



– Så lenge det først og fremst er kvinner som benytter seg av familievennlige ordninger, blir konsekvensene også kjønnskjeve, sier Selma Therese Lyng ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet. Foto: Ketil Blom.

# Mødregjøringsprosessen

Den kjønnskjeve delingen av foreldrepermisjon inngår i en prosess der selv karrierededikerte mødre blir den «uerstattelige» på hjemmebane og «erstattelig» på jobb. – Dette handler om mekanismer som kan lede til en negativ karrierespiral, selv blant de som i utgangspunktet ble oppfattet som de mest lovende på jobb, sier forsker Selma Therese Lyng ved Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.

Redaktør: Alf Asklund

Selma har tatt sin doktorgrad med en studie om arbeidstilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber. Avhandlingen er basert på intervjuer med mødre, fedre og ledere fra advokat- og konsulentbransjen.

Der ser hun blant annet på hvorfor foreldre som i utgangspunktet forsøker å praktisere en likestilt to-karrieretilpasning, skifter til det som kan kalles en nytradisjo-

nell tilpasning, der far fortsetter sin karrieresatsing mens mor trapper ned på karrieren og tar hovedansvar på hjemmebane.

## Faller ut av karrieresporet

I avhandlingen beskriver hun hvordan en kjønnskjev fordeling av foreldrepermisjonen – der kvinnen tar størstedelen av permisjonen – bidrar til at kvinner faller ut av karrieresporet. Det skjer nærmest en slags omkategorisering der kvinnen blir veldig «mor» i andres øyne, mens pappaene ikke blir så «pappaer».

Mødrene gjennomgår en slags «mødregjøringsprosess» med en negativ karrierespiral der mening og motivasjon svekkes i takt med opplevelse av utilstrekkelighet og signaler på at en ikke lenger regnes som lovende «A-lagsmedlemmer».

## Hvorfor blir det slik?

– En av utfordringene er at kvinnene mister muligheten til å vise seg frem og det får konsekvenser i jobber der du kontinuerlig blir vurdert etter din siste prestasjon. Hukommelsen er kort, og en periode der

## Avhandling og artikler

**Avhandlingen** Lyng, Selma Therese (2017). Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber. Phd-avhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

[www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/55616/PhD-Lyng-DUO.pdf?sequence=1](http://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/55616/PhD-Lyng-DUO.pdf?sequence=1)

### Artiklene der mange av poengene i intervjuet beskrives nærmere

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

du ikke leverer på topp, er en utfordring. At pulten tømmes for meritterende oppdrag og at du ikke blir tatt med i møter med nye og viktige klienter eller kunder, kan være godt ment og et forsøk på å vise hensyn fra ledelsens side, men det kan samtidig føre til at du på et vis blir litt avskrevet, sier Selma.

#### *Hva med motivasjonen?*

– I jobber der du hele tiden må mobilisere for å levere det som kreves for å hevde deg i konkurranse med kolleger, blir motivasjonen avhengig av at du opplever at du har reelt gode karrieremuligheter. Når du kommer tilbake fra permisjon til tom pult og andre tegn på at du har havnet på «B-laget», svekker det troen på egne karrieremuligheter.

Mange spør seg også om det er verdt å fortsette å jobbe så mye i småbarnsfasen.

Denne konflikten mellom investeringskrav i «karrierekontrakten» og minimumsstandard for «godt nok» foreldreskap, er noe som både mødre og fedre føler. De opplever at de hele tiden beveger seg på grensen, og vel så det, for hva som er godt nok å levere, både hjemme og på jobb.

– Når mor har vært borte lenge fra jobben og har fått mindre tro på egne karrieremuligheter, samtidig som far har mulighet til å investere uavbrutt i sin karriere, er det lett å velge den nytradisjonelle tilpasningen som innebærer at mor «ofrer» karrieren, mens far fortsetter opp karrierestigen, sier hun.

Den likestilte to-karrieretilpasningen er fortsatt en minoritetstilpasning. Når mor tar hovedansvar på hjemmebane, gir det samtidig far bedre konkurransebetingelser, i jobber der de fleste har «bakkemannskap» hjemme.

### Ingen karriereforskjell hos ikke-barnefamilier

– *I en artikkel<sup>1</sup> som du har skrevet sammen med Sigtona Halrynjo, beskriver dere en studie der det hos eliteutdannede menn og kvinner var «ingen signifikante forskjeller i karriererealiserings mellom eliteutdannede kvinner og menn uten barn.» I samme artikkel fremgikk det at fedres karriererealiserings er klart høyere enn mødres.*

*Med utgangspunkt i dette og dersom fødselspermisjon deles likt mellom far og mor, er det ikke da en fare for at både far og mor blir hengende etter når det gjelder karriere? Med*

<sup>1</sup> «Fars forkjørsrett, mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner.» *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2010, Vol. 51, Nr. 2, 249–280. Analysene i artikkelen baserer seg på to datasett. Det ene består av kvantitative data fra en spørreskjemaundersøkelse som omfatter et utvalg på 3924 norske kvinnelige og mannlige jurister, siviløkonomer og sivilingeniører. Det andre består av intervjuer med 11 kvinner og 9 menn, hvorav de fleste representerer en av disse tre eliteutdanningene.

*andre ord at det rent karrieremessig blir et skille mellom familier som velger å ha barn og dem som ikke har barn?*

– Det er klart at det oftest vil være et karrieremessig konkurransefortrinn å ha ubegrensede muligheter til å jobbe. Men de fleste får faktisk barn, og hvis fedre tar mer permisjon, vil jo det endre normen.

**Tiltak**

– *Hva må til for at kvinner ikke skal falle av karrierestigen?*

– Det knytter seg noen særlige utfordringer til det å skulle tilrettelegge for å gjøre det lettere å kombinere arbeid og familie i konkurranseintensive karrierejobber, ikke bare advokat-, konsulent- og revisorbransjen.

Du konkurrerer hele tiden med dyktige og «sultne» kolleger, og plassen på «A-laget» er sårbar og avhengig av at du kan mobilisere det som kreves for å fortsette å levere og prestere på konkurransedyktig nivå.

**Avlastning blir «avløsning»**

Da blir det lett slik at familievennlige ordninger som gir avlastning, for eksempel i

form av fravær fra jobb eller reduserte krav, i praksis fører til «avløsning», fordi du sakker akterut i konkurransen med andre kolleger. I firmaer der forretningsmodellen er basert på «opp-eller-ut»-prinsippet, blir disse utfordringene særlig aksentuerte.

**Kjønnskjeve konsekvenser**

Så lenge det først og fremst er kvinner som benytter seg av familievennlige ordninger, blir jo konsekvensene også kjønnskjeve. Et mulig tiltak er derfor at arbeidsgivere vurderer hvilke muligheter de har til å stimulere til at mødre og fedre deler permisjon likt og hva som kan gjøres i forhold til jobb og karriereplanlegging før foreldre går ut i permisjon og når de kommer tilbake. For å hindre at permisjon blir opptakten til en negativ karrierespiral, er det viktig at de fort kommer i sirkulasjon igjen, og får delta i motiverende og meritterende prosjekter og oppdrag.

**Jobbe mer i team?**

En annen type tiltak er å legge til rette for at både fedre og mødre kan ha mindre arbeidsbelastning og jobbe noenlunde

normal arbeidsdag i småbarnsfasen. Det kan være at en jobber mer i team, eller har noen færre saker eller klienter. Hvis det skal være mulig å benytte seg av slike ordninger uten at det går utover karrieremulighetene på sikt, må man unngå at de blir sittende med mange småsaker som ikke er meritterende.

**Aksept**

Det krever også at det blir aksept både blant arbeidstakere og arbeidsgivere for at det går an å bruke lenger tid på å rykke opp til partner, og at det ikke i realiteten fører til at man blir satt på karrieremessig sidespor eller blindvei.

Jeg tror det er viktig at de forskjellige bransjene ser nærmere på hvordan tiltak kan utformes for å treffe best mulig i deres bransje, for hva som er de konkrete mulighetene og utfordringene varierer. Det er også viktig å evaluere tiltak som prøves ut, for å finne ut om de har den effekten man ønsket eller om de har negative utilsiktede konsekvenser, avslutter Selma Therese Lyng.

88 → 18

Vi i Maestro jobber for å effektivisere din arbeidshverdag. Det har vi gjort hver dag siden 1988 da vi skrev de første kodelinjene til Maestro Årsoppgjør. I år har vi 30-årsjubileum og det skal vi feire sammen med dere!

Følg med på [maestro.no](http://maestro.no) eller kontakt oss på telefon 02575 eller [salg@maestro.no](mailto:salg@maestro.no)

**maestro**

kingdesign.no 01/18