

# Globale arbeidstakere – fedre mellom nærvær og fravær

Hege Eggen Børve

Førsteamanuensis ved Høgskolen i Nord-Trøndelag  
hege.borve@hint.no

Brita Bungum

Seniorforsker ved SINTEF  
brita.bungum@sintef.no

## *Abstract*

In this article we use a family perspective to examine the impact working conditions in global knowledge work organizations has on family life and fathering, from the perspective of spouses and children. The article is based on two case studies, combining data on working conditions in global high-technology knowledge organizations with family members' experiences. The analysis demonstrates that global and flexible working conditions including long working hours, travelling and jetlag-related problems, contribute to physical and mental absence. The family members' stories are about an active and present father figure, while the fathers' working conditions contribute to a decollectivization of family life which implies an infringement of this ideal. The working conditions produce a traditional masculinity practice that mirrors Connell's concept of "transnational business masculinity". Participation in the global working life may thus contribute to a backlash compared to the Norwegian ideal of present and active fathering.

Keywords: fathering, family perspective, children, global working conditions

## *Innledning*

Et sentralt trekk ved økt globalisering er at stadig flere arbeidstakere sysselsettes i internasjonale organisasjoner og jobber på tvers av nasjonale grenser (Connell

2005). Mange av disse jobbene er innenfor høyteknologibransjen og domineres av menn (Wajcman 1999). Kravene som stilles til arbeidstakerne, er at de jobber lange arbeidsdager (Sassen 2002) og aksepterer utstrakt reisevirksomhet som innebærer at de må krysse flere tidssoner. Ifølge Connell (2005) jobber disse arbeidstakerne i en arbeidslivskontekst som preges av en hegemonisk maskulinitetsmodell han betegner "transnational business masculinity". Denne maskulinitetsmodellen representerer en farsmodell som er fritatt fra reproduktivt ansvar og produserer dermed fraværende fedre. For norske fedre som jobber i denne delen av det globaliserte arbeidslivet, kan det rådende nordiske idealet om den nærværende far (Brandth og Kvande 2003) settes på alvorlig prøve.

Flere argumenterer for at skal en forstå farskapet i dagens samfunn må en analysere sammenhengen mellom menns familieroller og yrkesdeltakelse (Brandth og Kvande 2003, Dermott 2006). I Norge har flere forskere vært opptatt av "kombinasjonsproblematikken" i betydning av hvordan forhandlinger mellom arbeidsplassen, mor og far og statlige velferdsordninger påvirker voksnes tid til barn (Brandth og Kvande 2003, Ellingsæter og Leira 2004, Brandth m.fl. 2005). Menns yrkesdeltakelse har, til forskjell fra kvinners, i liten grad vært gjenstand for forskning (Kjeldstad 1991, Jensen 2000, Domermuth og Kitterød 2009). Kun unntaksvis har nasjonal forskning drevet seg om fedre i internasjonale bedrifter (Kvande 2005, Børve 2008a). En studie av norske mannlige arbeidstakere i globaliserte, høyteknologiske kunnskapsbedrifter viser at de møter krav til arbeidsinnsats som innebærer at de prioriterer jobben foran familien (Kvande 2005). Selv om de gir uttrykk for at de ønsker å prioritere å være aktive fedre, er de disiplinerte til å være totalt forpliktende arbeidstakere. Hvordan fedres deltakelse på det globale arbeidsmarkedet påvirker familielivet og konstruksjonen av farskap, er imidlertid lite tematisert i norsk kontekst, ikke minst fra barns perspektiv.

Perspektivet på barn i forskning om arbeid og familieliv har gjerne vært implisitt knyttet til forståelsen av barn som "offer" for arbeidslivets krav til mødre og fedre, eller til et perspektiv på barn som "omsorgsmottaker", "byrde" og "belastning" for yrkesaktive for eldre, spesielt for yrkesaktive mødre. Når det gjelder fedre, har negative effekter for barn ofte vært knyttet til undersyssetting eller arbeidsledighet (Bungum 2006). Negative konsekvenser av den "fraværende far" på grunn av yrkesdeltakelse har kun unntaksvis vært gjenstand for fokus (se f.eks. Coltrain 1989, Holter 1989, LaRossa 1992). Mulige negative effekter av mødres økte yrkesaktivitet for barns utvikling er imidlertid

et mer utbredt forskningstema. Som McKee m.fl. (2003) diskuterer kan barn vise høy grad av både følsomhet og innsikt i negative og positive effekter av fedres yrkesrelaterte fravær, både for deres mødre og egen hverdag.

I denne artikkelen skal vi utforske møtet mellom krav som stilles i globale høyteknologiske kunnskapsbedrifter, og norske idealer om nærværende fedre. I artikkelen bruker vi et familieperspektiv for å analysere hvordan fedres deltakelse i det globale arbeidsmarkedet påvirker familielivet og familiemedlemmers forståelser av det nærværende farskapet. Et familieperspektiv viser i denne sammenhengen til både partneres og barns erfaringer og forståelser, mens farskapet omfatter fedres aktiviteter og praksiser, med andre ord de handlingsmessige sidene ved det å være far (Morgan 1996). Analysen baserer seg på kvalitative intervjuer som ble foretatt som ledd i to casestudier, en studie av foreldres og barns forståelser av arbeidsliv og foreldres arbeidstider (Bungum 2008), og en studie av arbeidsvilkår i en global høyteknologisk kunnskapsbedrift (Børve 2008a). I analysen utforsker vi hvordan familien – mødre og barn – forteller om fedre som jobber i globale høyteknologiske kunnskapsbedrifter med krav til tidsfleksibilitet og reising, og hvordan dette påvirker farskapet. Spørsmålene vi reiser er: Hvordan påvirker arbeidsvilkårene i slike globale virksomheter hverdagslivet for familiemedlemmer? Hvordan påvirkes farskapet i lys av hegemoniske maskulinitetsmodeller for foreldreskap i en norsk kontekst?

### *Arbeidstidsordninger lokalt og i globale kunnskapsbedrifter*

Internasjonale (Presser 1989, Maume 2006,) og norske studier (Kjeldstad 2006, Kitterød 2007) viser at kvinner tilpasser arbeidstiden til familieliv et i større grad enn menn. Fedre har gjennomgående mer fleksibel arbeidstid enn mødre og større mulighet til selv å organisere arbeidstiden. Mødre har en arbeidstidsordning som er mer tilpasset behov for omsorg i familien og mindre fleksibilitet enn menn (Lohne 2006). På samme tid har yrkesaktive småbarnsfedre ofte lange arbeidsdager og jobber øvertid, spesielt fedre med barn i skolepliktig alder (Dømmernuth og Kitterød 2009). Foreldres tidspraksiser er generelt sett kjønnsdelte (Ellingsæter 2004), men det finnes unntak (se Aarseth 2008). Selv om stadig flere mødre er yrkesaktive, er den ”nytradisjonelle” familiepraksisen der far jobber heltid og mor jobber deltid, og det tosporedede foreldreskapet fortsatt mest utbredt i Norge (Kitterød 2007).

Statens rolle i Norge og øvrige nordiske land innebærer at Nordens arbeidsliv omtales som regulert og skiller seg fra mange andre land. For norske arbeidsorganisasjoner kan samarbeid med utenlandske aktører innebære at arbeidslivsreguleringer og -tradisjoner settes under press. Økende globalisering blir betraktet som en av årsakene til framveksten av fleksibilisering i arbeidslivet (Cappelli 1999). Fleksibilisering i arbeidslivet innebærer at det industrielle tidsregimet er under press (Ellingsæter 2001). Det industrielle tidsregimet kjennetegnes av en mannlig forsørgernorm, en idealisert kjernefamiliemodell, norm om heltidsarbeid, standardisert arbeidstid og livslang karriere. På bedriftsnivå uttrykkes dette ved at standardiserte arbeidstidskulturer erstattes av nye normer og tidskulturer som sier at lange arbeidsdager er uttrykk for engasjement og interesse for arbeidet. Den nye modellen for arbeidstid innebærer at suksess i arbeidslivet er betinget av at en bruker svært mange timer på jobben (Børve og Kvande 2006). Amerikanske studier av kunnskapsbedrifter viser at den formelle arbeidskontrakten som regulerer arbeidstid og andre rettigheter, kan bli erstattet av moralske bånd og tidsnormer som kver total oppslutning. I disse tidskulturene benytter ikke foreldre seg av bedriftens familievennlige tilbud av frykt for å bli "tidsavvikere" som ikke lever opp til bedriftens forventninger om tidsdisiplin (Hochschild 1997, Epstein m.fl. 1999, Blair-Loy 2004).

Utviklingen fra standardisert arbeidstid i retning av fleksibilisering i arbeidstid setter skillet mellom arbeid og fritid under press (Hewitt 1993) og skaper nye grenser mellom arbeid og ikke-arbeid (Ellingsæter 2001). Spesielt i jobber der kompetanse og kunnskap er personifisert, skjer det en tilsørløring av båndene mellom arbeidstid og personlig tid (Sørhaug 1996). Denne type jobber betegnes gjerne som kunnskapsarbeid (Scarborough 1999), og kjennetegnes av høyt innslag av problemløsning, høye kompetansekrav, krav til kreativitet og ikke-standardiserte arbeidsbetingelser (Alvesson 2004). Virksomheter som er kunnskapsintensive, har ofte en fleksibel og desentralisert organisasjonsstruktur, der ansvaret er delegert fra ledelse til de ansatte (Hales 2002). Det er forventet at arbeidstakerne skal være entreprenører (Du Gay 2005, Børve og Kvande 2006) og identifisere kundenes behov og ønsker (Rasmussen 2005).

### *Norsk velferdspolitikk – normskaper for idealet om den nærværende far*

I Norge og andre nordiske land utgjør permisjonsordningene en viktig del av reguleringspolitikken med sikte på å øke kvinners yrkesdeltakelse og menns

deltakelse i omsorg (Brandth og Kvande 2003). Norge var det første landet i verden som ga menn rett til foreldrepermisjoner. På 1970-tallet ble fedre omtalt som både omsorgspersoner og forsørgerpersoner i offentlige styringsdokumenter (Strand 1972), men først på 1990-tallet fikk fedre en øremerket del av foreldrepermisjonen – fedrekvoten. Overordnet bygger fedrekvoten på en forestilling om at fedre og mødre som kombinerer lønnsarbeid og omsorg for barn, vil bidra til et mer barneorientert samfunn, forstått som at barns interesser vil bli bedre ivarettatt (Korsvold 2008). Permisjonsordningenes målsettinger er likestilling mellom mor og fars omsorgsforpliktelser samt å styrke far-barn-relasjonen (Brandth og Kvande 2003).

Forskning om fedre kan grovt sett sies å ha to innfallsvinkler (Brandth 2007). Den første vektlegger endringer i fedres engasjement og involvering i barneomsorg (Lupton og Barclay 1997, Brandth og Kvande 2003, Doucet 2006). Den andre omhandler fedres manglende nærvær og involvering og hvordan dette kan forklares (Blankenhorn 1995, Hawkins og Dollahite 1997, Daniels 1998, Jensen 2004). Fedres manglende engasjement på hjemmebane har ofte blitt forklart i lys av deres arbeidslivstilknytning (Brandth 2007) og arbeidslivets betydning som arena for identitetsskaping (Morgan 1992). En norsk studie knytter fedres bruk av permisjon til gjennomgripende endringer i farskapet. Fedre som tar permisjon, har den nær værende far som ideal (Brandth og Kvande 2003). Dette farsidealet har fått kulturelt hegemoni og handler om å bli kjent med barnet, være til stede, ha tid og nærhet til barnet. Motsatsen til den nær værende far er en fraværende far, dvs. en far som prioriterer arbeidet foran omsorgsforpliktelser og tid med familien. At fedre betrakter seg selv som nærværende fedre, men på samme tid jobber mye etter permisjonstiden, illustrerer at menn balanserer mellom nærvær og fravær (Brandth og Kvande 2003).

I denne artikkelen skal vi belyse hvor dan fedres deltagelse i et globalt kunnskapsintensivt arbeidsliv påvirker deres familieliv og konstruksjonen av nærværende farskap. Hvordan oppleves sammenstøtet mellom en arbeidslivs-kontekst som preges av en hegemonisk maskulinitetsmodell som Connell (2005) betegner "transnational business masculinity" og det norske idealet om en nærværende far av barn og kvinnelige partnere?

## *Datagrunnlag*

I denne artikkelen har vi kombinert datamateriale fra to ulike casestudier. Det ene materialet ble samlet inn i forbindelse med en undersøkelse om hverdagslivet til barn med fulltidsarbeidende foreldre (Bungum 2008). I alt ble 18 barn i alderen fem til 18 år samt en av de respektive barnas foreldre intervjuet (åtte mødre og tre fedre). Barna ble rekruttert via foreldre ansatt i en FOU-bedrift og i en barnehage. Intervjuene med barna var i form av en samtale om deres hverdag, der foreldres fordeling av tid mellom jobb og familie var et sentralt tema. I utgangspunktet var alle foreldrene heltidsansatte, men på intervjuetidspunktet jobbet noen av mødrene i redusert stilling. I materialet hadde både fedre og mødre jobber som innebar reisevirksomhet. Fem av familiene i utvalget representerer den tosporete modellen vi beskrev tidligere, dvs. at han jobbet heltid i en kunnskapsbedrift, og hun deltid i en jobb med mer standardisert arbeidstid. I den empiriske delen av artikkelen bruker vi intervjuene med Mona og hennes to barn for å illustrere hvordan fedres deltakelse i globalt kunnskapsintensivt arbeidsliv får betydning for hverdagsliv og italesetninger av farskap. Monas mann arbeider altså i en slik type virksomhet, men ble ikke intervjuet i denne studien.

For å gi mer innsikt i arbeidsvilkårene til fedre som Monas mann, har vi supplert det første datamaterialet med en studie som omfatter arbeidstakere i en norskeid og norsklokalisert kunnskapsorganisasjon som opererer på det globale markedet (Børve 2008a). Formålet med studien var å få innsikt i betydningen av globalt samarbeid for norske virksomheter, relatert til temaer som arbeidsorganisering, arbeidsvilkår og arbeidstidskultur. Datamaterialet består av individuelle intervjuer med 10 informanter; åtte menn og to kvinner. Av mennene var åtte gift eller samboende med kvinner som jobbet deltid, slik Mona fra den første case-studien gjør. De fleste informantene var norske statsborgere, et mindretall var opprinnelig fra USA. Majoriteten var ingeniører, utdannet i Norge og/eller i utlandet, med jobberfaring fra internasjonale selskaper i Norge og/eller utlandet. Et gjennomgående trekk i intervjuene var at arbeidstakerne fremstod som en relativt homogen gruppe. Det vil si at det var lite variasjon mellom hva de ulike arbeidstakerne fortalte under intervjuene. I den empiriske delen av artikkelen presenterer vi arbeidsvilkårene og livssituasjonen for menn som har denne typen arbeid, med utgangspunkt i et intervju med "Karsten". Hans fortelling oppsummerer hvordan mennene i dette materialet snakket om disse temaene. Denne fortellingen danner bak-

grunnen for analysen av hvordan kvinner som er gift eller samboende med menn som Karsten, og der es felles barn, opplever og forholder seg til farsfraværet denne situasjonen innebærer.

Ved å kombinere fortellingene til Karsten – fra den ene studien – og Møna og barnas – fra den andre – kan vi belyse fenomener innenfor en kontekst som er spesiell (Yin 1989), og som ikke tidligere har vært gjenstand for forskning. Samtidig må vi ta høyde for at alle familiekontekster er unike. Det er ikke gitt at Karstens historie speiler de erfaringene Monas mann har, selv om de jobber i samme type virksomhet og stilles overfor de samme arbeidsbetingelsene. Gjennom å utforske data fra de to studiene i lys av hverandre, analyserer vi imidlertid fram eksplorative funn som også kan danne utgangspunkt for videre empiriske undersøkelser.

### *Den globale far: tid og tilgjengelighet som symbolsk kapital*

Karsten er 35 år, utdannet sivilingeniør og ansatt i en mellomstor norskeid internasjonal it-bedrift. Det internasjonale samarbeidet omfatter tett samarbeid med organisasjonens utenlandske underavdelinger, utenlandske alliansepartnere og kunder. Karstens arbeidsoppgaver er å utvikle teknologiske løsninger samt utføre kunderettede tjenester. Jobben stiller store krav til kompetanse, selvstendighet og kreativitet. Han er involvert i flere prosjekter som er bemannet med arbeidstakere lokalisert i Norge og i bedriftens utenlandsavdelinger. Tett samarbeid med kollegaer i utlandsavdelingene innebærer at han en gang i måneden reiser utenlands. Samarbeid på tvers av nasjonale grenser og tidssoner impliserer at Karsten, i likhet med sine kollegaer, må internalisere den globale klokka (Kvande 2005). Det er alltid en klokke som viser at arbeidsdagen nettopp har begynt i andre deler av den globale organisasjonen.

Et forholdsvis kjent refreng som topplederne uttrykker med jevne mellomrom, er at det ikke er mulig å bli et firma i verdensstoppen hvis arbeidstakerne jobber i tråd med norsk gjennomsnittsarbeidstid. Bedriften har institusjonalisert en praksis om å søke å få øverskride arbeidsmiljølovens overtidssrammer. For å kunne konkurrere med internasjonale selskaper forventes det at alle "tar i et tak", forstått som å være tilgjengelig og jobbe mye. Arbeidstidskulturen Karsten jobber i, kan karakteriseres som grenseløs; det er ingen klare rammer for når og hvor mye han må jobbe. Hvor mye det er nødvendig

å jobbe, bestemmer han selv. Når han er hjemme, er han tilgjengelig på mobil og pålogget datamaskinen. Å være tilgjengelig og stille sin tid til organisasjonens rådighet er arbeidstakernes symbolske kapital (Halrynjo 2004, Børve og Kvande 2006).

Da Karsten ble far, tok han omsorgspermisjon for begge barna. Permisjonslengden var i tråd med fedrekvoten, som da var fire uker. Permisjonene innebar at han fikk fri fra jobben og kunne delta i omsorg for barna. Dette viser at permisjonsrettigheter er en ordning som fungerer som en grensesetter fra arbeidslivets krav og regulator for forholdet mellom arbeidsliv og familieliv. På samme tid gir permisjonsordninger fedre mulighet til å tilbringe tid med barna. For Karsten var tidsavbrekkene fra arbeidslivet i forbindelse med at han ble far, en unntakstilstand sammenlignet med hvordan hans hverdagsliv som yrkesaktiv far fortoner seg. Han har lange arbeidsdager på kontoret og er online når han er hjemme. I de periodene han er på jobbreise, kan han ikke dra hjem etter endt arbeidsdag. Karstens arbeidssituasjon innebærer at han vanskelig kan forene kravene jobben stiller med sitt ønske om å være en tilstedeværende far i hverdagen.

### *Omsorgsfull, nær og lekende far*

Monas familie består av hennes mann, sønnen Iak og datteren Emma. Mona er ansatt i heltidsstilling som assistent i en barnehage. Til forskjell fra sin mann har hun regulert og standardisert arbeidstid med faste tidspunkt for når arbeidsdagen starter og slutter. På intervju tidspunktet hadde Mona benyttet retten til å redusere arbeidstiden av velferdsmessige grunner. Hun arbeider 60 prosent og har sammenlignet med sin mann en kvinnetypisk arbeidstidspraksis som er tilpasset behov for omsorg i familien. Stillingsreduksjonen forklares ut fra familiesituasjonen og mannens lange arbeidsdager og utenlandsreise.

Redusert arbeidstid gir Mona mer tid til å organisere hverdagslivet, det er hun som har hovedansvaret for å utføre husarbeid og følge opp barna. Når hennes mann er hjemme, har han hovedfokus på barna. Mona beskriver mannen sin som en pappa som gjør ting sammen med barna:

Han legger seg gjerne rett ned på golvet for å leke med ungene (...) J eg er ikke like flink til å leke med barna.



Far beskrives å ha en lekende og nær værende omsorgspraksis. Lek og uten-dørsaktiviteter er en type omsorg som karakteriseres ved å gjøre noe sammen (side-ved-side). Dette er en intimitetsform som gjerne praktiseres mellom menn, og som oppfattes å være den tradisjonelle måten menn er sammen på (Brandth og Kvande 2003:123). Monas fremheving av mannens omsorgskvalifikasjoner som far, kan tolkes som et forsøk på å kompensere for manglende likestilling i familien. I denne sammenhengen fremstilles en farspraksis som bryter med mors praksis. Dette kan indikere at farspraksisen utvikles og utformes relasjonelt, mellom far og barna Isak og Emma, der mors standard for omsorg ikke er den gjeldende og styrende for fars innsats (jamfør Holter og Aarseth 1993). En slik forståelse tyder på at barn har en selvstendig påvirkning på fars omsorgspraksis. Nedvurderingen som Mona gjør av egen praksis, kan være et uttrykk for at den ideelle omsorgspraksisen oppfattes å implisere at en både gir barn full oppmerksomhet og gjør noe sammen. Monas egen forklaring på at hun ikke er "like flink" som sin mann til å leke med barna, forklarer hun med kjønnsdelingen av husarbeid og praktisk arbeid i hjemmet; det er "alltid" husarbeidsoppgaver som skal utføres.

Sønnen Isaks beskrivelse av sin fars praksis underbygger inntrykket av en lekende og nærværende far. Det er far som hjelper ham med lekser og dataspill, kjører ham til fotballtrening og som pleier å sitte på sengekanten om kveldene for en prat. Far er ikke bare en person som han gjør ting sammen med (side-ved-side), men også en person han har nærhet til og kan snakke med (ansikt-til-ansikt). Farskap kobles på denne måten til både en type omsorg og til intimitetsformer som benevnes som side-ved-side og ansikt-til-ansikt (Brandth og Kvande 2003). At Isak knytter far til ulike situasjoner i hverdagslivet innebærer at han opplever at far bruker tid på han.

I intervjuet med Emma er far gjennomgående fraværende. Når hun eksempelvis blir bedt om å fortelle om hva hun bruker å gjøre en vanlig hverdag, nevner hun ikke far. Sentrale personer i Emmas fortelling om egen hverdag er storebror, mamma og venner i barnehagen og hjemme. Utelatelsen av far i Emmas hverdagsfortellinger illustrerer en fraværende far og representerer et brudd med Isaks fortelling om en nær værende far. Muligens har dette sammenheng med at Emma i liten grad har erfaring med at far er tilstedeværende. I tillegg kan det henge sammen med Emmas alder og hennes hverdagsliv. En annen tolkning er at fravær av far i Emmas hverdagsbeskrivelser er et uttrykk for en stilletående aksept av farens fravær, men også en resignasjon: "Når jeg ikke er viktig for deg, er du ikke viktig for meg heller".

## *Den bortreiste far*

Fars fravær som følge av lange arbeidsdager og jobbriser, impliserer at det vanligvis er mor som er tilgjengelig og til stede for barna. Far er sjelden hjemme fra jobben før barna har lagt seg. Relativt lite tid sammen med barna begrenser hans farsomsorg i tid. Mona opplever at hun tidvis er alenemor som har ansvar for organisering av hverdagslivet og barna. I tillegg legger dette føringer på barnas hverdagsliv. Blant annet gir det barna liten fleksibilitet når Mona jobber seinvakt. Disse dagene må Emma ha lange dager i barnehagen, mens Isak får mye hjemme-alene-tid etter endt skoledag. Det er kun unntaksvist at far avslutter arbeidsdagen på et tidspunkt som gjør at han kan hente Emma i barnehagen.

Tidvis har Mona behov for å diskutere hverdagslige temaer med sin mann, men tidsforskjeller og store reiseavstander legger begrensninger på når han er tilgjengelig. Å ha hovedansvaret for barna betyr at Mona mangler en støttespiller i hverdagslivet. Hun forteller at det er viktig at hun er tilgjengelig for barna, for på denne måten å kunne kompensere for fars fravær. Det Mona i sterkeste grad fremhever som et savn, er at hele familien er sammen og har fellestid.

Jeg kunne tenke meg at vi hadde mer tid sammen til å kose og sånn. Når mannen min er mye borte og Isak helst vil være sammen med kompisene, da savner jeg litt den der familiekosene.

I Isaks fortelling står savnet av far når han er på reise, i kontrast til den nærværende faren. Han gir uttrykk for at han ofte savner far i hverdagene og gleder seg til han kommer hjem etter sine jobbriser. Mest ønskelig hadde det vært at far var mer hjemme:

Det er så dumt når pappa må reise, han reiser jo til USA og overalt, jeg vet jo at han må det, men jeg er noen ganger redd for at det skal skje han noe, også er det så veldig kjedelig når han er så lenge borte.(...) jeg er redd, for han flyr jo til hele verden vet du. Det er skummelt, syns jeg.

Selv om Isak er vant med at fars jobb krever at han må reise og derfor er fraværende fra hjemmet i perioder, uttrykker han både en bekymring for å miste far og et savn av far. Ønske om fars tilstedeværelse og mer tid med far relateres til at han har lyst å gjøre ting sammen med far, få hjelp av far og intimitetsformer

som ansikt-til-ansikt handlinger. I tillegg omhandler det situasjoner der Isak ønsker at far skal se han:

Når pappa er borte, kan han ikke være sammen med meg (...). han kan ikke hjelpe meg med dataen og lekser, så kan han ikke spille fotball med meg på banen heller, også er han ikke her nå jeg skal spille kamper, og når jeg skal legge meg.

Disse situasjonene viser hvordan idealet om en nærværende far, enten på fotballbanen eller på sengekanten, løftes fram i Isaks fortelling. Samtidig gir han helt klart uttrykk for at nærværet og tiden far bruker på han ikke er nok, og at han savner faren i mange hverdagssituasjoner. Isaks fortelling om fars reisevirksomhet representerer en motsats til en nærværende far.

Fars fravær som følge av reisevirksomhet, skaper et savn av far. På samme tid illustrerer hans historie at reisevirksomhet bidrar til å produsere en fraværende far. Kontrasten mellom den nærværende og fraværende far illustrerer at fars arbeidssituasjon bidrar til å skape spenninger mellom farskapets idealer og realiteter.

Mens Isak tegner et bilde av en pappa som både relateres til omsorgs- og forsørgermodellen, som har en praksis som spenner mellom å være en nærværende og fraværende far, er Emmas hverdagsopplevelse ensidig en fortelling om mor som omsorgsperson. I motsetning til Isak gir Emma i liten grad inntrykk av at hun er opptatt av at far er mye borte. Det virker tilsynelatende ikke som Emma savner far på samme måte som storebror. Hun sier ingenting negativt eller bebreidende om farens fravær, men heller ikke at hun savner han. Mona bekreftet dette når hun forteller at datteren sjelden spør etter faren når han er borte. Kun unntaksvis blir hun brakt eller hentet av far i barnehagen. Selv om far har fleksibel arbeidstid, gir hun ikke uttrykk for at det er mulig å forhandle om fars tid. Hun spør verken mor eller far om å få fri fra barnehagen, eller om faren kan hente henne tidligere noen dager.

### *Jetlag-far: tilstede, men likevel fraværende*

Monas mann krysser landegrenser og tidssoner når han er på jobb. At han krysser flere tidssoner impliserer at døgnrytmen forskyves. Konsekvensen av å reise over tidssoner er en opplevelse av å være døgnvill. Vanlige symptomer er innsovningsvansker og urolig søvn, tretthet på dagtid, nedsatt prestasjons-

nivå og mageproblemer. Dess flere tidssoner en passer er, desto verre blir plagene. Forskning viser at kroppen trenger en uke for å tilpasse seg en ny døgnrytme (Åkerstedt 1996).

Monas mann har en jobbsituasjon som tilsier at han vanskelig kan bruke en hel uke på å tilpasse seg døgnrytmen når han er på jobbreise. Jobben krever at han raskt må omstille seg til tidssonen i den lokale konteksten hvor jobben skal utføres. Selv om det er slitsomt å være på reise, er det først når han kommer hjem at han har anledning til å ta igjen forsømt søvn. Under intervjuene er det spesielt Isak som framhever at far blir sliten og trøtt av jobben sin:

Han drar jo ut til andre land, så skal han jobbe der og så kommer han tilbake etter en uke eller noen dager, så blir han veldig trøtt da, da orker han ikke så mye når han kommer hjem igjen altså. Det er jo natt i USA, vet du, og da er det dag her, så han blir sliten, ja. Han drar jo til Mexico også. (...) når han kommer hjem så er han i hvert fall sliten etter flyturen, og han må skifte fly, vet du (...) Han må bare ligge på sofaen hele tida, han orker ikke noe.

Isak har god innsikt i hva fars reisevirksomhet innebærer; flyturer, skifte av fly og tidsforskjeller. I tillegg utviser han forståelse for at det er slitsomt for far å reise, og at han har behov for å slappe av og må hvile når han kommer hjem. Å vise følsomhet og innsikt i negative effekter av fars arbeidssituasjon er i tråd med hva tidligere forskning viser (jmfør McKee m.fl. 2003). Måten Isak beskriver fars tilstedeværelse når han kommer hjem fra jobbreise, bryter imidlertid med idealer om nærværende fedre, dvs. å bruke tid og gjøre ting sammen med barna. Tilstedeværelse er en forutsetning for å kunne være en nærværende far. Når far ligger på sofaen er han til stede, men mentalt fraværende; han slapper av og gir ikke barna oppmerksomhet. Jetlag-relaterte plager, som en konsekvens av reisevirksomhet og kryssing av ulike tidssoner, representerer på denne måten et brudd med idealer om nærværende farskap. Selv om Isak identifiserer en rekke negative aspekter til fars jobb, som at han er mye borte fra hjemmet, gir han klart uttrykk for at fars jobb både er interessant og inntektsinnbringende, og morsommere enn mors jobb.

I pappa sin jobb tjener en mye penger, og det er mange spennende ting med data. Han må svare på mange spørsmål fra folk om hvordan de skal gjøre ting og sånn. Mens mamma sin jobb virker kjedelig, for det må være kjedelig å passe småunger som skriker hele dagen, hun får ikke så god lønn heller, men jeg tror hun liker det likevel.

Utfordrende, krevende og inter essant er aspekter som Isak fremhever, karakteriserer fars jobb. Dette er elementer som gjerne br ukes for å beskrive kunnskapsarbeid. Selv om Isak savner fars tilstedeværelse i hjemmet, synes han å utvise en forståelse for fars fravær – en spennende jobb og høy lønn impliserer at det stilles store krav til en arbeidstaker. Isak uttrykker her en dobbelthet i sin forståelse av fars jobb. På den ene siden uttrykker han at han savner faren, en opplevelse som produseres gjennom fars arbeidssituasjon. På samme tid oppfattes savnet som forståelig og gir familien goder i form av høy lønn. Miligens symboliserer fars fravær fra hjemmet at far både har en viktigere posisjon i arbeidslivet og tjener mer enn mor. Mors tilstedeværelse i hjemmet kan på sin side symbolisere at hun har en jobb som krever mindre og gir mindre lønn. Jetlag-far er fysisk til stede, men utilgjengelig. På samme måten som fars reisevirksomhet, bidrar jetlag-relaterte plager til å produsere en fraværende far.

### *Nærværende far og global arbeidstaker – en umulig kombinasjon?*

Spørsmålet vi reiste innledningsvis, var hvordan arbeidsvilkår i norske globale kunnskapsbedrifter påvirker familielivet og familiemedlemmers forståelse av nærværende farskap. Arbeidsvilkår ble analysert med utgangspunkt i krav som stilles til arbeidstakere som jobber i grenseløse tidskulturer i det globale arbeidsliv. Analysen viser hvordan idealet om den nærværende far støter sammen med arbeidsvilkårene i det globale arbeidslivet. Familieperspektivet åpner opp for at det kan være kontrastfulle og motsetningsfylte opplevelser av hvordan fars arbeidsvilkår påvirker familielivet og farskapet.

Kravene som stilles til tilgjengelighet og total forpliktelse, impliserer bruk av tid utover normal arbeidsdag og skaper uklare grenser mellom arbeids- og fritidssfærene. Disse arbeidstidspraksisene bidrar i sin tur til å skape en grenseløs tidskultur. For å muliggjøre internasjonalt samarbeid må en være villig til å tilpasse seg tidssoner som divergerer fra den norske arbeidstiden. Når jobben i tillegg krever fysisk forflytning på tvers av norske grenser, forsterkes grenseløsheten. En arbeidssituasjon der norske reguleringsordninger ikke har en regulerende kraft og fungerer som grensemarkør for arbeidstidens lengde, gir konsekvenser i form av reduksjon av tid til et familieliv. Dette har betydning for både familielivet generelt og for utformingen av farskapet.

For å ta del i grenseløse tidskulturer der samarbeid på tvers av tidssoner og reisevirksomhet inngår, kreves en fleksibel familie som er endringsvillig og

tilpasningsdyktig. Lite fellestid der alle familieaktør ene er tilstedeværende i hjemmesfæren, innebærer en form for dekollektivisering av familielivet. Fars fysiske fravær på lange reiser og arbeidsdager har i tillegg praktiske konsekvenser for Mona og barnas hverdagsliv. Tilpasningen i "vår" familie er at mor har redusert arbeidstiden og gjør hovedtyngden av både omsorgsarbeid og husarbeid i hjemmet. Analyser av tidsbruk i norske barnefamilier viser at mødre som har redusert arbeidstid, slik som Mona, gjør en betydelig større andel husarbeidsoppgaver enn sine fulltidsarbeidende menn (Petersen 2004). Kønnsarbeidsdelingen kan tolkes som en direkte konsekvens av fars fravær, og ses som en bekreftelse på "tidsressurshypotesen" (Coltrane 2000): Den som har mest tid til rådighet, tar hovedansvaret hjemme (Kitterød 2002, Petersen 2004). En dekollektivisering av familielivet kan på denne måten implisere et brudd med de norske likestillingsambisjonene. Omsorgstappingen som skjer i kjølvannet av fars fravær, er at partneren er avhengig av andre for å delta på foreldremøter og fritidssysler; aktiviteter som krever at en forlater hjemmet.

Den nordiske velferdsstatsmodellen med fedrekvote og likestillingspolitikk har bidratt til at fedre i større grad tar del i omsorgen for barn enn hva som er tilfelle i mange andre land (Brandth og Kvande 2005). Norske omsorgsordninger skaper vilkår for utviklingen av en nærværende far. Møte med det globale arbeidsliv synes å utfordre forståelsen av en nærværende far, gjennom å legge føringer som bryter med forutsetninger og krav som kobles til den nærværende "gode far". Den underliggende betingelsen for konstruksjonen av en nærværende far er tilstedeværelse, noe som krever bruk av tid. En nærværende far forutsetter tilstedeværelse, en forutsetning som er vanskelig å innfri når arbeidsvilkårene impliserer mye fravær fra hjemmet. Lite tid til familieliv representerer på denne måten et brudd med idealet om en nærværende far. Lange arbeidsdager, reisevirksomhet og forskyving av døgnrytme gir seg utslag i utslitthet som krever omstillingstid og skaper behov for å bruke fritid til å hvile. Tilgjengelighetskravene impliserer at selv om en i teorien er tilstedeværende i hjemmesfæren, kreves det at en er tilgjengelig og bruker tid på arbeidsoppgaver. I tillegg fordrer de at far bruker tid på å omstille seg den norske døgnrytmen gjennom å hvile ut. Sett fra barnas ståsted skaper dette en situasjon der fars tilstedeværelse oppleves som fravær, selv om han rent fysisk er til stede.

Fars fravær har emosjonelle følger og uttrykkes som en opplevelse av savn. At fars jobb på samme tid beskrives som et gode som gir høy lønnsavkastning og en interessant jobb, illustrerer en dobbelthet som kan avleses som et uttrykk

for forståelse for fars fravær. Reisevirksomhet gir, utover fravær fra hjemmet, konsekvenser i form av behov for å hvile ut. I tråd med tidligere forskning utviser sønnen empati og forståelse for at far reisevirksomhet i jobben kan være slitsom og skaper behov for rekreasjon når han kommer hjem. Imidlertid viser analysen at tid til rekreasjon i hjemmesfæren oppfattes å bryte med krav som kobles til en nærværende far. Dette kan tolkes som et uttrykk for at det er først når far både er fysisk og mentalt tilstedeværende gjennom å involvere seg i barna, at han innfrir forventningene til en nærværende far.

Både Isaks og mors fortellinger omhandler en nærværende far. På samme tid viser analysen at far på flere måter bryter med idealet om nærværende far-skap. Bedriftens arbeidstidskultur, reisevirksomhet og konsekvenser dette gir i form av fravær fra hjemmesfæren og mentalt fravær som følge av jetlag-relaterte plager, produserer en tradisjonell maskulinitetspraksis som vanskelig kan forenes med det å være en nærværende far. Arbeidsvilkårene i globale høyteknologiske kunnskapsbedrifter lokalisert i Norge synes på denne måte å bidra til en maskulinitetspraksis som passer med Connells begrep "transnational business masculinity". Denne maskulinitetsmodellen representerer et brudd med det norske farsidealet som nærværende og tilstedeværende. Globalisering og det fleksible arbeidsliv synes å skape et motsetningsforhold mellom en nærværende og fraværende far. Deltakelse i det globale markedet kan av den grunn bety et tilbakeslag i utviklingen av en nærværende farspraksis i retning av en mer fraværende farspraksis.

### *Litteratur*

- Alvesson, M. (2004) *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford: Oxford University Press
- Blair-Loy, M.W. og A.S. Wharton (2004) Organizational Commitment and Constraints on Work-family Policy Use: Corporate Flexibility Policies in a Global Firm. *Sociological Perspectives* 47(3): 243–267
- Blankenhorn, D. (1995) *Fatherless America: Confronting Our Most Urgent Social Problem*. New York: Basic Books
- Brandth, B. (2007) "Fedres selvutvikling og grensene mellom jobb og hjem", s. 273–290. I: E. Kvande og B. Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradoks i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget
- Brandth, B. og E. Kvande (2003) *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget

- Brandth, B. og E. K vande (2005) Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 46 (1): 34–54
- Brandth, B., Bungum, B. og E. Kvande (red.) (2005) *Valgfrihetens tid – Om-sorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal forlag
- Bungum, B. (2006) "The childless working life", s. 150–166. I: P. Blyton, B. Blunsdon, K. Reed og A. Dastmalichan (red.) *Work Life Integration- International Perspectives on Managing Multiple Roles*. Basingstoke: Palgrave Macmillian
- Bungum, B. (2008) *Barndommens tid og foreldres arbeidsliv. En sosiologisk studie av barns og yrkesaktives foreldres perspektiver på arbeids- og familieliv*. Phd avhandling. Trondheim: NTNU
- Børve, H.E. og E. Kvande (2006) Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3/4, 52–68
- Børve, H.E. (2008a) *Norske kunnskapsorganisasjoner i et globalt arbeidsliv*. Phd avhandling. Trondheim: NTNU
- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work, Managing the Market-driven Workforce*. Boston: Haward Business School Press
- Christensen, E. (2002) Familien klarer presset. *Nyt fra Sosialforskningsinstituttet* 2, 4–7
- Coltrane, S. (1989) Household Labour and the Routine Production of Gender. *Social Problems* 36, 473–490
- Coltrane, S. (2000) Research on Household Labour: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and the family* 2, 1208–1233
- Connell, R.W. (2005) "Globalization, Imperialism, and Masculinities", s. 67–89. I: M.S. Kimmel, J. Hearn og R.W. Connell (ed.) *Handbook of Studies of Men and Masculinities*. California: Sage Publications, Thousand Oaks
- Coser, L. (1974) *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press
- Daniels, C. R. (1998) *Lost Fathers. The Politics of Fatherlessness in America*. London: Macmillan
- Deding, M., M. Lausten og A. Andersen (2006) *Barnefamililernes balance mellem familie- og arbejdslivet*. Rapport 06:32. København: Socialforskningsinstituttet
- Dermott, E. (2006) What's parenthood got to do with it? Men's hours of paid work. *The British Journal of Sociology* 57(4):619–634
- Dommermuth, L. og R.H. Kitterød (2009) Fathers' employment in a father-



- friendly welfare state: does fatherhood affect men's working hours? *Community, Work and Family* 12(4):417–436
- Doucet, A. (2006) *Do Men Mother?* Toronto: University of Toronto Press
- Du Gay, P. (2005) *The Values of Bureaucracy*. Oxford: Oxford University
- Ellingsæter, A.L. (2001) Tidsregimer under omforming. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 3, 47–72
- Ellingsæter, A.L. (2004) "Tidskrise i familien?" s. 128–159. I: A.L. Ellingsæter og A. Leira (red.) *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Ellingsæter, A.L. og A. Leira (2004) *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Epstein, C.F., Serron, C., Oglensky, B. og R. S aute (1999) *The Part-Time Paradox. Time Norms, Professional lives, Family and Gender*. New York: Routledge
- Hales, C.P. (2002) Bureaucracy-elite and Continuities in Managerial Work, *British Journal of Management* 13(1):51–66
- Halrynjo, Sigtona (2004) "Kættere eller trendsættere?": Nye aktørers møte med gammel symbolsk kapital i et mangfoldigt arbeidsliv. I: A.J. Hawkins og D.C. Dollahite (1997) *Generative Fathering*. London: Sage
- Hawkins, A.J. og D.C. Dollahite /red.) (1997) *Generative Fathering: Beyond Deficit Perspectives*. London: Sage
- Hewitt, P. (1993) *About time. The Revolution in Time and Family Life*. London: Rivers Oram Press
- Hochschild, A.R. (1997) *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work*. New York: Metropolitan Books
- Holter, Ø.G. (1989) *Menn*. Oslo: Aschehoug
- Holter, Ø.G. og H. Aarseth (1993) *Menns livssammenheng*. Oslo: AD Notam Gyldendal
- Jensen, R.S. (2000) *Kvinner og jobb etter småbarnsfasen*. Rapport nr. 10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Jensen, A.M. (2004) "Harde fakta om myke menn", s. 201–230. I: A.L. Ellingsæter og A. Leira (red.) *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Kitterød, R.H. (2002) Store endringer i småbarns foreldres dagligliv. *Samfunnsspeilet* 16(4/5):14–22
- Kjeldstad, R. (1991) Småbarnsmødrenes tår på arbeidsmarkedet: 1980-åra. *Samfunnsspeilet* 5 (3): 16–19

- Kjeldstad, R. (2006) Hv orfor deltid? *Tidsskrift for samfunnsforskning* 47(4):513–544
- Korsvold, T. (2008) *Barn og barndom i velferdsstatens småbarnspolitik*. Oslo: Universitetsforlaget
- Kvande, E. (2005) "Embodying Male Workers as Fathers in a Flexible Working Life", s. 75–89. I: D. Morgan, B. Brandth og E. Kvande (red.) *Gender, Body and Work*. London: Ashgate
- LaRossa, R. (1992) "Fatherhood and Social Change". I: M.S. Kimmel og M.A. Messner (red.) *Men's Lives*. New York: Macmillan
- Lohne, Y. (2006) [http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik\\_lever\\_vi/art-2006-10-26-01.html](http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2006-10-26-01.html)
- Lupton, D og L. Barclay (1997) *Constructing Fatherhood. Discourses and Experiences*. London: Sage
- Maume, D.J. (2006) Gender differences in restricting work efforts because of family responsibilities. *Journal of Marriage and Family* 10(1):859–869
- McKee, L., Mauther, N. og J. Galilee (2003) "Children's perspective on middle – class work family arrangements" s. 27–45. I: A.M. Jensen og L. McKee (red.) *Children and the Changing Family Between Transformation and Negotiation*. London: Routledge
- Morgan, D.H.J. (1992) *Discovering Men*. London: Routledge
- Morgan, D.H.J. (1996) *Family Connections*. Oxford: Polity Press
- Pettersen, S.V. (2004) Arbeidsdeling hjemme blant foreldrepar : "Mer likedelt med ulik arbeidstidsordning?" *Samfunnsspeilet* 6, s. 31–39
- Presser, H.B. (1989) Can we make time for children? The economy, work schedule, and child care. *Demography* 26(4):523–543
- Rasmussen, B. (2005) "Mellom samfunnsansvar og effektivitet", s. 7–24. I: B. Rasmussen (red.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: NFR
- Sassen, S. (2002) "Global Cities and Survival Circuits", s. 254–274. I: B. Ehrenreich og A.R. Hochschild (red.): *Global women: nannies, maids and sex workers in the new economy*. London: Granta Books
- Scarbrough, H. (1999): Knowledge as work: Conflicts in the management of knowledge workers. *Technology Analysis and Strategic Management* 11, 1, 5–16.
- Strand, N. (1972) *Førskoler*. NOU 1972, 39 Oslo: Universitetsforlaget
- Sørhaug, T. (1996) *Om ledelse*. Oslo: Universitetsforlaget
- Wajcman, J. (1999) *Managing like a man: Women and Men in Corporate Management*. Sydney: Allen and Unwin

- Yin, R. K. (1989) Case study research. Design and methods. Applied Social Research. *Methods Series*. Volume 5. Sage Publications
- Åkerstedt, T. (1996) *Wide awake at odd hours: shift work, time zones and burning the midnight oil*. Sweden: Swedish council for Work Life Research
- Aarseth, H. (2008) *Hjemskapingens moderne magi*. Avhandling (dr.polit.) Oslo: Universitetet i Oslo

### *Sammendrag*

I denne artikkelen anvendes et familieperspektiv for å utforske hvordan fedres arbeidsvilkår i globale høyteknologiske kunnskapsbedrifter påvirker familielivet og farskapet – sett fra paret og barns perspektiv. Det empiriske materialet som anvendes, er data fra to casestudier: en studie av arbeidsvilkår i internasjonale høyteknologiske kunnskapsbedrifter, og en studie av familiens opplevelser og erfaringer. Analysen viser at globale og fleksible arbeidsvilkår, inkludert lange arbeidsdager, reiser og jetlag-relaterte plager, skaper fysisk og mentalt fravær. Familiemedlemmenes fortellinger omhandler en nærværende farspraksis, mens fars arbeidssituasjon innebærer en dekollektivisering av familielivet som representerer et brudd med idealet om nærværende farskap. Arbeidsvilkårene produserer en tradisjonell maskulinitetspraksis som passer med Connells begrep ”transnational business masculinity”. Deltakelse på det globale arbeidsmarkedet kan dermed medføre et tilbakeslag i forhold til det norske idealet om en nærværende far.