



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Småbarnsmødre i arbeidslivet



Bacheloroppgave utført ved
Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk-administrativ utdanning

Av: Ylva Berg

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH innestår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

Bacheloroppgavens tittel: "Småbarnsmødre i arbeidslivet"

Ylva Berg

Ylva Berg

(Sign)

Veileder: Lise Langåker

Gradering: *Offentlig*

Forord

Ideen til denne oppgaven fikk jeg i julen 2007, da hadde jeg lenge gått og grublet på hva jeg skulle skrive om. Det er mange interessante fag på økonomi og administrasjonsstudiet, men fag som personaladministrasjon og lignende er det jeg har hatt størst glede av som student og derfor ønsket jeg å skrive en oppgave med hovedvekt på slike fag. Da januar kom satte jeg raskt i gang arbeidet, men støtte på problemer som gjorde at jeg vurderte å gi opp. I denne prosessen fikk jeg god hjelp av veileder Lise Langåker og jeg vil benytte anledningen til å takke for god hjelp å støtte gjennom en tung periode. Jeg vil også takke for god veiledning etter at jeg kom over de første problemene. Samtidig vil jeg få takke de fem som stilte opp som informanter, dere gjorde denne oppgaven mulig, tusen takk.

Haugesund, 5.mai 2008

Ylva Berg

SAMMENDRAG

Denne oppgaven har jeg valgt å kalle ”Småbarnsmødre i arbeidslivet”, og jeg ønsket å finne ut om kvinner endrer syn på karrieren sin etter at de får barn, om kvinnene føler seg annerledes behandlet av organisasjonen etter at de fikk barn og om det finnes ordninger for småbarnsforeldre som har betydning for kvinnenenes videre karriere. Kvinner og karriere er et aktuelt tema i samfunnsdebatten og også for egen interesse er det aktuelt, jeg er selv kvinne med barn som snart skal ut i arbeidslivet.

For å lære mer om dette temaet har jeg lest undersøkelser som er gjort på feltet, jeg har fulgt med i media og jeg har lest teori fra personaladministrasjon. Jeg har presentert teori som jeg mener er relevant for oppgaven min. For å samle inn data, har jeg valgt å bruke kvalitative intervjuer, og har intervjuet fem yrkesaktive kvinner med små barn.

I undersøkelsen min sier kvinnene at synet på karriere har endret seg, de har fått andre mål og livet har endret seg, de mener også at dette ikke gjelder menn som har fått barn.

For småbarnsmødrene i denne undersøkelsen var det viktig å holde seg oppdatert faglig og de hadde stor frihet i arbeidsforholdet, noe som hadde betydning for trivselen. Mentorordninger var ikke veldig utbredt, men forekom i noen organisasjoner. Noen av småbarnsmødrene hadde opplevd ting i arbeidsforholdet som gjorde at de følte seg annerledes behandlet.

Kvinnene i denne undersøkelsen vet litt om organisasjonens personalpolitikk og de mener de får det de har krav på i forbindelse med svangerskap og permisjon. Ordninger som fleksitid og hjemmekontor hjalp dem i hverdagen, men hjemmekontor førte også til lengre arbeidsdager.

INNHold

Forord	3
SAMMENDRAG	4
INNHold	5
DEL 1: INNLEDNING	5
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	6
1.2 Problemstilling	9
DEL 2: TEORIDEL	10
2.1 Personalpolitikk	10
2.2 Personaladministrasjon	11
2.3 Karriere og karriereplanlegging	12
2.4 Kompetanseutvikling	13
2.5 Den psykologiske kontrakt	14
2.6 Kjønnroller	15
DEL 3: METODE	17
3.1 Kvantitativ metode	17
3.2 Kvalitativ metode	17
3.2.1 Kvalitative intervjuer	17
3.3 Utvalget	18
3.4 Mine erfaringer med datainnsamling	19
DEL 4: DATAPRESENTASJON	22
4.1 Personalpolitikk	22
4.2 Personaladministrasjon	22
4.3 Karriere og karriereplanlegging	23
4.4 Kompetanseutvikling	24
4.5 Den psykologiske kontrakt	24
4.6 Kjønnroller	25
DEL 5: ANALYSE	27
5.1 Personalpolitikk	27
5.2 Personaladministrasjon	27
5.3 Karriere og karriereplanlegging	28
5.4 Kompetanseutvikling	28
5.5 Den psykologiske kontrakt	29
5.6 Kjønnroller	29
DEL 6: KONKLUSJON	31
Litteraturliste	<u>33</u>
Vedlegg 1	35
Vedlegg 2	36

DEL 1: INNLEDNING

”Kvinner tilfører arbeidslivet en energi og en kreativitet som er av største betydning for verdiskapningen i landet.” (Reve, 1999)

Med dette i tankene ønsker jeg å sette fokus på småbarnsmødre i arbeidslivet og hvordan de opplever hverdagen i forhold til arbeidsgiver og hvordan karrieren blir berørt når de får barn. Dette er et tema som er aktuelt i tiden og det har ikke vært vanskelig å finne stoff om temaet, snarere vanskelig å begrense hva jeg skulle ta med. Det har vært et stort felt å sette seg inn i, men siden både personalpolitikk og kvinner i arbeidslivet er noe som interesserer meg og engasjerer meg har det vært en fornøyelse å lære mer om begge deler.

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Andelen kvinner og menn i arbeidslivet er svært viktig for at vi skal nå målet om reell likestilling. For kvinner har denne andelen stort sett vært økende siden 1970- tallet, og i dag er det nesten like mange kvinner som menn i arbeidslivet. En av de største hindringene for å oppnå likestilling i arbeidslivet, er lønn. I dag tjener kvinner bare åttifem prosent av det menn gjør (Saldo 2007). En god del av forklaringen ligger hos barn. Institutt for samfunnsforskning (ISF) har gjort en studie kalt ”*Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hva betyr barn?*” (2007), og det viser seg at omtrent førti prosent av forskjellene i timelønn skyldes barn. Dette gjelder dem mellom 20 og 45 år som er ansatt i privat sektor. Det viser seg også at forskjellene i lønn mellom kvinner med barn og kvinner uten barn blir mindre når småbarnsfasen er over (ISF rapport 2007: 3).

Dette er bare en av mange undersøkelser som sier noe om at kvinner som har barn tjener dårligere enn andre arbeidstakere.

Ines Hardoy og Pål Schøne skrev i 2004 en rapport for Institutt for samfunnsforskning (ISF) kalt ”*I klemme mellom barneomsorg og karriere, en analyse av karriereutvikling for småbarnsmødre*”, hvor hovedfokus ligger på lønnsutvikling. De sammenlignet kvinner som har barn med kvinner som ikke har barn. De ville undersøke om det hadde forverret seg de senere årene. Bakgrunnen for at de gjorde denne undersøkelsen var at Likestillingsombudet

hadde observert at en stadig større andel av henvendelsene dit gjaldt kvinner som ikke fikk tilbake jobben de hadde før de gikk i foreldrepermisjon. De fant at sysselsatte kvinner med barn har lavere timelønn enn sysselsatte kvinner uten barn, det viste seg også at gapet økte med antall barn. Forskjellene i lønn var større i privat sektor enn i det offentlige. Det var ikke noe som tydet på at det hadde forverret seg de siste årene, men at utviklingen preges av stabilitet. De fant også at det er blitt mer vanlig å jobbe deltid blant kvinner med barn (ISF-rapport 2004: 17).

Jorun Andreassen og Kari Folkenborg har skrevet Fafo rapporten ”*Vi vil! Slipp oss til!*” (2002) som er en rapport som tar for seg kvinneandelen i lederstillinger i næringslivet. Rapporten er utarbeidet på forespørsel fra Akademikerne og er finansiert av Statens nærings- og distriktutviklingsfond (SND). Det er brukt et utvalg av både kvinnelige og mannlige siviløkonomer, sivilingeniører og jurister, yrkesgrupper som ofte blir rekruttert til lederstillinger. Det er i undersøkelsen brukt både kvinner og menn som har barn, og kvinner og menn som ikke har barn.

Det viser seg ut fra denne undersøkelsen at det ikke finnes noe forskjell på ønske om å bli leder mellom kvinner og menn. Det har lenge vært en allmenn oppfatning at kvinner ikke ønsker å bli ledere fordi de ikke tror de er kompetent eller ikke takler det på andre måter. Denne rapporten viser ganske tydelig at dette ikke stemmer med virkeligheten. Kvinner mener de innehar kompetansen og de sier også at de liker ansvaret som følger med en lederjobb. Når det kommer til forutsetninger for å ta en lederjobb er det heller ikke her store forskjeller på kvinner og menn, men menn rangerer lønn høyere enn kvinner og kvinner rangerer hensynet til barna høyere enn menn. Det som derimot viser seg å være en av de største forskjellene mellom kvinner og menn er at kvinners karrierestige er betraktelig slakere enn menns. Det vil si at kvinnene kommer i lederposisjoner senere i livet enn det menn gjør. Dette gjelder først og fremst de som har barn, forskjellen mellom menn og kvinner som ikke har barn er ikke så stor. I denne rapporten viser det seg at menn som har topplederstillinger ofte har et bakkemannskap hjemme. Det vil si en kone som tar seg av alt som har med familie å gjøre, og enten er hjemmевærende eller jobber deltid. For kvinnene i undersøkelsen er det vanlig å leve i en tokarrierefamilie. Det viser seg også at når det kommer til henting av barn og tradisjonelt husarbeid er det fremdeles kvinnene som gjør det meste, vel å merke var det forskjeller mellom generasjoner, de yngre delte mer på slike oppgaver. I svarene som kom fram viser det seg at kvinnene fremdeles sliter med glasstaket. Det er flere menn som blir bedt om å

vikariere i lederstillinger og de blir også oftere spurt om å søke på lederstillinger. Det er lettere for menn å få innpass hos ledelsen, og dermed bli sett og få vist hva de står for. Dette fører igjen til at de kommer opp som kandidater når det skal rekrutteres ledere. Siden kvinner sjeldnere får innpass hos ledelsen er det vanskelig å få vist seg frem.

Grimsø nevner i boken "Personaladministrasjon, teori og praksis" (2000) at en ikke kan se bort fra at en arbeidstakers fravær over en lengre periode kan ha innvirkning både på organisasjonen og de nærmeste kollegaene. Det kan ha økonomiske konsekvenser for organisasjonen, og det kan få konsekvenser for kvinnens karriere i organisasjonen. Hun mener at dette i dagens samfunn kan gjelde begge foreldrene siden fedre i større grad deler ansvaret for barna. I den samme boken siterer Grimsø Dick (1995), som sier at det kan virke som hjemmевærende gjør trivielle og intellektuelt sett lite utviklende oppgaver. Men disse oppgavene krever administrative evner, man må være fleksibel og kreativ, og man må ha intuisjon og personlig ansvar. Han mener at dette er egenskaper man trenger i en organisasjon, og organisasjonene burde verdsette utviklingen arbeidstakeren har som hjemmearbeidende.

Dette blir svært interessant når vi ser på en kronikk i Dagbladet, onsdag 12.mars 2008, av forsker for Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo, Margunn Bjørnholt. Bjørnholt sier her at forskning på arbeidslivets reaksjoner på menns omsorgsavbrekk tyder på at det verdsettes på en annen måte enn for kvinner og at det også blir sett på som kompetanse. Kronikken handler om diskusjonen som pågår i disse dager om fordelingen av foreldrepermisjonen i barnets første leveår. Bjørnholt mener at selv om man omfordeler permisjonen betyr det nødvendigvis ikke at man omfordeler "omsorgsulempen". Altså kan det se ut som at det som i stor grad gjør kvinner til lønnstapere og får negativ innvirkning på deres videre karriere, blir sett på som ekstra kompetanse for menn.

Media omtaler ganske ofte kvinner i arbeidslivet. Både når det gjelder problemet med at det er alt for få kvinnelige ledere, at det er alt for mange kvinner som arbeider deltid og at kvinner er lønnstaperne. For ikke lenge siden, 4. februar 2008, sa Akademikernes leder Christl Kvam i en artikkel i VG at det private næringsliv er mer familievennlig enn offentlig sektor. Kvam mener at kvinner blir lurt fordi det har vært en oppfatning av at offentlig sektor har bedre ordninger for kvinner med omsorg for barn. Dette stemmer ikke, sier hun. Kvam mener private bedrifter bruker ressurser for å legge forholdene til rette for småbarnsforeldre, og i

tillegg er det bedre betalt, noe som gjør det mulig å skaffe seg vaskehjelp eller lignende hjelpemidler.

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO) følger opp denne saken: Direktør for arbeidslivspolitik i NHO Sigrun Vågeng sier til nettsiden NA24 at de ønsker at kvinner skal føde barn, og de ønsker at både kvinner og menn skal ta foreldrepermisjon. Vågeng mener at i det private næringsliv er det mer fleksibilitet i forhold til individuelt tilpassede arbeidsordninger. NHO oppfordrer videre bedriftene sine til å søke bredt ut og å ansette kvinner.

1.2 Problemstilling

Som jeg har vist er det en interesse i samfunnet for kvinner som er i arbeidslivet, det er gjort mye forskning på temaet og det er ofte omtalt i mediene. På bakgrunn av denne interessen og det faktum at jeg selv er kvinne med barn som om ikke lenge skal ut i arbeidslivet, har jeg valgt å kalle oppgaven for:

SMÅBARNSMØDRE I ARBEIDSLIVET

Med denne problemstillingen ønsker jeg å undersøke om kvinner endrer syn på karrieren sin etter at de har fått barn. Jeg vil se på om småbarnsmødre opplever seg annerledes behandlet av organisasjonen etter de fikk barn. Jeg vil også undersøke om det finnes noen form for ordninger som er rettet mot småbarnsforeldre i organisasjonen og om dette betyr noe for karrieren videre for kvinnene.

For å belyse dette vil jeg ta for meg personaladministrasjon og teorier innenfor dette feltet.

Opgaven vil bli lagt opp med en teoridel først, hvor jeg går igjennom noen teorier som er aktuelle å bruke i analysen av dataene jeg får fra intervjuene. Etter dette kommer et kapittel om metoden jeg har brukt, og hvilke kriterier jeg har brukt når jeg har plukket ut informantene mine. Så kommer en del hvor jeg presenterer dataene og til slutt en analyse av dataene og en konklusjon rundt opplysningene som er kommet frem.

DEL 2: TEORIDEL

I denne delen vil jeg presentere teorier som jeg kan bruke for å belyse dataene jeg har samlet inn.

2.1 Personalpolitikk

Alle organisasjoner, om de er store eller små trenger retningslinjer for hvordan organisasjonen og menneskene i den skal styres. Det blir uforutsigbart og rotete om det ikke finnes noen kjøreregler. Man kan si at alle organisasjoner som ansetter mennesker har en personalpolitikk, men det er ikke alle som har en politikk som er skrevet ned og som alle ansatte har tilgang til. Med personalpolitikk menes at det er noen overordnede prinsipper og retningslinjer som organisasjonen ønsker å styre ut i fra. Det kan være alt fra planlegging til avvikling av arbeidsforhold (Nordhaug, 2002).

Det kan være mange grunner til at en organisasjon har en uttalt personalpolitikk. Det kan være en måte å gi uttrykk til sine ansatte hvordan det er forventet at de skal forholde seg i organisasjonen. Det kan være en måte å skape tilhørighet og være til veiledning for de ansatte og ledere. Det kan være ønske om standardisering som avlønning, likestilling og lignende. Og, det kan være ønske om at organisasjonen skal være attraktiv for nye jobbsøkere (Nordhaug, 2002).

Det er selvsagt svært forskjellig hva som står i personalpolitikken til de forskjellige organisasjoner, men det er vanlig at det står noe om hva som er forventet av de ansatte og hva som kan forventes av organisasjonen. Det står vanligvis også noe om hva de ansatte kan forvente av gjenytelser for innsatsen, som belønningspolitikk, velferdsordninger og faglige og personlige utviklingsmuligheter (Nordhaug, 2002).

Hos dagens moderne organisasjoner vil det stå noe om likestilling mellom kjønnene, de fleste organisasjoner ønsker seg både flere kvinnelige medarbeidere og flere kvinnelige ledere. En sentral del av personalpolitikken til en organisasjon vil være ledelsesprinsippene, de er ofte detaljert utformet, dette er gjerne for å vise hva som forventes av lederne og hvilke belønninger god ledelse får og hvilke konsekvenser dårlig ledelse får (Nordhaug, 2002).

I den verden vi lever i er miljøspørsmål blitt viktig og det står gjerne noe om organisasjonens og de ansattes ansvar i forhold til dette (Nordhaug, 2002).

Allmenne krav til den enkeltes oppførsel mot medarbeidere og kunder er også vanlig å si noe om i personalpolitikken (Nordhaug, 2002).

Det er blitt vanlig i det siste å nevne noe om etikk i organisasjonens politikk (Nordhaug, 2002).

Det er viktig at personalpolitikken er tydelig og ikke motstridende, og at det som er nedfelt i den er realistisk og mulig for organisasjonen og dens ansatte å leve opp til. Jo tydeligere og mer presis politikken er utformet, jo større mulighet er det for at den vil bli en god veiledning både for medarbeidere og ansatte, og at den faktisk vil bli fulgt opp. (Nordhaug, 2002)

2.2 Personaladministrasjon

I dagens samfunn er det flere og flere som tar utdanning og dermed flere og flere som kommer i posisjon til å stille krav til organisasjonen de er ansatt i. For organisasjonen medfører det at den må ha en definert personalpolitikk som tar vare på og utvikler de ansattes potensial (Grimsø, 2000). Det er hard konkurranse mellom organisasjonene og for at de skal få utnyttet de økonomiske og teknologiske ressursene er det viktig at de ansatte får mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon. Vi mennesker er svært tilpasningsdyktige og har evne til å lære og å omstille oss i situasjoner hvor dette er påkrevd.

Personaladministrasjon skal sørge for at de ansatte får fleksibel og gjerne også individuell tilpasning (Grimsø, 2000). Grimsø gir oss en definisjon på personaladministrasjon som vi kan ta med oss videre:

"Personaladministrasjon består i å skaffe, utvikle og beholde medarbeidere som bidrar til at organisasjonen når sine mål, og i å koordinere organisasjonens menneskelige ressurser med de tekniske og økonomiske (Grimsø, 2000: 24).

I dag er det vanlig å bruke proaktiv personaladministrasjon, det vil si at en aktivt prøver å påvirke omgivelsene. Organisasjonene må holde seg oppdatert på utviklingen i

arbeidsmarkedet og i utdanningssystemene, for å kunne møte endringer i samfunnet. Rekrutteringen er viktig for langtidsplanleggingen, og derfor må organisasjonene selv gjøre fremstøt som kan sikre at det vil være nok kvalifisert arbeidskraft i tiden fremover. Organisasjonen bør ha en personalplanlegging som er fremtidsrettet, det vil si å planlegge både langsiktig, noen år fremover, men også kortsiktig, noen måneder frem i tid. De menneskelige ressursene er de viktigste ressursene i en organisasjon, og derfor er det svært viktig at tilgang på og avgang av disse ressursene er nøye planlagt (Nordhaug, 2002). Nordhaug sier videre at ideelt sett burde kompetanseressursene være sentral når mål og strategier blir utformet. Han sier at dette ofte ikke blir gjort og at man da må planlegge kompetansetilgangen som passer strategien i etterkant (Nordhaug, 2002).

Det er vanlig at personallederen er en del av ledergruppen, fordi de fleste områder i en organisasjon berører menneskelige ressurser (Grimsø, 2000).

For at en organisasjon skal tiltrekke seg nye medarbeidere er det blant annet viktig hvilket renommé organisasjonen har. Førsteintrykket som en potensiell søker får, kan være avgjørende for om vedkommende sender søknad. Andre ting som spiller inn på rekrutteringen, og som det nok legges større vekt på i dag enn tidligere, er tilrettelegging for mennesker med omsorgsplikter. I vårt samfunn er det svært vanlig med tokarrierefamilier, altså både mor og far er i arbeidslivet, for at en organisasjon skal være attraktiv for slike arbeidstakere, er det viktig at det finnes ordninger for småbarnsforeldre (Nordhaug, 2002).

For at organisasjonen skal beholde arbeidskraften, må den klare å motivere arbeidstakerne sine. Mennesker jobber ikke bare for å tjene penger, de må også føle at de får brukt evnene sine og får mulighet til å utvikle seg og lære i en jobbsituasjon. Det er også viktig at de ansatte får følelsen av å lykkes. I organisasjoner med mye høyt utdannet arbeidskraft er det spesielt viktig med medbestemmelse, fordi de har mye faglig kunnskap og ikke vil finne seg i å bare ta imot ordrer (Grimsø, 2000).

2.3 Karriere og karriereplanlegging

Med karriere menes en arbeidstakers yrkesmessige livsløp (Grimsø, 2000).

Med karriere tenker vi som regel på en som har gjort det bra i arbeidslivet og som har klatret på karrierestigen, men som vi ser av definisjonen, er karriere det som en person har foretatt seg i arbeidslivet. Om han har klatret oppover, gått nedover, valgt en annen vei, eller hatt samme stillingsnivå i hele arbeidslivet (Grimsø, 2000).

Individuell karriereplanlegging er svært forskjellig, noen er tidlig bevisst på hva de vil og hvor de skal i arbeidslivet, mens andre blir styrt av tilfeldigheter. Valgene som individene tar er ut ifra hvilke evner de føler de har, hva som passer ut ifra hvilke behov de ha, ønske om personlig utvikling, status og også holdninger og verdier til den enkelte. I dagens samfunn er det mye fokus på individet og dets suksess. Personlig utvikling er viktig og selve organisasjonen blir mindre viktig for individet, organisasjonen er mer avhengig av den ansatte enn den ansatte er av organisasjonen (Grimsø, 2000). Vi er alle et produkt av det livet vi har levd og de menneskene vi har rundt oss, dette tar vi med oss i arbeidslivet også. Familien er det som påvirker oss mest, også når det kommer til karriereutvikling. Grimsø sier her at det viser seg at når mennesker må velge mellom karriere og familie, er det familien som blir valgt. Det er forskjeller her, og Grimsø sier at menn i tjuårene både de gifte og de ugifte velger karrieren, mens de som har passert tretti i større grad velger familien.

Organisasjonene har andre motiver for de ansattes karriereutvikling, som selvsagt er til organisasjonens beste. Grimsø nevner en rekke, som å sikre gjennomføring av organisasjonens strategiske planlegging, bidra til kompetanseheving og effektivitet og tiltrekke seg og holde på kompetente ansatte. Grimsø sier at karriereutvikling er en kontinuerlig prosess hvor både personalpolitikk, personalstrukturer og personalprosedyrer er involvert.

2.4 Kompetanseutvikling

Kompetanse blir i dag sett på som den mest sentrale produksjonsfaktoren i en organisasjon (Nordhaug, 1998). Medlemmene i organisasjonen innehar mye kompetanse, og Grimsø sier at kompetanse er summen av en persons kunnskap og ferdigheter, og at en organisasjons kompetanse er summen av de ansattes kunnskaper og ferdigheter (Grimsø, 2000). Den kompetanse en person har, tar han med seg ut av organisasjonen når han slutter, derfor er det viktig for organisasjonen å ta vare på sine medlemmer. I det kunnskapssamfunnet vi har i dag,

er det å ta vare på sine ansatte blitt en viktigere og vanskeligere oppgave enn det var tidligere. Det er ikke lenger ledelsen som innehar all kompetanse og som formidler den til de ansatte, men ofte er det ansatte som kan mye mer om et fagfelt enn det ledelsen kan, og det sier seg selv at de ansatte da må tas med i beslutningsfasen. Ansatte med høy formell utdanning forventer en større frihet i sin stilling og dette må organisasjonen ta høyde for i sin organisasjons- og ledelsesstruktur (Grimsø, 2000).

For at organisasjonene skal være konkurransedyktig må de ansatte få muligheten til å oppdatere kompetansen sin, den grunnopplæringen de har fått på skoler, høyskoler og universiteter er av stor betydning for hvordan den enkelte vil kunne tilegne seg ny kunnskap (Grimsø, 2000).

Grimsø sier videre at man ikke kan vurdere kompetansebehovet uten å tenke på fremtiden. En organisasjon som vektlegger intern rekruttering må ansette mennesker som har mulighet til å utvikle seg og må legge forholdene til rette for utvikling. Grimsø sier også at det er viktig for organisasjonen å ta stilling til hvordan de ansattes kompetanse skal videreutvikles, om det er snakk om generell eller spesiell kompetanse. En type videreutvikling som Grimsø nevner er mentorordning, som er en ordning hvor en med mye erfaring og lang fartstid i organisasjonen veileder en som er uerfaren. Denne veiledningen går både på det faglige og det sosiale. Den erfarne gir råd og tilbakemeldinger og kan være en døråpner og hjelpe den uerfarne med å etablere nettverk.

2.5 Den psykologiske kontrakt

I et ansettelsesforhold er det ikke bare den formelle kontrakten som er av betydning, men også de uskrevne, gjensidige forventningene som gjelder mellom partene (Kaufmann & Kaufmann, 1996). Ifølge Grimsø, definerte Rosseau og Wade-Benzoni (1995) den psykologiske kontrakt som *”individets oppfatning av betingelsene for arbeidsforholdet”* (Grimsø, 2000: 159). Dette er forventninger som den enkelte har til organisasjonen og forventninger organisasjonen har til den enkelte ansatte. Ved en ansettelsesprosess vil begge parter gi og ta for å tilpasse seg sine egne og den andre parts behov (Grimsø, 2000). Brudd på denne kontrakten kan være at arbeidsgiver flytter den ansatte til en annen avdeling eller arbeidstaker ikke gjør den jobben han er satt til å gjøre.

2.6 Kjønsroller

Med kjønnsroller mener man sosiale forventninger som viser til de biologiske forskjellene mellom kvinner og menn. Disse forskjellene kan muligens være sosialt skapte gjennom hjem, skole, religiøse organisasjoner og media (Ås, 1997, Hoel mfl. 1982; Strand 2007).

Kvinnene har blitt koblet til de hjemlige systemene, som husarbeid, matlaging og barnepass, mens menn har drevet med uteaktiviteter som gravearbeid, bygging, muring og lignende. Selv i dag, hvor svært mange vil si at vi har likestilling, ser vi at samfunnet er gjennomsyret av stereotype syn på kjønnsrollene. Man trenger ikke å gå lenger enn til reklamepausene på tv, hvor det er en tendens til at reklamer for og med kvinner er roligere og ofte utspiller seg i hjemmet, mens reklamer for menn ofte er fartsfylte (Strand, 2007).

5. desember 2007 sto det en artikkel på NRK nyheter sine nettsider hvor likestillingsombudet kritiserer barne- tv kanalene for å sende programmer som fremstiller jenter som passive og gutter som aktive. Fremdeles er det et faktum at det er langt flere kvinnelige søkere til tradisjonelle kvinneyrker som helsearbeid og barneomsorg. Man spør seg hvorfor, men som Strand (2007) sier, har man kjønnsrollestereotyper vil disse bli formidlet til barnet, og det er jo nettopp det samfunnet vårt gjør.

Torodd Strand ser, i "Ledelse, organisasjon og kultur" (2007), på forskjellen mellom kvinner og menn i forskjellige perspektiver. Han har hentet dette stoffet fra forfatterne Drake og Solberg som har skrevet "Kvinner og ledelse – gjennom glasstaket"(1995). Her snakker han om den biologiske forskjellen mellom kvinner og menn. Strand sier at det er mange likheter mellom kvinner og menn, men han sier også at det er mange ulikheter. Forskning har vist at forbindelsen mellom våre to hjernehalvdeler er sterkere hos kvinner. Ut fra dette tror forskerne at kvinnene er bedre til å nytte de to hjernehalvdelene enn menn. Dette gir seg utslag i bedre språklig fremstilling og større kreativitet. Kvinner er også flinkere til å kjenne igjen ansikter og ansiktsuttrykk. Når det gjelder menn er de flinkere til å løse oppgaver som går på romforståelse og de er bedre i matematikk, de kjenner også lettere igjen geometriske former. De lærde strides i om det er biologiske eller sosiale ferdigheter som gjør oss forskjellig.

Strand snakker også om kjønnsforskjeller i et mellommenneskelig perspektiv. Her er kjønn et sosialt konstruert fenomen, og grunnen til at jenter og gutter utvikler seg forskjellig er hvordan omgivelsene reagerer på dem. Det finnes forskjellige teorier om dette, men de konkluderer alle med at kvinner og menn er forskjellig. Kvinner er opptatt av gode relasjoner, mens menn er mer opptatt av status (Strand, 2007).

Kjønnsforskjeller i et kulturperspektiv: Kvinner og menn har forskjellig status i forskjellige kulturer. Selv om det er forskjeller er det gjennomgående at menn har interesser som er knyttet til ting utenfor hjemmet. Menn skal være harde og tøffe; jaktet på mat i tidligere tider, mens kvinnen tok seg av barn og hjem. Dette henger igjen i dagens samfunn, menn skal være selvhevdende, kvinner skal være opptatt av de myke verdier. Dette kan henge sammen med at kvinner føder barn og ammer barnet, mens mannen er fri på en helt annen måte. I senere forskning viser det seg at den av foreldrene som har samme kjønn som barnet vil ha størst innvirkning, men begge foreldrene har stor betydning for barnets utvikling. Det aller viktigste for synet på kjønnsroller er foreldrenes håndtering av dette. Om de behandler barnet som om det ikke finnes kjønnsforskjeller eller om de fremhever forskjellene. Uansett vil forventningene til barna ofte bli oppfylt, og har man kjønnsrollestereotyper kan disse bli overført til barna (Strand, 2007).

I skolesammenheng er guttene mer aggressive, de bryter regler og de har interesser som er utadrettet. Jentene er roligere og har oftere interesser for innendørsaktiviteter og omsorgsoppgaver. Skolen prøver å få frem de feminine sidene hos gutter og de maskuline hos jenter ved å legge opp til slike aktiviteter. Det kan brukes sosialiseringprosesser for å løse opp de kjønnsbestemte rollemønstrene, men kvinner og menn blir fremdeles fremstilt svært stereotypisk i for eksempel media. Det finnes bare usikker kunnskap om hvordan kvinner og menn er forskjellig. Mye av forskjellene er kulturelle, erfaringsmessige og har med oppdragelse og gjøre. Strand avslutter med å konkludere med at læring nesten alltid er mulig (Strand, 2007).

DEL 3: METODE

I dette kapitlet vil jeg først si litt generelt om hva metode er og hvilke metoder som finnes, så vil jeg fortelle om metoden jeg har brukt og hvordan det artet seg.

Med metode mener vi å følge en allerede fastlagt vei mot målet. I samfunnsvitenskapelig metode vil det si hva vi skal gjøre for å finne informasjon om virkeligheten, og hvordan vi skal analysere de dataene vi finner. Det viktigste ved denne type forskning er systematikk, grundighet og åpenhet (Johannessen, Kristoffersen og Tufte, 2004).

3.1 Kvantitativ metode

Et eksempel på kvantitativ metode er at vi sender ut et spørreskjema og får folk til å krysse av på svaralternativer. Vi samler så spørreskjemaene inn igjen og teller opp svarene. Kvantitative undersøkelser ser på fenomener og hvor utbredt de er. Kvantitativ metode har mange likheter til naturvitenskapelig metode, bare at den tar hensyn til at det er mennesker som blir studert (Johannessen, Kristoffersen og Tufte, 2004).

3.2 Kvalitativ metode

Når vi bruker kvalitativ metode ønsker vi informasjon som er mer detaljert, og vi kan da bruke metoder som observasjon, intervjuer eller fokusgrupper. Vi må dokumentere dataene våre og kvalitative data kan være tekst, lyd og/eller bilde. Lyd og bildedataene må skrives ut og dette blir kalt transkribering (Johannessen, Kristoffersen og Tufte, 2004).

3.2.1 Kvalitative intervjuer

En av de mest vanlige måtene å samle inn kvalitative data på er å bruke intervjuer. Det er vanlig at forskere ikke vurderer andre måter å samle inn data på fordi de tar det for gitt at de bør bruke intervjuer (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004; Mason, 2002). Johannessen, Kristoffersen & Tufte (2004) refererer til Steinar Kvale (1997) som sier at et kvalitativt forskningsintervju er en strukturert samtale med et mål. Det vil si at intervjueren stiller

spørsmål, men intervjuet er snarere en samtale enn et formelt intervju. Videre sier Kvale at det kvalitative intervjuet skal gi oss innblikk i hvordan hverdagen arter seg for informanten, på denne måten kan det bli mulig å tolke fenomenene som beskrives. Intervjuene kan være utformet på forskjellige måter, de kan være ustrukturerte hvor bare tema er fastsatt, men de kan også være strammere i formen, og både tema og spørsmål kan være fastlagt på forhånd. Noen intervjuer har ferdige svaralternativer som intervjuer krysser av for. Man kan også gjennomføre intervjuer med grupper (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004).

Fordelen med intervjuer hvor tema og spørsmål er fastlagt på forhånd er at svarene kan sammenlignes, og det gjør analysearbeidet lettere. Med slike standardiseringer kan det være en ulempe at man ikke kan tilpasse intervjuet til de enkelte informantene (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004).

Intervjuer som ikke har fastlagte spørsmål ligner mer på en samtale, og fordelen med det er at det kan være lettere for informanten å snakke fritt om temaet. Ulempen med denne formen for intervju er at det kan være vanskelig å sammenligne data i ettertid (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004).

I intervjusituasjoner er forholdet mellom intervjuer og informant avgjørende for om dataene blir gode. Intervjueren kan ha påvirkning på informantens svar og dette er viktig at intervjueren er klar over. Siden informanten stiller opp frivillig er det også viktig for intervjueren og ikke være for pågående. Det er også viktig å legge intervjuet til et sted hvor informanten føler seg avslappet, en god idé kan være å la informanten velge sted for intervjuet (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004). For intervjueren er det viktig å tenke igjennom hvordan vedkommende virker på informanten, veldig forskjellig klesstil kan virke negativt på informanten, og også om han er nervøs eller han mangler trening med å intervju. Dette kalles *intervjueffekt* og det kan ha betydning for hvilke svar forskeren får (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004; Hellevik, 2002).

3.3 Utvalget

Utvalget i undersøkelsen er fem kvinner mellom 30 og 35 år. I denne undersøkelsen ønsket jeg å finne ut om kvinnene følte seg forbigått av mannlige kolleger og det er enklere å

sammenligne seg med en med samme eller tilsvarende utdanning, derfor måtte de ha treårig høyskoleutdanning. Etter hvert som oppgaven min har utviklet seg har fokuset endret seg litt og det med sammenligning med menn er ikke en like viktig del av oppgaven som det var i utgangspunktet. Informantene måtte ha barn i barnehagealder og dette er fordi livet er ekstra hektisk i den perioden hvor barna er under skolealder og det var disse kvinnene jeg ønsket å snakke med. Jeg ønsket ikke å intervju kvinner i typiske kvinneyrker som for eksempel i helsesektoren. Dette fordi jeg i begynnelsen av oppgaven som tidligere nevnt var mer opptatt av kvinner versus menn, men også fordi jeg tror at kvinner i mer mannsdominerte yrker oftere opplever det å ha barn som en brems på karrieren.

Informantene mine kommer fra et bredt spekter av yrker og geografi, de er ansatt i store multinasjonale selskaper, små, unge og lokale bedrifter og ærverdige, konservative selskaper. Det faktum at informantene kommer fra svært forskjellige organisasjoner føler jeg preger svarene, og derfor har det vært vanskelig å samordne dataene. I ettertid kan jeg kanskje si at det hadde vært lettere å ha et utvalg fra en organisasjon, da hadde jeg kanskje fått data som kunne vise et bilde, nå viser det mange små bilder, men det ville blitt en helt annen oppgave. Nå har jeg ihvertfall fått dekket inn store områder med utvalget mitt. Tre av informantene jobber i typiske mannsyrker, de to andre jobber i yrker der det er ganske jevnt fordelt mellom kvinner og menn. To av informantene har to barn, de andre har ett barn.

Det var ikke vanskelig å få tak i de fem informantene, alle jeg spurte sa seg villig til å stille opp og de ga tydelig signaler om at dette var et tema de gjerne ville snakke om.

3.4 Mine erfaringer med datainnsamling

Det var ganske naturlig for meg å velge kvalitativt intervju. Det er flere grunner til det. For det første så jeg på det som vanskelig og svært tidkrevende å få tak i mange nok informanter til en kvantitativ undersøkelse, for det andre ønsket jeg ikke en stor og generell undersøkelse av temaet, men ønsket heller å finne ut hvordan det er å være småbarnsmor og samtidig ha en karriere. Det jeg var ute etter var de små historiene og opplevelsene til den enkelte, jeg var nysgjerrig på hvordan det å bli mor påvirker den enkelte med tanke på karriere. Jeg ville spørre dem om de ble behandlet på en annen måte etter at de fikk barn og jeg ville finne ut om ordninger i organisasjonen gjorde det lettere å få tiden til å strekke til mellom familie og

karriere. For å få svar på dette måtte jeg snakke med dem på tomannshånd. Fordelen med det er at spørsmålene ikke så lett kan misforstås, jeg kunne forklare hva jeg var ute etter hvis det var uklart eller det var noe som ikke ble forstått. Jeg oppdaget også at noen av informantene svarte en ting med en gang spørsmålet kom, men etter hvert som de fortsatte å snakke om dette temaet viste det seg at svaret noen ganger ble noe helt annet. Dette syns jeg var interessant og noe jeg helt klart ikke hadde fått frem om jeg hadde brukt kvantitativ metode. Jeg oppdaget også etter hvert at informantene fortalte meg ting de syns var viktig å ta med som jeg ikke hadde tenkt på selv, dette hadde jeg heller ikke fått med om jeg hadde sendt dem en spørreundersøkelse. Jeg valgte å bruke en lydopptaker og det er jeg glad for at jeg gjorde, for intervjuene tok til sammen rundt seks timer og det var en del jeg ikke husket fra intervjuene selv om det vanligvis bare tok noen timer før jeg fikk skrevet dem ned. Johannessen, Kristoffersen & Tufte nevner i boken "Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag" (2004) at det er viktig å følge godt med på det informantene sier og å være interessert, dette gjelder for at informantene skal føle seg vel, men de sier også at det er viktig i tilfelle man er uheldig og av en eller annen grunn mister lydopptaket. Dette fikk jeg erfaring med da jeg ved en feiltakelse slettet det ene intervjuet før jeg hadde fått skrevet det ned. Heldigvis hadde jeg fulgt godt med på det informanten hadde å fortelle og jeg klarte å notere ned det viktigste.

Når man har dybdeintervjuer er det en fare at man kan påvirke informantene, jeg oppdaget da jeg skulle skrive ut intervjuene at jeg til tider var svært aktiv og snakket mye mer enn nødvendig. Dette tilskriver jeg mitt engasjement for temaet og håper at jeg ikke har påvirket informantene til å si noe de ikke mener. Det er første gang jeg har intervjuet noen og jeg innrømmer gjerne at jeg var litt nervøs, noe som gjerne gir seg utslag i litt for mye prating. På forhånd hadde jeg tenkt mye på at det ville bli en kunstig situasjon å være såpass formell med venninner og kjente, og jeg var redd for at det skulle bli pinlige pauser. Etter hvert som intervjuene skred frem oppdaget jeg at det gikk bra, og ble nok litt for opprømt og pratesyk. Det var altså flere grunner til at jeg snakket for mye og jeg føler jeg har lært en del om meg selv etter denne opplevelsen og vil ta det med meg videre i livet.

Intervjuet med informanten jeg ikke kjente fra tidligere varte omtrent en time mindre enn de andre intervjuene og da jeg gikk fra henne var jeg skuffet og redd jeg ikke hadde fått noen gode data, men dette stemte ikke. Det viste seg at jeg hadde fått svært gode data og det var også mye lettere å finne data i forhold til intervjuene jeg hadde med venninner og bekjente.

Det er flere grunner til det, for det første gjennomførte jeg intervjuet på hennes arbeidsplass i arbeidstiden hennes, dette regner jeg med gjorde at informanten var opptatt av at vi ikke kunne sløse med tiden. En annen grunn er at siden informanten ikke kjente meg fra før, var hun nok mer fokusert på intervjuet og konsentrerte seg mer enn de informantene som kjente meg. De andre intervjuene lignet litt mer på koselig venninneprat over en kopp kaffe. Den tredje grunnen til at dette intervjuet tok kortere tid enn de andre var at jeg ikke snakket så mye som i de andre intervjuene. Dette var fordi jeg hadde oppdaget at jeg snakket for mye og fordi jeg ikke kjente henne.

I det første intervjuet lot jeg informanten snakke mye, jeg spurte noen spørsmål, men følte at hun dekket det meste av det jeg var ute etter. Jeg brukte altså et semi- strukturert eller delvis strukturert intervju, hvor intervjuguiden skulle være en veiviser (Johannessen, Kristoffersen & Tufte, 2004). Da jeg skulle skrive ned intervjuet oppdaget jeg at det var en del mangler i forhold til det jeg var ute etter. Jeg har aldri intervjuet noen tidligere og derfor visste jeg ikke riktig hvordan jeg skulle gjøre det. I resten av intervjuene holdt jeg meg strengt til intervjuguiden, som hadde ferdige formulerte spørsmål. Johannessen, Kristoffersen & Tufte (2004) kaller dette for et strukturert intervju, hvor både tema og spørsmål er forhåndsbestemt, og dette fungerte veldig bra. Jeg hadde trodd at det ville bli veldig kunstig å ubehagelig å stille spørsmålene så direkte, men det viste seg at dette var den beste måten å få klare og gode data på.

DEL 4: DATAPRESENTASJON

I dette kapittelet vil jeg presentere dataene jeg har samlet inn. Dette er data samlet fra intervjuer med mine fem informanter. Jeg har valgt å bruke de samme overskriftene som i teoridelen, dette for at det skal bli så oversiktlig som mulig.

4.1 Personalpolitikk

I intervjuene kom vi inn på om informantene visste noe om politikken i organisasjonen i forhold til svangerskap og permisjon. To av informantene fortalte at det var skrevet noe på intranettet, og at det var det som var lovbestemt som sto der. Det var ingen som visste om organisasjonen hadde noen spesielle retningslinjer i forhold til kvinners tilbakekomst fra permisjon. En av informantene sa at organisasjonen ikke hadde noe nedskrevet som gjaldt svangerskap og permisjon. Selv om ikke alle organisasjonene hadde en uttalt personalpolitikk i forhold til svangerskap og permisjon, mente alle informantene at de fikk det de hadde krav på.

4.2 Personaladministrasjon

I intervjuene ble det trukket frem hvor viktig det var for informantene at det fantes ordninger som gjorde hverdagen lettere. En av informantene fikk individuell tilpasning ved at hun hadde mulighet til en gang iblant å jobbe hjemmefra, dette så hun på som svært viktig for å få mulighet til å fordype seg på enkelte områder.

Alle informantene hadde fleksitid og selv om den ble brukt på forskjellig måte, mente alle at det var et viktig virkemiddel til å gjøre hverdagen lettere.

Alle informantene hadde også mulighet til å ha hjemmekontor. Denne ordningen ble brukt for å jobbe på kveldstid, når barna eller informanten selv var syk. Det var en allmenn oppfatning at det var greit å ha muligheten til å jobbe hjemmefra, men det var også flere som på samme tid sa at hjemmekontor var negativt. Med dette mente informantene at man jobbet mye mer når man hadde hjemmekontor, og det var vanskeligere å sette en grense mellom arbeid og

fritid. Som en av informantene sa: ”Før jeg fikk barn satt jeg på kontoret til ni, halv ti, nå sitter jeg hjemme og holder som regel på til tolv, halv ett!”

Alle informantene hadde ganske stor frihet til å styre arbeidsdagen og arbeidsoppgavene sine selv, og dette så de på som viktig. En av informantene fortalte at da hun kom tilbake fra permisjonen var organisasjonen i en omorganisering og hun ble satt til å gjøre oppgaver som ikke egentlig var hennes ansvar. ”Han som var sjef på avdelingen skulle bare være der midlertidig og jeg ville jo ikke begynne å krangle med sjefen første dag på jobb, men jeg ønsket å sette meg inn i jobben jeg egentlig var ansatt for å gjøre. Jeg sa ifra om det, men han sto på sitt!” , sier hun. Da den nye sjefen kom på plass fikk hun sette i gang med sine arbeidsoppgaver. ”Jeg har aldri vært vant med å bli diktert på den måten, det har vært veldig fritt i den jobben jeg har.”

Organisasjonene informantene er ansatt i består av folk med familie, både på ledernivå og lenger ned i organisasjonene, det var derfor stor forståelse for hvordan det er å ha barn og bortsett fra en av informantene følte de seg ikke annerledes behandlet etter at de fikk barn. Hun som følte seg annerledes behandlet gjorde det fordi hun mistet posisjon da hun ble gravid. Dette kommer jeg tilbake til senere.

4.3 Karriere og karriereplanlegging

En av informantene sa: ”Lykken må være å få en karriere innenfor 8 til 16!”

Av informantene mine var det en som startet karrieren etter at hun fikk barn, hun måtte derfor jobbe hardt for å nå målene sine. For de fire andre har karriereplanene endret seg i forskjellig grad. Det er familien som kommer først og de er mer fokusert når de er på jobb fordi de ikke har samme mulighet til å jobbe overtid som tidligere, fritiden er blitt mye mer verdifull. Det som for en var et springbrett til noe større er blitt en arbeidsplass hun gjerne vil bli værende i og utvikle karrieren sin litt på siden av utdanningen sin. En annen har lagt planer om videreutdanning fra seg og er fornøyd med det. To av informantene tar opp karriereutvikling i medarbeidersamtaler og de sier begge at målet deres har endret seg etter at de fikk barn, nå har de slått seg til ro der de er.

En av informantene mente det var svært negativt at sykefraværet skjøt i været når du fikk barn: "På grunn av barns sykdom er du veldig mye borte fra jobb. Du går rundt med konstant dårlig samvittighet for de timene du av og til må gå tidligere. Du jobber det jo inn igjen, og du jobber det gjerne dobbelt inn igjen, og allikevel har du dårlig samvittighet fordi du gikk kl 14 den ene dagen," sa hun.

4.4 Kompetanseutvikling

Det er viktig å følge med på utviklingen innenfor faget. De aller fleste informantene fikk tilbud om kurs flere ganger i året, og de mente det var viktig både for dem selv for å følge med i utviklingen og for organisasjonen for å være konkurransedyktig.

En av informantene opplevde at organisasjonen hadde endret seg etter en omorganisering, hun sa: "I vår organisasjon er det kultur for å ha minst to kurs i året, men etter omorganiseringen er det blitt så travelt at sjefen min svarer bare: 'Har du tid til det da?' når vi ønsker å dra på kurs, men når skal vi da øke kompetansen vår? Vi kommer alltid til å ha det travelt!"

To av informantene sier de har en form for mentorordning i organisasjonen. Den ene sier det er en svært uformell ordning, men at hun aldri hadde vært i den lederstillingen hun er i dag uten mulighet for å ha en åpen dialog med en toppleder, hun sier de har et gjensidig tillitsforhold. Den andre informanten forteller at de har en mentorordning hvor de er i grupper som snakker sammen og hver gruppe har en overordnet.

En av informantene sier det er stor fokus på lederutvikling i organisasjonen og hun er blitt spurt om hun er interessert i å få opplæring med tanke på en lederstilling, men hun ønsker ikke det for øyeblikket.

4.5 Den psykologiske kontrakt

En av informantene hadde fungert i en lederstilling i noen måneder og fikk, uten å søke på den, tildelt stillingen da de skulle ansette noen i den. På dette tidspunktet visste hun at hun var gravid, men det var enda så tidlig at hun ikke hadde fortalt det til sjefen. En uke etter at hun fikk lederstillingen hadde hun ikke samvittighet til å tie og fortalte at hun var gravid. Da fikk

hun beskjed om at hun ikke fikk stillingen allikevel, og hun ble plassert i en stilling hun var blitt ansatt i mange år tidligere. Hun forteller at lederstillingen er av en sånn karakter at den vanskelig kan kombineres med små barn. "Dette ser jeg i ettertid", sier hun. Hun sier også at dette aldri hadde skjedd om det hadde vært en mann det gjaldt. "For at jeg skulle gå stille i dørene ga de meg en økonomisk kompensasjon som jeg var fornøyd med den gang, men jeg har angret mange ganger i ettertid. Jeg ble svært skuffet og det har vært veldig tøft å takle det i ettertid. Miljøet blant oss `på gulvet` er veldig godt og det har hjulpet meg. Jeg fikk beholde lederlønnen min, og dette er vel en av grunnene til at jeg har blitt værende. Jeg jobber i en svært mannsdominert bransje og derfor har vi høye lønninger." Informanten fikk en svært rutinepreget og ifølge henne selv uinteressant jobb da hun kom tilbake etter permisjon. Hun måtte begynne på bunn og ikke før nå, en god del år etter er hun tilbake der hun var før hun fikk barn. Hun sier at du uten tvil taper på å få barn og at du får et stempel på deg som sier: "Hun har barn, så henne spør vi ikke!"

En annen av informantene sier hun har tapt økonomisk på å være i permisjon. Hun har en mannlig kollega som begynte samtidig som henne og har samme utdanning. De har like mye ansvar og har i alle år hatt samme lønn. I løpet av det året hun var i foreldrepermisjon har han fått betraktelig høyere lønn enn henne. Hun føler seg forskjellsbehandlet og er svært skuffet over ledelsen.

4.6 Kjønnroller

En av informantene sa: "Jeg føler det er sånn at hvis det er utlyst en stilling med fem kriterier og en mann kan en av dem, sender han søknad og tenker at han fikser de andre tingene. Men hvis det er en av kriteriene en dame er litt usikker på, kan det hende hun ikke sender søknad i det hele tatt. Vi må bli litt tøffere."

Karrierene til informantene hadde endret seg på den ene eller andre måten etter at de hadde fått barn. Det var flere ting de følte de ikke kunne gjøre når de hadde barn, som reising i arbeidet. Det ville bli svært vanskelig å gjennomføre, for menn er ikke dette samme problem, de reiser uansett.

”Jeg har hørt sjefen min si at dette firmaet ikke er særlig familievennlig og passer ikke for kvinner med små barn,” sa en av informantene.

Det er vanskelig å jobbe overtid, da må de ta det hjemme på kvelden. Menn får lov til bruke mer tid på jobb. Menn får muligheter fordi det ikke blir sett på som et hinder at de har barn. Flere av informantene mente de hadde tapt økonomisk på å være et år borte fra arbeidsplassen.

Som tidligere nevnt, mistet en av informantene en lederjobb fordi hun var gravid.

Den samme informanten sa også: ”Mange av mennene hos oss har hjemmевærende koner, de trenger ikke tenke på noe annet enn jobb!”

DEL 5: ANALYSE

I dette kapitlet skal jeg analysere dataene jeg har samlet inn fra intervjuene mot teorien jeg har valgt. Jeg har også i dette kapitlet valgt å bruke de samme overskriftene som i teori- og datapresentasjonsdelen, igjen for å gjøre det oversiktlig.

5.1 Personalpolitikk

Alle organisasjoner om de er store eller små, trenger retningslinjer for hvordan organisasjonen og menneskene i den skal styres. Man kan si at alle organisasjoner som ansetter mennesker har en personalpolitikk, men det er ikke alle som har en nedskrevet politikk som alle ansatte har tilgang til (Nordhaug, 2002). Informasjonen jeg har fått fra informantene mine viser at dette stemmer ganske godt med praksis. Noen av informantene forteller at det står en del om organisasjonens personalpolitikk på intranettet, mens andre forteller at de ikke vet så mye om personalpolitikken. Alle mente de fikk det de hadde krav på i forbindelse med svangerskap og permisjon.

5.2 Personaladministrasjon

Nordhaug nevner i boken "LMR, Ledelse av Menneskelige Ressurser. Målrettet personal- og kompetanseledelse" (2002), at det i rekrutteringsfasen legges vekt på tilrettelegging for mennesker med omsorgsplikter. I vårt samfunn er det vanlig med tokarrierefamilier, altså både mor og far er i arbeidslivet, for at en organisasjon skal være attraktiv for slike arbeidstakere, er det viktig at det finnes ordninger for småbarnsforeldre, sier Nordhaug. For småbarnsmødrene i min undersøkelse var det viktig at der fantes ordninger som gjorde hverdagen deres lettere å gjennomføre rent praktisk. Alle informantene hadde fleksitid, som de fremhevet som viktig for å få en enklere hverdag. Hjemmekontor var også en ordning alle informantene hadde tilgang på, og selv om flere av dem mente at dette ikke bare var positivt fordi de jobbet mye mer, var det en ordning som gjorde at de kunne få gjort jobben uten at det gikk for mye ut over barna.

I organisasjoner med mye høyt utdannet arbeidskraft er det spesielt viktig med medbestemmelse, fordi de har mye faglig kunnskap og ikke vil finne seg i å bare ta imot

ordrer (Grimsø, 2000). Småbarnsmødrene i min undersøkelse hadde stor frihet til å styre arbeidsdagen og arbeidsoppgavene sine selv, og dette understreket de som svært viktig for å trives i jobben sin.

5.3 Karriere og karriereplanlegging

Personlig utvikling er viktig og selve organisasjonen blir mindre viktig for individet, med andre ord organisasjonen er mer avhengig av den ansatte enn den ansatte er av organisasjonen (Grimsø, 2000). For informantene mine hadde de personlige målene endret seg etter at de fikk barn, og de la opp karriereplanene etter hva de følte de hadde kapasitet til og tenkte ikke på hva dette betydde for organisasjonen.

For småbarnsmødrene i min undersøkelse var det familien som kom først, de var mer fokusert på jobb fordi de ikke hadde samme mulighet som før til å jobbe overtid, de sa også at fritiden var blitt mye mer verdifull etter at de fikk barn. Jeg ser at dette stemmer godt med teorien, Grimsø sier at det er familien som påvirker oss mest, også når det kommer til karriereutvikling. Det viser seg at når mennesker må velge mellom karriere og familie, er det familien som blir valgt (Grimsø, 2000).

5.4 Kompetanseutvikling

Grimsø (2000) sier at kompetanse er summen av en persons kunnskap og ferdigheter, og at en organisasjons kompetanse er summen av de ansattes kunnskaper og ferdigheter. For at organisasjonene skal være konkurransedyktige må de ansatte få mulighet til å oppdatere kompetansen sin (Grimsø, 2000). Grimsø sier også at i kunnskapssamfunnet er det vanskeligere og viktigere å ta vare på sine ansatte. Synet informantene mine har på dette er i tråd med teorien til Grimsø. De mener det er viktig for dem selv å holde seg oppdatert på fagfeltet sitt og de mente det var viktig for organisasjonen å følge med i tiden for å være konkurransedyktig.

To av informantene hadde en form for mentorordning på arbeidsplassen. Det var bare en av dem som følte det var viktig for utviklingen, hun var i en lederstilling. Hun sa hun aldri hadde

vært der hun var i dag uten denne mentorordningen. Grimsø (2000) sier veiledningen er både faglig og sosial, mentoren gir råd og tilbakemeldinger og kan være med å etablere nettverk.

Av informantene mine var det bare en som sa hun var i en organisasjon hvor det var fokus på lederutvikling og intern rekruttering, hun sier at for dem som ønsker det og har evnene blir det lagt godt til rette. Også dette er i tråd med det Grimsø (2000) sier om at organisasjoner som ønsker intern rekruttering må tenke på fremtiden og ansette mennesker som har mulighet for å utvikle seg og legge til rette for utvikling.

5.5 Den psykologiske kontrakt

I et ansettelsesforhold er det ikke bare den formelle kontrakten som er av betydning, men også de uskrevne, gjensidige forventningene som gjelder mellom partene (Kaufmann & Kaufmann, 1996). Ifølge Grimsø, definerte Rosseau og Wade-Benzoni (1995) den psykologiske kontrakt som *"individets oppfatning av betingelsene for arbeidsforholdet"* (Grimsø, 2000: 159). Dette er forventninger den enkelte ansatte har til organisasjonen og forventninger organisasjonen har til den enkelte ansatte. Brudd på denne kontrakten kan være at arbeidsgiver flytter den ansatte til en annen avdeling eller arbeidstaker ikke gjør jobben han er satt til å gjøre (Grimsø, 2000).

En av informantene mine opplevde å miste en lederjobb hun akkurat var tildelt fordi hun fortalte at hun var med barn. Hun ble da plassert i en stilling som var mye lavere i hierarkiet og som var rutinepreget, hun ble veldig skuffet og hun sier det var tøft å takle. Som vi ser fra teorien til Grimsø (2000) er dette et brudd på den psykologiske kontrakten.

En annen av informantene mine opplevde å bli kraftig forbigått i lønn det året hun var i foreldrepermisjon. Dette var en kollega det var naturlig å sammenligne seg med, fordi de hadde samme utdanning, samme ansvarsområde og ble ansatt samtidig. Hun sier hun føler seg forskjellsbehandlet og er svært skuffet over ledelsen. Også i dette tilfellet kan vi se på Grimsøs teori og se at det er et brudd på den psykologiske kontrakten.

5.6 Kjønnroller

Informantene mine mente at etter de fikk barn var det noen ting de ikke hadde samme mulighet til i jobbsammenheng som tidligere. Det ble blant annet nevnt reising og

overtidsjobbing, og på samme tid mente de at dette ikke gjaldt for menn. Menn reiste uansett, ble det sagt, og menn får lov til å bruke mer tid på jobb. Informantene mente at barn ikke ble sett på som noe hinder for menn, og derfor får menn flere muligheter enn kvinnene. Fra teorien til Strand (2007) kan vi se at kvinner og menn har forskjellig status i forskjellige kulturer, og fra tidlige tider jaktet menn på mat, mens kvinnene tok seg av barn og hjem. Strand (2007) mener at dette kan henge sammen med at mødrene ammer barna, mens menn er fri på en annen måte. I dagens samfunn blir kvinner fremstilt som rolige og hjemlige i reklamer, mens menn driver med fartsfylte ting. Gutter og jenter oppfører seg forskjellig i skolesammenheng og skolene legger opp til å bryte det typiske kjønnsrollemønsteret. Strand sier at mye av forskjellene er kulturelle, erfaringsmessige og har med oppdragelse å gjøre. Jeg vil også i kjønnsrollesammenheng nevne de to tilfellene jeg nevnte under den psykologiske kontrakten. Hun som mistet lederjobben da hun ble med barn sa at det var en jobb det var vanskelig å kombinere med det å ha små barn, men hun sa også at dette aldri hadde skjedd om det var en mann. Informanten som ble forbigått i lønnsammenheng mente at det aldri hadde skjedd om hun ikke hadde vært borte fra arbeidsplassen i et år, og derfor ville det ikke ha skjedd en mann. Vi kan koble dette med teorien til Strand om at kvinner ammer barna, mens menn er fri på en helt annen måte.

Hvilke konklusjoner kan trekkes av denne analysen?

DEL 6: KONKLUSJON

Problemstillingen i oppgaven er ”Småbarnsmødre i arbeidslivet”, jeg ønsket å se på om kvinner endrer syn på karrieren sin etter at de har fått barn og om de føler de ble forandret som arbeidstaker. Opplever småbarnsmødre seg annerledes behandlet av organisasjonen etter at de har fått barn. Og jeg ønsket å undersøke om det finnes noen ordninger som er rettet mot småbarnsmødre og om dette har betydning for kvinnes karrierer.

Småbarnsmødrene i denne undersøkelsen følte seg forandret i den forstand at nå var det familien og ikke jobben som var det viktigste i livet. De aller fleste hadde endret målet for karrieren etter at de fikk barn. Samtidig var det en generell oppfatning at det ikke er slik for menn når de får barn. Menn får lov til å bruke tid på jobb.

For kvinnene i denne undersøkelsen var det viktig å holde seg oppdatert faglig og de mente det var en fordel både for dem selv og organisasjonen. Informantene mine hadde stor frihet i arbeidsforholdet sitt og de så på dette som viktig for å trives. Dette kan synes å være et tegn i tiden for dem med høyere utdanning. Mentorordninger var ikke veldig utbredt i mine informanternes organisasjoner, men viktig for en med lederstilling. Det var også bare en organisasjon som hadde spesielt fokus på lederutvikling. Dette kan ha med type organisasjoner som er representert i utvalget. Noen av småbarnsmødrene følte seg annerledes behandlet etter at de hadde fått barn, men det er allikevel oppløftende å se at det var langt fra alle.

I denne undersøkelsen viste det seg at noen av kvinnene vet en del om organisasjonens personalpolitikk, mens andre ikke visste så mye. De mente alle at i forbindelse med svangerskap og permisjon fikk de det de hadde krav på. Småbarnsmødrene synes det var viktig med ordninger som fleksitid og hjemmekontor for å lette hverdagen, det var allikevel noen som nevnte at hjemmekontor kunne være negativt fordi det gikk utover fritiden.

Denne undersøkelsen antyder muligens noe om at når kvinner får barn blir livene deres forandret, mens når menn får barn er det lite som endres.

En siste kommentar: Det viser seg altså ut fra denne undersøkelsen at kvinner endrer målet for karrieren når de blir mødre, familien blir viktigere enn karrieren. Det kan hende at noe av

svaret på hvorfor det er for få kvinner i lederstillinger og styreverv ligger her. Vi har kommet langt med likestilling både i arbeidslivet og i privatlivet i Norge, det er allikevel et tankekors at det ser ut til at kvinners karriere endres når de får barn mens menn synes uberørt. Jeg undres hvorfor det er slik og ved en senere anledning kunne jeg tenke meg å se litt nærmere på dette.

Litteraturliste

- Andreassen, J., Folkenborg K. (2002). *Vi vil! Slipp oss til!* Fafo- rapport: 381
- Bjørnholt M. (2008). *Håp, tro og fattig trøst*. Kronikk i Dagbladet 12.03.08
- Grimsø R. E. (2000). *Personaladministrasjon. Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Hardoy, I., Schøne, P. (2004). *I klemme mellom barneomsorg og karriere. En analyse av karriereutvikling for småbarnsmødre*. ISF- rapport 2004: 17
- Hardoy, I. Schøne, P. (2007). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn: Hvor mye betyr barn?* ISF- rapport 2007: 3
- Johannessen, A., Kristoffersen, L. og Tufte, P. A. (2004). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag as
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1996). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørge AS
- Kvinner lures til offentlig sektor*. Artikkel i VG 04.02.08
- Likestillings- og diskrimineringsombudet, SaLDO 2007 "Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering"
- Nordhaug, O. (1998). *Kompetansestyring i arbeidslivet. Utvalgte emner*. Oslo: Tano Aschehoug
- Nordhaug, O. (2002), *LMR Ledelse av Menneskelige Ressurser. Målrettet personal- og kompetanseledelse*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Reve, T. (1999). *En duft av kvinner. Tanker om næringsliv i det 21. århundre*. Oslo: Aschehoug

Strand, T. (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

INTERNETTKILDER

<http://www.na24.no/naeringsliv/article1580610.ece> lest 18.02.08

<http://www.nrk.no/nyheter/kultur/1.4226959> lest 14.03.08

Vedlegg 1

Intervjuguide

- Er jobben like interessant som før du fikk barn?
- Det å få barn er alttopplukende og det endrer deg som menneske, har dette negative eller positive effekter på deg som arbeidstaker?
- Føler du deg annerledes i jobbsammenheng nå enn før du fikk barn?
- Hvordan er synet på karriere din nå i forhold til før du fikk barn?
- Føler du deg annerledes behandlet av organisasjonen etter at du fikk barn?
- Ble det i forkant av permisjonen satt opp en karriereutviklingsplan slik at både du og organisasjonen visste hva dere hadde å forholde dere til når du kom tilbake?
- Hvordan ble du mottatt da du kom tilbake etter foreldrepermisjon?
- Vet du om organisasjonen din har en uttalt personalpolitikk knyttet direkte til kvinner og deres svangerskap, permisjon og tilbakekomst til organisasjonen?
- Hvordan har lønnsutviklingen vært i etterkant av permisjonen?
- Fikk du de samme arbeidsoppgavene etter at du kom tilbake fra foreldrepermisjonen?
- Har du fått mer eller mindre ansvar enn før du fikk barn?
- Har du fått tilbud om oppfriskning av faglig art, kompetanseutvikling eller tilbud om etterutdanning etter at du fikk barn?
- Fins det noen form for mentorordning, formell eller uformell som du har fått ta del i etter at du fikk barn?
- Fins det noen ordninger på din arbeidsplass som kan hjelpe småbarnsforeldre?
Fleksitid, barnehage, hjelp til å skaffe barnehage, hjemmekontor, muligheter for amming, oppdeling av fravær pga sykt barn eller lignende.
- Om det finnes slike ordninger, føler du det har noen betydning for karrieren din?
- Føler du, eller har du følt deg forskjellsbehandlet pga at du har barn?
- Føler du at menn som har barn i organisasjonen blir behandlet annerledes enn kvinner?
- Har du opplevd å bli forbigått av en mann med samme kompetanse og ansiennitet?
- Tror du dette har sammenheng med at du er kvinne med barn?
- Er det noe du vil tilføye som er viktig i denne sammenheng?

Vedlegg 2

Bruk av digital opptaker i omtrent seks timer.