mødre finner attraktive.

At en sentral årsak til agderkvinnens svake tilknytning til arbeidslivet ligger på det diskursive (kulturelle) planet, støttes av:

- At våre informanter ser sin svake arbeidstilknytning som selvvalgt
- At våre informanter selv mener at det er "kulturelle forskjeller" som gjør at kvinner på Agder ofte er hjemme
- At mer familieorienterte kvinner vi har intervjuet ofte har negative holdninger mot kvinner som jobber relativt mye

- At de mer jobborienterte kvinnene i studien forteller om negative sanksjoner, og om følelser av å stikke seg ut og være ”uvanlige” (Se også Ryen 2001a)
- At samtlige informanter med migrasjonsbakgrunn oppfatter Agder som ”religiøst” og ”konservativt”
- At også mange informanter som kun har bodd i landsdelen, oppfatter Agder som ”annerledes”
- At mer fysiske/materielle årsaker til denne svake tilknytningen underdrives, fordi ”å være hjemme for barnas skyld” gir den mest verdige fortellerposisjonen
- At mødrenes merinnsats hjemme og fedrenes merinnsats ute tas for gitt (”det er naturlig”), mens fulltidsarbeid for kvinner og deltidsarbeid/permisjon for menn reflekteres over
- Kvantitative data på forhold som speiler kulturelle dimensjoner
- Andre undersøkelser, som tyder på tradisjonelle forestillinger knyttet til kjønnsroller i de religiøst aktive delene av befolkningen
- At de kommunene som befinner seg lengst fra det religiøse tyngdepunktet i regionen (kysten), har høyere yrkesdeltakelse blant kvinner
- At vi i Bykle og delvis Åmli ser andre kulturelle trekk knyttet til kvinners roller enn i kommuner nærmere kyststripa
- Kommunekartleggingen, hvor en del informanter hevder at befolkningen i deres lokalsamfunn er lite opptatt av likestilling.

Prosjektet kan ikke gi svar på hvorfor hjemmediskursen står spesielt sterkt på Agder, og vi må anta at årsaksbildet er komplekst. Omtalte kvantitative undersøkelser peker imidlertid i retning av at hjemmediskursens kjønnsroller har en kobling til religiøst funderte idealer, normer og forestillinger. En slik kobling kan gjøre hjemmediskurser spesielt kraftfull på Sørlandet.

### **Jobborienterte mødre: Begrensninger i forhold til lederstillinger og styreverv**

Også blant de mest jobborienterte kvinnene vi har møtt, finnes det uutnyttet potensiale i forhold til arbeids- og næringsliv. Dette er knyttet til deres manglende orientering mot lederstillinger og styreverv. Selv ikke de informantene som i dag fremstår som de mest jobborienterte, hadde i utdannings- eller tidlig i yrkesløpet tanker om at de passet til, eller ønsket, å være ledere. De har havnet i ledende stillinger på grunn av det de selv kaller ”tilfeldigheter”, og hevder at deres posisjoner i dag ikke er resultat av bevisste valg. Ledelse synes å befinne seg utenfor mange kvinners tatt-for-gitte verden. Blant

mange hersker det dessuten en oppfatning av at ledelse krever enormt mye, både av tid og krefter. Vi spør oss om kvinnes forestillinger på dette området overgår realitetene. De kvinnene som i dag sitter i lederposisjoner, mener at dette krever mye av dem, men sier samtidig at bevisst delegering, muligheter for fleksibilitet og spennende arbeidsoppgaver gjør det å ha lederstillinger attraktivt og realiserbart til tross for en status som småbarnsmor. Av dem som i dag har lederoppgaver, ønsker alle slike oppgaver videre fremover, noe som tyder på at kvinnene trives godt med sine lederoppgaver og mulighetene det gir dem.

I tillegg til at lederstillinger synes å være utenfor mange kvinners tatt-for-gitte verden og samtidig preget av negative forestillinger, ser vi at våre informanternes jobborientering i stor grad tar form av faglig orientering. Det som er moro og som driver kvinnene, er å bruke utdanningen og faget sitt: Å utvikle seg som fagperson står i sentrum. Også en del mer familieorienterte kvinner har et slikt fokus. Vi spør oss om faglig orientering i mindre grad kommer i konflikt med normer knyttet til kvinnelighet og morsrolle enn "karriereorientering". Å ha lederambisjoner bidrar kanskje til at man i manges øyne tar jobborienteringen til enda et nytt, og mer typisk maskulint, nivå. Vi har opplevd at enkelte mødre i lederposisjoner har syntes det har vært litt flaut å "innrømme" at de liker å være med å bestemme og ta beslutninger. Å være ambisiøs faglig sett virker imidlertid ikke å oppleves som problematisk for noen av mødrene vi har snakket med. Det kunne vært spennende å studert forholdet mellom ulike typer jobborientering nærmere.

Når det gjelder styreverv, har svært få av våre informanter noen gang vurdert dette. Det gjelder også i stor grad de kvinnene som har lederstillinger, og som er vant med å ha ansvar og myndighet. Som med lederstillinger, hersker det forestillinger om at styreverv krever veldig mye tid og ressurser. Også her kan en spørre seg om forholdet mellom kvinnes forestillinger og de kravene de ville møte som medlemmer i et styre. Mange jobborienterte kvinner argumenterer samtidig som at de har "strukket strikken" så langt de har kunnet, i og med at de jobber fullt og kanskje vel så det. De mener at de rett og slett ikke har mer å gå på.

Det er interessant at en del av de kvinnelige lederne vi har intervjuet, kommer fra relativt mannsdominerte arbeidsmiljøer. Selv om mannsdominans kan gi ulike typer utfordringer, forteller flere kvinner hvordan mannlige overordnede har sett dem og ansatt dem i lederstillinger. En del kvinner sier de aldri ville tenkt i retning ledelse dersom de ikke hadde blitt spurt direkte om å søke. Kvinnene forteller videre hvordan et mannsdominert miljø kan være positivt ved at man i all hovedsak slipper spørsmål knyttet til hån-

ring av morsrolle og arbeidsrolle. At menn kan spille en viktig rolle i kvinners utdannings- og yrkesløp kommer også frem når ledermødrene ser tilbake på oppveksten sin. Fedre som har vært opptatt av utdanning og økonomisk selvstendighet ser ut til å være felles for en god del av de kvinnene vi har møtt.

### **Hva er mulighetene og begrensningene for en styrking av kvinnes tilknytning til arbeidslivet?**

Prosjektets viktigste bidrag til endring ligger i å ha fremskaffet et kunnskapsgrunnlag for lokale aktører innenfor offentlig sektor, næringsliv, politikk og sivilt samfunn. Konkrete tiltak for økt likestilling og styrking av kvinners arbeidstilknytning må ses på bakgrunn av, og utformes i forhold til, lokale forhold. Vi vil imidlertid kommentere spørsmålet over på et mer overordnet nivå.

Et sentralt spørsmål ved begynnelsen av prosjektet var hvorvidt det var mangel på attraktive arbeidsplasser og barnehageplasser som var årsak til at kvinner på Agder jobber relativt lite, eller om det i større grad var kulturelle årsaker. En spørreundersøkelse til kvinner i regionen, med spørsmål om hvorfor de er hjemme eller jobber redusert, ville antakelig ikke klart å identifisere den påvirkningen som ligger i lokale arbeidsmarkeder. Kvinnene ville sannsynligvis valgt å krysse av på at de selv ønsket å være hjemme. Denne studiens design, med sammenstilling av statistiske data på kommunenivå og med lengre, kvalitative intervjuer, har fått frem at lokale arbeidsmarkeder spiller inn. Arbeidsmarkedene legger rammer for hvilke alternativer som vurderes og hvilke som ikke vurderes - fordi de ikke oppfattes som reelle. Vi ser samtidig at de kommunene som har høyest yrkesdeltakelse for kvinner, har høy barnehagedekning. Dette innebærer at tiltak som legger bedre til rette for kvinners deltakelse i arbeidslivet, og tilbud av mange, gode og prisgunstige barnehageplasser, vil spille inn på mødres yrkesdeltakelse.

Mye kan gjøres på eksisterende arbeidsplasser for å legge bedre til rette for arbeidende mødre. Det er samtidig sentralt å inkludere et kvinneperspektiv i næringsutviklingsprosesser i kommunene. Å kunne inkludere kvinner i mer tradisjonelle mannsarbeidsplasser, er også viktig. Å motivere yngre kvinner til å velge høyere (og spesielt lang, høyere) utdanning, og samtidig velge utradisjonelt, vil med høy grad av sannsynlighet spille inn på kvinners yrkesaktivitet. Enkelte steder vi har intervjuet sliter barnehagene med et imageproblem i forhold til de yngste barna. Større interaksjon mellom barnehager og lokalmiljøer og målrettede "sjarmoffensiver" kan kanskje være en begynnelse på endring her. Kommunene kan spille en større rolle enn å kun dekke etterspørselen etter barnehageplasser (se kartleggingskapittelet).

Til tross for at *arbeidsplasser og barnehageplasser* kan besvare en del av problemstillingen vår om hvorfor mange kvinner på Agder er hjemme eller jobber redusert, er det viktigste funnet i prosjektet *de kulturelle rammenes sentrale rolle i sørlandske mødres valg av arbeidstilknytning*. Dette gir større utfordringer i forhold til å skulle utforme tiltak for å styrke kvinners arbeidstilknytning. Denne kunnskapen medfører nemlig en anerkjennelse av at tilrettelegging av arbeidsliv, arbeidsmarkeder og tilsynsmuligheter alene bare vil kunne realisere en del av det uutnyttede arbeidspotensialet som ligger i landsdelens kvinner. En del familieorienterte og ”både-og” orienterte mødre kan gjerne jobbe noe mer enn de gjør i dag, men fulltidsarbeid ville for disse kvinnene også måttet innebære en endring av idealer knyttet til morsrolle og barndom og forestillinger om ”det gode liv”. Det ville også måttet forutsette en likere fordeling av hjemmearbeidet mellom kjønnene. Her ligger de viktigste begrensningene i forhold til endringsdelen av vår problemstilling. Tilhørigheten til diskursene synes å være preget av en viss fleksibilitet, men stabiliteten synes mest dominerende i mødrenes presentasjoner. Dette er naturlig tatt i betraktning at mange av oss vil være opptatt av å fremstå som enhetlige i tanker og i handlinger. Prosjektets design gjør det ikke mulig å si noe mer om mulighetene for konkrete individers og gruppers endring av orientering fra en diskurs til en annen.

Kulturell endring kan stimuleres på flere måter. Det kan skje via praksis: Økt yrkesaktivitet vil kunne føre til større jobborientering. Vi vet at valg av utdanning og yrke spiller inn på kvinners orientering mot arbeid og familie. Samtidig spiller større samfunnsaktører i landsdelen en sentral rolle i forhold til holdninger og idealer. Anne Ryen skriver i ”Husmorlandets siste skanse” at ”Det finurlige er at kjønn på tross av sin synlighet likevel ikke har fått noen sterk og legitim posisjon på agendaen.” (2002a:179) Vi trenger fokus på likestilling og en forståelse av de konsekvenser et ulikestilt samfunn har på individ- og samfunnsnivå, for menn og for kvinner.

Kommunene på Agder har tydeligvis et stort, urealisert potensiale som likestillingsaktører (se kartleggingskapittelet). Politikere har stor innflytelse, og det samme gjelder spesielt større arbeidsplasser, både offentlige og private. Media legger store føringer på hva som diskuteres og oppfattes som problemer, og det sivile samfunns organisasjoner er sentrale arenaer for holdningsdannelse. Religiøse miljøer på Agder kan spille en sentral rolle i å nå en målsetting om å styrke kvinners arbeidstilknytning dersom de problematiserer egne idealer knyttet til kjønnsroller. Et fokus på familieverdier kan ikke skyve likestillingsproblematikken av banen, fordi ansvaret for realisering av ”familieverdier” ikke nødvendigvis må legges på bare det ene av kjønnene.



Mer deltakende fedre på hjemmebane, både i forhold til barneomsorg og husarbeid, vil innvirke på mødres arbeidstilknytning. Det som imidlertid ville betydd mest for å øke sørlandske kvinners yrkestilknytning, var om vurderinger av mødres kvalitet som mødre ikke var så tett knyttet opp til tid brukt i lønnet arbeid.

En kan også tenke mer i retning av konkrete tiltak mot kvinner, for eksempel for å øke kvinnerepresentasjonen i lederstillinger og styrer. Dataene vi har fra kvinnelige ledere tyder på at kvinner generelt trenger bevisstgjøring i forhold til, og økt kunnskap om, lederstillinger og deltakelse i styrer. De bør vite mer om hvordan lederoppgaver kan løses i praksis og om hva som forventes av styremedlemmer i kompetanse og tid. I tillegg synes det som om en målsetting om flere kvinner i ledelse og styrer bør søkes realisert ved oppsøkende virksomhet. Mange kvinner forteller at de ikke tenkte på å søke en lederstilling før noen oppfordret dem til det.

### **Videre arbeid**

Slik vi ser det, åpner prosjektet for minst like mange spørsmål som det klarer å besvare. Noen av dem må besvares ved hjelp av kvantitativ metode, mens andre egner seg best for kvalitative studier.

Både det kvantitative og det kvalitative datamaterialet som benyttes i rapporten, bør analyseres videre. Korrelasjons- og regresjonsanalyser av det kvantitative materialet kan belyse sammenhengene mellom ulike faktorer ytterligere og si mer om retninger på årsaksforklaringer. De kvalitative dataene bør analyseres videre på bakgrunn av teori og annen forskning på feltet.

Det ville vært spennende å studere alenemødre og mødre med annen etnisk bakgrunn på Agder, og deres tilnærming til arbeids- og familieliv. Det kunne kastet ytterligere lys på sørlandske forestillinger om mors- og yrkesrolle. Kvinners ulike former for jobborientering - faglig orientering og ledelsesorientering - kunne vært et fruktbart tema for videre studier. Det samme gjelder manns- og kvinnedominerte arbeidsplasser og deres rolle i reproduksjonen av kjønnsbestemte praksiser i forhold til arbeid og familie.

Det er et stort underskudd på kvinner på Agders politiske arenaer, og en studie som kan gi et kunnskapsgrunnlag i forhold til denne problemstillingen, vil være viktig for å bringe regionen ett skritt videre mot et likestilt samfunn.

## 13 Sammendrag

*May-Linda Magnussen*

På Agder er relativt få kvinner i arbeidsstyrken. Tall knyttet til arbeidstid stadfester bildet av agderkvinnens svake arbeidslivstilknytning: Fylkene har en markant større andel kvinner i deltidsarbeid enn det som gjelder for landet som helhet. Det er spesielt kvinner i fruktbar alder som har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn kvinner andre steder, og kvinner reduserte sin tid i lønnet arbeid fra 2001-2003. Agder har også færre kvinner i lederstillinger enn det som gjelder for de fleste andre fylkene i landet. Det er videre relativt få kvinner i kommunestyrene på Agder. I det hele tatt er kvinner underrepresentert på sentrale offentlige arenaer.

### **Bakgrunn for prosjektet**

Prosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder" ble i 2002 utformet med bakgrunn i agderfylkenes gjentatte bunnplassering på SSBs likestillingsindeks. Indeksen legger sammen skårer på ulike indikatorer som antas å kunne si noe om likestilling: Barnehagedekning, kvinneandelen i befolkningen, andel kvinner i kommunestyrene, kvinners lønns- og utdanningsnivå og kvinneandelen i arbeidsstyrken. Prosjektet valgte å fokusere på kvinners *yrkesdeltakelse*, siden slik deltakelse ses som spesielt sentral i en likestillings-sammenheng. Yrkesdeltakelse er inngangsbillett til sentrale velferdsgoder, egen inntekt gir større grad av innflytelse på økonomiske beslutninger innenfor husholdningene, og lønnet arbeid innebærer deltakelse og medbestem-

melse på en av samfunnets sentrale offentlige arenaer. Sannsynligheten er samtidig stor for at Agderkvinnenes svake tilknytning til arbeidslivet henger sammen med den lave skåren på andre av likestillingsindeksens indikatorer.

### **Finansiering og organisering**

Prosjektet er finansiert av NHO Agder og fylkeskommunene på Agder. Representanter for oppdragsgiverne, samt enkelte andre nøkkelpersoner, har deltatt i en referansegruppe som har hatt jevnlige møter med prosjektgruppa. Prosjektgruppa har i tillegg vært tilknyttet en større kvalitetssikringsgruppe med forskere fra Agderforskning/HiA. Det har også vært fokus på presentasjon og kvalitetssikring fra personer i praksisfeltet i løpet av prosjektets gang. Prosjektet har arrangert 3 egne seminarer med deltakere fra ulike interesserte aktører i regionen. I tillegg har prosjektet og prosjektets funn blitt presentert i en mengde ulike fora og i aviser, radio og TV. Prosjektet ble påbegynt våren 2003 og avsluttes høsten 2005.

### **Problemstillinger, teori og metode**

Prosjektet har hatt som hovedproblemstilling å identifisere årsaker til at kvinner på Agder har en svakere tilknytning til arbeidslivet (jobber mindre og sjeldnere) enn kvinner andre steder i landet, og å finne muligheter og begrensninger for en styrking av denne tilknytningen. Fokus har vært på både fysiske/materielle strukturer (som arbeidsmarked og barnehagedekning) og på mer kulturelle strukturer (som normer om "den gode mor"). Vi har ønsket å kunne si noe om hvorvidt Agderkvinnene har en svak arbeidslivstilknytning fordi forhold som næringsstruktur og tilbud av barnehageplasser påvirker dem til å jobbe mindre enn de faktisk kunne ønske, eller om det er slik at kvinnene selv ønsker å være hjemme eller jobbe redusert. Mens de først nevnte faktorene lett kan klassifiseres som "ytre", er en persons preferanser et område hvor det er vanskeligere å sette et skille mellom "ytre" og "indre" krefter. Vi er alle en del av kulturelle strukturer ("diskurser") som utgjør briller vi ser verden gjennom. Dette påvirker blant annet våre definisjoner av "den gode forelder", "den gode barndom" og "det gode liv".

Metodisk har vi valgt ut casekommuner som skårer ulikt i forhold til kvinners yrkesdeltakelse, og forsøkt å finne ut hva som ligger bak de ulike kommunenes skårer. Casekommunene er Farsund, Bykle, Åmli, Kristiansand, Lindesnes og Grimstad. I disse kommunene har vi benyttet oss av foreliggende statistiske data for å kunne si noe om rammebetingelsene for småbarnsforeldres valg av tid til arbeid og familie. Det egengenererte datamaterialet består av enkelt- og gruppeintervjuer med småbarnsforeldre i de ulike kommunene, for slik å kunne se nærmere på hvordan konkrete aktører gjør

vurderinger og valg innenfor bestemte fysiske/materielle og kulturelle kontekster. Disse kontekstene forstås ofte som historisk betingede av informantene. Vi har også intervjuet nøkkelpersoner i casekommunenes politiske og administrative organer.

Hovedvekten av datainnsamlingen har hatt kvinner som informanter, men også en gruppe småbarnsfedre har blitt intervjuet. Dette metodiske grepet gjør det mulig å identifisere noe av det spesifikt ”kvinnelige” i kvinners argumentasjon. Informantene har blitt rekruttert strategisk ut fra bosted, kjønn, alder på yngste barn og type arbeidstilknytning. Vi har bestrebet oss på å få et utvalg informanter som dekker ulike sosiale nettverk og bosted i de aktuelle kommunene, og det har vært sentralt i datainnsamlingen at informantene vurderer og plasserer seg i forhold til slekt, venner og kolleger rundt seg. Slik gir individene et bilde som er større enn seg selv og sin egen partner/familie.

Vi har intervjuet til sammen rundt 120 personer i prosjektet, fordelt på de ulike casekommunene. Dette gir oss muligheter til noen sammenligninger på tvers av de ulike casene, samtidig som alle intervjuene inngår i et større Agder-materiale. De egengenererte dataene gir ikke mulighetene for eksakt måling av fenomener og ulikheter, men gir et solid grunnlag for kvalitativ analyse. Mens de statistiske dataene vi bruker gir oversikt over utbredelser, er de kvalitative dataene generert for å kunne si noe om komplekse valg- og vurderingssituasjoner. De sier noe om hvordan individer tillegger mening til ulike sider ved sitt hverdagsliv.

Den teoretiske og metodiske innretningen på prosjektet følger et diskursanalytisk perspektiv. Det innebærer at vi leter etter mønstre og analyserer hvordan småbarnsforeldre *vurderer, forstår og argumenterer* for sine valg i forhold til familie- og arbeidsliv. Ved hjelp av statistiske data kan vi i tillegg situere informantenes meninger og holdninger innenfor bestemte steder med spesifikke arbeidsliv, velferdstilbud og ”kulturer”.

En egen del av prosjektet består i en utredning av ulike relevant statistikk for agderfylkene som helhet, analysert opp mot resten av landet der det er mulig. Slik har vi ønsket å sjekke om agderfylkene skiller seg ut fra resten av landet på ulike variabler. Vi har også gjennomført en kartlegging av agderkommunenes forståelser av og arbeid med, likestillingsproblematikk.

### **Mål for prosjektet**

Prosjektets problemstilling er veldig bred, og har krevd bredde i våre tilnæringsmetoder. Vårt mål har ikke vært å uttømmende kartlegge alle for-

hold som kan ha betydning for agderkvinnens svake tilknytning til arbeidslivet, men å kunne identifisere en del sentrale faktorer. Vi stiller mange spørsmål, stilt med bakgrunn i våre fag. En del av dem mener vi å ha funnet helt eller delvis svar på, mens andre må diskuteres og besvares av andre med kunnskap på andre felt. Ytterligere andre trenger videre forskning. Vi gir et bilde av nåtidens materielle/fysiske og kulturelle strukturer i et utvalg Agderkommuner, mens andre kan si mer om de historiske prosessene som ligger bak.

### **Hvorfor er mødre på Agder ofte hjemme eller jobber redusert, og hva kan få dem til å jobbe mer?**

Det samlede datamaterialet viser et samspill mellom kulturelle faktorer og faktorer knyttet til arbeidsmarked og barnehageplasser som bakgrunn for agderkvinnens svake tilknytning til arbeidslivet. Likestillingsfokus og/eller likestillingsarbeid er fraværende blant et stort antall av kommunene på Agder, og lokale variasjoner i kvinners yrkesaktivitet kan i liten eller ingen grad tilskrives forskjeller i et slikt fokus fra kommunenes side. Gjennomgangen av relevant, tilgjengelig statistikk viser at Agder utmerker seg ved å ha relativt få kvinner med lang, høyere utdanning, en noe høy andel uførepensjonister og en høy kvinneandel blant disse, mange ansatte i sekundærnæringer, kombinert med noe kjønnsstradisjonelle yrkesvalg, og med tradisjonelle holdninger til kjønnsroller.

De kommunene som skårer høyest på kvinners yrkesaktivitet, er de som både har mange arbeidsplasser og et godt tilbud av barnehageplasser lokalt, og som befinner seg lengst fra kyststripa. Bykommunene skårer lavt på kvinners yrkesaktivitet, til tross for en relativt stor andel "kvinnearbeidsplasser". Denne regionale forskjellen henger sannsynligvis også sammen med kulturelle faktorer, i og med det religiøse tyngdepunktet hevdes å befinne seg langs sørlandskysten. Byenes pendlingsomland er muligens preget av de samme kulturelle faktorene som byene langs kysten, og tilbyr samtidig færre jobbmuligheter enn i byene.

Til tross for betydningen av lokale arbeids- og barnehagemarkeder, synes de kulturelle faktorene å være spesielt sentrale for å forklare agderkvinnens relativt svake arbeidslivstilknytning. Agder er sterkt preget av forestillinger om at barn har godt av å være mye hjemme, og de lokale normene pålegger mor ansvaret for å tilrettelegge for dette. Å være en god mor forstås som å tilpasse seg andres behov og være tilgjengelig, og ikke arbeide "for mye". De mest familieorienterte mødrene er bærerene av disse idealene, og sanksjonerer mer jobborienterte mødre. Fedre spiller også en rolle i kvinnenens beslutninger om fordeling av arbeid hjemme og ute, ved å ta for gitt en kjønnsbestemt

ansvarsdeling mellom forsørgelse ("arbeid ute") og omsorg ("arbeid hjemme"). Kvantitative undersøkelser peker i retning av at de nevnte forestillingene knyttet til barndom og morsrolle har en kobling til religiøst funderte idealer.

Prosjektets viktigste bidrag til endring ligger i å ha fremskaffet et kunnskapsgrunnlag for lokale aktører innenfor offentlig sektor, næringsliv, politikk og sivil samfunn. Tiltak må tilpasses lokale forhold. På et mer generelt nivå kan vi imidlertid si at tiltak som legger bedre til rette for kvinners deltakelse i arbeidsliv og -marked, og tilbud av mange, gode og prisgunstige barnehageplasser, vil spille inn på mødres yrkesdeltakelse. Kulturelle faktors store betydning for kvinners yrkesaktivitet innebærer imidlertid en anerkjennelse av at tilrettelegging av arbeidsliv, arbeidsmarkeder og tilsynsmuligheter alene bare vil kunne realisere en del av det uutnyttede arbeidspotensialet som ligger i landsdelens kvinner. Å sette i gang kulturelle endringsprosesser er krevende og langsiktig arbeid. Lokale samfunnsaktører innenfor offentlig administrasjon, næringsliv, media, politikk og sivil samfunn kan skape endring ved å skape diskusjon rundt egne og andres holdninger og forestillinger knyttet til kjønn og deltakelse på ulike arenaer.

Litteraturliste

- Anderson, B. 1983. *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso.
- Alvesson, M. og Y.D. Billing 1997. *Understanding Gender and Organization*. London: Sage.
- Alvesson, M. og K. Skjoldberg 1994. *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metode*. Lund: Studentlitteratur.
- Ardener, E. 1975. "Belief and the Problem of Women." I Shirley Ardener (red.): *Perceiving Women*. London: Dent & Sons Ltd.
- Berger, P.L. og T. Luckman 1966. *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Polen: OZGraf SA.
- Bjelland, A.K. 1994. Det antropologiske (hovedfags-)prosjekt i et forskningsetisk perspektiv. Notat. Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Bergen.
- Brantsæter, M.C. 2001. *Møter med menn dømt for seksuelle overgrep mot barn*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Brunsson, N. 2003. "Organized Hypocrisy". I: B. Czarniawska og G. Sevón (red.): *The Northern Lights. Organization Theory in Scandinavia*. Oslo: Abstrakt.

- Bukve, O. 1997. *Kommunal forvaltning og planlegging*. Oslo: Samlaget
- Burgoyne, C. 1990. "Money in marriage: How patterns of control both reflect and conceal power." I: *The Sociological Review*, 38, November, 634-665.
- Burr, V. 1995. *Introduction to Social Constructionism*. London: Sage.
- Denzin, N.K. og Y.S. Lincoln 1994. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Fairclough, N. 1992. *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Gjelsvik, M. og T. Høyvarde Clausen 2003. *Verdiskapingsevnen i norske storbyregioner: Regionale indikatorer for kompetansekapital, livskvalitet og internasjonal orientering*. Rapport, Rogalandsforskning, 2003/144.
- Goffman, E. 1992 (1959). *Vårt rollespill til daglig: en studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax forlag.
- Hall, S. 1998. "Minimal selves". *Identity: The Real Me*. (ICA Document nr 6). London: Institute of the Contemporary Arts.
- Hall, S. 1996. "Who needs "Identity"?" I: S. Hall og P. du Gay (red.): *Questions of Cultural Identity*. London: Sage.
- Halvorsen, A. og M. Magnussen 2001. *Likestillingen på Agder*. Prosjektrapport nr 45/2001. Agderforskning.
- Hestbæk, D. 1995. *Foreældreskab i 90'erne*. Rapport 95:5, Socialforskningsinstituttet, København.
- Jenkins, R. 1996. *Social Identity*. New York: Routledge.



- Jørgensen, M.W. og L. Phillips 1999. *Diskursanalyse som teori og metode*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Knudsen, K. og K. Wærness 1996. "Barnet lider av at mor er yrkesaktiv..." Betydningen av kjønn og andre forklaringsfaktorer for syn på kvinners mors- og yrkesrolle. I: Sosiologisk tidsskrift nr 1 1996.
- Korsnes, O., H. Andersen og T. Brante (red.) 1999. *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Langsether, Å. og Aa. Lømo 1997. *Bedre tid? Gifte kvinners tidsbruk. Endringer 1970-1990*. NOVA rapport 10/97.
- Leira, A. 1992. *Welfare States and Working Mothers. The Scandinavian Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lilleaas, U. 2003. *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Dr. Polit avhandling.
- Magnussen, M. 1999. *Kontantstøttedebatten: argumenter og ideologier*. Hovedoppgave i sosiologi. Universitetet i Bergen.
- Magnussen, M., B. Godal og A. Leira 2001. *Hvem skal passe barna? Kontantstøtte, barnetilsyn og foreldres lønnsarbeid*. Rapport 1/2001. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Magnussen, May-Linda 2002. *Barnehageundersøkelse i Kristiansand 2002*. Prosjektrapport nr 24/2002. Agderforskning.
- Magnussen, M. og T. Stalsberg Mydland 2003. *Barnehageundersøkelse i Kristiansand 2003*. Prosjektrapport nr 8/2003. Agderforskning.
- Marshall, C. og G.B. Rossman 1989. *Designing Qualitative Research*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Morgan, D. L. 1988. *Focus Groups as Qualitative Research*. Ewbury Park: Sage Publications.
- Morse, J.M. 1994. "Emerging from the Data". The Cognitive Process of Analysis in Qualitative Inquiry. I: Morse, J.M (red.): *Critical Issues in Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks, California: Sage.

- NESH 1999. Forskningsetiske Rettningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora. Oslo: NESH.
- Neumann, I. B. 2001. Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse. Bergen: Fagbokforlaget.
- NSD. Religionsundersøkelsen 1998.
- Offerdal, A. 1992. Den politiske kommunen. Oslo: Samlaget
- Pahl, J. 1989. Money and Marriage. London: Macmillan.
- Repstad, P. 1992. "Sørlandspietismen – status og fremtidsutsikter." I B. Slettan (red.): *Vekkingsrørsler på Agder. Sprengstoff i folkekyrkja?* ADH-serien 39, 1992.
- Repstad, P. 2002. "Mellom inderlighet og spissborgerskap. En samfunnsforsker ser på Sørlandspietismen". I H. Inntjore (red.): *Agderkirken*. Skriftserien, nr 83. Høgskolen i Agder.
- Repstad, P. og J. Henriksen 2005a. (red.) *Mykere kristendom? Sørlandsreligion i endring*. Kristiansand: Fagbokforlaget.
- Repstad, P. og J. Henriksen 2005b. *Tro i Sør? Sosiologiske og teologiske blikk på sørlandsk religion*. Kristiansand: Fagbokforlaget.
- Raaum, N.C. 1999. *Makt, demokrati, kjønn. Norsk folkestyre i nordisk lys*. Dr.politavhandling. Universitetet i Bergen, Institutt for sammenlignende politikk.
- Ryen, A. 2002a. "Husmorlandets siste skanse". I: Jon P. Knudsen og Hege Skjeie (red.): *Hvitt stakitt og fiberoptikk. Regionale myter – regional makt*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Ryen, A. 2002b. *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryen, A. 2004. "Ethical Issues". I: Clive Seale et al: *Qualitative Research Practice*. London: Sage.
- Silverman, D. 2001. *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.

- Vike, H. 2001. *Anonymitet og offentlighet*. Oslo: Norsk Antropologisk Tidsskrift, Universitetsforlaget.
- Wadel, C. 1991. *Feltarbeid i egen kultur : en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.
- Wetherell, M. og J. Potter 1992. *Mapping the Language of Racism. Discourse and the Legitimation of Exploitation*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Widerberg, K. 2001. *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Widdicombe, S. og R. Wooffitt 1995. *The Language of Youth Subcultures. Social Identity in Action*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Williams, Raymond. 1981. *Keywords*. London: Flamingo.

## Fou informasjon

Tittel	Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger
Prosjektnr	1095
Oppdragets tittel	Likestilling og arbeidsliv på Agder
Prosjektleder	May-Linda Magnussen
Forfattere	May-Linda Magnussen, Trond Stalsberg Mydland, Gro Kvåle
Oppdragsgivere	NHO Agder, Vest-Agder fylkeskommune, Aust-Agder fylkeskommune
Rapport type	FoU-rapport
Rapport nr	5/2005
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	Yrkesdeltakelse, likestilling, diskurs, Agder
Sammendrag	Rapporten omhandler prosjektet "Likestilling og arbeidsliv på Agder". Hovedproblemstillingen for prosjektet er å finne årsaker til at kvinner på Agder har en relativt svak arbeidslivstilknytning.