



Høgskolen i Hedmark

Kortere arbeidstid og familienes livskvalitet: en kvalitativ studie av 6-timers arbeidsdag implementert ved Tine Heimdal, Norge

Shorter Working Hours and the Quality of Family Life: a Qualitative Study of the Six-Hour Strategy Implemented at Tine Heimdal, Norway

Siavash Mobasheri

”Penger er ikke alt. Fritid, det er også en form for rikdom.”

Masteroppgave

Avdeling for folkehelse

Master i folkehelsevitenskap, med vekt på endring av livsstilsvaner

HØGSKOLEN I HEDMARK

2015

Samtykker til utlån hos høgskolebiblioteket

JA NEI

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

FORORD

Intensjonen med denne studien er at vi kan bli mer bevisst på 6-timers arbeidshagens innvirkninger på forholdet mellom arbeid og familieliv, og dens ytterligere innflytelse på tidsklemme og subjektiv livskvalitet for familier i sin helhet.

En kombinasjon mellom lærerjobb og masteroppgave har til tider vært en intensiv og tidkrevende prosess, og paradoksalt nok har jeg selv ønsket mer frigjort tid. Arbeidet med studien har vært en informativ og interessant opplevelse på mange ulike områder. Det har gjort meg mange erfaringer rikere, og det er noe jeg ikke ville vært foruten. Denne studien kan være en tankevekker for politikere og befolkningen i Norge om at 6-timers arbeidshag kan være en betydningsfull og formålstjenlig familie- og arbeidslivspolitiske tiltak – forutsatt at samtlige aktører og parter ønsker reelt 6-timers arbeidshag.

I denne forbindelsen ønsker jeg å rette takk til alle bidragsytere som har gjort oppgaven mulig å skrive, og at jeg omsider er ferdig. Blant dem vil jeg spesielt nevne hovedtillitsvalgt Kåre Pedersen ved Tine Heimdal, for strålende tilretteleggelse i forhold intervjudagene. En enorm takk går også til de ansatte som har tatt av tid til å dele sine opplevelser og erfaringer med meg. Uten dere ville denne studien ikke ha blitt til. Jeg vil også rette en takk til arbeidsplassen Tine Heimdal, for et lærerrikt opphold og for at ledelsen på alle måter har lagt til rette for å gjennomføre studien. En verdifull og attraktiv arbeidsplass.

Flere fortjener en takk i forbindelse med denne oppgaven. Jeg vil først takke min hovedveileder, Miranda Thurston, for all innspill som hun med fabelaktig fagkunnskap har bidratt med underveis. Dine konstruktive og kloke kommentarer har vært av stor verdi for meg og for studien. Takk også til min gode venn og diskusjonspartner, Tove M. Berget, for all korrekturlesning, støtte, oppmuntring og konstruktive samtaler i arbeidet med masteroppgaven.

Avslutningsvis går en helt spesiell takk til kjæresten og familien – med mor og far i spissen – for uvurderlig omsorgsfull oppfølging, støtte og oppmuntring i alle mulige kontekster hele veien til å oppnå mine målsetninger.

Oslo, Mai 20. 2015

Siavash "Sam" Mobasheri

Innhold

FORORD	2
Innhold	3
Tabell og figurliste	5
Norsk sammendrag	6
Engelsk sammendrag (abstract)	7
1. Kampen for en harmonisk hverdag	8
1.1 Folkehelseimplikasjoner ved det nye arbeids- og familielivet	11
2. Forholdet mellom arbeid og familieliv, og forsøk med 6-T	15
2.1 Forsøk med 6-T – internasjonalt	17
2.2 Erfaringer med 6-T i Norge	21
2.3 Mål, hensikt og kunnskapsgap	25
2.3.1 Problemstilling	26
3. Oppgavens oppbygging	27
4. Teoretiske konsepter	28
Forholdet mellom arbeid og familieliv	28
4.1 Interaksjonen mellom sfærene og arenaene	29
4.1.1 Arbeids- og familielivskonflikt – tidsklemme	31
4.1.2 Spillover-effekten.....	33
4.1.3 Arbeids- og familieliv spillover	34
4.1.4 Familie og arbeidslivsspillover	35
4.1.5 Betydningen av foreldreinvolvering og likestilling	35
4.2 Betydningen av sosiale ulikheter og helseulikheter for familier	38
5. Metodiske overveielser	41
5.1 Veien til målet	41
5.2 Tilnærming til feltet	41
5.3 Inspirert av Grounded Theory	42
5.4 Planlegging av datainnsamling	43
5.4.1 Nærmere beskrivelse av TINE sentrallager på Heimdal	43
5.4.2 Strategisk utvalg av informanter	44
5.4.3 Presentasjon av utvalget.....	46
5.5 Valg av dybdeintervju	47
5.5.1 Datagenerering - gjennomføring og erfaringer.....	48

5.5.2	Transkribering	49
5.6	Bearbeiding og analyse av data	49
5.6.1	Analyseprosessen – trinn for trinn.....	50
5.7	Etiske overveielser	52
6.	Presentasjon av funn	53
6.1	Interaksjonen mellom ny arbeidslivssfære og ny familiearena	54
6.1.1	Når arbeidet og familien var "fiender"	54
6.1.2	Når arbeidet og familien beriker hverandre	57
6.1.3	Utjevnete roller og ansvarsforhold i hjemmet	62
6.1.4	Å være en del av familiearenaen	63
6.1.5	Å være tilstede for barn og ungdom	64
6.1.6	Tidsklemma – et resultat av prioritering, behov og forventninger	68
6.2	"Fritid er en form for rikdom"	69
6.2.1	Kjennetegn på subjektiv livskvalitet.....	69
6.3	6-T og spillover-effekten	70
6.3.1	Arbeidsdomenenes dilemmaer.....	70
6.3.2	Informatenes egne oppsummeringer	73
6.4	Studiens kjernekategori	75
7.	Metodediskusjon	77
7.1	Begrensninger ved studien	77
7.1.1	Forskerens perspektiver.....	79
8.	Drøfting av resultater	81
8.1	En familiesfære i spillover-konflikt	81
8.2	Friheten- og egentidens betydning for reduksjon av sosiale helseulikheter i et livsløpsperspektiv	84
8.3	Implikasjoner av 6-T for familier, for familiepolitikk og folkehelsepraksis.....	89
9.	Konklusjon	95
9.1	Videre forskning.....	97
	Litteraturliste	98
	Vedlegg	111
	Vedlegg 1: Skriftlig informasjonsskriv	111
	Vedlegg 2: Intervjuguide	114
	Vedlegg 3: NSD	117

Tabell og figurliste

Figur 1 Arenamodellen - de ulike sfærene. S. 30

Figur 2 Arbeidsmengde og arbeid og familieliv konflikt. S. 32

Figur 3 Interface mellom arbeid og familieliv. S. 33

Figur 4 Studiens kjernekategori. S. 75

Figur 5 Studiens kjernekategori - med konklusjon. S. 95

Tabell 1 Opplysninger hentet fra besøket på Tine Heimdal. S. 44

Tabell 2 Oversikt over deltakere i studien. S. 46

Tabell 2 Koding og kategorisering av funn. S. 53

Norsk sammendrag

Det er funnet at 6-timers arbeidsdag (6-T) er et formålstjenlig og folkehelsegunstig tiltak for arbeidstakere og deres partnere og barn. Det er imidlertid en begrenset mengde forskning som har undersøkt hvordan innføringen av 6-T kan påvirke forholdet mellom arbeid og familieliv, og hvilke mekanismer som kan være involvert. Det meste av forskningen har i tillegg vært kvantitativ i tilnærming, trass i at anvendelse av kvalitative studier har større potensiale til å belyse slike mekanismer på en tilfredsstillende måte. Hovedformålet med denne studien var blant annet å fylle disse kunnskapshullene ved å beskrive og forstå hvordan permanent innføring av 6-T med full lønnskompensasjonen, har innvirkning på ansatte med barn og noen av deres partnere, og hvilke implikasjoner det kan ha for blant annet utviklingen av foreldrerollen, familiearenaen, tidsklemme og subjektiv livskvalitet. Studien fokuserte på sosiale prosesser og interaksjoner mellom fedre og mødre og i familiekonteksten.

Den overordnede problemstillingen var ” *Hvordan, om i det hele tatt, har innføringen av 6-timers arbeidsdag ved Tine Heimdal, Norge, hatt innflytelse på forholdet mellom arbeid og familieliv for ansatte med barn og ungdom?* ” En rekke sensibiliserende konsepter var veiledende i studien, og en ”grounded theory” orientering ble anvendt ved gjennomgang av litteratur og analyse av studiens funn. For å operasjonalisere denne problemstillingen ble en kvalitativ tilnærming brukt. Dataene ble samlet inn gjennom dybdeintervjuer med 10 ansatte ved Tine Heimdal, og med 3 av deres partnere.

Studien har identifisert en rekke positive påvirkninger 6-T har på sosiale prosesser, som finner sted på grunn av de Tine-ansattes og spesielt fedrenes involvering og engasjement i familielivet. Studien konkluderte med at det å ha mer frihet og fritid for spesielt Tine-ansatte, skapte muligheten for å ha en mer harmonisk og dynamisk familieliv, og derfor ble tidsklemme redusert i hverdagen. Alt tatt i betraktning kan vi si at 6-T lar foreldre få muligheten til å bli bedre i sin foreldrerolle, på grunn av den friheten 6-T skaper i deres hverdagsliv. De umiddelbare og langsiktige folkehelsekonsekvensene av dette kan være betydelige.

Avslutningsvis, hvis målet er å styrke og bedre familienes hverdag og arbeidsplassen som en folkehelsefremmende arena, som det i norske familie- og arbeidslivspolitiske dokumenter antydes å skulle være, foreslår denne studien en rekke mulige tiltak.

Nøkkelord: Permanent 6-timers arbeidsdag, forholdet mellom arbeid og familieliv, tidsklemma, familie- og arbeidslivspolitikk, folkehelseiltak.

Engelsk sammendrag (abstract)

A six hour workday has been found as a suitable and favorable measure for both workers and their partners and children's health. There is however a limited amount of studies that have examined how the introduction of a six hour workday can affect the relationship between work and family life, and which mechanisms that can be involved. Most of these studies however have had a quantitative approach, although the use of qualitative studies would have a greater potential to throw light on such mechanisms in a satisfactory way. The main purpose of this study was among others to fill the knowledge gap by describing and understanding how a permanent introduction of a six-hour workday with a one hundred percent wage compensation has affected employees with children and some of their partners. And which implications it can have for the development of parenthood, on the family arena, the time squeeze and subjective life quality. The study focuses on social processes and interactions between fathers and mothers in the family context.

The main research question was: *“How, if at all, has the introduction of a six hour workday at Tine Heimdal had an impact on the relation between work and family life for employees with children and teenagers?”* A number of sensitizing concepts were guiding in the study, and a grounded theory approach was used by reading the literature and analyzing the study's finds. To operationalize this research question a qualitative approach was used. The data were generated through in-depth interviews with ten staff (10) and with some of their partners (3).

The study has identified a number of positive influences 6-T has on the social processes that take place because of the Tine-staff and especially fathers' involvement and commitment to family life. The study concluded that having more freedom and leisure for particularly Tine-staff, created the possibility of having a more harmonic and dynamic family sphere, and therefore reduced time squeeze in everyday life. The study concluded that having more freedom and free time for especially Tine-staff, created the possibility of having a more harmonious and dynamic familiesfære, and therefore the time squeeze was reduced in everyday life.

Finally, if the aim is to strengthen and improve the family's everyday life and the place of work as a public health promoting arena, as official Norwegian family and workplace political documents suggest it should be, this study suggests a number of possible measures.

Key words: permanent six hour workday, the relation between work and family life, time squeeze, family- and workplace politics, public health measures.

I. Kampen for en harmonisk hverdag

Tema for denne studien er innføringen av 6-timers arbeidsdag (6-T) med full lønnskompensasjon på Tine Heimdal, og dens betydning for forholdet mellom arbeid og familieliv. Arbeidet med prosjektet startet i en periode med flere avisoppslag og diskurser om dette temaet, spesielt etter at NRK på nytt løftet diskursen om 6-T og familielivet, da de sendte en Brennpunkt-dokumentar i 2014 – i episoden kalt ”Kampen om tiden” (Omvik, Kumano-Ensby & Grønli, 2014). I fokus var hverdagslivet til småbarnsforeldre, og deres eksklamasjon om den såkalte ”tidsklemme”, og utfordringer med å kombinere arbeidsliv og familieliv, samt forpliktelsene familien og arbeidet medfører (Dahl, 2014).

Det blir ofte rapportert om konstant mangel på tid til å leve opp til egne og samfunnets forventninger, samt ambisjoner og opplevde krav (Matheasdatter & Holten, 2012; Westerveld, 2012). Samfunnsdebatten berører også problemer som kan reletares til tidsmessig velferd som stress, utbrenthet, psykisk helse, sykefravær, tidsmangel og tidsklemme. I denne diskursen er setningen ”å skape et godt forhold mellom arbeid og familieliv” svært sentral (Lundgaard & Knapstad, 2012). I debatten blir dette kjennetegnet som en tidsklemmeproblematikk, og henvisninger til slike tidsklemmer er blitt gjentatt flere ganger (Ramnefjell, 2013; Tjernshaugen & Gjerde, 2014). Kravene til anvendelse av tid både på arbeid og med familien er åpenbart store og inkonsistente. Derfor er ifølge Bungum (2005) å være god forelder i dag oppfattet som synonymt med å ha god tid til barna. Samtidig erfarer både mødre og fedre inkonsistente forventninger til utforming av respektive farsrollen (Holter, 2007) og morsrollen (Ellingsæter, 1998).

I denne konteksten er det mange foreldre – særlig mødre – som velger å gå ned i stillingsbrøk mens barna er små. Både småbarnsfasen, og fasen da barna er i tenårene, vises å være spesielt utfordrende for foreldre. I slike faser er det mange som har et ønske om å ha ekstra tid til familien. Det er rimelig å reflektere at det er ulikheter mellom familiemedlemmene i hva de mangler tid til å gjøre sammen. Foreldrene ønsker muligvis kun å være sammen med barna og ungdommene og gjøre flere aktiviteter i felleskap.

Barna og ungdommene savner muligvis mer at foreldrene skal være tilgjengelig og tilstede for de når de har behov for råd og praktisk hjelp, uten at de nødvendigvis ønsker å gjøre så mye sammen med dem. I denne sammenhengen viser studier at tre av fire fedre, og seks av ti

mødre savner mer tid med barna, (Helland & Mathiesen, 2009). Derfor tyder forskning på at det å ha mer tid til å være sammen, er et savn for utallige familier med tenåringsbarn i Norge. I denne sammenhengen er folkehelseimplikasjonene hos foreldre med psykiske lidelser ofte tilknyttet familiepåkjenninger og mangelfulle sosiale ressurser (Næss, Rognerud & Strand, 2007).

Verdens helseorganisasjon (WHO) definerer helse som: ”...en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære – ikke bare fravær av sykdom eller svakhet” (Preamble to the Constitution of the World Health Organization, 1946). Flere har dog kritisert WHO's definisjon, ettersom målet er nærmest uopnåelig. Mange opplever at de har god helse, til tross for at de ikke fyller disse kravene. Hjort (1995) utarbeidet forøvrig en mer presis definisjon av helse: ”God helse har den som har evne og kapasitet til å mestre og tilpasse seg livets uunngåelige vanskeligheter og hverdagens krav”. Det disse definisjonene av helse likevel har til felles, er at de ikke kun er i fysiske termer, som bare fravær av sykdom, men også inkluderer mentale og sosiale dimensjoner.

I det moderne samfunnet utgjør arbeidsliv og familieliv to av de mest betydningsfulle arenaene for de fleste sysselsatte voksne. Hvordan individer verner om disse rollene kan ha betydelig innflytelse på deres og familiens helhetlig helse og livskvalitet (Allen et al., 2000; Marmot, 2010). Livskvalitet knyttes til nærvær av positive og fraværet av negative følelser, og viser til individers bedømmelse av tilværelse som positiv og negativ (Mastekaasa et al., 1988; Næss, 2001). Sosiale og demografiske endringsprosesser gjør familien i dens pluralistiske utforming til en interessant sfære. Ettersom familien er den institusjonen med mest betydning for omsorg og sosialisering (Hauser et al., 1997), er det av faglig viktighet å få bedre innsikt i de indre handlingene, påvirkningene av ulike faktorer i samfunnet og utviklingen i familielivet generelt. Ifølge Allardt (1975) er sosial forankring som familier forventes å stille til disposisjon, et av menneskets avgjørende kjennetegn, og menneskers behov for nærvær, samvær og kjærighet er elementære og vesentlige i tider med betydningsfulle og stadige endringer i samfunnet. Det er nettopp nære, mellommenneskelige forhold og sosial støtte som forsterker den mentale helsen (Lau et al., 2002). Studien startet med å beskrive at tidsklemmeutfordringer fremdeles er et samfunnsaktuelt fenomen som mange familier erfarer. Tidsklemmekonflikter og disharmoni mellom arbeid og familieliv er et vesentlig emne for enkeltpersoner, organisasjoner og samfunnet generelt, ettersom de er knyttet til negative konsekvenser for helse og sykefravær, samt økt bruk av helsetjenester (Frone, 2000; Duxbury & Higgins, 2001; Carr et al., 2008; Väänänen et al., 2008).

Dette har også innflytelse på partneres helse og velbefinnende (Dikkers et al., 2007; Bakker et al., 2008), det øker konflikt i ekteskap (Bolger et al., 1989; Crouter et al., 1989) og gir samlet sett en generell nedgang i livskvalitet (Rice et al., 1992). Likevel har forskere startet med å anerkjenne de positive sidene ved interaksjonen arbeid og familieliv. Studier viser at tilrettelegging for å bedre forholdet mellom arbeid og familieliv, er relatert til fordelaktige resultater som tilfredsstillende trivsel, bedre helse, mindre depresjon, økt motivasjon og produktivitet (Wayne et al., 2006; Hill, et al., 2007; Allis & O'Driscoll, 2008). Men ifølge O'Driscoll et al. (2009), foreligger det lite systematisk forskning på mulige resultater av tiltak og tilrettelegging for arbeidstakere.

Internasjonalt er det vanlig at arbeidere i Anglo-land, Latin-Amerika og Asia forteller om arbeid- og familiekonflikter (Spector et al., 2004). Til tross for etablering av likestillingstiltak og familievennlige, politiske tiltak i Sverige rapporterer høyere andeler av både mødre og fedre høye konfliktnivåer mellom deres arbeids- og familieliv, sammenlignet med land som Storbritannia og Nederland (Cousins & Tang, 2004). Derfor er arbeids- og familielivs- konfliktene utbredt i Sverige, og flertallet av arbeidstakere har rapportert at arbeid og familielivet er i disharmoni (Johansson, 2002). Det er grunn til å tro at arbeid og familie- konflikter også er utbredt i Norge, ettersom Sverige er vår nærmeste nabo, både geografisk og ideologisk sett (Innstrand, Langballe, Espnes, Aaslan & Falkum, 2010). Det er av stor betydning å søke etter kunnskap om både negative konsekvenser samt fordelaktige resultater av det innbyrdes forholdet mellom arbeid og familieliv i en norsk setting (Innstrand, 2009). Likevel har forskning om kombinasjonsproblematikken og dens påvirkning på subjektive livskvalitet, i liten grad vært inkludert og hatt oppmerksomhet i det norske forskningsmiljøet. Derfor ønsker studien å betrakte dette fenomenet ved å studere hvordan – primært innføring av 6-T kan påvirke forholdet mellom arbeid og familieliv.

I kapittel 1.1 presenteres folkehelseimplikasjoner ved det *nye* arbeids- og familielivet. Deretter vil litteratursøk om forholdet mellom arbeid og familielivet og ulike forsøk med 6-T legges frem. Deretter introduseres studiens hensikt og problemstilling. Avslutningsvis, presenteres studiens oppbygging.

1.1 Folkehelseimplikasjoner ved det nye arbeids- og familielivet

Flere påstår at det norske arbeidslivet er blitt ”tøffere” (Hammerø, 2014). Det er blant annet økte krav til effektivitet, jobbintensitet, fleksibilitet, produktivitet, omstillingsevne og arbeidsferdigheter. Arbeidstakere risikerer dermed å bli utsatt for mer belastninger og stress, og får mindre innflytelse over sitt arbeidsliv.

Ifølge en rapport av Helsedirektoratet er Norge i ferd med å bli et postindustrielt samfunn (Dahl et al., 2010). Dette tilkjennegis ved blant annet tjenesteytingens dominerende plass, som innebærer at 80 prosent av de sysselsatte i Norge har daglig kontakt med brukere eller kunder (Dahl et al., 2010). Industrissysselsettingen er redusert og arbeidene i industrien er omgjort. Ifølge Bråthen (2009) er det vanskelig å finne ufaglærte jobber for arbeidstakere med lav utdanning – de er automatisert vekk. I sammenheng med slike strukturelle omgjøring har det vært mye debatt om ”det nye arbeidslivet”, og de nye og økte fordringene dette stiller til arbeidstakerne og deres familieliv. Derfor er ”det nye arbeidslivet” en omfangsrik samlebetegnelse for flere ulike aspekter ved deler av dagens arbeidsliv (Pettersen & Kjelstad, 2008). Endringen og utviklingen som har skjedd kjennetegnes ved en vending fra standardisering til økende differensiering i arbeidstid, mot det som blir omtalt som det fleksible tidsregimet (Kvande & Rasmussen, 2007).

Ifølge Bungum (2008) har det de siste 30 årene vært store endringer i de fleste vestlige land i forhold til tidsbruk i arbeidslivet og familien¹. I Norge har maksimumsarbeidstiden på 40 timer per uke vært uendret siden 1976, til tross for at det er stor fare for at dette endres under den høyreorienterte regjeringen. Fra slutten av 1800-tallet og frem til i dag har arbeidstiden etterhånden blitt redusert fra over 60 til 37,5 timer i uken (Olberg & Nicolaisen, 2013). I 1959 var det ifølge Enger et al. (2008) normalt at en representativ familie bidro med rundt 45 timers ukentlig lønnsarbeid utenfor hjemmet. På denne tiden jobbet fedrene, mens mødrene var hjemmeværende, og i 1946 var kun 4 prosent av mødrene i inntektsgivende arbeid. Dette bildet er totalt endret i dag.

¹ De endrede familieforholdene medfører at definisjonen av konseptet ”familie må brukes for flere ulike former for samliv. Den europeiske familielitteraturen har gått fra å omtale ”familien”, i betydningen kjernefamilien, til å anvende konseptet ”familier”, som skal omfatte variasjonen av familiekonstellasjoner (Mellberg, 2007). I studiens sammenheng er den typiske familien definert som en eller to foreldre med innbyrdes avhengige roller som har som formål å etterstrebe felles ambisjoner (Eby et al., 2005).

Etter kvinnens inntog i arbeidslivet jobber en representativ familie i 2014 omlag 68 timer i uken (Arbeidskraftundersøkelsen, 2014). Til tross for at arbeidstiden er lavere i Norge, og fritiden høyere på individnivå, viser det seg at den samlede tiden til lønnsarbeid på familie- og individnivå øker (OECD, 2015).

I denne forbindelsen er det viktig å påpeke at Norge fremdeles er et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa (Birkelund & Pettersen, 2003; Lohne & Rønning, 2005). Likevel hevder Leira (2006) at de fleste nordmenn fortrinnsvis har lagt den tradisjonelle forsørgernormen der kvinnen utfører omsorgsarbeid i hjemmet og mannen skaffer inntekt til side. I stedet er det forventninger til at de fleste sysselsatte kvinner og menn som er foreldre i dagens samfunn har inntekt og omsorg for barn – ergo en modell hvor begge foreldre er forsørgere. Denne modellen betinger mer egalitet mellom fedre og mødre, både i omsorg, inntekt og som enkeltvesener med egen fritid og eget liv. Imidlertid viser det seg også at i de fleste anledninger er det kvinner som reduserer arbeidstiden for å kombinere jobben bedre med familielivet og omsorgsanliggender, mens menn jobber heltid og bruker mest tid til arbeid (Syltevik & Wærness, 2004; Lewis, 2006, Ellingsæter, 2009). Ifølge Ellingsæter (1999, 2006) kan det dominerende paradigma for å kombinere arbeid og familie i Norge beskrives som et tosporet foreldreskap – et spor for fedre og ett for mødre. Det foregår en adaptasjon i bruk av tiden mellom foreldrene slik at den som har minst tid forpliktet til lønnsarbeid utfører mer husarbeid. Sett i sammenheng med at det er flest kvinner og mødre som korter ned på arbeidstiden når de får barn, vil disse i tillegg ha lenger tid til husarbeid (Kitterød & Rønsen, 2010). Dette gir uttrykk for at det er utfordringer sett i relasjon til prinsippet om likestilling blant foreldre.

Når det gjelder deling av omsorgsarbeid i dagens samfunn, har nye typer foreldreroller blitt tydeligere. Ifølge Brandth og Kvande (2003) har mønsterbildet om likedeling av omsorgsforpliktelse og kravet om et mannlige omsorgsindivid stått sentralt. Gjennom iverksettelse av velferdsordninger som fedrekvoten, barnehager, foreldrepermisjoner og kraftig utvidelse av offentlige omsorgsordninger, opparbeides det rom for debatt om foreldrenes ansvars- og rollefordeling innad i familiene (Innstrand, 2010). I denne sammenhengen står idealet om modellen hvor både mor og far er ansvarlige for følelsesmessig omsorgsarbeid og økonomisk forsørgelse sentralt.

Den stadig økende skilsmisseraten er noe som fører til at et økende antall barn vokser opp med enslige forsørgere, og derav endrer familiekonstellasjoner og familieroller (Ellingsæter

& Leira, 2006; Melberg, 2007). I senere tid har også endringene i samlivsformer og familieforhold vært raskere og mer ytterliggående i Norden enn i andre europeiske land (Barnet & Hyde, 2001; Ellingsæter & Leira, 2006). Samlivsbrudd får i denne forbindelsen enten indirekte eller direkte ansvar for at det er en følge av et krevende yrkesliv med for lite spillerom for samlivet til par og familielivet (Melberg, 2007). Derfor ønsker denne studien å finne ut om hvordan en arbeidsbasert tilnærming som 6-T, kan ha innvirkning på både foreldres og aleneforeldres roller. Kan 6-T være et tiltak for å utjevne roller slik at ovennevnte konflikter ikke oppstår? Dette er noe studien ønsker å belyse.

Ved siden av strukturendringene er hverdagslivet til skandinaviske familier på flere måter forandret de siste tiårene. Dette har også påvirket samspillet i tids- og ressursanvendelse i de ulike sfærene (Barnett & Hyde, 2001; Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Kitterød, 2007). Flere familier med begge foreldre i arbeid, får nye og krevende utfordringer og endringer i fordelingen av oppdragelse og husarbeid, både for mødre og fedre i forholdet mellom arbeid og familieliv (Grzywacz & Marks, 2000; Aryee et al., 2005). I denne forbindelsen blir det gitt uttrykk for at mange familier erfarer og møter store hindringer og komplikasjoner i forhold til et godt forhold arbeid og familieliv (Westerveld, 2012; Lundgaard & Knapstad, 2012; Omvik, Kumano-Ensby & Grønli, 2014; Koren, 2014).

Foreldre beskriver dette i opplevelser av daglig stress og tidsklemme, og undersøkelser viser at både kvinner og menn uttrykker mangel på tid og fritid sammen med sine barn (Nielsen et al., 2001; Enger et al., 2008; Bø et al., 2008; Vaage, 2012). Tidsbruksundersøkelsene viser at trenden med økt fritid sammen med familien har snudd, det går mindre tid til fritidsaktiviteter, og det er flere som har mindre tid til blant annet sosialt samvær med familie og venner (Vaage, 2012). For foreldre i aldersgruppen 25-44 år har kommunikasjon med barn som hovedaktivitet også hatt en tydelig nedgang. Det er også fremdeles tydelige forskjeller blant menn i aldersgruppen 25-44 år i forhold til deltakelse i omsorgsarbeidet. Tallene fra 2010 sammenlignet med tallene fra 2000 (Vaage, 2002), viser ytterligere at familier med barn i ulike aldersgrupper, var kortere tid sammen med barna i 2010 enn i 2000, og dette kan ha sammenheng med at familienes gjennomsnittstid på arbeidsplasser har økt. I denne sammenhengen, har familier brukt mest tid på inntektsgivende arbeid i hele perioden fra 1980 til 2010, og tiden til arbeid har økt med 20 minutter per dag (Vaage, 2012).

Det er godt dokumentert at foreldre som har tid til omsorg og en aktiv fritid, samt foreldre

som har tid til å påvirke barn og ungdommens utvikling av sosiale relasjoner og sosial fungering i ung alder, kan ha stor betydning for barn og ungdoms videreutvikling i voksenlivet (Glaser & Bølstad, 2008; Marmot, 2010; Næs et al., 2011). Barn og ungdom med fraværende foreldre har større risikofaktor for å bli mer utagerende, få sosiale problemer, samt få vansker med alkohol og rus (Marmot, 2010), og dersom dette strekker seg over et lengre perspektiv, kan det både gå utover foreldres forhold, men også barna (Vinsrygg, 2006). Men kan mindre arbeidstid og økt fritid fungerer som en slags ”medisin” mot tidsklemme og stress i hverdagen for familier, slik at de i enda større grad kan involvere og engasjere seg i barns og ungdoms liv? Studien har også et mål om å belyse dette spørsmålet.

Som diskutert ovennevnt, har endrede forhold av sosialisering, inkludert en økende institusjonalisering av barndommen, medført at foreldre og barn i dagens samfunn anvender mindre tid i felleskap. Derfor ønsker mange arbeidstakere mer fritid til å anvende på samvær med familie (Kitterød, 2007; Ramnefjell, 2013; Spekter, 2013; Therkelsen, 2014; Vangelsten & Temesgen, 2014), og oppgir nære relasjoner som en vesentlig kilde til livskvalitet (Hellevik, 2003). Blant befolkningen blir kortere arbeidsdag også positivt mottatt gjennom ulike opinionsmålinger. Disse viser at flere og flere nordmenn, i bunn og grunn, ønsker å jobbe mindre og ha mer fritid (Frønes, 2005; Aftenposten, 2005; Fremtiden i våre hender, 2010; Spekter, 2013). I studiens sammenheng er det derfor ønskelig å finne mer ut om 6-T som arbeidstidsordning, kan være et tiltak for å gi foreldre simpelheten tid til både arbeid og familieliv.

2. Forholdet mellom arbeid og familieliv, og forsøk med 6-T

Potensielle resultater av det som kan bli omtalt som *det nye arbeidslivet* er blant annet en økning av foreldrenes arbeidstid totalt sett og økt intensivering og ubegrensede arbeidsoppgaver. Dette har vært noe av bakteppet for at bildene av forholdet mellom arbeid og familieliv, samt barn og ungdom i fare knyttet til foreldres tidsklemme, er blitt aktualisert i den offentlige diskursen (Bungum, 2008). Det er derfor relevant for folkehelsen å undersøke hvordan 6-T som arbeidstidsordning har hatt betydning for den subjektive livskvaliteten og tidsmangelen for familier – ettersom vi kjenner til at subjektiv livskvalitet og tilfredshet med livet minsker forekomsten av negative følelser og høyt stressnivå (WHO, 2007; Mellberg, 2007; Irwin, Siddiqi & Hertzman, 2007; Marmot, 2010).

Det er utført en del forsøk og studier som omhandler forholdet mellom familieliv og arbeidsliv. Et av de mest omtalte studiene på feltet arbeid og familieliv er muligens den amerikanske ”The time bind” av Hochschild (1997). Hochschild (1997) undersøkte om barna bar preg av de tidskonfliktene som foreldrene erfarte. Det ble vektlagt at de krevende arbeidsvilkårene og mange av foreldrenes tendens til å måtte prioritere arbeidet i flere tilfeller gikk utover barna (Hochschild, 1997). Hochschild tok utgangspunkt i at bedrifter i USA erfarte at kvinner sluttet i jobben når de fikk barn, i motsetning til menn. Talsmenn for bedriftene hevdet at dette kunne ha forbindelse med fraværende balanse mellom arbeids- og familieliv. For å holde mødre og fedre i arbeid, hadde bedriften introdusert en rekke familievennlige tiltak, som jobbdeling, fleksitid, deltid og familiebarnehager. Disse ble i mindre grad benyttet. Ifølge Hochschild (1997) var motivene at arbeidsgiverne ikke imøtekom ekstra permisjon selv om de støttet tiltakene. Fedrene møtte heller ikke forståelse for sine omsorgsoppgaver. Andre grunner var jobbtrygghet, at foreldrene ikke hadde midler og råd til å anvende de familievennlige tiltakene. Til tross for økte løsninger og muligheter for å redusere arbeidstiden erfarte både menn og kvinner at arbeidsdagen etterhånden ble lenger, både ettersom noen ønsket det selv og fordi de erfarte et press om å jobbe mer. De lange dagene medførte at det ble disharmoni mellom arbeid og familieliv. Familielivet ble betraktet som fast mønsterpreget og anstrengende som følge av mangelfull støtte hos partner og barn, som motsatte seg foreldrenes lange arbeidsdager, mens arbeidsplassen ble betegnet som en arena for tilfredsstillelse og selvrealisering (Hochschild, 1997). Disse resultatene er hyppig benyttet som plattform i norske studier om det nye arbeidslivet.

En annen amerikansk studie av interesse er utført av Galinsky (1999). I denne studien ble barn spurt om hva de tenker om å ha foreldre i arbeidslivet. I denne sammenhengen ble det funnet at spørsmålet om kvalitet og kvantitet på tiden var vesentlig for barna i forhold til tid med yrkesaktive foreldre (Galinsky, 1999). I studien ønsket barna ikke primært mer tid med foreldrene, men at foreldrene ikke skulle være så stressa og utmattet når de først var i samvær med barna (Galinsky, 1999).

I en skotsk studie som fokuserte på hva foreldres yrkesliv betydde for barns liv, ble barns anseelse og påvirkning i familie problematisert (Mc Kee, Mauther & Galilee, 2003). Studien omhandler hvordan barn av oljearbeidere erfarer arbeidsforhold i olje- og gassindustrien i Skottland. Et av forekomstene i denne studien var at majoriteten av barna som ble intervjuet, hadde en høy grad av sensibilitet og forståelse for positive og negative virkninger av foreldrenes arbeidsliv og hvordan disse effektene hadde innflytelse på foreldrene og barna selv. Flere av barna tilkjennega stor forståelse med foreldrene og især med fedrene, som ofte var lei seg for petroleumsvirksomhetenes krav, og lengselen etter barna når de måtte være mye borte og ikke tilstede for barna (Mc Kee et al., 2003).

En studie fra Danmark påstår dog at de fleste yrkesaktive foreldre, med barn mellom 0-10 år, var fornøyde med forholdet mellom arbeidsliv og familieliv (Deding, Lausten & Andersen, 2006). Det var likevel 20 % prosent som ikke var fornøyde med forholdet, og det var som oftest arbeidstakere med lang utdanning og lengre arbeidsdager (Deding et al., 2006).

En masterstudie som er interessant undersøkte med en kvantitativ tilnærming om 6-Ts effekter på forholdet mellom arbeid og familie i en fiskeforedlingsbedrift i Norge. I denne undersøkelsen fant ikke forskeren noen differanser i konfliktnivået mellom arbeid og familieliv blant de med 6-T og ansatte med normalarbeidsdag (Arnekleiv, 2006).

Når det gjelder tidligere forsøk med 6-T og andre formalia for alternative arbeidstidsordninger som impliserer arbeidstidsforkortning, er det gjort flere nasjonale og internasjonale forsøk. Ifølge Olberg (2006) utgjør effekter og innvirkninger av arbeidstidsordninger et omfangsrik tema. Det er derfor behov for noen presiseringer i forhold til denne studien. I denne studiens sammenheng refereres ordninger med kortere arbeidstid som endret eller er alternative i forhold til det alminnelige arbeidstidsordninger. Hovedvekten vil derfor ligge på hva slags dokumentasjon som foreligger om virkninger og følger av kortere arbeidsdag sett fra familienes synspunkt og perspektiv og i forhold til

relasjonen mellom arbeid og familieliv. I denne delen vil det derfor gis en oversikt av kunnskapsstatus, men med litteratur som kun tar hensyn til og som er av relevans til studiens felt og tema.

I denne forbindelsen vil studien kommentere de betydningsfulle forsøkene som er gjort med 6-T og arbeidstidsforkorting. Litteraturen vil på grunn av studiens felt og omfang i liten grad ha et sysselsettings- og økonomisk perspektiv, selv om det i seg selv er svært vesentlig. Ifølge Olberg (2006) kan det i utgangspunktet anbringes tre typer overordnede effektmål i forhold til 6-T og arbeidstidsforkorting. Disse er av velferdsmessige og økonomiske slag, produksjonsmessig betraktninger og *kvalitative effektmål*. Det er sistnevnte som vil bli omtalt i denne studien. Kvalitative effektmål blir omtalt som myke verdier og det dreier seg både om samspillet mellom arbeidstid/jobbs og sosial tid/familietid, samt ansattes erfaringer av arbeidsmiljø, helse og trivsel (Olberg, 2006; Rambøll Management, 2006). MacInnes (2005) og Kitterød (2005) hevder i denne konteksten at det i tillegg inngår problemformuleringer forbundet med kjønnsrollemønstre og likestilling.

I Skandinavia har motivene for innføring av kortere arbeidstid i motsetning til i kontinental-Europa, vært og er fremdeles, kvalitative effektmål og myke verdier (Olberg, 2006). Kunnskapsoversikten i denne delen sammenfatter det viktigste analyse- og forskningsmaterialet i forhold til overordnede mål og kriterier i studien. Her er det av studiens interesse å inkludere effektmålene med hensyn til opplevde helseeffekter, og i mindre grad medisinske helseeffekter.

2.1 Forsøk med 6-T – internasjonalt

Internasjonalt, ekskludert Skandinavia, finnes det fra studiens forskningsperspektiv og fokus få studier og forsøk med 6-T som vekker interesse. I mange tilfeller har forsøk med arbeidstidsforkortninger ikke vært virkningsfulle slik arbeidsgiverne håpet på – særlig sett fra et økonomisk perspektiv (Brynja & Bildt, 2005; Rambøll Management, 2006). Forsøkene med arbeidstidsforkortninger har vært gjennomført med ulike fremgangsmåter og handlingsmønstre. Forsøkene har hatt ulike mål og hatt ulike motiver for iverksettingen (Enehaug et al., 2009).

En litteraturgjennomgang av studier angående forholdet mellom arbeidstidsforkortelse og helse, peker på at det er lite grunnlag som tilsier at den medisinske helsen for *arbeidstakere*

forbedres (Brynja & Bildt, 2005). Årsaken til dette er dels at forsøkene med eksempelvis 6-T, er blitt gjennomført under korte tidsperioder, og dette kan ha medført i at det ikke er blitt forandringer i arbeidstakernes reelle helse. Psykososial helse, økt tid til familie og mer fritid, har derimot fått betydelig mindre oppmerksomhet, og få studier har forsøkt å undersøke sammenhenger mellom for eksempel økt fritid grunnet 6-T og eventuelle innvirkninger av dette for familielivet. De kvalitative studiene som er utført, blir regnet som metodologisk usikre, til tross for at deltakere i forsøkene har påstått at de følte seg bedre og hadde et mer avslappet liv med 6-T (Brynja & Bildt, 2005).

Imidlertid var et av de første, varige og vellykkede forsøkene på å innføre 6-T, på Kellogg's fabrikken, i byen Battle Creek i Michigan i USA. 6-T ordningen vedvarte i mer enn 50 år, fra 1930 til 1985. Historikeren Benjamin Hunnicutt skrev en bok om forsøket i Kellogg's fabrikken, basert på intervjuer som Arbeidsdepartement i USA utførte i 1932 der flere hundre ansatte og ledere ble intervjuet (Hunnicutt, 2005). Konsist sammenfattet beskrev ansatte ved Kelloggs at 6-T hadde ført til at de fikk mer tid til gjøremålene i hjemmet, bedre egentid, bedre familieliv, mer tid til hobbyer og idrett og tid til reiser og fellesaktiviteter i lokalsamfunnet og i naturen, samt tid til å ta seg av barn eller ektefeller med alvorlig sykdom (Hunnicutt, 2005) – ansatte beskrev med andre ord at de fikk en mening med livet, og en av de ansatte beskrev dette slik – ”*hvordan kan en sette prislapp på slikt?*”, (sitat i Folkvord & Wergeland, 2008 s. 116).

Ifølge Akerstedt & Kecklund (2005) satte fagbevegelsen og venstresiden i Europa for noen år tilbake arbeidstidsforkortning på dagsorden igjen. I denne sammenhengen ble det i noen europeiske land utført forsøk men riktignok med arbeidstidsforkortninger, og ikke 6-T (Malberg et al., 2003; Fagnani & Letablier, 2004; Brynne & Bildt, 2005).

Et annet internasjonalt forsøk som er i studiens interesse er i Frankrike, der loven om 35-timers arbeidsuke med full lønnskompensasjon ble vedtatt i 1988, under det venstreorienterte regjeringen (Fagnani & Letablier, 2004). Loven stadfestet at den ukentlige arbeidstiden skulle reduseres til 35-timer, og dette ble innført i 2000 for alle bedrifter med flere enn 20 ansatte (Fagnani & Letablier, 2004). I denne konteksten utarbeidet Fagnani & Letablier (2004) en artikkel med følgende problemstilling; ”*Is it sufficient to reduce working time to improve the work and family balance?*” (Fagnani & Letablier, 2004, s. 1). Fagnani & Letablier forsøker å belyse dette ved å analysere innvirkningene av den franske loven om å redusere arbeidsuken til 35-timer på dagliglivet, som oppfattet og erfart av foreldre med barn

under 6 år. Seks av ti spurte foreldre rapporterte en positiv innvirkning av reduksjonen på deres arbeid og familieliv balanse. Familienes dom ble forutsatt av organisering av arbeidet, om det er regelmessig og basert på standard arbeidstid eller uregelmessig arbeidstid (Fagnani & Letablier, 2004). Denne artikkelen rapporterer i tillegg at det er ulikheter mellom arbeidstakere som er ansatt i skjermede sektorer og ”familievennlige” bedrifter, og arbeidstakere som må godta usosiale og fleksible arbeidstimer i bytte for en reduksjon i arbeidstid. Artikkelen oppsummerer med at 35-timers loven har utvidet gapet mellom disse to gruppene bestående av arbeidstakere, uavhengig av yrkesstatus og kjønn (Fagnani & Letablier, 2004).

I Skandinavia er det blitt gjennomført ulike forsøk med 6-T med full lønnskompensasjon i løpet av de siste tiårene. Resultatene kan interpreteres noe ulikt, og det meste av forsknings- og utredningslitteraturen er bundet til både forsøk i offentlig sektor, men også noe i privat sektor. I denne konteksten har Sverige vært et foregangsland i forhold til forsøk med arbeidstidsforkortninger og 6-T (Malmberg et al., 2003; Brynja & Bildt, 2005; Olberg, 2006).

I løpet av 1996 – 1998 ble to typer eksperimenter med kortere arbeidstid gjennomført i totalt 19 kommuner i Finland (Anttila, Nätti & Väisänen, 2005). Den ene forsøkestypen var seks-pluss-seks modellen – altså rullerende toskiftsordning med 6-T, og den andre typen var at kommunene fikk lov fritt til å velge arbeidstidsmønstre som de ønsket å eksperimentere med, forutsatt at det var 6-T. Til sammen fikk 1320 fast ansatte redusert sine arbeidstider på ulike måter, slik at gjennomsnittlig antall ukentlige arbeidstid var på 30 timer. Omtrent 580 nye arbeidstakere ble ansatt i løpet av perioden for forsøkene, og disse fikk også jobbet 30 timer i uken (Anttila et al., 2005). Forsøkene med kortere arbeidstid ble gjennomført med statlig tilskudd og hovedintensjonene var å øke sysselsettingen, finne effektive måter å redusere arbeidstiden på og redusere arbeids- og familiekonflikten. Det ble i denne sammenhengen utarbeidet to evalueringsstudier som det skal refereres til i studien (Anttila et al., 2005; Anttil, 2005).

I disse evalueringsstudiene ble det undersøkt om kortere arbeidstid reduserte konflikten mellom arbeid og hjem, og i hvilken grad. Forsøkene ble evaluert fra familiens synspunkt, både i en inngående og i en mer omfattende størrelse. Anttila (et al., 2005) hevder at på slutten av forsøkene betraktet det store flertallet av de ansatte forsøkene som av stor betydning for privatlivet og fritiden. Videre evaluerte over halvparten av de ansatte 6-T som

et godt tiltak for deres arbeidsplass (Anttila et al., 2005; Anttil, 2005). Arbeidstidsforkorting hadde i tillegg positive aspekter fra familienes synspunkter. Evaluering og analyse av de ulike arbeidstidsmodellene indikerte at det spesielt var 6-T med toskiftordningen som hadde den mest positive effekten. For ansatte med barn var effekten av redusert arbeidstid større enn for ansatte uten barn. I intervjuene beskrev familier også at muligheten til å tilbringe mer tid med barna var en stor motivator for å delta i forsøkene i første omgang. Endringene med tanke på tempo i arbeidstiden, var koblet mot det hjemme og trivsel på jobb. Arbeidstakere som følte seg mest utmattet på jobb, hadde mest utbytte av å jobbe redusert arbeidstid (Natti & Anttila, 1999). Ifølge Anttila (2005) viste funnene tydelig at den samlede økningen i velvære og trivsel, og reduksjon i arbeidsbelastninger, smittet over på familiearenaen. Det er også verdt å nevne at tapet av lønn ikke hadde vært ansett som ulempe, ettersom tiden sammen med barn og lettet arbeidsbelastning oppveide det (Anttila et al., 2005).

Et annet forsøk med 6-T ble gjennomført i omtrent to år i Stockholm kommune, og omfattet fem enheter innen pleie- og omsorgstjenesten og barnehagesektoren. Det var totalt 74 ansatte som arbeidet 6-T med full lønnskompensasjon. Forsøket ble evaluert av Olsson (1999a). 6-T resulterte i at de ansatte hadde mer tid til sosiale aktiviteter utenfor jobben, som mer tid til fritidsaktiviteter og samvær med familie og venner (Olberg, 2006). Ansattes yngre barn satte stor pris på at foreldrene anvendte mer tid sammen med dem, mens de eldre barna antydte hovedsakelig mer ønske om selvstendighet og muligheten til å ha egentid (Olberg, 2006). Ifølge Olsson (1999a) økte tid anvendt på ubetalt arbeid i hjemmet med 30 minutter i uken, noe som betegnes som uvesentlig jamført med tid anvendt på sosiale aktiviteter som økte med 7,5 timer, eller hobbyaktiviteter, som økte med 2,5 timer (Olsson et al., 1999b; Olberg, 2006). I henhold til helseundersøkelsen gikk korttidssykefraværet noe ned, men utfallet er noe usikker, men analyse av blod og urinprøver forsterker hypotesen om at enkeltpersoner med 6-T levde et mindre stresset liv (Olsson et al., 1999b). I tillegg forbedret søvnkvaliteten blant ansatte med 6-T.

Stockholm kommune gjennomførte i tillegg et forsøk til med 6-T innen pleie- og omsorgssektoren. 127 ansatte deltok i forsøket som bygget på det som i Sverige kalles Toyota-modellen – som betyr 6-T med toskiftsordning. Ifølge von Thiele, Lindfors & Lundberg (2008) har ikke 6-T gitt de forventede virkninger, verken når det gjelder helse og velbefinnende, og endring i stressnivå på jobb og balansen mellom jobb og hjem. Det var

heller ingen endring i hvordan ansatte opplevde arbeidet. Evalueringen konkluderer med at den fysiske helsen ble heller ikke bedre.

2.2 Erfaringer med 6-T i Norge

Spence (2011) påpeker at LO i løpet av 2006 gikk inn for å starte forsøk med kortere arbeidsdag, og flere fagforbund kunngjorde sin interesse for å partisipere. De fleste forsøkene i Norge har på sett og vis vært teknisk like, og de har blant annet hatt som mål å redusere sykefravær og bedre helsen blant arbeidstakere, øke trivsel og produksjon på arbeidsplassen og bedre arbeidsmiljø (Enehaug et al., 2009). Imidlertid er resultater i Norge i forhold 6-T variable og nyanserte.

I tilknytning med tarifforhandlingene i 2006, inngikk TINE og Norsk Nærings- og nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) en ordning om utprøving av 6-T ved et TINE-anlegg (Enehaug et al., 2009). På slutten av 2006 ble det et vedtak om at utprøvingen av 6-T skulle tilrettelegges ved Tine sentrallager Heimdal som et HMS-prosjekt².

Den overordnede intensjonen med utprøvingen var å øke livskvaliteten blant de ansatte ved Tine Heimdal (Enehaug et al. 2009). Ansatte, verneombud, ledere og tillitsvalgte deltok aktivt i hele det systematiske arbeidet, og samarbeidsklimaet på Tine Heimdal ble ansett som svært god (Enehaug et al. 2009). I en prosjektrapport i 2007 ble det vist at testkjøringene hadde vært positive i forhold til de ulike måloppnåelser som hadde blitt satt opp før utprøvingen – eksempelvis med tanke på å oppnå samme produktivitet som før 6-T (Olberg, 2008). Likevel er forsøket med 6-T ved Tine Heimdal spesielt på ulike måter. Forsøket med 6-T er fortrinnsvis det største i sitt slag i Norge, og for øvrig er forsøket særpreget, ettersom det angår industrivirksomhet og at personale har blandet kjønns sammensetning. For det tredje skiller forsøket seg ut med tidligere forsøket ved at det sentrale effektmålet var å øke livskvaliteten blant de ansatte – samtidig med at produktivitet skulle opprettholdes. 6-T skulle heller ikke føre til at Tine Heimdal behøvde å anvende ekstra kostnader og ressurser.

² Helse, miljø og sikkerhet (HMS).

I regi av Fafo³ ble det også gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse, som vedtok at resultatene fra studien skulle sammenlignes med en ekvivalent etterundersøkelse. De ønsket å se eventuelle effekter og innvirkninger av 6-T på arbeidsmiljø og livskvalitet for de ansatte. Prøveprosjektet skulle vare fra april 2007 til ut 2009, med kontinuerlig evaluering av blant annet produktivitet, sykefravær og personalkostnader. Det ble gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse midtveis i prosjektet som viste svært positive resultater med tanke på merkbar nedgang i sykefraværet (Enehaug et. al., 2009). Dermed ble prosjektet forlenget ut desember 2009. Arbeidsforskningsinstituttet fikk i 2009 et oppdrag om å evaluere innvirkningen av innføring av 6-T på Tine Heimdal. Ifølge Enehaug et al. (2009) viste resultatene etter to års forsøksdrift med 6-T, at kvalitet, produktivitet og sykefravær fremdeles var tilfredsstillende. Utviklingen var god med hensyn til opplevd helse og arbeidsmiljø. Det var færre som rapporterte om økt tidspress i arbeidet og ni av ti opplevde større tilfredshet nå enn før innføringen av 6-T (Enehaug, et al., 2009).

Et av de første og eldste, samt det mest politisk kontroversielle prosjektet med 6-T foregikk i 22 måneder fra juni 1995 til og med mars 1997, for ansatte i pleie- og omsorgsykker i Oslo kommune. Forsøket omfattet 103 personer i et sykehjem og i to områder for hjemmetjenester. Helt fra begynnelsen var det stor politisk kamp i forhold til prosjektet i Oslo (Gulbrandsen, 2015). Hovedintensjonen var å undersøke om kortere arbeidstid førte til reduksjon i sykefraværet for ansatte. I tillegg ønsket Oslo kommune å kartlegge spørsmål knyttet til likestilling, forholdet mellom arbeidstid og sosial tid, samt sysselsetting (Bjørnskau, 1997; Olberg, 2006).

Hovedfokus på sykefravær medførte at en rekke andre faktorer ved 6-T ikke ble undersøkt og analysert grundig i prosjektet og kvalitative metoder ble i mindre grad anvendt. Fafo presenterte sin oppsummering av forsøket i en rapport av Bjørnskau (1997). Det ble lagt opp til å analysere tre ulike resultater; virkninger for arbeidstakere, virkninger for pasienter og brukere, samt virkninger på administrativ ledelse. Denne studien vil kun kommentere virkningene i forhold til arbeidstaker. Ifølge evalueringen var sykefraværet blant de ansatte i forsøket ikke redusert som følge av 6-T (Bjørnskau, 1997).

Men i ettertid er resultatene fra evalueringen blitt intenst diskutert, ettersom det er flere som hevder at det må skilles mellom korttidsfravær og langtidsfravær (Gulbrandsen, 2015). Det

³ Fafo har som mål å utvikle kunnskap og forskning om temaer innen velferd, levekår, arbeidsliv og arbeidsmarkedet, velferdsforskning etc. (Fafo, s.a.)

ble påpekt at stigning i langtidsfraværet var en årsak av at 17 ansatte (av 103) ble gravide, og dermed ble disse sykemeldte i en lengre periode (Gulbrandsen, 2015). Likevel ga de ansatte i forsøksarbeidsplassene uttrykk for at de trivdes bedre etter innføringen av 6-T (Bjørnskau, 1997). De ansatte hevdet ytterligere at de samarbeidet bedre med kollegaer, og at mulighetene for å bestemme over sitt arbeidstempo, var bedre etter innføringen av 6-T (Bjørnskau, 1997).

Det var spesielt de eldre medarbeidere og ansatte med barn som ga uttrykk for at 6-T forsøket var svært positivt. Familier beskrev at de hadde mer tid og overskudd til seg selv og til familien. De leverte barna senere, og hentet barna tidligere i barnehage eller hos dagmamma (Opsahl, 1997; Gulbrandsen, 2015). Deltakerne beskrev i tillegg at de var mindre slitne etter endt arbeidsdag og at trivselen på arbeid og fritid hadde økt. Studien ga i liten grad svar på hvordan ansatte brukte den økte fritiden, men i den grad det var mulig å se et mønster, virket det som om de fleste ansatte anvendte mer tid på barn, familieliv og husarbeid. De positive trekkene som spesielt ble fremhevet var økt overskudd og tid til familien, og dels at pasientene og brukerne fikk bedre pleie. De negative forholdene var mindre tid til møter med kollegaer og mer stress i arbeidstiden (Bjørnskau, 1997).

Av de øvrige forsøkene som er blitt gjennomført i Norge og som er av studiens interesse, er forsøket med 6-T hos fiskeforedlingsbedriften SinkaBerg-Hansen AS (SBH). I oktober 2005 innførte SBH på eget initiativ en ordning med 6-T og med full lønnskompensasjon for især produksjonsansatte i bedriften. Med innføring av 6-T hadde ansatte produksjon fra 06.00 – 19.00 med to skiftordning og rullerende pauser, slik at anlegget var i drift hele dagen uten stopp, svært likt ordningen på Tine Heimdal.

Det ble gjort noen lagt til rette for at ansatte med barn kunne gå et såkalt midtskift (09.00 – 15.00). Det som dog skiller forsøket på SBH med Tine Heimdal er at ikke alle ansatte ble inkludert i forsøket. I ettertid ble det utarbeidet en rapport om forsøket i SBH (Torvatn, Tvedt, Andersen, Knutstad & Finnestrand, 2007). Rapporten hevder at det ikke er noe klart synspunkt for eller mot ordning med 6-T i SBH. Ansatte beskrev blant annet at de positive sidene ved 6-T var reduksjon av arbeidstid med samme lønn, bedre tid til seg selv, mer kvalitetstid med familien, mindre overtid, mer fleksibilitet utenom arbeidstiden, redusert sykefravær, redusert eksponering for helseskadelig fysisk arbeidsmiljø og opprettholdelse av arbeidsplasser i produksjonsavdelingen. De negative sidene ble beskrevet å være skiftarbeid, færre pauser, mindre sosial tid med kollegaer, økt intensitet og mer belastende arbeid, større

behov for planlegging av familietid og fritid og ikke redusert arbeid/familie-konflikt (Torvatn, et al., 2007). Rapporten oppsummerer med at 6-T har gitt både positive og negative resultater for de ansatte. Det blir hevdet at de ansatte blant annet har fått en del goder med 6-T, men også gitt andre goder, og derfor er vanskelig å fastslå om bytteforholdet er positivt. Ifølge Torvatn et al. (2007) er resultatene i forhold til helse- og arbeidsmiljøperspektivet og familie- og likestillingsforholdet i stor grad i samsvar med tidligere forskning. Om sykefraværet viser SBH-prosjektet mer positive resultater enn tidligere forsøk med 6-T (Torvatn, et al., 2007).

I Trondheim ble det vedtatt i 2006 om å gjennomføre et prøvoforsøk med 6-T i Miljøservice avdelingen, der det arbeidet i om lag 360 renholdere. Det var imidlertid kun 85 renholdere som fikk deltatt i forsøket. Målsettingen for forsøket var blant annet å senke sykefraværet og belastningen for de fysisk belastende jobbene, samt å bli en mer attraktiv arbeidsplass (Folkvord & Wergeland, 2008). Arbeidstiden for Miljøservice avdelingen var innenfor tidsrammen kl. 06.00 – 18.00, fem dager i uken. Ansatte med barn fikk dermed tilpasset sin arbeidstid i forhold til privatlivet. Erfaringene fra evalueringen gir ikke en tydelig pekepinn på de effekter innføring av 6-T kan ha hatt. Dog blir det hevdet at ansatte med 6-T opplevde mer overskudd og fritid, og et mer tilfredsstillende samspill mellom forholdet fritid og familieliv (Buvik & Tvedt, 2009). Buvik og Tvedt (2009) hevder i sin evaluering at ansatte opplevde å være mer tilfredse, og dette resulterte i at de i mindre grad var borte fra jobben. Samtidig har dette ikke gitt noen effekt på stress og helse i hverdagen. Renholderne var relativt sett positive til forsøket med 6-T, og dette var noe som medførte at Miljøservice avdelingen ble betraktet som en mer attraktiv arbeidsplass (Buvik & Tvedt, 2009).

Et annet forsøket med 6-T var ved Trondheim parkering KF. Ifølge Buvik, Tvedt og Torvatn (2008) viste funnene at de ansatte hevdet at arbeidsdagen var både intensivert og effektivisert. Og totalt sett medførte dette i en mer belastende og anstrengende arbeidsdag. Buvik et al. (2008) påpeker derimot at 6-T var svært attraktivt for de ansatte, og de erfarte mer kvalitetstid med familien. Det blir vist i tillegg at de ansatte følte seg friskere, og at de var mindre tid borte fra jobben under forsøket med 6-T. Produktiviteten var opprettholdt, og overtidsbruken var redusert. En sammenfattet oppsummering var at forsøket med 6-T ble betraktet som etterspurt av de ansatte, men at 6-T ikke hadde noe innvirkning på sykefraværet, noe som var et mål med forsøket (Buvik et al., 2008).

2.3 Mål, hensikt og kunnskapsgap

Målet med denne studien er å forstå hvordan ansatte med barn og deres partnere opplever arbeids- og familielivet etter innføringen av 6-T, og hvilke implikasjoner dette har hatt for familiearenaen, fritidsfæren og arbeidssfæren. Derfor er det blitt fokus på sosiale prosesser og harmonien mellom de Tine-ansatte arbeidsliv og familieliv. Settingen for studien er ved Tine sentrallager på Heimdal, i Sør-Trøndelag fylke, Norge.

Studien har et mål om å ta et steg videre det Enehaug et al. (2009) startet på i sin evaluering av Tine Heimdal, og dermed dyptgående belyse forholdet mellom arbeid og familieliv fra familienes perspektiver. Nedennevnt er det en sammenfattet oppsummering av kunnskapsgap i litteraturen, og hva denne studien ønsker å bidra med;

- Ingen forskning om *permanent* innføring av 6-T med full lønnskompensasjon som har vedvart flere år.
- Statistikk viser at fedre især deltar og involverer seg i mindre grad i barnas liv, lite kunnskap om betydningen av 6-T i forhold fenomenet roller i hjemmet.
- Lite forskning med kvalitativ tilnærming i forhold til studiens felt
- Lite forskning om 6-Ts implikasjoner på subjektiv livskvalitet.
- Lite forskning om 6-Ts implikasjoner for foreldre med både *barn i tenårene* og *småbarn*.
- Lite forskning om 6-Ts fordeler og ulemper, samt betydningen av økt arbeidstempo, effektivitet og intensitet.
- Lite forskning der 6-T er innført på arbeidsplasser hvor arbeidstakerstokken er kjønnsbalansert.
- Lite eller ingen forskning om hvordan de *to ekstra timene* som følge av 6-T anvendes av arbeidstakere og hvordan dette smitter over på familielivet.
- Lite kunnskap om 6-Ts direkte og indirekte fordeler for familien som en *helhetlig* institusjon, og for foreldreroller i hjemmet (likestillingsperspektiv).
- Lite eller ingen kunnskap om 6-Ts innvirkning på *aleneforeldres* familieliv.

Formålet med denne studien er også å belyse de ovennevnte punktene, og de subjektive opplevelser og erfaringer ansatte og foreldre sitter igjen med i dag, sammenlignet med *før* innføringen av 6-T. Dette for å gi en beskrivelse av hvordan forholdet mellom arbeid og

familielivet var med normalarbeidsdagen, og ettersom innføringen av 6-T har vart i mer enn fem år, er det interessant å se hvordan de ulike sfærene har endret og utviklet seg med – noe det foreligger lite forskning om i dag.

På denne måten kan forskeren få frem hvordan 6-T har påvirket familienes hverdagskonstellasjoner, foreldrenes samhandling, involvering, engasjement og deltakelse i familielivet og især i småbarns- og ungdommenes liv.

Målene er:

1. Å beskrive og utforske hvilke betydning 6-T har hatt på tidsklemme for foreldrene og hvordan den subjektive livskvaliteten oppleves i dag, sammenlignet med før innføringen av 6-T.
2. Å beskrive og forstå hvordan foreldrerollen blir påvirket av 6-T og i forhold til konseptene tilstedeværelse, involvering og engasjement for barn og ungdom.
3. Å beskrive og forstå på hvilke måter 6-T har og hatt innflytelse på foreldres ansvarsfordeling og omsorgsforpliktelser i og utenfor hjemmet.
4. Å beskrive og analysere hvordan arbeiderklassefamilier – som de Tine-ansatte blir karakterisert å være – ”profiterer” på å jobbe 6-T.

2.3.1 Problemstilling

Problemstillingen som gir grunnlaget for forskningen og som er et redskap for å nå de målene for studien, er

Hvordan, om i det hele tatt, har innføringen av 6-timers arbeidsdag ved Tine Heimdal, Norge, hatt innflytelse på forholdet mellom arbeid og familieliv for ansatte med barn og ungdom?

En kvalitativ tilnærming ble brukt for å forstå disse sosiale prosessene og dens implikasjoner. Studien avgrenses til å gjelde Tine-ansatte og noen av deres partnere, samt aleneforeldre, med barn i aldersgruppen 2-17 år. Studiens kunnskap springer dermed ut av foreldrenes subjektive forståelse av studiens felt, der fokuset er å finne sentrale elementer i familienes livsverden.

3. Oppgavens oppbygging

Denne oppgaven er strukturert med 9 hovedkapitler, hvor systemet for inndelingen er formet med 1, 1.1, 1.1.1 og så videre. *Kapittel 1* er å betraktes som innledning og introduksjonsdel, hvor studiens sfære blir sett i dagens lys, og der søkelyset er rettet mot forholdet mellom arbeid og familieliv.

I *kapittel 2* presenteres en rekke utvalg av tidligere forskning på feltet, og i tillegg blir det redegjort for mål og problemstillingen for studien. *Kapittel 3* presenterer oppgavens struktur. I *kapittel 4* blir relevante teoretiske konsepter presentert. I *kapittel 5* blir metodiske overveielser og analyseprosessen for studien beskrevet og presentert. I *kapittel 6* fremlegges empiriske funn. I *kapittel 7* vil studiens begrensninger bli diskutert. I *kapittel 8* blir studiens funn diskutert i forhold til relevant teori, samt implikasjoner og praksis for studien. I *kapittel 9* blir studiens konklusjon presentert.

4. Teoretiske konsepter

Gitt at denne studien har en Grounded theory tilnærming, har litteratur fungert som en verdifull kilde til sammenligning med tidligere studier, på en kritisk måte blitt brukt til å lede analysen av funnene i denne studien. Forskeren i studien har i liten grad gjennomført litteraturgjennomgang i forkant av gjennomføringen av analysen, noe som er i samsvar med prinsipper i Grounded theory. Dette ble gjort for å ikke la litteraturen ”kvele” teorier fra denne studien (Charmaz, 2006).

Litteraturgjennomgangen har vist hvordan og hvor denne studien kommer inn i bildet, og det legger grunnlaget for tolkningen av funnene og diskusjonen. Litteraturgjennomgangen forklarer også betydningen av begrepene i studien, som danner hvordan vi gir mening til denne delen av sosiale verden, og som bidrar til å organisere relevante konsepter av studien (Charmaz, 2006; Bryman, 2012). I prosessen vil noen av konseptene også direkte knyttes til studiens felt, og dermed begrunne anvendelsen av disse.

Forholdet mellom arbeid og familieliv

Diskusjonen om forholdet mellom arbeid og familieliv har vært på nasjonalt nivå (Olberg & Nicolaisen, 2013), også innen EU, for eksempel European Network 'Family & Work (se også ECESA, 2000). Feltet har fått mye oppmerksomhet i forskning på grunn av den økende andelen kvinner i yrkeslivet, fedres ønske om å delta aktivt i omsorgsarbeidet og familielivet og ekspansjon i en husstand med to foreldre i arbeid (Mellberg, 2007). Kombinasjonen arbeid og familieliv er implisitt forstått å være mer problematisk for kvinner enn for menn (Barnett & Hyde, 2001; Anttila et al., 2005; Mellberg, 2007). Derfor anses forholdet mellom arbeid og familieliv å være viktig for fedre, men især mødre (Hochschild, 1997; Sennett, 1998; Mellberg, 2007; Karlsson & Piuva, 2012).

I internasjonalt forskningsfelt har arbeidsliv og familieliv blitt kjennetegnet som ”Work-Life-Balance”. På norsk anvendes som regel benevninger som ”kombinasjonsproblematikken mellom arbeid og familie, hjem og eller fritid” eller forholdet mellom arbeid og familieliv” når vi hentyder til dette forskningsfeltet. Men konseptet *balanse* mellom arbeid og familieliv blir ofte benyttet uten noen videre definisjon, noe som har medført uklarheter og kritikk (Frone, 2003; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003;

Fleetwood, 2007; Gatrell, Burnett, Cooper & Sparrow, 2013). Konseptet blir ofte brukt som om det er selvvinnlysende og som en åpen tilnærming til at det er en eller annen form for harmoni mellom arbeid og familieliv (Blyton, Blunsdon, Reed & Dastmalchian, 2006; Frone, 2003; Fleetwood, 2007; Özbilgin et al., 2011; Gatrell et al., 2013). Etersom begrepet balanse er noe tvetydig, vil studien derfor plassere seg innenfor det sosiologiske forskningsfeltet som omhandler *forholdet mellom arbeid og familieliv*, og betegnelsen vil også inkludere fritidsperspektivet.

Arbeidstiden er en av faktorene i arbeidslivet som hevdes å ha størst innvirkning på forholdet mellom arbeid og familieliv, samt privatlivet (Albertsen et al., 2007). Alle tre elementene i arbeidstiden – lengde, plassering og tempo – er viktige når samspillet mellom jobb og familiesfærer evalueres.

4.1 Interaksjonen mellom sfærene og arenaene

Arbeidstakere anvender en stor del av sin tid og liv til å arbeide. Arbeidet er elementært sett noen arbeidstakere utfører for økonomisk stabilitet, trass i at arbeidets andre aspekter slik som sosialt samvær med medarbeidere og mestring for mange også oppleves vesentlig (Bråten, Andersen & Svalund, 2008). Likevel har arbeidstakere flest i tillegg privatliv, hobbyer, familie, barn og venner, hvor de også opplever mestring, problemer og sosialt samvær (Bråten et al., 2008). Av den grunn dreier det seg om å finne et godt forhold mellom arbeid og familieliv slik at de to sfærene og arenaene ikke kommer i konflikt, men til gjengjeld utfyller hverandre (Roness, 2006).

Forholdet mellom arbeid og familieliv kan karakteriseres som et forhold hvor et individ opplever å ha både tilfredsstillende og dynamisk familieliv, finne harmoni i hverdagen i sammenheng med tidsklemme, og et verdifullt arbeidsliv, foruten den ene sfæren eller arenaen virker negativt på den andre (Mellberg, 2007). For å gi en oversikt over hvordan individer disponerer tiden, skal forskeren anvende ulike sfærer for å betegne hvor mye tid hver enkelt anvender på hvert enkelt felt. I denne sammenhengen henvises det til en modell hvor fire ulike sfærer fremstilles; arbeidssfæren, utdanningsfæren, privatsfæren og fritidssfæren (Thompson, 2003). I tillegg er en annen liknende modell også relevant, men i den forbindelsen beskrives sfærene heller for arenaer i livet, og det bemerkes hvordan individer bør ta stilling til de ulike arenaene og samspillet mellom dem (Schabracq,

Winnubst & Cooper, 2003). Disse arenaene er familiearenaen (privatsfæren), arbeidsarenaen (arbeidssfæren), den personlige arenaen (fritidssfæren), den åndelige arenaen og samfunnsarenaen (folkehelseperspektivet og sosiale og helseulikheter).

I studien vil forskeren legge Thompsons (2003) modell, med innspill fra Schabracq et al. (2003) til grunn for forståelse av hva de ulike sfærene eller arenaene i livet betyr for familier. Modellen tar utgangspunkt i et gjensidig samspill mellom de ulike sfærene som påvirker hverandre, overlapper hverandre og kan komme i konflikt med hverandre og figur 1 anskueliggjør dette (Thompsons, 2003). Det er også vesentlig å vise oppmerksomhet til at arenaene og sfærene vil veksle med bosted, sosial status, alder, livsoppfatning, verdier og at familieliv er dynamisk og stadig i endring (Thompsons, 2003). Denne studien vil ikke gå nærmere inn på utdanningssfæren og den åndelige arenaen, ettersom det ikke er relevant for studiens tematikk.

Figur 1 Arenamodellen - de ulike sfærene. Kilde: Thompson (2003).



Arbeidssfæren karakteriseres i første rekke som arbeidsplassen, og består av arbeidsoppgavene og de mellommenneskelige forholdene en arbeidstaker har i forbindelse med arbeidet (Bjørklund & Einarsen, 2006). Ifølge Thompson (2003) kan arbeidssfæren dominere og være en fremtredende faktor over de andre sfærene, som skildret i figur 1. For at arbeidsplassen ikke skal oppleves krevende bør det være en arbeidsgiver og en ledelse som behandler ugunstige situasjoner og atferd på en tilfredsstillende måte samt tilrettelegger for at arbeidstakere skal oppleve trivsel på arbeidsplassen. I tillegg må arbeidstakere oppleve at de kan regulere arbeidsmengden (Thompson, 2003; Bjørklund & Einarsen, 2006).

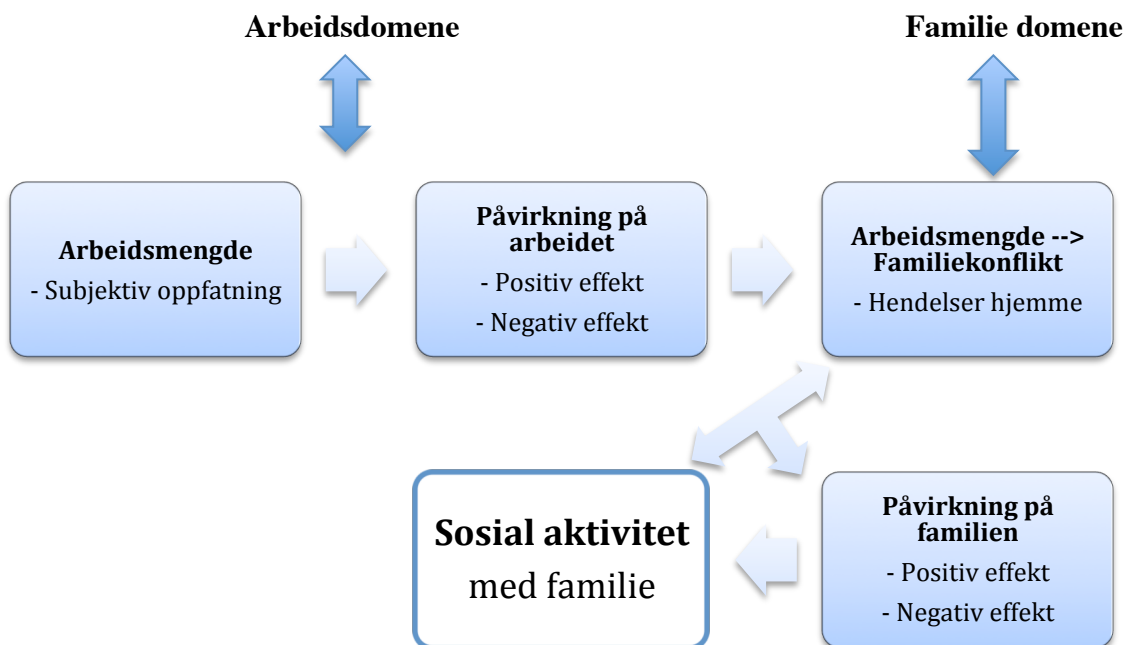
Når det gjelder *privatsfæren* blir den personlige arenaen og *familiearenaen* til Schabracq et al. (2003) inkludert. Den personlige arenaen er relasjoner som har verdi for hvert enkelt individs fysiske og psykiske velvære og helse. I tillegg er atferd, egenskaper, perspektiver og forståelse hvert enkelt individ har og har generert gjennom livet (Bjørklund & Einarsen, 2006). Dette utvikles i samme grad i arbeidslivet som i privatlivet. Av den grunn kan det påstås at skillet mellom arbeidssfæren og privatsfæren er mindre nå enn tidligere (Thompson, 2003; Bjørklund & Einarsen, 2006). I forhold til *fritidssfæren* blir det Schabracq et al. (2003) betrakter som *samfunnsarenaen* lagt til. Individer kan i sin fritid engasjere seg i ulike virksomheter i samfunnet, for eksempel innafor forskjellige foreninger og lokalpolitikk (Bjørklund & Einarsen, 2006).

Som vist gjør arbeidssfæren seg gjeldende framfor de andre sfærene (Thompson, 2003). Arbeidstakere kan erfare at lang arbeidstid langsomt fortærer privatlivet (Eriksen, 2001). I denne forbindelsen er det blitt rapportert tidligere at en av tre ikke makter å ivareta familielivet og vennene sine, ettersom arbeidet tar mye tid (Colbjørnsen 2001 ref. i Thompson, 2003). I denne konteksten forestiller mange foreldre seg at familie og andre familiære anliggende nok kan vente, da disse personene bestandig vil være der. Det som ikke har høy prioritet blir forskjøvet framover i tid – arbeidet presser alltid mer, da arbeidsmuligheter slett ikke kommer tilbake (Eriksen, 2003). Det vil da utvikle seg ”klemme” mellom sfærene, som demonstrert i figur 1. Derfor kan det være krevende å sammenstille, kombinere og oppfylle inkompatible krav og forventninger. Av den grunn bryter det ut en konflikt og kamp mellom arbeidet og de andre sfærene samt arenaene (Thompson, 2003; Bjørklund & Einarsen, 2006).

4.1.1 Arbeids- og familielivskonflikt – tidsklemme

”Work-life conflict” er et engelsk konsept som anvendes om tidsklemma, og på norsk kan det oversettes til blant annet arbeid-hjem konflikt, da det hovedsakelig fremtrer en konflikt mellom arbeidet og familielivet. Som diskutert overfor, fremtrer konflikten på grunn av trykk fra arbeidssfæren og de andre sfærene som innbyrdes har innvirkning på hverandre (Greenhaus & Beutell, 1985). Dette forekommer på grunn av kontraster mellom belastninger, krav, forventninger eller forpliktelser. Derfor danner det seg et forventningstrykk og et krysspress mellom sfærer og arenaer, da individer ikke har tid som strekker til ulike gjøremål. For øvrig dukker det opp belastninger og engstelse tilknyttet en av sfærene, som innskrenker mulighetene til å utføre gjøremål og tilfredsstillende forpliktelser

blant en annen sfære (Thuen, 2002). Det blir påpekt at tid og mengde arbeid som blir anvendt til å gjennomføre et arbeid, har stor innflytelse på forholdet mellom arbeid-hjem og dens konflikter (Ilies et al., 2007). Ifølge undersøkelse utført av Thuen (2000) i Norge, er konflikter mellom arbeid og familieliv, de mest bemerkelsesverdige stressfaktorene blant arbeidstakere (Cooper & Lewis, 1998, ref. i Thuen, 2002). Ilies et al., (2007) hevder at dersom arbeidsmengden er større enn det som er gjennomførbart, har dette i enda større grad negativ innvirkning på familielivet. Dermed kan arbeidstakere oppveie for kravene virksomheten stiller, ved å ha lengre arbeidstid og øke innsatsen (Torvatn & Molden, 2001). Dette smitter negativt over på familielivet, og den enkelte arbeidstaker og forelder (etter å ha fått barn) blir utmattet. Figur 2 illustrerer dette på en god måte.



Figur 2 Arbeidsmengde og arbeid og familieliv konflikt. Kilde: Ilies (et al., 2007).

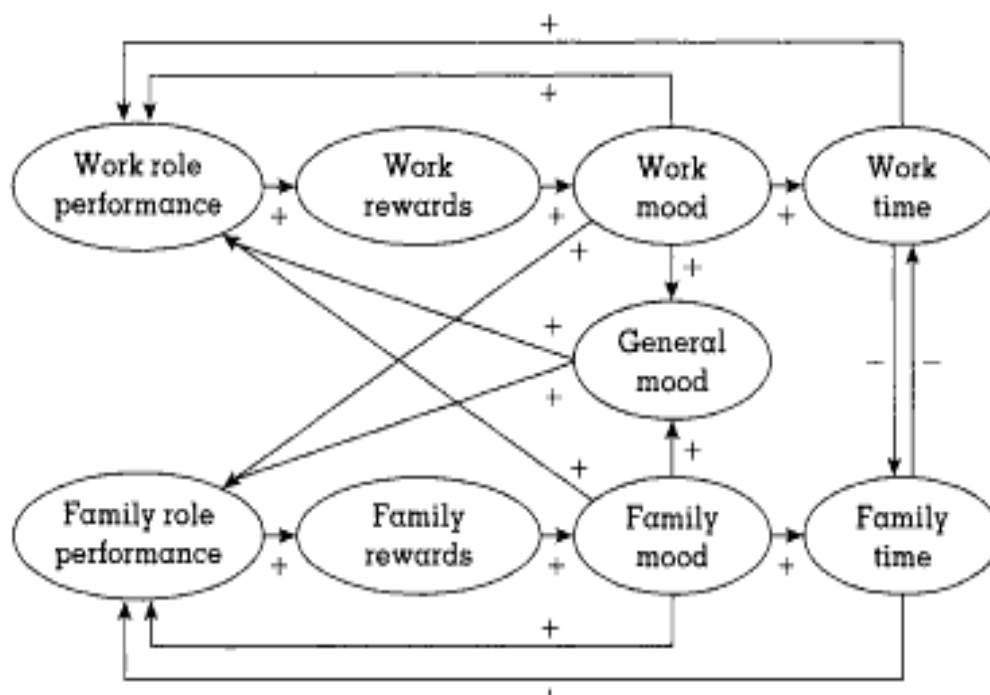
Figur 2 viser at mengden arbeid har en affektiv følge som har innflytelse på forholdet mellom arbeidsliv og familieliv i det lange løp. Arbeidsmengden har altså følelsesmessig innvirkning for den enkelte arbeidstaker på ulike områder, og dette vil ytterligere ha innflytelse på arbeidstakers væremåte og atferd. I denne sammenhengen er forhold som arbeidsmengde, arbeidstid og innflytelsen disse faktorene har på jobben samt hvordan dette ytterligere gjennomsyrrer konflikten i hjemmet, resulterer i hvordan arbeidstakere og foreldre forholder seg sosialt i familien med barna (Ilies, et al., 2007). Bråthen et al. (2008) påpeker

at desto større konflikt det er mellom forholdet arbeid og familieliv, desto mer øker opplevelsen av helseplager, stress, sykefravær og utmattelse blant arbeidstakere. Hvis konflikten mellom arbeid og familieliv vedvarer over et lengre perspektiv, vil det ikke kun påvirke negativt produktivitet og effektivitet på arbeidsplassen negativt, men i tillegg forholdet og samlivet mellom foreldre samt barn (Gornick & Meyers, 2005). Av den grunn vil arbeidets påvirkning på hjemmet, og hjemmets påvirkning på arbeidslivet, bli nærmere beskrevet.

4.1.2 Spillover-effekten

Hvordan hvert individ opplever trivsel på arbeidsplassen, påvirker hvordan individet trives hjemme, og vice versa. Thuen (2006) påpeker at disse to arenaene ikke er delte sfærer, dog virker disse inn på hverandre på flere ulike plan. I dagens arbeidskultur tar arbeidstakere med seg privat- og familielivet inn i jobben, og vice versa. Men ifølge Hochschild (1997) var forholdet mellom arbeid og familieliv i industrisamfunnet i større grad adskilt, og av den grunn virket hjemmet som et fristed. I dagens arbeidsliv kan det dog virke som og å være hjemme, er å være på jobben – og vice versa (Sørhaug, 2002). Edwards og Rothbard (2000) karakteriserer denne innbyrdes innvirkning mellom arbeid og familieliv som spillover-effekten, og det innebærer at effekter arbeid og familieliv har på hverandre genererer likheter mellom de to domenenene (Edwards & Rothbard, 2000). Dette blir illustrert i figur 3, hvor det vises hvordan ulike variabler har innvirkning på spillover-effekten.

Figur 3 Interface mellom arbeid og familieliv. Kilde: Edwards & Rothbard (2000).



Figur 4 anskueliggjør at sinnsstemningen til individer har stor innflytelse på mekanismene og forholdet arbeid og familieliv (Edwards & Rothbard, 2000). Et eksempel på dette kan være en alminnelig familie i Norge. Dersom en mor er i utilfredsstillende sinnsstemning eller eventuelt i tilfredsstillende sinnsstemning, vil dette ha stor innvirkning på den generelle sinnsstemningen, og igjen hvordan moren utøver de ulike rollene i hverdagen.

Gjennomføring av arbeidsrollen vil i tillegg ha innflytelse på hvilken annerkjennelse moren får, og ytterligere hvilket humør mor er i ut ifra gjennomført arbeid. Sinnsstemningen i familien vil i tillegg ha innflytelse på hvordan moren gjennomfører arbeidsrollen, og vice versa (Edwards & Rothbard, 2000). Tiden moren anvender på den enkelte rollen, vil også være bestemt av sinnsstemningen og derfor ha innvirkning på gjennomførelsen av rollen. Dersom moren anvender særs tid på den ene rollen, er det innskrenket hvor mye tid mor kan anvende på den andre, eksempelvis familien. Dette kan ses i + og – symbolene i figuren, og hvordan effekten er på variablene.

I denne sammenhengen påstår Burke og Greenglass (1987) at arbeidsmengden og arbeidstiden fortrinnsvis har størst innvirkning på familielivet, og ikke omvendt. Dette argumenteres i at forholdsvis små påkjenninger i arbeidslivet vil kunne skape vansker i hjemmet, mens på den annen side skal store familieopkjenninger til, før det har innvirkning på arbeidslivet. I motsetning til dette vil et problematisk familietilfelle medføre at for eksempel far i mindre grad makter før arbeidslivet blir en byrde og stress (Thuen, 2006). Da kan det generere seg til et sammensatt vekselspill mellom forholdet arbeid og familieliv. Ifølge Thuen (2000) er det to typer spillerover-effekter, arbeid og familieliv og familieliv og arbeid. Disse to domene påvirker og smitter over på hverandre, på både positive og negative måter.

4.1.3 Arbeids- og familieliv spillover

I denne sammenhengen vil omstendigheter på arbeidsplassen ha innflytelse – spillover, på familielivet. Bråten et al. (2008) påpekte i HMS-undersøkelsen fra 2007 at omtrent 85 prosent bestandig, ofte eller noen ganger er utmattet når arbeidsdagen er over, til tross for at færre jobber i fysisk krevende arbeid. Arbeidet gir arbeidstakere personlig og faglig fremgang så vel som fysiske og psykiske byrder på en god del områder, som arbeidstakere ikke unngår til tross for at de reiser hjem til familien fra arbeidet (Larsen, 2005). Både

inntekt og engasjement i arbeidet vil i stor grad ha innflytelse på familielivet, da tiden arbeidstakere har til disposisjon utsetter familielivet. Dette blir bekreftet av Aarseth (2007) som påstår at å arbeide veldig mye kan gjøre et individ fraværende for familien i hverdagen. Ifølge HMS-undersøkelsen av Bråten et al. (2008) rapporterer 36 prosent at de ikke har overskudd til et tilfredsstillende sosialt liv i den grad de etterspør, og 60 prosent av disse hevder at arbeidssituasjonen er årsaken til dette. Derfor vil en slik belastende arbeidssituasjon ha innvirkning på hjemmet ved at foreldre medbringer belastningene hjem til familien. Dette er eksempler på negative spillover-effekter. På den annen side kan arbeidsplassen også medføre at arbeidstakere føler seg sett, hørt og anerkjent, og dette vil kunne gi positive effekter på familielivet.

4.1.4 Familie og arbeidslivsspillover

Larsen (2005) påpeker at familielivet og samtlige betydningsfulle hendelser i privatlivet – fra å få barn, ha hobby og fritidsinteresser og ta ut skilsmisse virker inn på og har stor betydning for innsatsen på arbeidsplassen. Omstendighet og relasjoner i hjemmet med familien som forpliktelse og ansvarsforhold overfor partner og barn, kan medføre negative, men også positive påvirkninger. Arbeidstakere må i større grad tilpasse arbeidslivet når de får barn for å unngå konflikter. Dersom foreldre opplever konflikt og disharmoni i familien vil dette ha innvirkning på konsentrasjonen, innsatsen og humøret på arbeidsplassen. Hvis barn ikke er tilfredse og fornøyde, vil foreldrene reflektere over dette i arbeidstiden (Larsen, 2005).

På den annen side vil det også være positive innvirkninger fra forholdet i hjemmet slik som å ha en positiv og støttende familie, som medfører at mor/far makter utfordringer og belastninger på arbeidsplassen på en optimal måte (Thuen, 2002). I denne sammenhengen påpeker Grzywacz, Almeida og McDonald (2002) at foreldre som er gift, har større positiv spillover fra familieliv til arbeid, sammenlignet med aleneforeldre. Men er dette i samsvar med aleneforeldres liv ved Tine Heimdal? Dette skal forskeren forsøke å belyse.

4.1.5 Betydningen av foreldreinvolvering og likestilling

Innledningsvis er det viktig å definere hva som de facto menes med foreldrerollens kvalitet eller foreldres involvering med sine barn, ettersom begrepene er noe utydelige (WHO, 2007; Irwin, Siddiqi & Hertzman, 2007). Så, hva betyr det å være en engasjert og involvert forelder og hvilke folkehelse implikasjoner kan det medføre? Lamb (1986) har kritisert hvordan

begrepet involvering og deltakelse er brukt for å måle forpliktelse og engasjement, og har dermed utarbeidet en modell av egne analyser. Denne modellen består av tre aspekter av foreldrestand som er avgjørende for å garantere velferdsforpliktelser til barnet, samhandling, tilgjengelighet og ansvarsforhold. Lamb (1986) definerer engasjement og samhandling som aktiviteter der foreldrene er direkte involverte i lek og fysisk omsorg for barn og tilgjengelighet er definert som hvor tilgjengelig foreldrene er for barnet. Ansvarsforhold blir sett på som foreldrenes aksept av langsiktige forpliktelser for barnet. Disse definisjonene vil også bli anvendt i denne studien.

Når det gjelder barnas liv, påpeker Marmot (2010) at det å gi barn den best mulige starten på livet er avgjørende for å redusere helseulikheter over livsløpet. Grunnlaget for nesten alle aspekter av menneskelig utvikling – den fysiske, intellektuelle og følelsesmessige – legges i tidlig barndom (WHO, 2007; Irwin et al., 2007). Hva som skjer i løpet av disse første årene – starter i morsliv, har livslang effekt på mange aspekter av helsen og velvære til barnet – fra fedme, hjertesykdom, fysisk og psykiske helse, til skoleprestasjoner og økonomiske forhold (Waldfoegel, 2004; Marmot, 2010). Den graderte sammenhengen mellom sosioøkonomisk posisjon og pedagogisk utfall har betydelige konsekvenser for senere arbeidsliv, inntekt, levestandard, atferd samt fysisk og psykisk helse (Marmot, 2010). I studien ønsker forskeren å finne mer ut om de ansattes, især fedres, opplevelse av sitt engasjement – etter innføringen av 6-T – overfor barnet og familien, og hvordan dette påvirker deres familieliv og subjektive livskvalitet., mer om sosiale og helseulikheter i kapittel 4.2.

Imidlertid har betydelige databasematerialer og longitudinelle studier over hele verden fulgt påvirkningen av foreldres tilstedeværelse og involvering på barnets helse, livskvalitet og utviklingen over en lang periode (Sarkadi et al., 2008; WHO, 2007). Omfanget av fars betydning ble målt av en rekke variabler knyttet til barnet som atferdsproblemer, depresjon, sosiale ferdigheter, aggresjon, hyperaktivitet, kriminalitet, intellektuelle evner, selvfølelse, empati og psykiske problemer. Studiene inkluderte også betydningen av fysisk tilstedeværelse av faren i familien. Sammenfattet viser forskning at fedre ofte er mer involvert med sine barn i familier som lever under gunstige sosiale og økonomiske forhold, og disse barna har bedre helse (WHO, 2007; Sarkadi et al., 2008; Allvin et al., 2011). I Norge vil disse familiene sies å tilhøre middelklassen og overklassen, med henvisning til delkapittel 4.2. Derfor ønsker forskeren å finne ut hvordan spesielt 6-T har bidratt til at fedre i arbeiderklassefamilier involverer seg og bruker den økte tiden sammen med barna, og hvordan dette blir opplevd av partneren og især barna.

I studien vil forskeren diskutere de nevnte teoretiske konseptenes viktighet i drøftingen av resultatene. Studier viser spesielt at sammenhengen mellom *menns* roller som ektemenn, foreldre og arbeidstakere stimulerer menns helse. Fedre som er likestilte i familiesfæren og engasjerer seg mer i sine barns liv, utvikler også mindre negative helseatferd som psykisk plager, som narkotikamisbruk, lavere risiko for depresjon og for tidlig død. Mye av forskningen på farskap i hverdagen viser altså at dersom menn involverer seg på lik linje og er aktive i foreldrerollen og i livet til barnet, kan dette resultere i positive helseeffekter, ikke bare for mennene selv, men også for deres partnere og barn (WHO, 2007; Irwin et al., 2007).

Når det gjelder foreldreinvolvering i forhold til skole viser forskning at denne relasjonen er den mest avgjørende utviklingsarenaen barn og unge har. Opplevelsene på skolen får stor innflytelse på deres videreutvikling. Ettersom barn og unge i dag oppholder seg langt mer i skolen enn tidligere, mye på grunn av SFO-ordningen og høy skoledeltakelse, har skolens påvirkning økt. Det betyr at interaktivitet med foreldrene er av større betydning for barn og unge enn tidligere. I denne studien ligger en systematisk utviklingsmodell til grunn for å tolke hva foreldre-skole interaktivitet innebærer for læring og utvikling av barn og unge. Modellen forutsetter at barn og unges utvikling er farget av en innbyrdes interaktivitet mellom en rekke omstendigheter på ulike nivå over tid og dette har avgjørende viktighet for barn og unges utvikling (Bronfenbrenner & Ceci, 1994; Sameroff, 2009).

Foreldre-skole interaktiviteten blir av Bronfenbrenner & Ceci (1994) beskrevet som et "mesosystem", som er forbindelse og interaktivitet mellom barn og unges ulike utviklingsarenaer. En god interaktivitet mellom skole og hjem og foreldrenes holdning til og involvering i skolen, har viktighet for hvordan barn og unge de facto føler seg komfortabel og profiterer på det som skjer i skolen (Carlisle, Stanley & Kemple, 2007). Det resulterer blant annet i bedre trivsel, bedre selvregulering, bedre læringsresultat, mindre fravær og en mer affirmativ holdning til skolen (Epstein & Sanders, 2002; Fan & Chen, 2001; Semke & Sheridan, 2011). Det er også godt dokumentert at en positivt foreldre- og skoleinteraktivitet er av viktighet for alle aldersgrupper, også for ungdom (Desforges & Abouchaar, 2003; Nokali et al., 2010). I studiens sammenheng er det ønske om å finne ut hvordan foreldre opplever støtten de kan gi barn og unge, og samarbeidet med skolen kontra hvordan dette var før innføringen av 6-T. Forskeren har også et ønske om å finne ut om hvordan 6-T og økt tid

har påvirket foreldres og især fedres involvering i barnas ulike aktiviteter, og hvordan barn og unge erfarer dette.

4.2 Betydningen av sosiale ulikheter og helseulikheter for familier

Det er sosiale ulikheter og helseulikheter mellom klasser i det norske samfunnet, og disse har sammenheng med deltakelse i arbeidslivet, barnas oppvekst og likestilling i hjemmet (Hansen, 2014). I utgangspunktet deles klassene i et samfunn mellom arbeiderklassen, middelklassen og overklassen. Arbeiderklassen deles inn etter sektor, hvilken profesjon som utføres og kjønns sammensetning. Omfanget av arbeiderklassen er avhengig av svingninger i arbeidsmarkedet (Hansen, 2009). Den tradisjonelle arbeiderklassen i Norge er kraftig redusert, mens antallet på arbeidere i tjenesteytende yrker har vokst (Leiulfsrud & Jensberg 2005; Hansen & Wiborg, 2010). Omtrent halvparten av de yrkesaktive hører til arbeiderklassen, samtidig som middelklassen er på omtrent 40 prosent (Leiulfsrud & Jensberg 2005; Hansen & Wiborg, 2010). Ifølge Ellingsæter (2009) er høyere utdanning ikke dekkende for å kunne høre til middelklassen, hvis ikke utdanningen lar seg omgjøre til arbeid.

Til tross for at klasseperspektivet vises å være uttrykksløst i norsk allmennhet, kan en måte å ordlegge seg på om sosial ulikhet være å snakke om klasseforskjeller (Hansen, 2014). Det har ikke vært vanlig å inndele det norske samfunnet i ulike klasser, men det er blitt diskutert i den senere tiden og noe av grunnen er at en del familier er under fattigdomsgrensen (Hansen, 2009; Andersen & Hansen, 2012). Klasseforskjeller tilkjennegis mellom den enkelte, men i tillegg familier, og i fundamentale maktstrukturer i samfunnets systemer (Ellingsæter & Leira, 2006; Ellingsæter, 2012). Stefansen og Farstad (2008) påpeker at det er viktig å forstå hvordan klasse *kommer til uttrykk*, og beskriver konseptet med blant annet å henviser til sosial ulikhet som noe som vedvarende produseres og som impliserer sosioøkonomisk praksis. Stefansen og Farstad (2008) henviser likeledes til at klasse er noe den enkelte *er*.

Familie som institusjon kan være en forutsetning for å utdype og belyse forskjellige klasser. En annen, mer forståelig måte å greie ut om klassestatus på, er at fedrene eller hovedforsørgerens klassestilling i arbeidslivet ikke er et speilbilde av familiens klassestatus

(Stefansen & Farstad, 2008). Likevel kan familien oppfattes som en institusjon hvor deltakerne er i kamp om maktfullkommenhet og kreditt på ulike arenaer, samtidig som familielivet som prosjekt forlanger samspill og kompromisser (Leiulfsrud, 2004). Arbeiderklassefamilier har oftere jobber hvor de har færre goder. De har arbeid som gir lav inntekt, de må ofte jobbe mer og overtid og noen har sågar to jobber. Lav inntekt betyr altså at de har mindre penger å bruke på barna. De er oftere tvunget til at begge foreldre må jobbe mye for å få endene til å møtes (Hansen & Wiborg, 2010). Dette betyr at arbeiderklassefamilier ofte kan oppleve stress, utmattelse, tidsklemma og tidsmangel, med de konsekvenser dette får for familien og barnas utvikling og fremgang (Marmot, 2010). Derfor ønsker forskeren å finne ut hvordan arbeiderklassefamilier, som ansatte ved Tine Heimdal blir betegnet som, kan profitere på 6-T som arbeidstidsordning.

I undersøkelser av Andersen og Aarseth (2012) og Aarseth (2010, 2011 & 2014), skildres familien i en paritetisk utdanningsmiddelklasse, og forskerne beskriver at den består av foreldre med høy utdanning, som er mer likestilt i omsorg og lønnet arbeid. I denne sammenhengen jobber eksempelvis mødre med småbarn mer, og som følge bruker flere fedre sin andel av permisjon som foreldre har rett til i Norge. Når det angår forpliktelser i hjemmet, tar fedre mer enn alminnelig ansvar, og foreldrene har høyere utdanning med krevende profesjoner. Det blir ytterligere beskrevet at foreldrene er engasjerte og involverte i barnas hverdagsliv. I denne forbindelsen anvender familier ikke tjenester for å mildne huslige forpliktelser, dog finner heller de en verdi i å utføre oppgavene på egenhånd. Det beskrives at motivene bak foreldrenes handlinger skyldes en ”utfør-det-selv” kunnskap i utdanningsmiddelklassen, som er egnet inn i det tvefoldig likestillingsmønster, ettersom selvrealisering er en vesentlig del av foreldrenes motivasjon (Andersen og Aarseth, 2012; Aarseth 2010, 2011 & 2014). I denne sammenhengen ønsker forskeren å finne svar på om arbeidstakere med 6-T kan utføre noen av oppgavene som ”karakteriserer middelklassen”, på grunn av den tiden de vinner på ved å jobbe 6-T sammenlignet med før innføringen av 6-T.

Når det angår sosiale og helseulikheter, er det å være sysselsatt beskyttende for helsen og livskvaliteten (Marmot, 2010). Verdens Helseorganisasjon (2010) og Marmot (2010) påpeker at arbeidsplassene må være bærekraftige og gi et *minimum* av kvalitet, ikke bare en anstendig lønn å leve av. Men arbeidsplassen må også gi muligheter for intern arbeidsutvikling, fleksibilitet og tilfredsstillende arbeidsvilkår som ivaretar arbeidstakeren slik at han/hun kan ha tid til et harmonisk forhold mellom arbeid og familieliv (Marmot, 2010; WHO, 2010). I denne sammenhengen ønsker forskeren å finne ut hvordan ansatte ved

Tine Heimdal opplever at deres arbeidsplass legger til rette for trivsel både i hjemmet og på Tine Heimdal, og for deres subjektive livskvalitet.

5. Metodiske overveielser

5.1 Veien til målet

Masteroppgavens tema er innføringen av 6-T ved Tine Heimdal, og 6-Ts innflytelse på forholdet mellom arbeid og familieliv. Forskeren ønsker å styrke etterretteligheten og å gi en tydelig og klar beskrivelse av forskningsprosessen og hvilke refleksjoner, erfaringer, opplevelser og valg forskeren har tatt, på veien til sluttproduktet. Ifølge Kvale & Brinkmann (2012), betyr begrepet metode opprinnelig ”veien til målet”, og det er akkurat denne veien som skal presenteres for leseren i dette kapittelet.

5.2 Tilnærming til feltet

Det at en forsker planlegger å gjøre forskning med kjennskap til litteratur og forskning på tema av interesse, er viktig, ettersom det tillater forskeren å bygge videre på det som allerede er kjent om fenomenet av interesse. Av den grunn kan forskeren også unngå å dekke samme felt som andre (Bryman, 2012). Samfunnsforskning er dermed informert og påvirket av litteratur, og av de tilgjengelige teoretiske posisjoner.

Men det har vært mange spørsmål å reflektere over knyttet til metodiske valg. En forsker må stadig vurdere egenskapene til det fenomenet som skal studeres. Fenomenets egenskap vil bidra med å styre forskningsspørsmålet på ulike vis, og de metoder som bør bli anvendt. I forståelsen av ett fenomens livsverden, i undersøkelsens sammenheng, hvordan 6-T har påvirket balansen mellom arbeid, familieliv og fritid, er forskeren av den oppfatning at ethvert subjekts forforståelse har betydning for de tolkninger og utsagn som anvendes. Da undersøkelsen gransker data fra en virkelighet som utarbeides i interaksjon mellom ulike aktører, er det funksjonelt å ta i bruk en induktiv tilnærming. Undersøkelsen skjer i en sosial sammenheng med ulike sosiale aktører, og utgangspunktet vil i denne forbindelse ligge på virkelighetsfortolkningen til de sosiale aktørene som inngår i denne konteksten (Bryman, 2012). Forholdet mellom teori og empiri i forskningen, kan sees i sammenheng med fundamentet for en induktiv tilnærming. Bryman (2012) påpeker samtidig at det er essensielt å reflektere over det faktum at kvalitativ forskning også kan omfatte elementer av en deduktiv tilnærming. Dette kan forklares med at forskeren i løpet av forskningsprosessen har

vandret mellom teori og empiri. I denne undersøkelsen har likevel hovedvekten ligget på å produsere en teoretisk forklaringsform med ståsted i empirien (Bryman, 2012).

Årsaken til at det er valgt kvalitative intervjudata og datastyrt analyse, og en induktiv tilnærming er at forskeren har et ønske om å følge aktørene, og se hvordan informantene selv opplever det, og hvilke synspunkter de bringer på banen (Bryman, 2012). Det er flere måter en forsker kan følge deltakere på. Men en måte å følge deltakere på, og som er valgt i denne undersøkelsen er å la aktøren meddele hva hun eller han opplever og gjør. Forskeren er interessert i å studere både hva ansatte med barn gjør, og hvordan de opplever familielivet når en praksis som arbeidstidsordning endres, formes og vedvarer. Hvordan få tak i aktørenes perspektiver og opplevelser? Kvalitativt forskningsintervju, også kalt dybdeintervju, har det fortrinnet at det egner seg til å få innblikk i informantenes liv, handlinger, ambisjoner og perspektiver i forbindelse med det fenomenet forskeren undersøker (Bryman, 2012; Kvale & Brinkmann, 2012). Derfor har forskeren valgt å følge aktørene gjennom deres hermeneutiske brukspraksiser, beskrevet som deres egne narrative synspunkter, ergo gjennom intervju.

5.3 Inspirert av Grounded Theory

Denne undersøkelsen har en intensjon om å analysere og beskrive de ansattes med barn oppfatninger, meninger og opplevelser angående å jobbe 6-T i relasjon til forholdet mellom arbeid og familieliv. Intensjonen var opprinnelig å foreta dataanalyse ut fra en fenomenologisk tekstkondensering – som gjengitt i Malterud (2013), men etter å ha gjennomgått datamaterialet utallige ganger, og i tillegg etter samtaler med veilederen, falt valget på å gjøre analysen etter prinsipper fra GT.

Årsaken til bytte av analyseverktøy var blant annet et ønske om å være mest mulig tro mot datamaterialet, og at inntrykkene fra selve informantene selv skulle prege og gjenspeile analyseprosessen (Charmaz, 2006). Dette medførte at forskerens subjektive perspektiver og individuelle bakgrunn ble begrenset, slik at datamaterialet ble behandlet med et mest mulig åpent sinn (Postholm, 2010). I denne studien dreier det seg mer om hvordan forskeren nærmer seg den dialektiske interaksjonen mellom empiri og teori (Bryman, 2012). Det skal også presiseres at i denne studien har ikke datainnsamlingen og analysen i sin helhet pågått parallelt, og heller ikke teoretisk utvelgning er blitt anvendt. Likevel har intensjonen til fulle

vært å søke det som er informantenes synspunkter og opplevelser, og at det ikke har blitt importert teoretiske perspektiver som ikke er i overenstemmelse med forutsetningen for GT.

Med bakgrunn i det som er beskrevet, og utfordringer med henblikk på økonomi, tidsressurs, geografisk beliggenhet mellom forskeren og Tine Heimdal, tilgjengelighet og mulighetene til feltet, har analyseprosessen latt seg bli inspirert av en modifisert versjon av GT (Charmaz, 2006).

5.4 Planlegging av datainnsamling

Forskerens planlegging av datainnsamlingen vil her presenteres. Først vil det gis en beskrivelse av Tine Heimdal, for og deretter beskrive det strategiske utvalget av informanter og utarbeidelse av intervjuguide. Til slutt blir gjennomføringen av intervjuene presentert.

5.4.1 Nærmere beskrivelse av TINE sentrallager på Heimdal

TINE sentrallager Heimdal er en produksjonsbedrift som sysselsetter om lag 170 ansatte, og forholdet mellom menn og kvinner er anslagsvis 60-40. Tine Heimdal er det største av TINEs to sentrallagre. Tine Heimdal er organisatorisk plassert under TINE Midt-Norge. De har en omsetning på anslagsvis 2,2 milliarder kroner per år, og dekker markedet med 50 millioner kilo meieri-produkter (Enehaug et al., 2009). Deler av arbeidstakere har arbeidet i toskiftsordning de siste 15 årene. Men med 6-T ble det innført en toskiftordning, der ansatte jobber en uke med tidlig skift og en uke med kveldsskift. Skiftene innebærer 3-timers arbeidsøkt, omtrent en halv time matpause, og deretter 3 timer med arbeid (se tabell 1 for nærmere info). I tråd med gjennomføringen av 6-T i tidligere forsøk og organiseringen av 6-T på Tine Heimdal, vil 6-T bli definert som rullerende 6-T skift.

De aller fleste av de ansatte jobber fulltid ved bedriften. Tine Heimdal er delt i fire avdelinger; Et pakkeri med flest ansatte, etterfulgt av lager, kantine/administrasjon og verksted. Arbeidsoppgavene består fortrinnsvis i å få ost fra meieriene i store biter, skjære osten i mange ulike former, pakke og lagre disse, og til slutt distribuere osteproduktene til salgssteder. Tine Heimdal gir også noen velferdsgoder til sine ansatte, som for eksempel dekt tannlege, egen treningstilbud på Tine Heimdal som mange av de ansatte benytter seg av, og eller bedriftsavtale med et treningssenter.

Relevante opplysninger om ansattes arbeidstidsordning ved Tine Heimdal.

Lageret:

- Formiddagsskift: 07 – 13 (mot tidligere 07 – 15).
- Kveldsskift: 13 – 2030 (mot tidligere 24.00).
- Kuttet småpauser.
- Noe mer ettermiddagsarbeid.
- Ikke fri (avspasering) fredager.
- Mer fokus på effektivitet.

Pakkeriet:

- Kontinuerlig drift av pakkelinjene (reduert bemanning for korte pauser)
- Formiddagsskift: 07 – 13 (mot tidligere 07 – 15).
- Kveldsskift: 13 – 2030 (mot tidligere 00.30).
- Kuttet faste fellespauser
- Fri (avspasering) fredager den uka ansatte har kveldsskift.
- Mer fokus på effektivitet.

Verksted:

- Formiddagsskift: 07 – 13 (mot tidligere 15.00)
- Kveldsskift 13 – 20.30 (mot tidligere 00.30)
- Fri (avspasering) fredager den uka ansatte har kveldsskift.

Tabell 3 Opplysninger hentet fra besøket på Tine Heimdal.

5.4.2 Strategisk utvalg av informanter

Ifølge Bryman (2012) kan ethvert individ med relevans for feltet og temaet i en undersøkelse, være av interesse som informant. I studien er det elementer både av strategisk utvalg og tilgjengelighetsutvalg, og sistnevnte vil si at utvalget er basert på tilgjengelighet for forskeren (Malterud, 2013). Ved et strategisk utvalg har forskeren blikket på kvalifikasjoner og egenskaper som kan være av interesse for studiens teoretiske perspektiv og studiens problemstillinger (Thagaard, 2013). Med det i tankene, ble utvelgelsen og målgruppen av informanter i studien basert på mennesker som arbeider 6-T, som måtte den eneste arbeidsplassen med permanent innføring av 6-T med full lønnskompensasjon i Norge, på Tine sentrallager Heimdal.

For å få variasjonsbredde i data og for ha relevans i forhold til familiestruktur i samfunnet for øvrig, ble dimensjoner som parintervju, individuelt intervju og intervju med aleneforeldre, samt begge kjønn og ulike aldersgrupper inkludert i studien (Malterud, 2013). Denne studien fikk derfor følgende utvalgsriterier;

-
- At begge, (ste)mor og (ste)far har minimum 80 % stilling ved TINE Heimdal.
 - At enten (ste)mor eller (ste)far har minimum 80 % stilling ved TINE Heimdal.
 - At informanten er fraskilt mor/far, og har minimum 80 % stilling ved TINE Heimdal.
 - At informantene helst har vært ansatt i en av de fire avdelingene i TINE Heimdal siden 2008-09, da innføringen av 6-timers arbeidsdag ble permanent, men dette er ikke en forutsetning for å delta i prosjektet.
 - At informantene gir samtykke til å stille opp på et par- eller individuelt intervju.
 - At informantene har barn i aldersgruppen 2-17 år.

Utvalgsriteriene ble bestemt for at alle ansatte skal ha noe lik bakgrunn, grunnlag og rammeverk. På denne måten kan informantenes erfaringer og oppfatninger fra 6-T på Tine Heimdal ha mange fellestrekk. Ansatte med barn som deltok i studien har vært med på 6-T arbeidstidsordningen i minst syv år, slik at de har gjort seg erfaringer og fått opplevelser. Derfor er de i stand til å kunne nevne noe om egne erfaringer rundt 6-T og familieliv.

Når det gjelder prosessen med å komme i kontakt med Tine Heimdal, tok forskeren først kontakt med administrasjonen ved Tine Heimdal. Forskeren ble henvist videre til den hovedtillitsvalgte ved Tine Heimdal. Hovedtillitsvalgte var mellommann når det gjaldt å komme i direkte kontakt med ansatte på Tine Heimdal. Det er i denne konteksten, tilgjengelighetsutvalget gjør seg bemerket. I slutten av 2014 orienterte hovedtillitsvalgte de ansatte på Tine Heimdal om dette forskningsprosjektet. Hovedtillitsvalgte sørget for å få opp et informasjonsbrev på oppslagstavler, og dele det ut blant ansatte ved Tine Heimdal.

Etter utvelgelse av informanter ble forskerens førstegangskontakt med informantene gjort på ganske lik måte. Forskerens førstegangskontakt med de ansatte ved Tine Heimdal ble gjennomført i form av skriftlig informasjon om undersøkelsen, samt samtykkeerklæringen (se vedlegg 2 og 3), som ble sendt via mail til de ansatte som meldte om sin interesse for deltakelse i undersøkelsen. Avtaler for gjennomføring av intervjuer med aktuelle deltakere ble gjort via tekstmeldinger mellom forskeren og intervjuobjektene. Størrelsen på utvalget endte på totalt 13 informanter. Det er noe som anes som optimalt for denne masterundersøkelsen, ettersom antallet på utvalget ikke var større enn at det var mulig å gå i dybden i de enkelte intervjuene for å få best mulig resultat i analyseprosessen. Ifølge Bryman (2012) er et utvalg stort nok når en ny enhet ikke tilfører noe vesentlig nytt, ergo at det oppstår et empirisk metningspunkt. På grunn av ikke teoretisk utvelgelse, og for å få til

denne nødvendige bredden av informanter, hadde forskeren andre informanter på Tine Heimdal tilgjengelige, hvis studien ikke oppnådde metning. Etter analyseprosessen kan det konkluderes med at det studiens funn nådde et metningspunkt etter endte ti intervjuer. Flere intervjuer og informanter ville ikke bringe frem ytterligere forståelse for fenomenet.

5.4.3 Presentasjon av utvalget

Studiens utvalg har bestått av ti ansatte på Tine Heimdal, og tre av ansattes partnere som jobber normalarbeidsdag på andre arbeidsplasser, totalt tolv deltakere. Partnerne til de ansatte ved Tine Heimdal kan i prinsippet jobbe hvor som helst, men i hovedsak jobber de normalarbeidsdag – med eller uten skiftordning. De ansatte ble plukket ut fra de fire avdelingene som er på Tine Heimdal, bortsett fra i kantineavdelingen (se kapittel 1.3 for mer info om Tine Heimdal). Hvordan forskeren skal referere til informantene har vært en utfordring, da enkelte ansatte fort kan bli gjenkjent selv bare når alder, antall barn og kjønn blir tatt i bruk. Informantene var i alderen 25 til 55 år, og antall barn de ansatte hadde var alt fra ett til fire, og de varierte i alderen fra 2 år til 17 år. Utdanningsbakgrunnen til ansatte og deres partnere varierte fra videregående utdanning, til fagbrev og bachelorgrad utdanning. Det ble utført seks individuelle intervjuer, to parintervjuer samt to individuelle intervjuer med to aleneforeldre. For å sikre anonymiteten og konfidensialiteten, er det blitt iverksatt tiltak som innebærer å ekskludere mye bakgrunnsinformasjon om hver enkelt deltaker i denne studien. Informasjon som alder, kjønn på barna og utdanningsbakgrunn er derfor blitt utelatt.

Tabell 4 Oversikt over deltakere i studien.

	Fiktive navn	Kjønn	Antall personer og alder mellom 25-55 år
Par informanter	<i>PI1 og PI2</i>	To kvinner og to menn	4
Aleneforeldre informanter	<i>A11 og A12</i>	Utelatt, med hensyn til anonymisering	2
Individuelle mannlige informanter	<i>IMI1 opp til IMI5</i>	Fem menn	5
Individuelt par intervju	<i>IK16 (kvinnen) IMI6 (mannen)</i>	En mann og en kvinne	2
Totalt			13

5.5 Valg av dybdeintervju

Ifølge Bryman (2012) er den mest formålstjenlige og brukte metoden innen GT, kvalitativt forskningsintervju. Gjennom spesielt dybdeintervjuer får aktører en stemme, og stemmene en tematikk. Informantene gis derfor muligheten til å tolke situerte fenomener, som eksempelvis opplevelsen av arbeid og familieliv og 6-T som arbeidstidsordning. Gjennom en dynamisk tilnærming i intervjuet har forskeren reflektert rundt feltet og temaet, og aktørene får muligheten til å opplyse forskeren om hva som er vesentlig og av relevans i hennes og hans livsverden. Informantene fikk med egne ord beskrive sin oppfatning om opplevelsen og sine handlinger med 6-T og dens innflytelse på for eksempel fritiden med barna. Informasjonen de formidlet reflekterte det enestående ved deres situasjon bedre enn ved anvendelse av for eksempel et fastsatt spørreskjema (Bryman, 2012).

Det metodiske valget om å utføre dybdeintervjuer knytter seg til undersøkelsens problemstilling og dens teorirammeverk. Generelt er de teoretiske synspunktene og spørsmålene de utvikler, rettet inn mot hvordan aktørene oppfatter og dermed praktiserer sine egne omstendigheter. Informantene får reflektere rundt valg av sine handlinger. I denne sammenheng fikk informantene redegjøre mest mulig for assosiasjoner og synspunkter om sine opplevelser og refleksjoner omkring sitt dagligliv og familieliv. På denne måten fikk forskeren "følge" informantene. Thagaard (2013) vurderer kvalitative intervju som en prosess hvor interaksjonen og informasjonen er generert mellom intervjuer og informanten. I det dynamiske intervjuet vil intervjuet vitne om en samtale. Forskeren fikk en bedre oppfatning av hvordan de ansattes verden fortonet seg, og forskeren fikk kjennskap til hvor ansattes tolkninger og meninger kom fram. Det foregikk en del meningsdanning i selve intervjusituasjonen når ansatte ble bedt om å reflektere over familielivet før innføring av 6-T og etter innføringen. Å følge ansatte med barn blir i denne undersøkelsen oppfattet som å la dem skildre sitt familie- og hverdagsliv så nøye som mulig, og forsøke å spore sammenhengene for valgene.

I forkant av intervjuene var det vesentlig å planlegge dybdeintervjuet og skaffer seg kunnskap om deltakernes livsverden og situasjon, slik at spørsmålene som ble stilt var av relevans for den som ble intervjuet. For å teste intervjuferdighetene til forskeren og intervjuguiden, samt å oppleve intervju praksis, ble det i forkant gjennomført pilotintervjuer (Bryman, 2012). Intensjonen med pilotintervjuene var å avdekke eventuelle mangler, slik at

nødvendige korrigeringer kunne gjøres i forkant av de reelle intervjuene. Pilotintervjuene bidro til å forsterke det metodiske fundamentet i undersøkelsen. Pilotintervjuene ble gjort både med personer som har opplevd familieliv og nære venner, men ikke i samme kontekst som i en 6-T. I denne undersøkelsen har forskeren tatt fra hverandre betydningen og hensikten fra handlingene og sammenhengene, og analysert det som er hørt.

Forskeren har primært presentert en fortolkning av det informantene opplever og gjør, men det vil dog gi betydningsfull kunnskap om de ansattes opplevelser om forholdet mellom arbeid og familieliv, og hvordan 6-T har påvirket dette. Intervjusituasjonen gjør tilgjengelig refleksjon og overveielser hos foreldrene, og i og med at det utspiller seg en intensiv samtale om temaet i et begrenset tidsrom. Dermed kan intervjusituasjonen løfte frem temaer og fenomener forskeren ikke hadde reflektert over og på den måten generere nye perspektiver og konsepter. En ”nedenfra og opp” metodikk karakteriseres som GT (Charmaz, 2006). En aktpågivende forsker kan følgelig søke etter det uventede.

5.5.1 Datagenerering - gjennomføring og erfaringer

I samråd med informantene og den hovedtillitsvalgte ved Tine Heimdal, fikk forskeren den første dagen en omvisning på Tine Heimdal for å bli bedre kjent med hvordan de ulike avdelingene arbeidet og hvilke oppgaver de hadde. Feltarbeidet ble gjort over tre dager i januar 2015. Dybdeintervjuene ble stort sett gjennomført i arbeidstiden, når informantene hadde tid. Tidspunktene for intervjuene ble avtalt flere dager i forveien, men etter at de hadde mottatt informasjonsbrevet (vedlegg 1), og svarte positivt for å delta i studien. Informasjonsbrevet ble levert til alle ansatte ved Tine Heimdal, ikke bare de som deltok. I forkant av intervjuene ble forskeren godt kjent med intervjuguiden, og var klar på at spørsmålene skulle være tydelige og fokuserte, men ikke ledende. I denne sammenhengen ble erfaringer fra pilotintervju svært nyttig. Under intervjuene ble det fokus på å lytte og være oppmerksom, for å huske hva som ble sagt slik at forskeren var forberedt på å stille spørsmål for å få enda dypere informasjon knyttet til temaene informantene var spesielt ivrig etter å snakke om (Bryman, 2012). Ved behov, ble det spurt om forskeren hadde forstått informantene nøyaktig, men samtidig ble det forsøkt å ikke påtvinge andre betydninger på deres uttalelser.

Gjennomføring av både parintervju og individuelt intervju gjorde det mulig å sammenligne og gi kontraster til oppfatninger. Under parintervjuene var det både enigheter og uenigheter

mellom informantene om noen av svarene. I noen tilfeller bekreftet den ene parten det andre partens utsagn. Dette viser oss hvordan samspillet mellom parene gjør at svarene kan påvirke den andres utsagn. Men forskeren opplevde også det motsatte. I noen tilfeller dukket det opp ulike tanker og meninger mellom informantene på det samme spørsmålet, og dette ga rom for diskusjon. Dette sier noe om at informantene ikke alltid påvirkes av hverandre, men at i noen tilfeller der den ene parten sier seg enig i den andre partens argumentasjon. Ved å gjennomføre både parintervjuer og individuelle intervjuer, har studien dekket bredden av familiekonstellasjoner og intervjukonstellasjoner. Det har i tillegg gitt studien fruktbare data på forhandlinger og relasjoner gjennom parintervjuene. Ved å gjøre både parintervjuer og individuelle intervjuer, fikk forskeren se forskjeller i områder av hvor vektlegging var ulikt etter informantenes forståelser, og dette kan ha bidratt til å styrke validiteten i studien. Etter hvert intervju skrev forskeren notater angående intervjusituasjonen, og om de vesentlige synspunktene som ble tatt opp av informanten i intervjuet.

5.5.2 Transkribering

I tråd med GT, skal analysen hovedsakelig være en konstant sammenligning av data og koding og kategorisering, før forskeren går videre til neste intervju. I denne studien er intervjuene blitt transkribert samtidig med datainnsamlingen, men ingen intervjuer er blitt transkribert ferdig før et nytt intervju startet. Grunnen til dette var mangel på tid, ettersom intervjuene ble utført over tre dager på Tine Heimdal. Det ble gjort en slik analyse av dataene i form av å lytte gjennom datamaterialet før neste intervju skulle utføres. Deretter ble det vektlagt å notere ned umiddelbare tanker, sentrale temaer, og røde tråder som dukket opp fra dataene, samt refleksjoner rundt forskerens rolle.

5.6 Bearbeiding og analyse av data

Denne delen forklarer hvordan prosessene av organisering og analysering av data ble utført, og hvordan den kvalitative GT tilnærmingen ble benyttet i denne prosessen. Erfaringene gjennom hele prosessen med analyse og tolkning vil i tillegg bli fokus på.

Analysen av kvalitative data er avhengig av både strenghet og forestillingsevne (Charmaz, 2006). GT ble benyttet som et rammeverk for analysen. Dette er en tilnærming som er både induktiv og deduktiv, hvor forskeren beveger seg frem og tilbake mellom framvoksende teori og data, som en metode for konstant komparativ analyse, der til slutt forskeren grunner

(grounded) teorien i dataene, og går tilbake til den litteraturen der ulike konsepter dukker opp. På denne måten var det mulig å opprettholde en nær sammenheng mellom data og konseptualisering, der begreper som representerer reelle fenomener blir utarbeidet (Bryman, 2012). I analysen av de kvalitative data ble det fokusert på å forstå og tolke ”betydningen” av dataene, og dermed forsøke å la informantene ”tale for seg selv” og beskrive historiene fra deres synspunkter (Charmaz, 2006).

Som gitt uttrykk for ovennevnt, ble noen sentrale teoretiske konsepter anvendt som sensibiliserende konsepter (som for eksempel spillover-effekten, de ulike sfærene og arenaene, foreldreinvolvering og så videre) men disse styrte i liten grad de spørsmålene som ble stilt, så vel som analyse av data. Imidlertid har det vært kontinuerlig interaksjon mellom teoriutvikling og testing av ideer fra teori. Dette har vært en hensiktsmessig prosedyre, og gjorde det mulig med tanke på å håndtere dagens kunnskap på feltet og samtidig utvikle gradvis teori gjennom datagenereringsprosessen. Målet var å generere en gyldig konto på fenomenet grounded i dataen, og ikke påtvinge teoretiske ideer på det kvalitative materiale. Dette har bidratt til å svekke mulig streben etter å dra slutninger før detaljert analytisk prosess var utført (Charmaz, 2006). I analyseprosessen skal det gjøres veivalg, og i neste delkapittel vil det bli redegjort for de valgene som er blitt tatt.

5.6.1 Analyseprosessen – trinn for trinn

I kvalitativ koding ble line-by-line brukt for å bryte dataene opp i komponente deler, som ble benyttet til å analysere dataene. Det innebærer at deler av dataene ble kategorisert som første skritt, og deretter flyttet utover de konkrete uttalelser i dataene, i retning av å gjøre analytiske tolkninger. Kodingen ble koblingen mellom datagenerering og teoriutvikling (Charmaz, 2006). Prosessen med analysen startet med å organisere data fra datagenereringen. Men i første omgang ble det utarbeidet meningsbærende enheter ut fra transkripsjonene. I denne prosessen kunne det fokuseres på å skape håndterbare og kortfattede setninger. I denne sammenhengen ble det oppdaget at mange av de ulike meningsbærende enhetene hadde mange fellestrekk, og det ble derfor lettere å se mønsteret i transkripsjonene i kontekst.

Det neste trinnet, etter gjennomføring av transkribering fra opptakene fra intervjuene, var å lese dem igjen, flere ganger, og deretter gjøre notater. For å organisere og kategorisere dataene, ble det generert koder av ulike farger og navn, der hver farge og navn var

identifiserende for data som forskeren observerte som potensielt interessant i relasjon til hver av de sensibiliserende konseptene, og de ulike fargene identifiserte data som foreslo andre konseptuelle muligheter og ideer. Kategoriene, underkategorier og illustrerende sitater ble plassert i en tabell (tabell 2), for å gjøre datamaterialet mer eksplisitt for prosessen med analysen. Forbindelsen mellom data og begrepene i kapittel 3 og 4 har bidratt til å identifisere hvilke begreper fra tidligere forskning som var mest fremtredende i dataene fra denne studien.

Gjennom denne prosessen ble synspunkter og oppfatninger som hadde rød tråd og som var vanlig blant flertallet av informantene, og også uttalelser som ikke var felles for de fleste, men heller mer kritisk og ha personlig karakter, identifisert. Denne metoden for å organisere og kategorisere data på var formålstjenlig når det arbeides med utallige transkripsjonssider, og var en måte å skape teoretiske koblinger i arbeidet med å analysere (Charmaz, 2006; Bryman, 2012). Hele veien ble det forsøkt å lese svarene fra intervjuene med et åpent sinn, så langt det er mulig for å opprettholde synspunktene av intervjuobjektene i forskerens uttalelser (Kvale & Brinkmann, 2012). Videre i prosessen, startet analysen å gå dypere enn å lese hva som har blitt av informantene. Deretter ga tolkninger betydninger som ikke ble umiddelbart fikk presentere seg selv i teksten, men var mer abstrakte fremstillinger av hva som hadde blitt sagt.

Da forskeren startet med å presentere funnene, var det fokus på å holde de kodete transkripsjoner nære, for å ikke forvrengte de opprinnelige betydningene av intervjuobjektene, eller minste synet av de større sammenkoblingene i dataene, når man har fokus på de mindre komponenter. For å opprettholde både ”smådelene” og ”hele bildet”, ble intervju etter intervju flere ganger lest gjennom hele prosessen med analysen. I denne konteksten ble det tatt notater, og disse fungerte som ”memoskriving” for forskeren. I denne konteksten ble det skrevet feltnotater rundt ideer og tanker under hele forskningsprosessen. Fra begynnelsen av kodingsprosessen, ble tanker rundt kodene skrevet ned slik de oppsto i gjeldende øyeklikk. Dette oppfordret til tidlig analyse og utvikling av data, kode og kategorier i undersøkelsen, og det er noe som er i tråd med GT (Charmaz, 2006). Som fersk forsker, ble memoskriving et sentralt og nyttig verktøy for å sammenlikne koder med kategorier og kategorier med koder opp mot datamaterialet. Dette var mest nyttig i å gi innsikt og utvikle en forståelse av de praktiske eksemplene informantene brukte til å beskrive og støtte deres synspunkter, og for å kunne gi relevante eksempler fra fagfeltet når analyse av data foregikk.

5.7 Etiske overveielser

Ifølge Kvale & Brinkmann (2012) vil etiske overveielser og ansvar til enhver tid være av betydning for hele prosessen med en forskningsoppgave – fra de første skritt til siste. I forkant av prosjektoppstart, måtte dette prosjektet på lik linje med andre prosjekter meldes inn til Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD), og bekreftelse på godkjenningen er vedlegg 3. Først da prosjektbeskrivelsen ble godkjent av NSD, kunne innsamlingen av datamaterialet begynne.

Den hovedtillitsvalgte presenterte kort prosjektet for de ansatte, muntlig i første omgang. På denne måten gjorde det at enkelte ansatte på eget initiativ ønsket å delta i studien. For de som sa seg villige til å delta, ble informasjonsskriv og samtykkeerklæring (vedlegg 1 og 2) utdelt i forbindelse med forespørsel og gjennomføring av intervju. Ifølge Malterud (2013) har informantene rett til å vite hva dataene skal brukes til, hvordan det blir oppbevart og hvem som har tilgang til datamaterialet. Informantene i denne studien fikk presentert på forhånd hva forskningsprosjektet gikk ut på. I denne sammenheng ble alle informanter i tillegg kjent med at intervjuene ble tatt opp på lydopptaker, og frivilligheten til å delta i denne studien.

For forskeren har det også vært viktig å sikre informantenes anonymitet og konfidensialitet. I denne studien vil prinsippet som omfatter anonymitet omhandle informantenes rett til beskyttelse av sitt privatliv (Kvale & Brinkmann, 2012). For å bevare dette er alle datamaterialer på pc blitt passord beskyttet. Informantene har i tillegg blitt tildelt fiktive navn og nummer. Dette har ført til at kodeskjemaene og transkripsjonene fremstår som kryptiske. Som nevnt er Tine Heimdal den eneste arbeidsplassen i Norge som har innført 6-T permanent. Dette medfører et dilemma som er vanskelig å unngå. Tatt i betraktning at navnet Tine Heimdal blir tatt i bruk i denne studien, har informantene sagt seg villige til å delta i dette prosjektet, og disse har blitt gjort oppmerksom på dette. Alle opplysninger vil bli slettet umiddelbart etter studiens ferdigstilling.

6. Presentasjon av funn

I dette kapitlet presenteres resultater basert på analyseprosessen generert i studiens empiri. Funnene er organisert i kategorier av forskjellige koder. Forskningsdeltakernes synspunkter, sitater fra intervjuer er knyttet til de ulike målene for studien og kodene; noen av de brukte begrepene er presentert i 4. De mest fremragende funn i forbindelse med hovedproblemstillingen fremhevet. Koding og kategorisering ble utført som vist i tabell 2. Å kode i GT betyr å kategorisere data med korte navn, å sortere disse, velge og skille data (Charmaz, 2006). Gjennom denne prosessen definerte forskeren hva dataene handlet om – ledende fra de konkrete uttalelser til analytiske tolkninger. Kategoriene beskriver hva dataene handler om, koblet til noen av de sensibiliserende konsepter, mens underkategoriene beskrive ulike syn på samme kategori. De kategorier og underkategorier viser hvilke forstand de er laget av og hva som de facto ble sagt, mens sitatene er anvendt for å illustrere analysen. En ”typisk” kode er ”skiftarbeids dilemmaer”. Det holder seg i nærheten av data, og forteller hvor forskeren tolket informantenes utsagn (Charmaz, 2006).

Tabell 5 Koding og kategorisering av funn.

Å være tilstede for barn og ungdom		
Kategori - hva det handler om, forklaringer	Underkategorier- ulikheter	Sitater som illustrerer kategorier og underkategorier
6-T gir foreldre frigjort tid slik at de kan ha valgfrihet i hverdagen.	Mer frigjort tid i hverdagen er positivt for foreldre og barna: - Har mer tid til å engasjere seg i barn og ungdoms liv - ...	<i>Som jeg sa i stad, jeg føler at den tiden hvor mange andre fortsatt er på jobb og normalt sett opptatt med arbeid, kan jeg bruke de ekstra to å kjøre barnet mitt på gjøremål, hente andre barnet mitt på skolen når barnet er ferdig. Jeg kan rett og slett delta mer i livet deres, hvis de trenger det (IMI1).</i>
Barn og ungdom kan drar nytte av aktive og dynamiske foreldre som engasjerer seg i deres liv.	Mer frigjort tid i hverdagen kan innebære også noen dilemmaer: - Ulikt oppfølging med henhold til alderen barna er. - Når barna var små var det veldig greit å ha tid til å være med de.	<i>Men jeg ser på barnet vårt nå, som er (red.anm. tenåring) år, og barnet vil ikke alltid være sammen meg. Barnet begynner å bli flau over faren sin, det er ikke så kult å ha pappa med på trening. Det har vært en sånn overgang nå. Og du kan si fra når de var småunger, så var det veldig fint å få kunne være med og ta del i det. Men jeg skjønner jo at barnet mitt føler seg større nå. Så sånn sett så har jeg fått mer fritid med samboeren, og nå skysser jeg ungene mer på trening og sånne ting (IMI3).</i>

Når det henvises til ”informantene” er det en fellesbetegnelse for alle informantene i studien, når det derimot refereres til ”(de) ansatte”, representerer det Tine-ansattes perspektiver. Informantene har også fått ”fiktive navn” for å skille mellom dem, for å gjøre det klart hvilken informant som har sagt hva, og for å opprettholde deres anonymitet. Individuelle kvinnelige informanter er kalt *IKI6*, og de mannlige *IMI1*, og så videre opp til *IMI7*. Par informantene er kalt *PI1* og *PI2*. Aleneforeldre er kalt *FKI1* og *FKI2*. I meningsutsagn der ansattes barn blir omtalt, vil barnas kjønn ikke bli nevnt for å sikre anonymisering.

6.1 Interaksjonen mellom ny arbeidslivssfære og ny familiearena

Dette kapitlet vil først presentere hvordan familielivet og hverdagslivet var for foreldrene og ansatte med barn før innføring av 6-T. Deretter blir det presentert hvordan 6-T har fungert for foreldrene og ansatte med barn på en måte som har vist seg å endre familiestrukturen og berike deres familieliv og hverdag.

6.1.1 Når arbeidet og familien var ”fiender”

I denne konteksten gikk det en rød tråd når det gjelder beskrivelser og oppfattelser av ansvarsfordeling mellom mor og far av de praktiske oppgavene i hjemmet, lange arbeidsdager og kveldskiftarbeidets ødeleggelser for tilstedeværelse i familielivet. Tine-ansattes subjektive livskvalitet smittet over på familielivet, samt på deres barn og partners hverdagsliv.

I denne sammenhengen beskrev informantene at arbeid og familielivet ofte ikke var i samspill. Dette skyldes at presset fra arbeids- og familieroller var gjensidig uforenelige. Dette medførte at deltakelsen og arbeidsoppgavene på Tine Heimdal ofte forstyrret deltakelsen som forelder og partner, og familielivet. De ansatte beskrev at hverdagen før innføring av 6-T var fysisk og psykisk utfordrende. De beskrev at når de kom hjem fra jobb, var det

”(...) egentlig bare å komme seg hjem, sliten og vondt i kroppen, og legge seg på sofaen (...) (IMI5).

Flere av de ansatte beskrev at tiden før 6-T var en ”spesiell” tid i deres familieliv, og at det ikke kan sammenlignes med det som er i dag. De ansatte beskrev at spesielt kveldsskiftet med normalarbeidsdag, og i *noe* mindre grad dagskiftet, ble oppfattet som en krevende og belastende påkjenning for den subjektive livskvaliteten og travelheten i hverdagen. Samtlige av de ansatte karakteriserer livssituasjonen som var før innføringen av 6-T som utilfredsstillende og til en viss grad destruktiv for både den individuelle livskvaliteten som blant annet var egentid, søvnrytmen, fritid, og dette påpekte informantene hadde negativ innvirkning på familielivet.

De fleste av informantene beskrev at det var svært problematisk å ha et 7.5 timers lang skift, og i tillegg snu døgnet annenhver uke, fra å stå opp svært tidlig om morgenen, 05.00-06.00, og neste uke legge seg i 02.00-03.00 tiden. Etter at kveldsskiftet var over i 00.30 tiden, var de ansatte i tillegg svært ofte fysisk og psykisk utslitte. Informantene ga uttrykk for at da de kom hjem sent fra jobben på Tine Heimdal, fikk de også store vansker med å sovne før i 02.00-03.00 tiden. Dette ble bekreftet av deres partnere, som påpekte at eksempelvis fedre ikke kunne få ansvaret for å få opp barna om morgenen. Partnerne påpekte at dette ofte måtte bli deres anliggende og ansvar. Informantene beskrev at det var vanskelig for partneren å få ønskelig avlastning. Og dette ble opplevd som svært stressende og slitsomt for de Tine-ansattes partnere, og barna. Informantenes opplevelser av kveldsskiftarbeid var at de heller ikke rakk å se den Tine-ansatte om kvelden. De Tine-ansatte opplevde at det også var svært vanskelig å stå opp om morgenen, samtidig som resten av familien. Informantene beskrev også at de ikke så mye til familien i de ukene de jobbet kveldsskift.

”Før vi jobbet 6-timersdag jobbet vi til 0000 på kvelden, og det visste vi fordi vi i den tekniske avdelingen forsøkte å få maskinene til å gå lengst mulig om kveldene (...) Det var lettere å stå her etter 0000 (...) men det igjen, forkludret dagen derpå. Fordi jeg kom hjem i 02.00-03.00 tiden om natta (...) Klart, dagen derpå og ble familielivet deretter”, (IMI3).

Når det gjaldt dagskiftet og lengre arbeidstid, påpekte informantene at det ikke var mulig å sammenligne jobbing fra 07.00 til 15.00, og den korte arbeidstidsordningen de har i dag. De påpekte at det hadde blitt en stor omveltning dersom de skulle gå tilbake til normalarbeidsdag. Informantene påpekte også at det ikke ”fantes” noe familieliv før innføring av 6-T, og at de Tine-ansatte ofte var mer sammen med sine kollegaer enn med sine barn og partnere. De Tine-ansatte opplevde at de ikke så noe til familien, og årsakene til

dette var normalarbeidsdagen kombinert med langt kveldskiftarbeid. Dette resulterte i at informantene så lite til familien i ukedagene, og dette ble beskrevet som negativ for familielivet, spesielt barna. De opplevde å ha en far eller ei mor som fraværende, både med tanke på oppfølging og logistikk, samt på ulike skole- og idrettsarrangementer.

Informantene påpekte at mer tilstedeværelse før innføring av 6-T kunne ha bidratt til i større grad å sette grenser for barna som er eldre nå. De oppfattet i ettertid at med en mer aktiv oppfølging og mer tilstedeværelse, kunne de eldre barna ha lært eksempelvis

”(...) å leve et nøkternt og økonomisk sunt liv nå” (IMI6).

Når det gjaldt samspillet mellom arbeid og familieliv, påpekte informantene at barn som er født etter innføringen av 6-T, ikke klarer å tenke seg at foreldre kommer hjem sent om natta, og derfor sov bort halve dagen. I denne sammenhengen var utsagn som dette alminnelig

“(...) så sett i ettertid, er det nesten rart at man maktet familielivet og hverdagslivet” (II5).

Informantene påpekte at terskelen for å holde seg hjemme da de var syke før innføringen av 6-T, var lavere for mange ansatte, ettersom mange erfarte at tiden på jobb var relativt ”blodslit” sammenlignet med i dag. De påpekte at dette kunne være en av årsakene til det dobbelt så høye sykefraværet som var før innføringen av 6-T.

Informantene hevdet at lite tid og utilstrekkelig samliv og familieliv medførte at flere ansatte på Tine Heimdal fikk et dårligere grunnlag for gode parforhold og ekteskap. Ifølge informantene var grunnen til dette at den Tine-ansatte og dens partner, ofte ikke så hverandre i kveldsukene hvor de jobbet skift, og i tillegg at foreldre ofte hadde lite ”kjærestetid sammen”.

Informantene beskrev at 6-T på den måten har lagt grunnlaget for solide forhold og ekteskap. De påpekte at det største løftet var at arbeidstiden ble redusert ved 6-T, og dette blir opplevd som svært positivt både på dag-, men spesielt kveldsskiftet. Når det gjelder familieliv, sa de ansatte at før innføringen av 6-T, ble barna ofte hentet sent fra barnehagen. De var lengre i barnehagen ettersom foreldrene ikke var ferdig på jobb før 15.00 og måtte gjøre diverse gjøremål før barna skulle hentes omtrent i 16.00-tiden.

Informantene beskrev at barn i skolealder ofte måtte tilbringe lengre tid alene hjemme. Dette medførte at barn som var "husredd", ofte kom hjem til et tomt hus i 14.00-tiden, og måtte være alene i omtrent 1,5 timer, før den ene forelderen kom hjem fra jobben. Informantene beskrev at de opplevde dette som en vond periode, ettersom de observerte at barna ikke trivdes med å være alene hjemme.

"Dattera mi synes ikke at det var bra den tiden da hun var mindre, fordi hun ikke likte å komme hjem alene. Hvis hun slutta på skolen kl. 14.00 og jeg kom hjem kl. 15.30 for eksempel, så betydde at hun måtte være alene i 1,5 timer. Hun var husredd og måtte iblant til venninner fordi hun ikke ville være alene" (IMI3).

Om tidsklemme sa informantene at de ofte opplevde en mer stressende og hektisk familiehverdag med normalarbeidsdag. Grunnen til stresset var å få tidskabalen til å gå opp. Informantene beskrev at før innføringen av 6-T, hadde de ikke samvittighet til å være så mye borte hjemmefra for å trene eller drive hobbyvirksomhet. De opplevde at de måtte være mer tilstede når de ikke var på jobben. Informantene beskrev at dette resulterte i mindre egentid og fritid til trening. De opplevde dette som negativt i forhold til å kunne ha muligheten til en helsefremmende og nøktern livsstil. Det blir i tillegg beskrevet at lite fritid og egentid, medførte at familien ofte observerte ei mor eller en far som ikke hadde overskudd, energi eller humør til å gjøre aktiviteter med familien.

6.1.2 Når arbeidet og familien beriker hverandre

I diskusjonen med informantene om arbeid og familielivet de hadde før innføring av 6-T, understreket de at arbeid og familie var "fiender" fordi de "forstyrret" hverandre og skapte stress og misnøye. Informantene beskrev at når sfærene er allierte, kan arbeidet styrke familielivet og familiens opplevelser kan styrke arbeidslivet. De påpekte at berikelse skjedde når overskuddet og ressursene fra arbeidsrollen bruktes til å forbedre deres prestasjoner og tilfredshet i foreldrerollen. Dette resulterte i at ressursene kan anvendes til å løse et problem som for eksempel barn og ungdommene opplevde, eller mestre utfordrende situasjoner på arbeidsplassen.

De begrepene og uttrykkene som ble mest brukt i denne sammenhengen av informantene, hadde noe med "fri" å gjøre: "frihet", "fritid", "kvelden fri", "fri til...". Nesten like alminnelig var uttrykk som "gir tid til". Informantene beskrev også om tid "utenom", de

viste enten til tid utenom jobben eller tid utenom både Tine Heimdal og hjem, tid *til* andre gjøremål – enkelt sagt *egentid*. Andre karakteristiske uttrykk var at de ansatte nå hadde tid ”*til å være hjemme*” (IMI3), uten at de var utslitte og måtte bruke tiden ”*til å lage mat eller gjøre andre viktige gjøremål*” (IMI2). Informantene påpeker at 6-T gir i dem ”*hele morgenen eller kvelden fri eller gir tid for meg selv*” (IMI5). Dette blir beskrevet å være vesentlig for foreldre.

I denne konteksten går det en eksplisitt rød tråd gjennom intervjumaterialet når det gjelder 6-Ts innvirkning på ansattes egentid og fritid, og dens ytterligere innflytelse på kvaliteten for familielivet. Gjennomgangen av datamaterialet viste at disse to motpolene og faktorene, hadde en sterk kobling, og forekom hyppig i samme kontekst, noe som blir illustrert av utsagnet nedennevnt.

”Med 6-timersdag blir du på en måte mer avslappa. Du føler du kan gjøre noen prioriteringer. Du har fri tid til å gå på treningssenter eller slenge deg på en fotballtrening, eller gjøre ting som du kanskje følte du ikke hadde friheten til før. Før var kanskje før at du ikke hadde tid, mer kanskje på grunn av samvittigheten at du var så mye borte (...) Når du først var ferdig med arbeidsdagen, så følte du at du kanskje måtte være litt mer tilstede i hjemmet og med familien” (IMI1).

Informantene var av denne oppfatning, og dette viste seg å være et vesentlig hovedpoeng. De ansatte beskrev at de nå føler seg mer uthvilte og lykkelige. Informantene beskrev at de ikke opplevde dette tidligere, og at de ofte la seg på sofaen etter endt arbeidsdag.

”(...) Da hadde jeg slengt meg på sofaen når jeg kom fra jobb” (IMI5).

På spørsmålet om hvordan de hadde det når de var ferdige på jobb, sa de at de ikke var helt utslitte. De ansatte sa at de stod mer på i hverdagen, og fremdeles hadde overskudd til å fortsette med familiære og diverse gjøremål. De opplever det som fordelaktig at de har tiden og muligheten til å få tatt seg inn igjen etter en intensiv og effektiv dag på jobb, og at de unngår å komme rett fra jobb og rett ut i ulike aktiviteter med barna. Informantene med både småbarn og ungdommer beskrev at fordelene for barna er at foreldrene har unnagjort trening, handling, matlaging og andre gjøremål før barna hentes fra barnehagen i 1500 tiden eller kommer hjem fra skolen. Ansatte med småbarn påpekte at

”(...) mellom 15.00 – 19.00, så er det bare meg, barna - eller oss og barna, hvis ikke partneren jobber kveldsskift” (PI2).

Informantene påpekte at 6-T har resultert i mer fritid i hverdagen med småbarn istedenfor at de tilbringer over halve dagen i barnehagen eller på SFO (skolefritidsordning). De beskrev at de tidligere ikke hadde overskudd og energi til å involvere seg i dagliglivet til barna, både når det gjelder oppdragelse og aktiviteter med dem i og utenfor hjemmet.

(...) det skal ikke bare være SFO eller barnehagen som tar seg av den oppdragelsesbiten, og skal foreldre bare gjøre det pliktløpet må du også bruke hverdagen til oppdragelse og aktiviteter, og ikke bare helgen til å gjøre ting du har lyst til å gjøre sammen med dine barn” (IMI2).

Informantene sa videre at det nå er enklere å ta del i barnas oppvekst sammenlignet med de eldre barna som ikke har opplevd 6-T i sin oppvekst. Informantene påpekte at barna som har opplevd og opplever 6-T i oppveksten, har en stor fordel ettersom foreldrene har vært og er mer tilstede og tilgjengelige under ulike skole- og kulturarrangementer.

Informantene sa at før innføringen av 6-T var det kun en av foreldrene som hadde tid til å følge opp skolegangen til barna, men nå kan begge foreldrene i større grad delta og involvere seg i dette. De beskrev at de definitivt har muligheten nå til å stille opp for barna i skolesammenheng, sammenlignet med andre familier og venner som de kjenner og som jobber normalarbeidsdag. Tettere oppfølging gir mer kontakt med barnehage og skolen. I tillegg beskrev informantene at de nå er engasjert og involvert i barnas og ungdommenes skolearbeid, at de nå har tid til å gi varm og positiv oppmerksomhet og at de gir ungene ros for god innsats på skolen.

”Det er ikke bare på foreldremøter, men det er også avslutninger dem har på skolen, til alle slags høytider. De pleier å lage underholdning for foreldrene, og da har man muligheten til å komme for å ta del i det, i langt større grad nå enn tidligere. Man kunne gjøre det tidligere, hvis det lot seg gjøre å ta seg fri fra jobben, som var vanskelig å få til. Men de gangene det ikke gikk, så ble det ikke noe” (IMI3).

Informantene var også av den oppfatning at startfasen på skolen er av stor betydning for barna. Derfor påpekte de at den muligheten både foreldre og barn har nå til å sette seg ned og

konsentrere i ro og fred, resulterer i at de kan ha større konsentrasjonsevne og mestringsgrad. Informantene opplevde det slik at dette medførte økt mestringsfølelse og at barna og særlig ungdommene fikk en bedre opplevelse av skolearbeid og skolen. Dette er et resultat av at de ansatte har mer tid nå, og de påpekte at tilstrekkelig tid, mer engasjement og involvering, samt økt oppmerksomhet fra foreldres side, er av avgjørende betydning for en optimal skolegang for barna og ungdommene. Informantene sa at muligheten til å hente barna tidligere fra barnehagen var svært tilfredsstillende, til tross for at det noen ganger er ønskelig av noen barn å leke ferdig i barnehagen først, når de hentes av foreldrene.

På spørsmål om barna hadde gjort seg noen tanker om at den ene forelderen jobber 6-T, var det få av barna som direkte hadde kommentert dette. Ifølge informantene kunne de likevel beskrive dette gjennom hendelser som barna hadde fortalt dem. I denne sammenhengen beskrev informantene at foreldre med normalarbeidsdag ofte må sette begrensninger for barnas aktiviteter på kveldstid, slik at barna rekker å gjøre skolearbeid og slappe av før leggetid. I denne konteksten ble det beskrevet at informantenes barn hadde undret seg over hvorfor andre venner ikke fikk lov til å delta på fotballtreningen i like stor grad som dem selv.

”Da svarer jeg at dem har mammaer og pappaer som arbeider litt lenger enn din mor og far, og at de rett og slett ikke rekker det”, og da svarer barnet, – ”jeg er glad for at du ikke jobber så mye, pappa” (IMI4).

Småbarnsforeldrene beskrev at de spesielt ga avkall på det som het alenetid, men den egentiden de har fått nå, blir anvendt som de ønsker og de påpekte at dette er deres tid. Den økte egentiden påvirker heller ikke familielivet negativt, ettersom de ansatte har mer fritid og overskudd til å følge opp familien og barna enn før innføring av 6-T. Om effektene informantene hadde av trening, beskrev de aller fleste at trening og andre hobbyvirksomheter gir økt mestringsfølelse, bedre humør, mer energi og overskudd, sterkere kropp både fysisk og psykisk, samt at hele livsstilen og kostholdet har blitt lagt om, og som informanter beskrev det

”(...) får utløst noen endorfiner i hjernen også, ja!” (IMI3).

De ansatte påpekte at de ikke hadde den positive innstillingen til trening tidligere. På spørsmål om hvilken betydning egentreningen hadde for familielivet, mente informantene at familiene vant stort på dette. En av grunnene til dette var at familiene og spesielt barna

observerte en forelder i bedre humør, en forelder som hadde mer overskudd og tid til å støtte, og gi barna bedre oppfølging med ulike aktiviteter, som blir nærmere beskrevet i subkategori 6.1.4 og 6.1.5. De ansatte sa videre at desto mindre de prioriterer treningen, jo gladere blir de i sofalivet. Dette ble beskrevet som negativt for den enkeltes helse og livskvalitet, og for familien. Derfor påpekte informantene at det er ”gull verdt” å ha muligheten til å gjøre seg ferdig med treningen før 15.00, og de påpekte at de ikke kunne ha prioritert aktiviteter og treninger hvis ikke 6-T hadde vært innført.

”Jeg synes det er et privilegium... altså, for eksempel så begynner fotballtreningen 15.00, og da er jeg hjemme til 16.15, og da har jeg fått ei treningsøkt, vært sosial og hadde artig i lag med arbeidskollegaer, og jeg er likevel hjemme til 16.15, og resten av dagen og kvelden kan jeg bruke på familien.” (IMI1).

Den subjektive livskvaliteten til den ansatte som følge av økt fritid, blir beskrevet å ha også betydning for barna, samboeren og familien i sin helhet. Dette blir beskrevet i en interessant samtale mellom et av parene (PI2).

Dama svarer: (...) jeg ser jo at fritid er veldig livskvalitet og hellig... hadde man hatt muligheten, hadde man nesten ikke jobbet i det hele tatt da (latter). Nei da.

Mannen fortsetter: For å sette det litt på spissen, så er jeg enig. Men du må ha noe å holde på med.

Dama svarer: Ja, det er sant det.

Mannen fortsetter: Men om jeg hadde hatt ungene boende hos meg, så ser jeg for meg at jeg kanskje da hadde vært fotballtrener for laget deres, fordi da hadde jeg hatt mer tid og overskudd til sånne ting, enn hvis jeg hadde hatt normalarbeidsdag.

Dama fortsetter: Mm, det merker jeg også i og med at jeg jobber 77%, det er ikke så mye vakter, men jeg ser jo at det er kjedelig å ta på seg ekstra vakter. Selv om jeg har lavere stillingsprosent, så føler jeg jo at jeg jobber mer enn han likevel.

Til tross for at informantene har mer fritid nå, blir den beskrevet å være like verdifull og dyrebar som før innføringen av 6-T. Derfor opplever informantene mer egentid og kvalitetstid sammen med familien og mye av fritiden til både å prioritere familielivet, seg selv og fritidsaktiviteter med familien. Informantene beskriver at dette resulterer i økt tilfredshet, overskudd og bedre humør i hverdagen, og som nevnt smitter dette over på familien og særlig barna.

”(...) Det er klart at noe av den ekstra fritiden som det her medfører, gjør jo at du også har bedre tid, overskudd og motivasjon til at du kan bidra litt ekstra hjemme, med alt fra husarbeid, handling og sånne ting som må gjøres. Så det merker vi jo.” (IMI1).

6.1.3 Utjevnete roller og ansvarsforhold i hjemmet

Informantene beskrev at før innføringen av 6-T var det slik at den som jobbet normalarbeidsdag måtte ta det totale ansvaret for familien og oppgaver i og utenfor hjemmet. I denne sammenhengen beskrev informantene at ansvarsforholdet av ”huslige plikter” er uproblematisk når de jobber 6-T. Men informantene betrakter ”huslige plikter” ulikt, og det er et komplekst konsept. Huslige plikter betyr i denne sammenhengen ”husarbeid”, omsorg, ulike prosjekter i og utenfor hjemmet og ”tid til ungene”. Informantene, især mødre som jobber normalarbeidsdag sa at de opplevde ”huslige plikter” og familielivet mindre fysisk krevende nå. Grunnen til det er at de opplevde at det totale ansvaret for arbeidsoppgavene i hjemmet ikke lenger bare lå på deres skuldre, og av den grunn ble de fritatt fra å gjøre ”alt”. Informantene beskrev at de ikke hadde eksplisitte roller når det gjaldt ansvarsfordeling av de praktiske oppgavene i og utenfor hjemmet. Fordeling av husarbeidet gikk oftere naturlig for seg, og det foregikk gjerne ved at den som kom hjem først tok seg på ansvaret for å gjøre ulike gjøremål. Det ble påpekt at det som var de Tine-ansatte. Informantene sa at de nå oftere delte på omsorgsoppgaver og andre oppgaver i hjemmet med sin partner. Partnere var fornøyde med at de ansatte kan være hjemme lenge før dem etter endt arbeidsdag.

At de ansatte kan komme tidligere hjem og ta mer ansvar for barna medfører at partnerne får trent rett etter jobb. Informantene beskrev dette som en kjempefordel for hele familien. Ifølge de ansatte lå dette i underbevisstheden hos partnerne. De påpekte at de har vendt seg til å ha det godt på grunn av 6-T og tar som en selvfølge. Likevel sa de at påvirkningen 6-T har

på tilstedeværelse, hadde blitt lagt merke til i større grad dersom partneren *også* hadde jobbet 6-T. De slipper å dra meg seg barna i butikken fordi de har hatt tid til å handle før de henter barna. I denne sammenhengen beskrev et av parene sine ønsker for barnas hverdag slik.

Den ansatte: *"(...) Så det er kjempegodt å få gjort unna hvis det er noe husarbeid eller handling før alle andre kommer hjem. Jeg unner virkelig ikke at mine unger skal være med på Coop Obs for handling av mat."*

Partneren fortsetter: *"Ja. Da slipper barna alt det stresset, maset og alt det der."*

Den ansatte fortsetter: *"Iblant synes jeg det er greit. Jeg synes de skal lære seg hva ulike ting er, men jeg synes ikke at det skal være et daglig, eller ukentlig innslag."* (P11)

6.1.4 Å være en del av familiearenaen

I denne sammenhengen ga de ansatte – spesielt fedrene uttrykk for at de nå har tid til å være en del av familien og bidra med kvalitetstid i familiehverdagen. Det ble eksempelvis påpekt av de mannlige ansatte med småbarn at

"(...) jeg får vært med og legge barna til sengs og stelle dem" (IM12).

Både partnerne og de ansatte sa at ettersom de er en del av familielivet resulterte det i at partnerne med normalarbeidsdag ofte fikk sin egentid, som de verdsatte høyt. Informantene sa at de nå har muligheten til å spise kveldsmat sammen med hele familien og fremdeles ha tid til sosialt familieliv etter måltidet. I tillegg ble det beskrevet av informantene at det samtidig er mulig å få tid til kjærestetid på kveldene, både fordi de ansatte føler de har mer overskudd og fordi kveldsskiftet avsluttes mye tidligere nå. Informantene anså dette som betydningsfullt for forholdet mellom foreldrene.

Informantene sa at muligheten til å være en del av familielivet også økte deres tilfredshet. Tilfredsheten smittet over på familien, og spesielt barna dro stor fordel av dette. De sa videre at de to ekstra timene i hverdagen, gir mulighet til å hente småbarn tidligere fra barnehagen og ha mer kvalitetstid med dem. Informantene sa at disse to timene utgjør de facto en del i en

stressende og ”klemma” hverdag, der de normalt sett og sammenlignet med ”naboen” ikke hadde kommet hjem i 16.00 – 16.30 tiden. Informantene sa at økt tid i hverdagen resulterer i at særlig de ansatte kan være en del av familiens hverdagsliv. Den økte fritiden resulterer også i mer overskudd, og brukes ofte til mer tilstedeværelse på fritidsaktivitetene til barna. Sitatet nedenfor oppsummerer på hvilke måter 6-T har gjort at de ansatte kan være en del av familielivet.

”Jeg får rett og slett mer tid sammen med familien, får tid til å sette oss ned, i ro og fred og spise middag sammen. Du får faktisk ha sosial utveksling, og ha en dialog, både med barna og samboeren. Man bruker mer tid sammen, får vært med på trening, og være med å hente barna fra trening og følge opp aktiviteter.” (IMI3).

”(...) hvis ingen av oss har noe spesielt å gjøre, så er begge to med ungene på trening. Da drar hele familien sammen (...)”, (IMI6).

6.1.5 Å være tilstede for barn og ungdom

I denne konteksten sa informantene at for barnas liv er tilstedeværelse av stor betydning, i tillegg var forutsigbarhet, trygghet og rutiner i hverdagen, tilgjengelighet og oppfølging, samt transport til ulike gjøremål vesentlig. Informantene beskrev at 6-T hadde bidratt mye til at foreldrene nå hadde muligheten til å være mer tilstede og tilgjengelige etter endt arbeidsdag, klokken 13.00 i forhold til 15.00 og dette blir beskrevet å være av særdeles stor betydning for barna, uansett hvilken alder de er i. De ansatte med småbarn sa at de har vært på de fleste av helsekontrollene til barna, og det kan arbeidstakere med normalarbeidsdag vanligvis ikke delta i. De ansatte og spesielt fedre sa at de i større grad kan ha nære relasjoner med sine barn, sammenlignet med før innføringen av 6-T.

Småbarnsforeldrene sa i denne sammenhengen at årsaken til mer samvær var at småbarn tilbrakte mindre tid i barnehagen nå og sammenlignet med andre barn. En av grunnene til at de henter barna tidligere er barna slipper å bli helt utslitte. På spørsmål om hvordan barna opplevde, sa informantene ofte det slik.

”Jeg merker ikke så mye på mine unger. Men når jeg henter barna i barnehagen, så er det flere unger i lag som spør; hvorfor kommer ikke pappaen min snart? Jeg vil også bli henta”, (IMI2).

Informantene sa at deres barn ikke begriper at de er i en misunnelsesverdig posisjon, med foreldre som har muligheten til å hente dem tidligere. De ansatte sa ytterligere at deres barn ikke har opplevd noe annet enn 6-T, og dersom det skulle bli slutt på 6-T, vil de oppdage at både mor og far ikke kan hente dem tidligere.

Om partnerens opplevelse av de ansattes økte tilstedeværelse, beskrev de at de setter stor pris på at de ansatte har tid til transport til ulike gjøremål, noe de ikke hadde med normalarbeidsdag. Hvis for eksempel barna skal på kulturaktiviteter og trenger skyss, kan de være hjemme omtrent samtidig som barna og kjøre dem dit de skal allerede i 15.00 tiden. Et annet eksempel er at informantene kan følge barna til legebehandling, som ofte er i arbeidstiden til arbeidstakere med normalarbeidsdag. Derfor passer det utmerket at de er tidlig ferdige med arbeidsdagen. I denne sammenhengen beskrev informanter med psykisk syke ungdommer at deres barn ofte har behov for transport til behandling, rundt 14.00 tiden i nærmeste storby. I denne forbindelsen er det spesielt de ansatte som har muligheten for å være tilstede og å ha tett oppfølging.

Informantene mente videre at økt tilstedeværelse er av avgjørende betydning for oppveksten til barna. Ifølge dem er en solid oppvekst grunnmuren i individers liv, og at fundamentet til et godt liv legges i barne- og ungdomsårene. Informantene og spesielt aleneforeldrene sa at for barna er det av stor betydning å vite at foreldre er hjemme når de kommer hjem.

Om aleneforeldre sa de at barna setter pris på at forelderen kommer hjem tidligere fra jobben. Derfor er de mer involverte og tilstede i barnas hverdag, sammenlignet med partnerne fra tidligere ekteskap som jobber normalarbeidsdag og som av og til ikke er hjemme før 17.15.

”(...) så barna sier ofte at eksen er borte hele tiden. Så jeg hører at barna synes det er godt at jeg er tidlig ferdig på jobb, og at jeg er der for dem”
(AI2).

Aleneforeldre sa at de ofte bruker den økte fritiden til dialog med barna. Aleneforeldre påpekte ytterligere at den viktigste forskjellen nå var at de har tid til å prate med barna,

ettersom hele familien går gjennom en vanskelig periode i livet med skilte foreldre. De beskriver at partnerne fra tidligere ekteskap ikke har tid til dialog med barna, og barna har flere ganger understreket at far/mor ikke er tilstede og er involvert i deres hverdagsliv. Videre sa aleneforeldre at de nå har flere timer å gå på sammenlignet med andre aleneforeldre med normalarbeidsdag. De beskrev for eksempel at;

”Innen naboen kommer hjem så er jeg ferdig med middagen, hjulpet barnet med leksen og vi kan på en måte begynne med fritidsaktiviteter” (A11).

Derfor blir sa informantene at 6-T har resultert i at barna er mye alene hjemmet. Aleneforeldre presiserte at til tross for at barna har lært seg å ta ansvar hjemme, bør de ikke få det totale ansvaret når det gjelder å lage middag og gjøre skolearbeid –

”Det skal ikke et barn (alder utelatt) gjøre, synes jeg” (A11).

Informantene erfarer nærværet med barna sine som utelukkende positivt. De opplever at de er gode foreldre på grunn av den tiden de får med barna.

”Nei, jeg opplever den... altså, for å si det sånn, nå får jeg tid med barna”, (IM13).

De sa videre at de bestandig forsøkte å strekke fritiden lengst mulig, for eksempel slik at hyttetid i helgene varer helt til mandagsmorgen og at det blir en ”langhelg”, hvis de har anledning til det. Dette gjør informantene ettersom hele familien verdsetter fritid og samvær og at det er noe som er bestemt i ”felleskap”.

Småbarnsforeldre erfarer at småbarn ofte forstår at en av foreldrene ikke er tilstede, og et av parene som jobbet skiftarbeid mot hverandre beskrev dette slik;

”(...) barnet har lagt merke til når en av oss ikke er hjemme, så er det alltid spørsmål etter den andre. Så det bruker barnet litt imot oss, de er ekspert på det. Vi lever på dårlig samvittighet på at enten så er pappa borte, ellers så er mamma borte”, (P11).

Informantene sa at barna ofte etterspør om begge foreldrene kan hente dem i barnehagen, og foreldrene erfarte ofte at barna savnet da ikke begge var tilstede i hjemmet. Dette har altså sin rot i at begge foreldre jobber skiftarbeid, som blir beskrevet nærmere i subkategori 6.3.1.

Informantene uttrykte at de har muligheten, tiden og overskuddet til å ha nærere kontakt med *ungdommene* nå, i motsetning til før innføringen av 6-T. Dette er positivt for ungdommene fra tidligere og nåværende ekteskap eller samboerskap. Foreldre sa at barna og ungdommene opplever foreldres økt nærvær som positivt. Men deres økte tilstedeværelse, involvering og engasjement i ungdommenes liv har ikke alltid vært like innlysende for ungdommene. Ifølge informantene var grunnen til ungdommenes misnøye at de i større grad måtte delta i fysiske aktiviteter eller andre fritidsaktiviteter, ettersom foreldre observerer at ungdommene ofte sitter foran PC-skjermen eller fjernsynet og ikke gjør noe fornuftig. Partnerne påpekte i denne sammenhengen at det er et viktig tiltak for barnas og ungdommenes helse og livsstil at de er aktive. Ifølge informantene vil barna verdsette dette når de blir eldre, og reflektere over foreldres økte tilstedeværelse, også i forhold til deltakelse i aktiviteter i oppveksten.

Videre sa informantene at ungdommene er fullstendig klar over at 6-T har vært en vesentlig årsak til at den ene forelderen kan gi dem den oppfølgingen og tilgjengeligheten de har i dag, ettersom mange av avtalene deres er i tiden hvor arbeidstakere ”normalt” skulle vært på arbeid. Ifølge informantene er barna blitt vant til at de ansatte ”alltid”,

”(...) bare er der, og hvis jeg går over til normalarbeidsdagen vil barnet mitt legge merke til det”, (A11).

De sa videre at den største forskjellen og fordelene som innføringen av 6-T har hatt, er at de i større grad har vært tilstede slik at de kan delta for å sette grenser for ungdommene. Foreldrene opplever at forholdet til ungdommene også har mange positive kvaliteter for ungdommenes liv. Foreldrene beskrev at de har et mindre stressende og mer kjærlig og varmt forhold til ungdommene i dag, at det er enklere å forstå hva ungdommene føler og tenker, og ungdommene setter pris på *nære relasjonen* til foreldrene sine. Fedrenes økte tilstedeværelse og tilgjengelighet har medført at ungdommene også går til far når de trenger trøst og støtte. Derfor sa fedrene at de har fått bedre relasjoner til sine barn, og at det nå er enklere for fedre å forstå hva ungene føler og tenker. De ansatte, igjen særlig fedrene, påpekte at de ungdommene nå kan stole på å få hjelp og støtte fra *begge* foreldre hvis de har problemer, og at fedrene i større grad kan oppmuntre ungdommene til å gjøre sitt beste og til å ta fornuftige og egne valg.

6.1.6 Tidsklemma – et resultat av prioritering, behov og forventninger

Informantene sammenlignet seg med bekjente med normalarbeidsdag for å beskrive tidsklemma i familielivet. De sa at de ofte observerte at andre familier har tidsklemme som en sentral problemstilling i sitt hverdagsliv. De påpekte at de ofte hører at andre familier har det travelt på hverdager, men dette opplevde ikke informantene og grunnen blir sagt å være kortere arbeidsdag og økt fritid.

De ansatte beskriver i tillegg at deres fleksibilitet i tidspraksiser medførte at informantene ikke følte tidsklemme og stress i hverdagen med barna sine, og derfor sa de at de kan delta mer aktivt og avslappende i barnas hverdag. I forhold til dette går det en rød tråd gjennom materialet hvor det blir presisert at foreldre er blitt mer fleksible fordi de i mindre grad opplever tidsklemma.

”(...) du rekker å handle og gjøre en rekke andre oppgaver før barna er hjemme. Da er det sånn at jeg handler inn og lager middagen til resten av familien, og av den grunn spiser vi mye tidligere og sunnere, og vi har tid til leksehjelp, som barna ofte i grunnskolen trenger. Dette får vi gjort før treningen og fritidsaktivitetene til barna” (IMI3).

Informantene sa at tidsklemma er noen individer i samfunnet pålegger seg selv. De beskrev at

”vi har det ikke travlere enn hva vi gjør det til selv” (AI1).

De påpekte at de sjelden opplever at tiden strekker til alt i hverdagen, og de hevdet at hvis noen av dem som jobber 6-T kjenner tidsklemma i hverdagen – *”da er det noe galt et eller annet sted” (IMI2).*

Informantene påpekte videre at det handler om å prioritere ut ifra ønsker og behov, og ikke hva som forventes av de fra samfunnet. De presiserte at barn og skole bør komme før fritidsaktiviteter. Partneren med normalarbeidsdag opplevde de tidsklemma i mye større grad enn før innføringen av 6-T. Partnerne sa at 6-T hadde medført at de ansatte hadde bedre tid i hverdagen og muligheten til å stille opp for barna, og derfor ble tidsklemma mindre for hele familien. De beskrev ytterligere at de får gjort unna gjøremål tidligere på dagen, og derfor

må de ikke prioritere vekk tiden med ungene. De påpekte at de muligens hadde mer å gjøre nå ettersom de har mer fritid og større frihet, likevel gjør de dette ”veldig gjerne”.

”Jeg føler jo noen ganger at den (tidsklemma red. adm.) eksisterer. Men når man setter seg ned litt og tenker over hvor privilegert man er, så eksisterer den egentlig ikke. Det er snakk om å prioritere, og hvis man prioriterer rett så unngår man den” (IM12).

6.2 ”Fritid er en form for rikdom”

I denne delen presenteres hva informantene anser som subjektiv livskvalitet. Det går en rød tråd gjennom beskrivelsen av økt fritid i hverdagen, og de mulighetene det skaper som en viktig kilde til subjektiv livskvalitet.

6.2.1 Kjennetegn på subjektiv livskvalitet

Informantene sa at kjennetegnene på subjektiv livskvalitet er å ha tid til harmonisk familieliv, kvalitetstid med barna, slippe stress og tidsklemme, god helse, overskudd til meningsfulle hverdager, utflukter i skog og mark, trivsel på arbeidsplassen, tid til trening, hobbyer og fritidsaktiviteter, reising og opplevelser, samvær og sosialt liv samt økonomisk frihet. I denne sammenheng betyr økonomisk frihet at informantene har nok inntekt til å slippe å bekymre seg for neste regning.

”(...) Så om du kjører en Porsche eller en Fiat er likegyldig for min del sånn sett. Men jeg ser jo at andre har mer fokus på sånne ting...(...) det er ikke det som jeg kjennetegner som livskvalitet. Det er egentlig det å slippe å bekymre seg for neste dag, måned (...) så lenge jeg og familien slipper disse bekymringene, så mener jeg at det er livskvalitet” (PI2).

Det er derimot fritid det settes størst pris på og som oftest karakteriseres som subjektiv livskvalitet. Fritid er å gjøre det informantene ønsker med familien, slektninger og venner. Det ble i tillegg beskrevet at det ikke tjener til noe å bruke all sin tid og energi på jobb, noe mange arbeidstakere med normalarbeidsdag gjør i samfunnet i dag.

”Å jobbe til 00.00 om natta for eksempel, som vi gjorde før, det var tungt og slitsomt. Det hjelper ikke at jeg kommer hjem til et slott. Det hadde ikke hatt

noe å si fordi da hadde jeg vært så sliten at jeg ikke hadde fått brukt det uansett” (IMI4).

Aleneforeldre verdsatte spesielt den økte fritiden i hverdagen. Men de påpekte også at lønna er viktig for deres økonomiske frihet, dog

”(...) er penger ikke alt, fritid er også en form for rikdom. Og jeg tenker det bare blir viktigere og viktigere dess eldre man blir” (AI1).

Når det gjelder hva som verdsettes høyest av faktorene materiell og økonomisk velstand og fritid, påpekte informantene at 6-T med full lønnskompensasjon gir både i pose og sekk. De sa at det var verdt å gi opp materiell og økonomisk velstand for å oppnå mer fritid. Noen ganger går dette utover kvinnenenes mulighet til å delta 100 % i arbeidslivet.

”Nei, det er jo grunnen til at kona mi jobber 80 %, at vi verdsetter familielivet og fritid litt mer enn penger. Hun går jo selvfølgelig litt ned i lønn, men det å ha muligheten til å ha fri og være sosiale med familien, verdsetter vi mer” (IMI2).

6.3 6-T og spillover-effekten

Det er utarbeidet en subkategori som på en hensiktsmessig måte belyser fordeler og ulemper ved 6-T, og dens indirekte innvirkning på forholdet mellom arbeid og familieliv.

6.3.1 Arbeidsdomenenes dilemmaer

Informantene gir en svært positiv omtale av Tine Heimdal som en arbeidsplass de ansatte gleder seg å komme til ettersom de blir hørt, sett og at det er en kultur for at ansatte kan bidra. De ansatte beskrev at de først og fremst har en arbeidsplass og en arbeidshverdag som de trives godt i, og de uttrykker ofte at

”du synes det er artig å være på jobb” (IMI1).

Noen av informantene beskriver også at 6-T er noe de har drømt om. Drømmen er ifølge dem å jobbe mindre og ha mer tid til familie, venner og fritidsaktiviteter med og uten familien. Tine Heimdal ble i tillegg karakterisert som en fleksibel og attraktiv arbeidsplass, først og fremst på grunn av 6-T. Dette betyr at Tine Heimdal tilrettelegger, imøtekommer

private behov og finner løsninger for familier med barn – så langt det lar seg gjøre. Det blir sagt av informantene at eksempelvis aleneforeldre og småbarnsforeldre i en periode får muligheten til å jobbe kun dagskift. I denne sammenhengen påpekte de at Tine Heimdal er svært forståelsesfulle når det gjelder å sette familielivet først, slik at ansatte trives på jobb. Og de sa videre at fritiden og familien er viktigere for dem enn å jobbe mer og ha lengre arbeidsdager.

Aleneforeldre beskrev at de nå hadde muligheten til å jobbe i 100 prosent stillinger. De presiserte at dette var spesielt viktig ettersom de er aleneforsørgere og kun har en inntekt. Informantene beskrev videre at 6-T har hatt stor innflytelse på miljøet på Tine Heimdal. De ansatte beskrev at 6-T medførte at de var mer positive og fornøyde, og dette resulterte i at de var blidere når de kom hjem fra jobb nå. I tillegg hadde de ansatte en arbeidshverdag og et arbeidsmiljø som ikke hadde vært like tilfredsstillende som det er nå. Informantene sa at det var en sterk sammenheng mellom disse faktorene. Derfor påpekte de at Tine Heimdal absolutt gir en ringvirkning i forhold til forholdet mellom arbeid og bedre familieliv og fritid.

”(...) Klart. Altså, hvis du ikke har det bra på jobb, så har du det ikke bra hjemme, og motsatt hvis du ikke har det bra hjemme, så har du det ikke bra på jobb” (IMI3).

Det som ble omtalt som noe mindre positivt, var at arbeidsdagen har blitt mer hektisk og intensiv ettersom maskinene går kontinuerlig og at arbeidsdagen er mer effektiv. Derfor har de ansatte færre pauser. Likevel påpekte de at effektiviteten har økt deres engasjement og motivasjon og at før innføring av 6-T var det sløsing av arbeidstid med flere småpauser. De ansatte sa også at de fremdeles blir slitne etter endt arbeidsdag, men de sa samtidig at de fikk god restitusjonstid og ”antistresstid” i sin økte fritid, og spesielt egentid i hjemmet med familien.

”(...) akkurat det stressnivået du havner litt oppå, det er så verd det fordi du får gå hjem såpass mye tidligere” (PI1).

Informantene med høyere utdanning beskrev at deres utdanning egentlig ikke er relevant for arbeidsplassen Tine Heimdal, men ifølge dem

”(...) skal det være virkelig drømmejobben som slår til, hvis jeg skal forlate 6-timersen ved Tine” (PI1).

Alt tatt i betraktning var de ansatte veldig tilfredse med Tine Heimdal, og ifølge dem klarte de ikke å sette ord på hvor privilegerte de er som jobber 6-T, både for dem selv og for sine familier. Partnerne med normalarbeidsdag satte stor pris på at deres partnere arbeider 6-T ved Tine Heimdal. Dette skyldes at de ansatte har økt tilstedeværelse for barna, i tillegg til at de ansatte er hjemme lenge før dem selv. Partnerne beskrev ytterligere at det er ”genialt” at de ansatte er ferdig med arbeidsdagen 13.00. De påpekte at de gjerne skulle ha jobbet 6-T slik at de også fikk like mye fritid til å være sammen med familien og drive med ulike hobbyer og fritidsaktiviteter.

Når det gjelder opplevelse av skiftarbeid var det noen paradokser og tvetydigheter å observere i datamaterialet. Når det gjelder skiftarbeid ved Tine Heimdal, sa informantene at det er blitt gjort flere omstruktureringer. I dag er det slik at det er rullerende skiftordning, som betyr at flere rullerer på å jobbe skift, og for kveldsskiftet får de ansatte 20 prosent lønnsøkning. Til tross for dette sa de ansatte at de fleste sier fra seg lønnstillegget for å ha mer fritid, og for å jobbe mest mulig dagskift.

Småbarnsforeldrene spesielt opplevde kveldsskiftarbeid som mindre optimalt for familielivet, og grunnen til dette ligger i de familiene hvor begge jobber skiftarbeid. I disse familiene må foreldre med kveldsskiftarbeid jobbe mot hverandre slik at den ene forelderen kan være sammen med barna på ettermiddagene. Informantene sa at skiftarbeid mot hverandre ofte medførte at de opplevde å være ”aleneforeldre” med barna. De sa ytterligere at i et velfungerende forhold, bør det være en god dialog mellom foreldrene, og den dialogen var det vanskelig å få til med den forrige arbeidstidsordningen.

”Hun forrige samboeren jobbet også skift. Men på grunn av småunger ble vi tvunget til å jobbe skift mot hverandre i ukene. Så når hun jobba dag så gikk jeg kveld, og da så vi ikke noe til hverandre, og den andre uke så gikk hun kveld. Det var annen hver uke med barna, også møttes vi i helgene” (IMI3)

Til tross for at kun mor eller far er hjemme med barna på ettermiddagen, opplevde småbarnsforeldre at de har det godt likevel. Derfor er mange av informantene blitt flinkere til å besøke slektninger, og både småbarnsforeldre og aleneforeldre sa at økt tid med slektninger er ”gull verdt”,

” (...) da kjører vi rett fra barnehagen, litt før 15.00 hvis partneren min med normalarbeidsdag får det til også. Da får vi muligheten å være på besøk til 19.00, da hjem til leggetid. Da får vi fullverdig ettermiddag på besøk da, som så det skulle vært en søndag. Og den er da gull verdt da, når vi jobber 6-timersdag, at du slipper å dra for eksempel 17.00 og komme igjen 1900, det liker vi og barna veldig”, (PI1).

Informantene påpekte likevel at den største forskjellen med 6-T og kveldsskiftarbeid, er at de kan komme hjem 21.00, mot 00.30 før innføringen av 6-T. Det er i tillegg en utfordring for informantene å få parforholdet til å fungere, i de familiene der begge foreldre jobber skift.

”Men så har vi jo det med at hun jobber litt på kvelder, så det fører jo til at vi i noen perioder ikke får sett hverandre i like stor grad. Så om jeg i en uke jobber kveldsskift og hun jobber dagskift så vil vi jo ikke se til hverandre så ofte den uka. Men om jeg hadde jobbet bare dagtid og hun bare dagtid så hadde vi sett mer til hverandre.” (PI2).

6.3.2 Informatenes egne oppsummeringer

I denne sammenhengen tok informantene i bruk sammenligninger med familier uten 6-T for å beskrive hvordan 6-T sett fra alle ståsteder, har hatt innvirkning på familielivet. Informantene sa at når de leker ute med sine barn observerer de naboer med normalarbeidsdag, som kommer hjem slitne etter endt arbeidsdag og skal stresse med middag og andre fritidsaktiviteter. Derfor påpekte informantene hvilke særstilling de er i nå og hvor privilegerte de de facto er.

”Jeg har naboer som er snekkere, rørleggere og elektrikere, reiser rundt i byen for å jobbe, sitter i køen hjem, og kanskje ikke er hjemme før 1630. Og da er det hjem å lage middag og kle på barna og dra på skilek. Da de kommer hjem med trøtte og sure unger, så kan jeg pusse tennene med dem, mens dem andre familier da må begynne med leksene. Det er to vidt forskjellige verdener”, (IMI2).

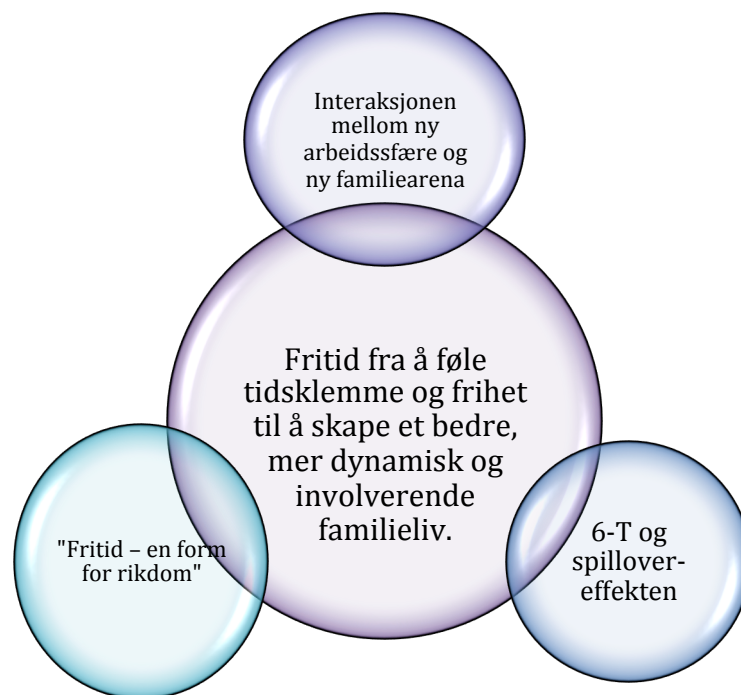
De ansatte sa også at de har fått en unik mulighet med 6-T. De sa at mange av ansatte på Tine Heimdal ikke forestiller seg hvor godt livet er nå. De beskrev at mennesker har kanskje kort hukommelse, der de ikke husker hvordan familie- og hverdagslivet var med normalarbeidsdag. Men ifølge informantene er det tydelig å se hvor tilfredsstillende hverdagen er hvis de reflekterer over det.

”(...) Så jeg tror nok helt klart at fritiden til den enkelte, og vi er stort sett i samme aldersgruppe i vårt verksted, som har unger, og det å få ha tid med familie, unger og oppfølging av dem på ettermiddager og kvelder, det tror jeg betyr veldig mye for den enkelte, og for livskvaliteten til familiene” (IMI3).

6.4 Studiens kjernekategori

Gjennom systematikk er analyse av en teoretisk forklaringsmodell blitt utviklet, analysert og tolket med utgangspunkt i empirien. Teorien er utviklet ved hjelp av begreper hentet fra litteraturen, og anvendt i analysen av utviklet i data, og for å beskrive de viktigste sosiale prosesser som belyser mekanismene. Begrepsbruken bidrar i tillegg til studiens validitet, til at konklusjonene kan representere noen realitet utenfor selve forskningen, altså utover den aktuelle studiens setting (Green, 1999). Den teoretiske forklaringsmodellen, prosesser for utvikling av ny forståelse, fremstiller forholdet mellom de ulike kategoriene og representerer prosessen i informantenes opplevelse av 6-T og dens implikasjoner for forholdet mellom arbeid og familieliv

Figur 4 Studiens kjernekategori.



Burke & Greenglass (1987) hevder at forholdet mellom arbeid og familieliv bør segmenteres fra hverandre, slik at sfærene ikke har innvirkning på hverandre. Men denne studien er på kollisjonskurs med dette resonnetet. Denne studien har funnet at forholdet mellom disse sfærene og arenaene er svært interaktiv, og figur 5 anskueliggjør dette som en integrerende prosess. Som modellen viser, kommer kjernekategoriene som et resultat av disse prosessene. På denne måten blir kjernekategoriene også resymerende for konklusjonen av studiens funn. Hovedelementene i prosessen antyder at informantene genererer en ny oppfatning av

fritidens betydning og implikasjoner i hverdagslivet for familier, dens berikelse på den subjektive livskvaliteten og frihet fra å føle tidsklemme, og muligheter for å skape et bedre, mer dynamisk og involverende familieliv. Utviklingen foregår i interaksjon med omgivelser som oppleves som mer avslappende og mindre stressende, og valg av anvendelse av økt fritid er ofte basert på foreldrenes verdier og deres livssyn – som i denne sammenhengen betyr deres livsoppfatning. Prosessen setter informantenes tilværelse i perspektiv, og bevissthet rundt tidligere vaner omsettes etterhånden til å skaffe seg en ny forståelse.

7. Metodediskusjon

Hovedformålet med denne studien var å utforske og innhente ny innsikt i hvordan innføringen av 6-T har hatt innflytelse på forholdet mellom arbeidsliv og familieliv. For å gjøre dette, ble de sosiale prosesser som foregår innenfor familielivet settingen fokusert på. Deretter ble det fokusert på samspillet mellom privatsfæren, fritidsfæren og arbeidssfæren var før 6-T, sammenlignet med etter innføringen av 6-T. Det har vist seg at 6-T har hatt stor betydning på ulike plan fra det praktiske til det personlige, både for ansatte og deres partnere, og for barna og familien generelt.

Følgende avsnitt presenterer en kritisk refleksjon av de metodiske, og andre, begrensninger i studien, før forskeren går på å diskutere funnene i et folkehelseperspektiv og i en bredere sammenheng med kunnskap om emnet, og for å vurdere noen implikasjoner for politikk og praksis.

7.1 Begrensninger ved studien

Denne GT studien ble startet med en generell fokus og en åpen problemstilling. Likevel har problemstillingen og formålet gradvis blitt mer bearbeidet, slik at det ble tydeligere hva det var mest nyttig og relevant å fokusere på.

Tradisjonelle studier har blitt vurdert i forhold til de viktigste kriteriene for validitet og reliabilitet. I denne forbindelsen er reliabilitet et mindre problem for kvalitative forskere, validitet derimot er svært viktig. Vel gjennomførte kvalitative studier er vanligvis antatt å være sterk på reliabilitet, heller enn det motsatte og påtvinge en ekstern syn på informantenes virkelighet. Generering av dyptgående rikholdig data, etterfulgt av grundig koding og kategorisering – line-by-line koding som ble utført i denne studien for å tvinge forskeren til å kode forskningsdeltakernes utsagn – er hva som trolig har ført til en gyldig konto av virkeligheten i forhold til fenomenet som er studert i denne studien. Målet for studien har vært å generere teori fra empiri, validiteten av teorien er dermed blitt forsterket på grunn av denne prosessen. Anvendelse av teori innebærer også at det blir brukt etter datagenereringen er utført, og bare introduseres når det blir sett som å være i stand til å styre ”grounded” teorien. I denne studien har lesing av relevant litteratur bortimot pågått gjennom hele forskningsprosessen, men det ble praktisert løsrivelse med kritisk bevissthet.

Innspill fra veilederen, krysshenvisning til litteraturen og de ulike konsepter hjalp forskeren til å reflektere over hva som er vesentlig for problemstillingen. Det kan for eksempel også være krevende for andre å fastslå hva forskeren i denne studien har gjort, og hvordan forskeren kom til konklusjoner, eller hvordan analysen ble gjennomført. Denne typen kritikk av den kvalitative tilnærmingen kalles mangel på gjennomsiktighet (Bryman, 2012). Den samme studien gjennomført av en annen forsker kan trolig ikke generere nøyaktig det samme produktet. Dette dilemmaet løses her, og i kapittel 4 ved å gi en detaljert beskrivelse av hva som er gjort, og hvorfor. Ettersom denne studien ble gjennomført innenfor en viss setting, og med et lite antall deltakere, må generalisering av studien, og om funnene kan overføres til andre settinger vurderes nøye (Bryman, 2012).

Forskeren har derfor vært nøye med ikke å generalisere feilaktig fra funn, for eksempel hvor godt dataene støtter de teoretiske argumentene som blir generert; ikke om funnene kan generaliseres i en bredere forstand, men hvor godt forskeren generer teori ut av funnene. Ifølge Bryman (2012) kalles dette teoretisk generalisering. Den teoretiske generaliseringen er også grunnlaget for forslag til politikk og praksis, som vil bli presentert som tiltak i kapittel 8.3. I denne studien kan derfor fenomeners handlinger teoretisk generaliseres ettersom det teoretiske belegg for dette. Studien gir god antydning om hvordan 6-T påvirker ulike aspekter ved familieliv, fritid og livskvalitet, noe det foreløpig er lite kunnskap om.

Kunnskap om betydningen av hvordan foreldre opplever at 6-T påvirker økt fritid for familien, tid med barna, egentid og livskvalitet kan ikke observeres uten å ta hensyn til familienes følelser, opplevelser og deres argumenter for sine handlinger (Augustinsson, 2012). Derfor vil denne studien ikke bli statistisk generaliserbar, ettersom studien ikke har et statistisk og representativt utvalg. Troverdighet i de funnene og konklusjonen er avhengig av informasjon om konteksten (Bryman, 2012). Men dette studiet gir en teoretisk forklaring på hvorfor enkelte og familieliv er strukturert på bestemte måter som ofte fører oppgaver til foreldre og fritid blir "presset ut" av dagen. Studiet gir også en teoretisk forklaring på hvordan en arbeidsplass strategi som 6-T – en arbeidsbasert tilnærming heller enn en individuell tilnærming som forsøker å motivere til bedre forhold mellom arbeid og familieliv - kan, ved å endre arbeidslivet til de ansatte, påvirke disse faktorene. Denne tilnærmingen endrer ansattes forhold heller enn å prøve å endre individuelt. Andre begrensninger ved studien er at det foreligger svært lite forskning om 6-T som arbeidstidsordning og

arbeidsbasert tilnærming for foreldre og familier, likevel er de foreliggende undersøkelsene blitt flittig anvendt i studien.

Forskerens tanker er også blitt utfordret etter mange innspill fra veilederen. Det måtte brukes kritisk bevissthet til å rettfærdiggjøre studiens kategoriseringer og konklusjoner. All forskning er av midlertidig grad, og de er definitive. Fremtidig forskning kan vise mer og enda annet lys på fenomenet, som vi må være åpne for. Andre begrensninger i forhold til denne studien er at GT ikke er blitt fulgt opp som en oppskrift, se nærmere på kapittel 5.

7.1.1 Forskerens perspektiver

I kvalitativ forskning er det anerkjent at forskeren og deltakerne i studien er å påvirke hverandre til en viss grad (Kvale & Brinkmann, 2012). I tillegg er det anerkjent at det ikke er mulig for en forsker å være helt objektiv og verdifritt i studien (Bryman, 2012).

Denne forskningen har blitt utført ikke innenfor forskerens eget praksisfelt, eller arbeidsplass. Derfor er personlige relasjoner mellom forsker og deltakerne i studien ikke blitt utviklet før forskningen ble utført. Av den grunn har ikke forskerens posisjon i feltet kunne ha påvirket deltakerne og de data som genereres gjennom intervjuer, og i forhold til produksjon av kunnskap (Bryman, 2012). Likevel har forskeren vært klar over sin posisjon, og vært å være kritisk da analyseprosessen av dataene startet – som betyr at forskeren har tatt i betraktning at relasjoner med deltakerne ikke har påvirket forskerens objektivitet, samt forskerens engasjement. I tillegg har forskeren gjennom hele forskningsprosessen, fokusert på å være tilstrekkelig klar over sine egne verdier, forutsetninger og for å kontrollere påvirkninger under forskningsprosessen, og spesielt under analyseprosessen. De forventninger og mål som forskeren tok med seg til feltet kan også ha innflytelse på hvordan, og hva forskeren så, under hele forskningsprosessen. Forskerens kunnskap om 6-T og dens innvirkning på familielivet og livskvaliteten, har ikke gitt forskeren spesielle innsikt, ettersom det er et felt hvor det er lite forskning om. Derfor har det vært enkelt å kritisk løsrive seg selv, og ikke bli for følelsesmessig involvert.

Den ontologiske posisjon (studiet av virkeligheten og en teori om naturen av sosiale enheter), er i kvalitativ forskning beskrevet som konstruktivisme og der sosiale egenskaper er utfallet av samspillet mellom individer, og ikke fenomener atskilt fra de involverte (Bryman, 2012). I denne studien er samspillet mellom 6-T og ansatte med barn blitt fokusert på, og de potensielle utfall av disse interaksjonene som var av interesse. I denne studien vil

forskeren av den grunn presentere en fortolkende redegjørelse for deltakernes beretninger om deres sosiale virkelighet. Dette innebærer at interaksjonene har i tillegg vært en del av forskningsprosessen, som kan ha påvirket presentasjonen av datamaterialet i denne studien. 6-Ts innvirkning på arbeidsliv, familieliv, fritid og livskvalitet er studert, men forskerens interaksjon med informantene var også noe som kan ha bidratt til å innvirke på resultatene av studien. Alt tatt i betraktning, er det tatt betydelig hensyn til begrensningene i denne studien, noe som har redusert faren de har stilt i forhold til studiens integritet.

8. Drøfting av resultater

I dette kapitlet vil de viktigste funnene oppsummeres først. Deretter vurderes funnene i lys av kunnskap om feltet, og kapitlet avslutter med en drøfting av implikasjoner for politikk og praksis. Det er viktig å påpeke at begrepet ”foreldre” også inkluderer aleneforeldre.

8.1 En familiesfære i spillover-konflikt

For at leseren skal gjøre seg tanker om hvordan forholdet mellom arbeid og familielivet var før innføringen av 6-T, skal funnene i denne sammenhengen bli diskutert først.

Studien funn viser at *før innføringen av 6-T* var den subjektive oppfatningen om arbeidssfæren og arbeidsdomenene samt familiearenaen og privatsfæren for Tine-ansatte, svært utilfredsstillende og problematisk på en rekke område. Dette innebærer at ansvarsfordeling mellom mor og far av de praktiske oppgavene i hjemmet, lengre og belastende arbeidsdager og skiftarbeidets plassering i forhold til tilstedeværelse i familiearenaen, hadde svært negative virkninger på Tine-ansatte, men også på partneren og spesielt barna. I mange tilfeller – for eksempel å jobbe kveldsskift til 00.30-01.00 og som følge av dette sove ”bort” dagen derpå – måtte de Tine-ansatte prioritere arbeidet foran familielivet. Disse forholdenes disfavør i forhold til de Tine-ansatte subjektive livskvalitet og fysisk og psykisk helse, smittet negativt over på foreldrerollen i familien, med tanke på aktiv foreldreinvolvering og engasjement, i partnerens, men særlig barn- og ungdoms hverdagsliv og skoleliv.

De familiære implikasjonene av slike forhold mellom arbeidssfæren og familiearenaen var blant annet noen av grunnene til økt konfliktnivå i hjemmet mellom partneren og den Tine-ansatte. Andre funn tyder sterkt på at konfliktnivået økte ettersom mor men spesielt far som jobbet på Tine, ikke kunne bidra i huslige plikter og omsorgsoppgaver. Når det gjelder folkehelse implikasjoner av dette, førte disse forholdene til at de ansatte og deres partnere i stor grad opplevde helseplager, tidsmangel, stress, utmattelse og økt sykefravær. Denne studiens bidrag viser til at det kan være *en årsak* til det høye sykefraværet som var på Tine Heimdal før innføringen av 6-T (Enehaug et al., 2009).

Til tross for at det hittil har vært lite forsket på om 6-T som arbeidstidsordning og familietiltak, stemmer denne studien overens med andre studier som også har funnet tilsvarende funn i forhold til stress i hverdagen og tidsmangel i hverdagen for ansatte (Olsson et al., 1999b; Anttila et al., 2005; Hunnicutt, 2005; Torvatn et al., 2007; Buvik & Tvedt, 2009). Imidlertid viser spesifikke bidrag fra denne studien at ovennevnte forhold også medførte at foreldre hadde uheldige forutsetninger for gode og solide parforhold og ekteskap. Funnene tyder på at Tine-ansatte før innføringen av 6-T hadde vanskeligheter med å ha et godt samliv med ekspartneren. Disse funnene kan forklare *noe* den høye andelen av ekteskapsoppløsninger blant informantene før innføringen av 6-T, med de negative psykiske implikasjoner det resulterer i for skilsmissebarn (Marmot, 2010).

Andre spesifikke bidrag er i forhold til familiearenaen, der barnas ve og vel er en nøkkelfaktor for at foreldre skal ha et harmonisk og samvittighetsfullt forhold mellom arbeid og familieliv. Funnene tyder på at spesielt barn i aldersgruppen syv til tolv år, var lite tilfredse med å være alene i hjemmet den tiden begge foreldrene jobbet samtidig. Informantenes opplevelser av barnas fortellinger var at det å være hjemme etter skolen i to timer mens foreldrene fremdeles var på jobb, ga barna en opplevelse av ”savn” og ”redsel”. I denne konteksten tyder funnene på at småbarn dermed måtte tilbringe lengre dager i barnehagen, til tross for ønske fra barnet om å bli hentet tidligere. Skolebarn enten tilbragte tiden alene i hjemmet, eller hos venner. Funnene viser ytterligere at foreldres subjektive oppfattelse av barnas fortellinger om egen hverdag ga perspektiver på at barn og ungdommer hadde ønsket at *begge* foreldre var tidligere hjemme, slik at de for eksempel kunne bli hentet tidligere fra barnehagen. Funnene viser at både mor og far savnet mer tid med barna.

Studiens funn viser videre at foreldres deltakelse i henholdsvis en fleksibel *normalarbeidsdag* påvirket barnas møtepunkter i hverdagen med foreldres arbeidsliv negativt. Funnene viser at foreldres og særlig fedres deltakelse i normalarbeidsdagen ga *uforutsigbare* og *fraværende* tidspraksiser, med ulike implikasjoner i form av utilstrekkelig *tilstedeværelse* og *tilgjengelighet* for familien. Studiens funn tyder også på at de Tine-ansatte og spesielt fedrene var svært fraværende og deltok i liten grad i dagens ungdoms barndom og oppvekst, primært på grunner mangelfullt overskudd i hverdagen og lange arbeidsdager på Tine Heimdal. I denne konteksten blir det påpekt at fraværende foreldre kan ha negative implikasjoner for barnas intellektuelle utviklingsnivå samt fysiske og psykiske helse (WHO, 2007; Marmot, 2010).

Normalarbeidsdagen ble opplevd som *endeløs* og uforutsigbar, og skapte spesielt fraværende fedre på grunn av lang arbeidstid, noe som var i strid med familielivet, og som resulterte i usosial tid spesielt på kveldsskiftene. Arbeidstidskulturene før innføringen av 6-T ga i mye mindre grad *forutsigelige tidspraksiser for spesielt barn*, og *diffuse grenser* mellom foreldres arbeidsliv og fritid. Derfor var skolens tidsstrukturer vanskelig for barna og for foreldre med heltid å kombinere – likegyldig om de var i fleksible arbeidstidskulturer eller standardiserte tidskulturer. Derfor stemmer ikke denne studien overens med annet arbeid som har forsket på barns opplevelser av heltidsarbeidende mødre og fedre, der det blant annet kommer frem at barn og unge er tilfredse med å være alene hjemmet, før de voksne kommer hjem fra jobb (Bungum, 2008).

Som diskutert ovenfor er opplevelsen av stress og travelhet sett i sammenheng med en rekke ulike forhold. Lengre arbeidsdager og lengre kveldsskift ga en følelse av økt travelhet og manglende kontroll over sin frihet i hverdagen. Store krav til å følge opp barn og unge på skolen og i fritiden førte til at Tine-ansatte hadde stramme tidsbudsjetter på hjemmebane. Funnene tyder sterkt på at lengre arbeidsdager og plasseringen og lengden av kveldsskiftet førte til at det ofte ble utilfredsstillende sosialt samvær og lite kvalitetstid med familien og særlig med barna. Funnene viser ytterligere at hverdagen var mer hektisk og stressende, og mye av årsaken var å få *tidskabal* til å gå opp for foreldre.

Derfor ble det mindre egentid, mindre restitusjonstid, mindre fritid, mindre tid til trening og fritidsaktiviteter og mindre tid til utflukter og aktivt samvær med barna og partneren. Dette betydde at spesielt de Tine-ansatte opplevde å ha dårlig humør og lite overskudd til å gjøre aktiviteter med barna og familien. Lite overskudd, dårlig sinnstemning og lite energi hadde stor innflytelse på hvordan både mor men særlig far utøvde de ulike rollene i hverdagen. Når Tine-ansatte ofte anvendte mye tid på Tine Heimdal, var det begrenset hvor stor andel av tid de kunne bruke for eksempel på fritidsaktiviteter med og uten familien. Av den grunn opplevde foreldrene et komplisert krysspress mellom forholdet arbeid og familieliv (Thuen, 2000). Derfor har funnene eksplisitte sammenhenger med tidligere forskning og er i samsvar med deres funn (Hochschild, 1997; Galinsky, 1999; Mc Kee et al., 2003; Olberg & Nicolaisen, 2013).

Resultatet av dette var at det var overveldende vanskelig å oppfylle og kombinere de uforenelige kravene fra både familielivet og arbeidslivet. Det er dette som skapte konflikt

mellom arbeidssfæren og de andre arenaene, og foreldre opplevde i stor grad *tidsklemme* og *tidsmangel* i hverdagen.

Ifølge Gornick og Meyers (2005) kan slike forhold mellom arbeidssfæren og privatsfæren – sett i et lengre tidsperspektiv – ikke kun påvirke produktiviteten og effektiviteten på arbeidsplassen negativt, men også foreldre-barn relasjonen og ekteskapet. Studiens funn om arbeidssfæren og privatsfæren før innføringen av 6-T, kan interpreteres på den måten at sinnsstemningen til Tine-ansatte hadde stor innflytelse på forholdet mellom arbeid og familieliv. Folkehelseimplikasjonene ved dette var blant annet at de ansatte påpekte at det ikke *eksisterte* familieliv på grunn av arbeidstidens lengde og skiftarbeidets plassering. Av den grunn var den subjektive livskvaliteten utilfredsstillende og dette hadde en utmattelses-effekt både på individuelt nivå og på familienivå.

Funnene i denne studien om *forholdet mellom arbeid og familieliv før innføringen av 6-T*, kan samlet sett interpreteres på den måten at foreldrene opplevde mer arbeid og familieliv konflikt og spillover-effekten var utilfredsstillende, ettersom disse sfærene hadde gjensidig påvirkning på hverandre. Likevel viser funnene at det har skjedd store endringer på en rekke områder *etter at 6-T ble innført*. Det har bidratt til å gi overskudd av frigjort tid i hverdagen, og redusert tidspresset og tidsklemma i barnefamiliene. Flere fedre med 6-T kan dessuten ta mer ansvar i og utenfor hjemmet. Dette skal bli nærmere diskutert nå.

8.2 Friheten- og egentidens betydning for reduksjon av sosiale helseulikheter i et livsløpsperspektiv

Når det gjelder forholdet mellom arbeid og familieliv *etter innføringen av 6-T*, viser funnene i denne studiens at 6-T som arbeidstidsordning og arbeidsbasert tiltak, har gitt enorme berikelser for den enkelte Tine-ansatte, for deres barn og partner, samt arbeidsplassen Tine Heimdal. Disse sfærene er simpelheten mer i harmoni i dag. I dette avsnittet vil *de ulike sfærene og deres interaktivitet* samt 6-Ts implikasjoner på disse, bli belyst.

Studios funn viser at 6-T som arbeidstidsordning og familietiltak blant annet har ført til at foreldre både kan ha en *gunstig arbeidssfære* og en mer *dynamisk* foreldrerolle, derav *privatsfære*. Dette betyr at foreldre men spesielt de Tine-ansatte har mer tid, overskudd, humør og energi i dag til å være mer engasjert og involvert i familiens livsverden. Funnene

tyder sterkt på at virkningen av disse forholdene, fører til at særlig Tine-ansatte tåler en mer effektiv og intensiv arbeidshverdag.

Som følge av 6-T er *egentiden* i ovennevnte konteksten, et avgjørende hjelpemiddel, for at foreldre og især Tine-ansatte skal kunne kombinere samspillet i de to ovennevnte sfærene. Studiens funn viser at foreldre i større grad opplever mer kontroll over sin *fritid* og sitt *liv* i dag. Derfor opplever foreldre *frihet* fra å føle *tidsklemme*, ettersom de er i stand til å regulere og rekke å gjøre ulike gjøremål i og utenfor hjemmet, utenom arbeidstid – noe som er studiens kjernepunkt.

6-T som arbeidstidsordning gir mer forutsigbare tidspraksiser for barna, og tydelig skiller mellom spesielt de ansattes arbeid og fritid. Funn viser at egentiden gir rom for restitusjon etter endt arbeidsdag, og det gir rom for å være en engasjert, involvert og tilgjengelig forelder, som igjen gir rom for blant annet å hente sine barn tidligere hjem fra barnehagen slik at de kan ha avslappet samvær og *kvalitetstid* sammen lenge før ”naboen” kommer hjem fra jobb – noe som funnene viser at foreldrene og barna verdsetter høyt. Dette innebærer at fedre – sammenlignet med før innføring av 6-T – på lik linje med mødre engasjerer seg og er aktive i hverdagslivet til barna, og derfor er rollen mellom fedre og mødre mer likestilt i hjemmetssfæren. Slike relasjoner i privatsfæren og familiearenaen har stor verdi, ikke bare for hvert enkelt individs fysiske og psykiske velvære og helse, men også for dere partnere og barn (Schabracq et al., 2003; WHO, 2007; Irwin et al., 2007; Sarkadi et al., 2008).

Egentiden fører også til at foreldre, spesielt de Tine-ansatte opplever økt subjektivt lykke, i den forstand at de har mer kvalitetstid sammen og har mer tid til å være følelsesmessig tilstede og gi *støtte, oppmerksomhet, forutsigbarhet og trygghet* – likegyldig hvilke aldersgrupper barn og ungdom er i. Dette vises ikke å være utfordrende å få til i den alminnelige familiearenaen (Galinsky, 1999). På grunn av det ekstra rommet 6-T skaper i hverdagen, får foreldre derfor muligheten til å bli dyktigere i sin foreldrerolle. Sett fra et samfunnsøkonomisk perspektiv har kontantstøtteordningen i Norge som mål å gi mer tid til at småbarnsforeldre skal ha samvær med barna. Derfor kan muligens den norske stat spare på økonomisk støtte for at spesielt småbarnsforeldre skal få mulighet til å ha mer tid med barna (Bungum, 2008).

Egentiden og mer kontroll over sin *fritid* i hverdagen gir foreldre og særlig Tine-ansatte, muligheten til å delta aktivt og involvere seg i *barnas oppvekst*. Funnene viser at spesielt

fedre får sjansen til å ”bli bedre kjent med barna sine”. Egentiden og friheten gir *begge* foreldre rom og overskudd i hverdagen for å delta aktivt i barn- og unges *fritidsaktiviteter, skoleliv, kulturaktiviteter og arrangementer* i regi av skolen – noe som funnene viser at de gjør og som blir høyt verdsatt av både foreldre, barna og ungdommer. Egentiden og friheten i hverdagen gir Tine-ansatte muligheten til simpelheten å gi barn og ungdom en mer *dynamisk oppfølging og tilstedeværelse*.

Dette øker *valgfriheten* i forhold til foreldres disponering av tid med familien, noe som kan sees i sammenheng med Thompson (2003) og Bjørklund & Einarsen (2006) arenamodell og de ulike sfærene. I denne konteksten innebærer valgfriheten hvordan foreldre ønsker å disponere og anvende den romslige og økte fritidsfæren og den personlige arenaen (Thompson, 2003; Schabracq et al., 2003). Dette foregår for eksempel ved at den Tine-ansatte og særlig *far* som følge av 6-T kan komme hjem *to timer tidligere* før ”naboen og de som jobber normalarbeidsdag”, og har rom for egentiden til å tilberede sunn middag og gjøre unna diverse gjøremål enn familien blir hentet eller kommer hjem. Funnene tyder derfor på at egentiden og friheten i hverdagen for ”Tine-fedre”, fører til at *omsorgsforpliktelser og huslige roller* i hjemmet mellom mor og far *utjevnes*.

Dette er noe partneren, særlig *kvinnen*, verdsetter svært høyt. Når resten av familien kommer hjem, kan da den Tine-ansatte og partneren ha *fullstendig fokus* på omsorgsoppgaver og *gi oppmerksomhet* til både småbarn og ungdom. I denne konteksten er dette spesifikke bidraget fra denne studien, hittil et nytt fenomen i forskningsmiljøet om 6-T (Bjørnskau, 1997; Anttila et al., 2005). Grunnen kan være at forsøkene med 6-T er blitt gjennomført på arbeidsplasser der personale er svært kvinne dominert (Anttila et al., 2005). Folkehelse implikasjonene i denne konteksten kan være enorme, og de ovennevnte faktorene blir nevnt å være av stor betydning for at forholdet mellom arbeid og familieliv skal være i harmoni (Hunnicut, 2005; Bjørnskau, 1997; Opsahl, 1997; Anttila et al., 2005; Anttil, 2005; Olberg, 2006; Bildt, 2007; Enehaug et al., 2009).

Det som ytterligere er funnet i denne konteksten er at foreldre anvender den økte fritidsfæren noe ulikt, og dette er avhengig av deres *prioriteringer og livsoppfatninger* (Bjørklund & Einarsen, 2006). Den egentiden de ansatte har fått som følge av 6-T, gir primært en *ny struktur* i hverdagslivet og en *ny familiekonstellasjon*. Disse nye endringene har en rekke indirekte fordeler for livskvaliteten for familiene, ettersom Tine-ansatte i mye større grad enn før innføring av 6-T, kan etter endt arbeidsdag og før barn og partner kommer hjem, ha

noe struktur for å gjøre varierte aktiviteter som å trene, drive med fritidsaktiviteter eller simpelheten slappe av. Dette betyr at partneren også får tid til å trene senere på dagen ettersom den Tine-ansatte kan være hjemme med barna. Funnene viser at dette er noe både mor og far, men spesielt småbarn er svært tilfredse med. Og derfor er dette noe familiene *i sin helhet* drar nytte av. De indirekte fordelene av trening og mosjon er at foreldre føler seg mer tilfreds, får bedre kosthold, mer ro og trivsel, og dermed har mer overskudd til å anvende på spesielt barna.

Hovedpoenget er at 6-T som arbeidssfære legger til rette for at foreldre, spesielt de Tine-ansatte og særlig *fedre*, kan *foretrekke* å bruke ”det ekstra tomme rommet” i hverdagen – etter arbeidssfæren – på familien og barna. Studiens materiale understreker at Tine-ansatte i stor grad gjør dette. De umiddelbare og langsiktige folkehelsekonsekvensene kan være betydelige for familiene (Baumrind, 1991; Marmot, 2010; WHO, 2010; Wirtz & Nachreiner, 2010; Kucukusta et al., 2012). Marmot (2010) og andre forskere hevder ytterligere at familieinstitusjon og de signifikante andres tilstedeværelse, involvering og tilgjengelighet i barn og unges liv, kan være avgjørende for reduksjon av sosiale- og helseulikheter over et livsløp (Stefansen og Farstad, 2008; WHO, 2010).

Funnene tyder ytterligere på at forskjellen mellom arbeidssfæren og privatsfæren/familiearenaen er mer eksplisitt nå enn før innføring av 6-T (Thompson, 2003; Bjørklund & Einarsen, 2006). I tillegg har 6-T som arbeidskultur gitt barn og unge større forhandlingsrom om tid og tilgjengelighet med foreldrene. Derfor tyder studiens funn på at 6-T har vært et tiltak for familien i sin helhet, men primært et direkte og indirekte fordelaktig tiltak for foreldrene, men især for barn og ungdom (WHO, 2007; Irwin et al., 2007).

Arbeidslivforskning og argumentasjonen for kortere arbeidsdag blir ofte omtalt som et tiltak for *småbarnsfamilier* – som i sin fulle rett har behov for dette (se for eksempel Christensen & Ottesen, 2002; Ermisch & Francesconi, 2003; Ellingsæter, 2004; Therkelsen, 2014; Ramnefjell, 2013). Til tross for at denne studien er i samsvar med denne påstanden, kan studiens funn også tilføye at 6-T som arbeidstidsordning er et tiltak også for *barn i tenårene*. Funnene tyder på at foreldre, i større grad kan engasjere seg i hva ungdommene gjør i fritiden. Dette skyldes gode og nære relasjoner som foreldre har muligheten å få tilgang til, og at ungdommene får større positiv oppmerksomhet fra foreldrene og spesielt de Tine-ansatte. Derfor har foreldrene i denne studien et nært og fortrolig forhold til sine ungdommer. Etter innføringen av 6-T får barn og ungdom friheten til å være ”nøkkelbarn”

(jamfør Bungum, 2008) hvis de ønsker det, men foreldre kan i mye større grad ”gripe inn” eller involvere seg i barnas hverdag hvis de ser behov for dette. Det er konstatert at foreldre som er støttende og konsekvente, og foreldres kunnskap om ungdoms fritid, vennskap og aktiviteter er forbundet med ungdoms forekomst av antisosial atferd og normbrudd (Solhelm et al., 2005; Christensen & Mauseth, 2007; Helland & Mathiesen, 2009).

Skole-hjem samarbeidet er særlig viktig for de yngre barna i skolen men det er anerkjent at det har viktighet for barn i samtlige aldersgrupper, også for ungdom (Desforges & Abouchaar, 2003; Nokali et al., 2010). I denne konteksten er det av stor betydning for folkehelseperspektivet å se dypere på foreldres rolle og involvering i barn og ungdoms skoleliv. Det betyr at ungdommene i større grad enn før innføringen av 6-T drar nytte av foreldre og spesielt Tine-ansattes tilgjengelighet og tilstedeværelse. Det vil si at 6-T gir foreldre muligheten til å vise interesse for barn og ungdoms skolearbeid. Derfor kan foreldre delta mer aktivt for bedre samarbeid med skolen. Studier viser at holdninger begge foreldre har til barn og unges utdanning kan være av stor betydning for barn og unges læringsresultat (Catsambis, 2001). Dette har ført til at barn og ungdom får en optimal oppfølging av foreldre.

Forskning viser i denne forbindelsen at dynamisk foreldreinvolvering og samarbeid med skolen gjennom utdanningsforløpet, ikke bare er av stor betydning for barnas faglige utvikling (Marmot, 2010; Nokali et al., 2010), men det kan også føre til bedre selvregulering, bedre læringsutbytte, bedre tilfredshet, færre atferdsvansker, mindre fravær fra skolen, gode forhold til lærere og medelever, bedre arbeidsvaner, en mer positiv innstilling til skolen, bedre arbeidsytelse og lekserutiner samt høyere ærgjerrighet når det gjelder utdanning (Epstein & Sanders, 2002; Epstein, 2005; Semke & Sheridan, 2011). I denne sammenhengen tyder forskning også på at de som har mest innflytelse på utdanningsforløpet for barna, er *foreldre*, i stedet for skoler, og dette kan begrense eller oppmuntre barn til å arbeide med krevende læringsoppgaver (Nokali et al., 2010). Derfor kan Tine-ansattes økte engasjement ha en enestående rolle i barn og unges læringsprosess, og for det faglige og sosiale flere år senere (Mathiesen et al., 2007).

I denne konteksten påpeker Marmot (2010) at for å vedlikeholde reduksjon av sosiale ulikheter krever det også en kontinuerlig forpliktelse til barn og unge gjennom årene i utdanning. Sett i sammenheng med folkehelse implikasjoner, kan utfallet av barn og unges bedre opplevelse av utdanning og foreldres involvering, være en nøkkelfaktor og et mulig

tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring (Marmot, 2010; WHO, 2007) – som er et aktuelt tema i dagens skolediskurs (Utdanningsforbundet, 2013). De samfunnsmessige implikasjonene tyder på at utdanning kan være en viktig for å forebygge sosiale ulikheter og helseulikheter i et samfunn (Marmot, 2010).

Foreldres tilstedeværelse er også viktig i forhold til støtte i ungdommenes hverdagshendelser som for eksempel til transport til aktiviteter, eller simpelheten å ha ”noen med tid og ork å snakke med”. Mangelen på tilgjengelighet og tilstedeværelse kan føre til at barn og unge blir mer utsatt for å generere lidelser ved å redusere mestringsevnen og selvfølelsen (Henggeler et al., 2009), mens tilstedeværelse fra *begge* foreldre vises å være av stor betydning for positive helseeffekter, ikke bare for barn og unge, men også for foreldre og partneren (WHO, 2007; Irwin et al., 2007).

Et av studiens viktigste funn angående implikasjoner av innføringen av 6-T og familielivet, er hvilken betydning foreldres egentid og arbeidstakeres kontroll over sitt liv og fritid, kan ha å si for familiearenaen og spesielt for arbeidsplassen Tine Heimdal. Studiens andre bidrag er i forhold til at *også* partneren får et mer harmonisk og avslappet hverdagsliv, til tross for at de positive virkningene av de Tine-ansattes økte fritid hadde kommet bedre til syne dersom partneren med normalarbeidsdag også hadde jobbet 6-T, slik at den frigjorte tiden i større grad bli kunne brukt sammen med *hele* familien. Derfor stemmer ikke denne studien overens med Arnekleivs (2006) og Torvatn, et al. (2007) studier, der det blir hevdet at innføringen av 6-T ikke ser ut til å endre konfliktnivået mellom arbeid og hjem. Funnene fra denne studien viser derimot at forholdet mellom arbeid og familieliv blir sterkt positivt påvirket av innføringen av 6-T.

8.3 Implikasjoner av 6-T for familier, for familiepolitikk og folkehelsepraksis

Studiens funn reiser en rekke implikasjoner for familie- og arbeidslivspolitik og praksis for norske arbeidsplasser – gitt at Arbeidsmiljøloven nevner at arbeidsplasser skal fremme folkehelse, herunder utjevne sosiale helseulikheter (Dahl et al., 2010). Arbeidsplassen skal bidra til å begunstige arbeidstakernes helse, tilfredshet og gi gode sosiale og miljømessige forhold og bidra til å forebygge psykisk og legemlig sykdom eller lidelse. I Folkehelsemeldingen (Helse- og omsorgsdepartement, 2013) og Nærings- og

handelsdepartementet (2013) sees næringsutvikling og folkehelse i sammenheng. Derfor anbefales det at næringslivets organisasjoner og helsemyndighetene ser på hvordan bedriftene påvirker samfunnsutviklingen og folkehelsen, og hvordan ansvaret for befolkningens helse optimalt kan forvaltes (Helse- og omsorgsdepartement, 2013). Tiltakene foreslått fokuserer i hovedsak på settingen og sammenhengen med ansatte og deres partnere, som er del av et familieliv, hvor Tine Heimdal med innføring av 6-T som arbeidstidsordning har formet et godt arbeidsmiljø og fremmer god fysisk og psykisk utvikling og livskvalitet for *hele* familien.

Ottawa-charteret (WHO, 1986) kunngjøring – ”helse skapes og leves av mennesker innen de settingene for deres hverdag; hvor de lærer, arbeider, leker og gir hengivenhet” – knyttes til dette, og til studiens funn. Arbeidsplassen er en setting der arbeidstakere tilbringer en stor del av sin hverdag og er i samspill med medarbeidere og arbeidsgivere. Derfor er fokus på arbeidsplass strategier relevant hvis målet er å gjøre forholdet mellom arbeid og familieliv bedre, og gi arbeidstakere og deres familier en harmonisk hverdag. Denne studien viser at ikke bare arbeidstakere, men også arbeidsplassen med stor sannsynlighet vil dra nytte av 6-T som arbeidstidsordning, ettersom arbeidsplassen, privatsfæren, fritidssfæren og familiearenaen har gjensidig påvirkning på hverandre og på grunn av resultatene fra Tine Heimdal.

Studiens funn viser at det både er positive og negative implikasjoner ved 6-T og at det var slik for Tine-ansatte; på den ene siden var det svært fordelaktig å arbeide færre timer og ha kortere skift, mens på den annen side viser funnene at kveldsskiftarbeidets plassering skapte usosiale arbeidstider for Tine-ansatte. Til tross for at de ansatte fikk kveldsstillegg for å arbeide kveldsskift, ønsket de heller å tilbringe kveldene med barna, og de ansatte betraktet tapet av mer lønn som en liten ulempe, og tid sammen med barn og familien ble mer verdsatt. Disse funnene er noe som er i tråd med andre forskning om feltet 6-T (Anttila et al., 2005; Buvik & Tvedt, 2009)

Fra de ansattes og familienes synsvinkel er konsekvensene av usosial arbeidstid helhetlig *fremdeles* upraktisk. Dette betyr at *småbarnsfamilier* spesielt erfarer kveldsskiftarbeidet som noe utilfredsstillende – der både mor og far villig ønsker å ta aktivt del i og være mer involvert i småbarnas ”verden”, også på kveldene. Til tross for slike innvendinger, viser funnene også at informantene og familiene er innforstått med at de ansatte må belage seg på å jobbe *noen* kvelder med skiftarbeid i måneden. Likevel viser funnene at familiene er

overveiende positivt innstilte til dagens skiftordning, sammenlignet med før innføringen av 6-T.

Andre ”dilemmaet” er tempoet i arbeidstiden, som er forbundet med den generelle trivselen på jobb og i hjemmet (Grzywacz og Marks, 2000). Funnene viser at det intensive arbeidstempoet og effektiviteten Tine Heimdal i mindre grad fører til at de ansatte føler seg utmattet eller har redusert trivsel. Årsaken til dette er de ansatte drar stor nytte av lengre fritid, mer egentid og restitusjonstid. Derfor stemmer denne forskningen både overens med andre studier som har tilsvarende funn (Anttila et al., 2005; Buvik & Tvedt, 2009), og ikke overens med andre studier (Torvatn et al., 2007).

Studiens funn viser eksplisitt at den samlede økningen i trivsel og reduksjon i arbeidsbelastning, smitter positivt over på familiesfæren. Dette kan ha positive økonomiske virkninger ved bedre helse, subjektiv livskvalitet og bedre arbeidsmoral. Disse faktorene kan videre ha positive effekter på å forebygge og redusere sykefravær, førtidspensjonering og skift av arbeidskraft (Anttila et al., 2005). I noen av de tidligere svenske og finske forsøkene med 6-T, ble slike ytelser vurdert som svært viktig, særlig i hjemmehjelpen og på arbeidsplasser med tungt fysisk arbeid, ofte utført av kvinner (Olsson, 1999a; Anttila et al., 2005). Imidlertid kan noen av fordelene med 6-T kun realiseres i det lange løp, for eksempel bedre fysiologisk helse, reduksjon i sykefravær og forebygging av førtidspensjon (Anttila et al., 2005). Derimot kan andre fordeler som angår subjektiv livskvalitet, produktivitet, effektivitet, trivsel, bedre forhold mellom arbeid og familieliv vises på kort sikt (Anttila et al., 2005), noe som denne studiens funn og Enehaugs et al. (2009) evaluering viser at det har vært vellykkede. Mye av dette er en årsak av at 6-T-forsøket på Tine Heimdal ble grundig planlagt, gjennomført på en hensiktsmessig måte og hvor forholdet mellom de på ”gulvet” og ledelsen var svært god (Enehaug et al., 2009).

For at arbeidstakere skal oppleve trivsel på arbeidsplassen bør arbeidsgiver og ledelsen tilrettelegge slik at arbeidstakere opplever kontroll over sitt arbeid, opplever tilhørighet og at ugunstige familiære situasjoner blir raskt behandlet (Thompson, 2003; Bjørklund & Einarsen, 2006). Studiens funn viser at mye av de positive resultatene fra 6-T skyldes en demokratisk styrt ledelse på Tine Heimdal. I forhold til dette viser studiens funn at de ansatte er svært tilfredse med Tine Heimdal som arbeidsplass. Og noe av grunnen er at ”ansatte er privilegerte” som jobber 6-T, mens andre grunner er at ”de ansatte gleder seg til å gå på

jobb”, som betyr at arbeidsmiljøet og måten Tine ledelsen legger til rette for at familier og arbeidstakere skal trives på arbeidsplassen og i hjemmet er svært tilfredsstillende.

Sammenfattet har studien funnet at 6-T utgjør en positiv stor forskjell for arbeidstakere og for familier. En slik arbeidsbasert strategi kan ha tilsvarende fordeler for andre arbeidsplasser, dersom prosjektet er nøye planlagt, er tilpasset og har tilsvarende målsetting som de hadde på Tine Heimdal. Arbeidstidsordningen 6-T fører til at foreldre i større grad kan aktivt delta i oppveksten til sine barn, og som vist kan dette være avgjørende for deres helse og livskvalitet i et livsløpsperspektiv. Dette betyr at foreldre får muligheten til å forbedre kvaliteten på familielivet, være mer involvert i skolen, tilbringe mer tid i fritiden med barn, gjøre fritidsaktiviteter med barna og partneren. I denne sammenhengen er det blitt diskutert hvilke implikasjoner dette kan ha for sosiale ulikheter og helseulikheter, og funnene tyder sterkt på at 6-T er et tiltak for barn og unge og for å forebygge økningen av sosiale og helseulikheter i samfunnet. Studien har funnet en rekke implikasjoner 6-T kan ha for arbeids- og familielivspolitik og praksis. Studiens funn har vist at spesielt arbeiderklassen vil ha stor nytte av 6-T som arbeidstidsordning, ettersom de får muligheten til å regulere og ha innflytelse over sitt eget liv, fritid og samtidig ha et velfungerende og dynamisk familieliv.

Som nevnt er kjønns sammensetningen på Tine Heimdal 60 prosent menn og 40 prosent kvinner. I denne konteksten har andre studier pekt på at når det innføres 6-T med full lønnskompensasjon i yrker dominert av kvinner, vil det ikke være forbausende om ikke noe av den frigjorte tiden blir brukt til husholdningsarbeid og barneomsorg (Bjørnskau, 1997; Anttila et al., 2005). Denne studien viser imidlertid at innføringen av 6-T har vist seg å være tankevekkende også i et likestillingsperspektiv, ettersom det har vært en reell arbeidstidsreduksjon på Tine Heimdal. Årsaken til dette er at mannlige ansatte på Tine Heimdal benyttet redusert arbeidstid til å øke sin innsats og sitt engasjement i huslige oppgaver i hjemmet og med barna – noe annen forskning om feltet 6-T ikke har klart å påvise hittil (Anttila et al., 2005). Og det kan skyldes i at de tidligere forsøkene med 6-T har vært gjennomført i kvinnedominerte yrker, der kvinner til gjengjeld har fått frigjort mer tid til omsorg for barn og husholdningsgjøremål (Bjørnskau, 1997; Mc Kee et al., 2003; Anttila et al., 2005).

I ulike studier har det blitt påpekt (for eksempel Lewis, 1999) at kjønnsordningen innebærer at fedre tilpasser ofte sitt familieliv på grunn av arbeidet, mens mødre tilpasser arbeid til

familien. Funnene viser imidlertid at 6-T som arbeidstidsordning legger til rette for at foreldre skal kunne ha et fungerende familieliv – likegyldig om det er mor eller far som arbeider heltid. På bakgrunn av blandet kjønns sammensetning på Tine Heimdal og utvalget i studiens, var kjønnsforskjellen heller ikke reproducerbar, og dermed holdt de positive aspektene med hensyn til likestilling mellom menn og kvinner. Av den grunn viser studiens resultater at 6-T som arbeidstidsordning kan være en god og effektiv og formålstjenlig måte å gjøre endringer på i arbeidslivet og få mer likestilt privatsfære, og slik at *både* mor og far kan kombinere arbeid med familielivet.

Sett i sammenheng med utfordringene den norske stat har med en aldrende befolkning og en økende etterspørsel etter ”flere hender i arbeid”, vil det i den kommende tiden være uunnværlig å tilrettelegge særlig bedre for at flere kvinner og mødre kan ha muligheten til å arbeide i *heltidsstillinger*. Dette vil dog forlange en mer *foreldreorientert* og *barneorientert* familiepolitikk, med vekt på omarbeiding i arbeidstiden og arbeidslivets tidsreguleringer. Det viser seg at innføringen av 6-T har ført til at både menn og kvinner – likegyldig om de er aleneforeldre eller småbarnsforeldre – har fått muligheten til å arbeide i fulltidsstillinger, noe funnene tilsier at de gjør.

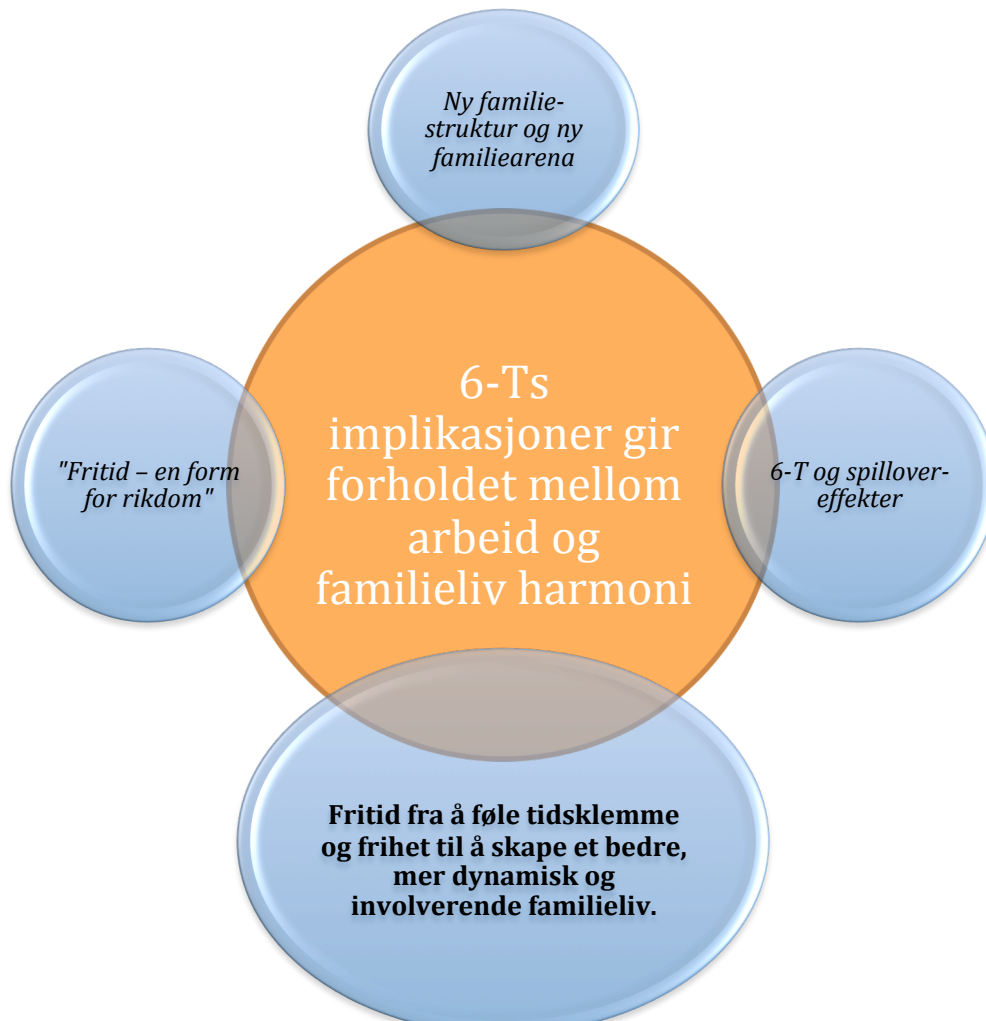
Studios funn viste også at før innføringen av 6-T hadde barn og unge og foreldre ofte et savn etter å tilbringe mer tid sammen. Derfor er denne studien i samsvar med Folkehelseinstituttets rapport om at flertallet av ungdommer ønsker foreldre som er mer tilstede og tilgjengelige (Helland & Mathiesen, 2009). Denne studien vil her fokusere på et forhold *ved familien* som studiens funn tyder på bidrar til å forebygge psykiske plager hos ungdom: økt tid for familier med tenåringsbarn.

Forskeren spør dermed om det er mulig for samfunnet å legge til rette for innføring av 6-T som normalarbeidsdag slik at familiene får mer tid til hverandre, eller om dette heller er en byrde den enkelte familie selv må ta. Studios funn tyder sterkt på at det er primært arbeidsdagens lengde og dens sosiale plassering, tidsklemme, lite overskudd og arbeidspresset, som hindret foreldrene i å både være mer hjemme og at når de de facto er hjemme, er kun ”fysisk tilstede” – enn før innføringen av 6-T.

Derfor tilsier studiens funn og Helland og Mathiesen (2009) studie at kan et nødvendig tiltak for å gi økt tid sammen i familier med både småbarn og tenåringsbarn være å innføre 6-T som normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon. Dette blir vist gjennom innføringen av

6-T på Tine Heimdal å være økonomisk gjennomførbar. Og for arbeidsplassen og for folkehelsen er det viktig å bidra til at familier flest får optimale forutsetninger for å ha det godt i lag og utvikle god fysisk og psykisk helse.

Som vist innledningsvis i studien, er det et økende ønske om å jobbe kortere arbeidsdag. Det intensiverte arbeidslivet, økt tidsklemme, lite fritid og økt arbeidsutmattelse støtter også synet på at kortere arbeidstid kan være et virkningsfullt tiltak i Norge. Imidlertid kan den økte mengden av midlertidige ansettelses og arbeidsusikkerhet, samt den økende frykten for og trusselen om mangel på arbeidskraft ha en negativ innvirkning på 6-Ts "tilhengere". Det vil si at kortere arbeidstid blir mer usannsynlig på bakgrunn av politiske ideologier, til tross for at det ville være ønsket av flertallet av arbeidstakere i Norge. Figur 7 anskueliggjør studiens konklusjon.



Figur 5 Studiens kjernekategori - med konklusjon

9. Konklusjon

Målet med denne studien var å forstå implikasjonene innføringen av 6-T kunne ha for forholdet mellom arbeid og familieliv. For å få innsikt i dette var det et mål å utforske og beskrive, samt forstå hvordan ansatte på Tine Heimdal og noen av deres partnere opplevde interaksjonen mellom de ulike sfærene og de implikasjonene det medførte for deres barn og ungdommer. I denne sammenhengen har studien belyst disse temaene, 6-Ts innvirkning på tidsklemma og subjektiv livskvalitet, 6-Ts innvirkning på foreldres ansvarsfordeling og omsorgsforpliktelser i og utenfor hjemmet, 6-Ts innvirkning på foreldrerollen i forhold til tilstedeværelse, involvering og engasjement i hverdagen, og hvordan arbeiderklassefamilier som de Tine-ansatte blir karakterisert å være har profitert på å jobbe 6-T. Alle disse faktorene er blitt sammenlignet med før innføring av 6-T for å gi leseren et klart bilde. I tillegg var det et mål å finne hvordan "arbeiderklassefamilier" profiterte på ved å jobbe 6-T som arbeidstidsordning. I forhold til sosiale og helseulikheter i samfunnet viser denne studien at 6-T som arbeidstidsordning kan være en investering i flere generasjoners helse og liv.

Totalt har studien oppnådd det den satte seg som mål, og har også avdekket andre underliggende mekanismer rundt 6-T som arbeidstidsordning, relatert til figur 7. Figur 7 anskueliggjør i tillegg undersøkelsens kjernekategori og funnene i forhold til undersøkelsens svar på problemstilling. Studien har også foreslått rekke med tiltak som kan være arbeids- og familiepolitisk samt folkehelsepraksis relevante.

I diskusjonsprosessen ble svarene til de ovennevnte faktorene identifisert. Her trekkes flere konklusjoner i forhold til mål og hovedproblemstilling. I tillegg vises til studiens ulike og spesifikke bidrag. Diskusjonen av datamaterialet fremstiller en potensiell gevinst sett fra et familie- og barneperspektiv: foreldrerollens betydning for barn og ungdoms psykiske og fysiske helseutvikling. Studien viser at 6-T har skapt mer tid og rom i hverdagen slik at ulike gjøremål lettere kan utgjøres. Totalt sett kan forskeren hevde at dette arbeidsbaserte tiltaket lar foreldre bli bedre i sin foreldrerolle på grunn av rommet 6-T skaper i livet deres. De umiddelbare og langsiktige offentlige og private sosiale helsekonsekvensene av dette kan være betydelige.

Det er også bevis for at det er "gjensidighet" mellom jobb og hjem, og begge sfærene drar nytte av dette også. Derfor har Tine Heimdal klart å opprettholde kapasiteten på

produksjonen sin, samtidig som bedriften har gitt arbeiderne som er den viktigste kapitalen bedriften har, en enda bedre hverdag og det medfører at arbeiderne blir mer effektive, motiverte, positive, produktive og får en sterk lojalitet til og stolthet av bedriften. Hvis vi tenker i et samfunnsperspektiv, er 6-T en investering i arbeidernes helse og den neste generasjonens helse, og vi kan se på dette som et løft for spesielt kroppsarbeidere slik at de får bedre livs- og arbeidsvilkår. Alt tatt i betraktning; hva har denne studien bidratt med av kunnskap og folkehelseiltak? Nedennevnt er det en oppsummering av de spesifikke bidragene i forhold til både kunnskapsgapet og tilføyning av ny kunnskap, samt svar på problemstillingene.

- ❖ 6-T er et tiltak for *arbeidstakere, foreldre og barna*, men også for *Tine Heimdal* som arbeidsplass.
- ❖ 6-T er et tiltak for at *arbeiderklassefamilier* skal få økt kontroll over sin fritid i hverdagen og økt frihet for å slippe *tidsklemme*.
- ❖ 6-T er et tiltak for arbeiderfamilier, og især fedre som ønsker mer *kvalitetstid* sammen med sine barn og ungdommer.
- ❖ 6-T fører til at rollene mellom mor og far i hjemmet utjevnes, og at både mor og far kan jobbe i heltidsstillinger – ergo et tiltak for *likestilling*.
- ❖ 6-T er et tiltak for arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, til tross for noe økt arbeidstempo og effektivitet.
- ❖ 6-T er et effektivt og hensiktsmessig *folkehelseiltak*, med tilnærming rettet mot en stor gruppe.
- ❖ 6-T gir foreldre mer *egentid* og *restitusjonstid* slik at de unngår utmattelse og stress i arbeidslivet og hverdagen.
- ❖ 6-T gir rom for *egentrening* og tid til *fritidsaktiviteter* med og uten familien.
- ❖ 6-T kan på kort og lang sikt gi bedre *livskvalitet* og *fysisk* og *psykisk* helse for den enkelte arbeidstaker, og for familien i sin helhet.
- ❖ 6-T er et tiltak for mer *foreldretilstedeværelse- involvering* og *-tilgjengelighet* i hverdagen for barn og ungdom.
- ❖ 6-T *kan* være et tiltak for å *forebygge sosiale helseulikheter* i et livsløpsperspektiv.
- ❖ Alt i alt, er 6-T som arbeidstidsordning et tiltak for et mer harmonisk forhold mellom arbeid og familieliv.

9.1 Videre forskning

Når det gjelder videre forskning, hadde det vært interessant se 6-T fra barnas synsvinkel. To aktuelle spørsmål ville vært om barn som har opplevd 6-T da de var små, hva tenker de om dette når de er blitt eldre. Hvordan har livet deres blitt påvirket av foreldre som var mer tilstede under oppveksten.

I tillegg er det mulig å sammenligne Tine sentrallager på Heimdal med Tine sentrallager i Oslo, og dermed få et mer grundig syn på hvordan det er å jobbe normalarbeidsdag kontra 6-T. Med en longitudinell tilnærming hadde det også vært interessant å se effekten av 6-T i forhold til om de ansatte kan stå lenger i arbeidslivet.

Til tross for at denne studien har identifisert faktorer om 6-Ts innvirkning på forholdet mellom arbeid og familieliv, kan ikke studiet trekke entydige konklusjoner om innføringen av 6-T og dens innvirkning på andre arbeidsplasser. Forholdet og interaksjonen mellom arbeidstakere og arbeidsgiveren vil åpenbart spille en betydelig rolle i denne forbindelsen. Men forskeren er av den oppfatning at det er fullt mulig å innføre 6-T, *dersom* alle ønsker et slikt folkehelse- og familietiltak.

Et utsagn som oppsummerer informantenes og studiens perspektiver er – ”*Alt er bra, og jeg ville ikke gått tilbake til det som var før 6-timersen*” (IMI5).

10. Litteraturliste

- Aftenposten. (2005). *Halve Norge vil ha sekstimersdagen*. Lokalisert 25. Mars 2015 på <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Halve-Norge-vil-ha-sekstimersdag-6373503.html>
- Allardt, E. (1975) *Att ha, att älska, att vara*. Lund: Argos.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278 - 308.
- Allis, P. & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 273 – 291.
- Albertsen, K., Kristensen, T. S., & Pejtersen, J. H. (2007). Lange og skæve arbejdstider – Kan øget indflydelse på arbejdstidens placering forbedre arbejde-privatlivsbalancen? *Tidsskrift for arbejdsliv*, 9, 61–80.
- Andersen, L., og Aarseth, H. (2012). *Den likestilte familien i et klasseperspektiv*. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Udfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Andersen, P. L. & Hansen, M. N. (2012). Class and Cultural Capital-The Case of Class Inequality in Educational Performance. *European Sociological Review*, 28(5), s 607- 621
- Allvin, M., Aronson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2011). *Work Without Boundaries. Psychological Perspectives on the New Working Life*. London: Wiley-Blackwell.
- Anttil, T. (2005). *Reduced Working Hours: Reshaping Duration, Timing and Tempo of Work*. Jyväskylä, 2005: University of Jyväskylä.
- Anttila, T., Nätti, J., & Väisänen, M. (2005). The Experiments Of Reduced Working Hours In Finland. *Community, Work & Family*, 8:2, 187-209
- Aarseth, H. (2007). Nye fedre 1990-2005: Fra fascinasjon og romantisering til kjønnsnøytrale livsstilsprosjekter i familien. I: Øystein Gullvåg Holter (red.): *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Riga: Gidlund forlag.
- Aarseth, H. (2010). *Masculinity, Family and Gender Equality*. (kinesisk oversettelse av tidligere publikasjon). Chengzhou, H. (Red.) *Gender, Theory and culture. Cross-cultural Gender Studies*. S. 117-133
- Aarseth, H. (2011). *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Aarseth, H. (2014). *Lyst til læring eller "fit for fight"? Middelklassefamiliens læringskulturer*. Nielsen, H. B. (Red.). *Forskjeller i klassen. Nye perspektiver på kjønn, klasse og etnisitet i skolen*. Kapittel 9. S. 142-160. Universitetsforlaget.

-
- Arbeidskraftundersøkelsen. (2014). Flere eldre og færre unge yrkesaktive. Lokalisert 16 april 15 på: <http://www.ssb.no/aku>
- Arnekleiv, G. (2006). Effekter av 6-timersdag for forholdet mellom arbeid og familie. Trondheim, G. Arnekleiv: 68, 13 s.
- Aryee, S., Srinivas, E. S. & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance among employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). *How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory*. *Journal of Applied Psychology*, 93, 901 – 911.
- Baumrind, D. (1991). Effective parenting during the early adolescent transition. I P. A. Cowan & M. Hetherington (Eds.), *Family Transitions*, 111-63. N.J.: Earlbaum.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). *Women, men, work, and family: An expansionist theory*. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Birkelund, G. E. & Trond P. (2003). *Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet*. I Frønes I. & Lise K. (red.). *Det norske samfunn*. 4. utgave. 1. opplag. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.
- Birks, M. & Mills, J. (2011). *Grounded Theory a practical guide*. London: Sage Publications Ltd.
- Bjørnskau, T. (1997), *Seks timers dag i omsorgsykker*. Fafo-rapport 232. Oslo: Fafo
- Bjørklund, R. A., & Einarsen, S. (2006). Alvorlige arbeidskonflikter og familieliv. I A. Roness & S. B. Matthiesen (Eds.), *I klem eller balanse?: om arbeid, stress og familieliv* (ss. 92-108). Bergen: Fagbokforlaget.
- Blyton, P., Blunsdon, B., Reed, K. & Dastmalichan A. (2006). *Work Life Integration - International Perspectives on Managing Multiple Roles*. Basingstoke: Palgrave. Macmillian.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). *The contagion of stress across multiple roles*. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175–183.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2003) *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bronfenbrenner, U. & Ceci, S.J. (1994). Nature-nurture reconceptualized in developmental perspective: A bioecological model. *Psychological Review*, 101, 568–586.
- Bråten, M., Andersen, R. K., & Svalund, J. (2008). HMS-tilstanden i Norge 2007. Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Bråthen, M. (2009). *Overgang til arbeid for NAVs brukere*. Arbeid og velferd nr. 4-2009
- Bungum, B. (2005). *Å velge det beste for barna*. I: Brandth, B., Bungum, B og Kvande, E (red.): *Valgfrihetens tid - Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet* Oslo: Gyldendal forlag

-
- Bungum B. (2008). *Barndommens tid og foreldres arbeidsliv. En sosiologisk studie av barns og yrkesaktive mødres og fedres perspektiver på arbeids- og familieliv*. PhD. avhandling. Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap, NTNU.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1987). Work and family. *International review of industrial and organizational psychology*, 273, 320.
- Buvik, M. P. & Tvedt, S. D. (2009). *Evaluering av 6-timersforsøk ved miljøservice. Trondheim*. SINTEF, Teknologi og samfunn, Teknologiledelse.
- Buvik, M. P., Danielsen S., Tvedt T. H. (2008). *Evaluering av 6-timersforsøk ved Trondheim parkering KF*. Trondheim, SINTEF, Teknologi og samfunn, Ny praksis.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behaviour. *Journal of Management*, 34, 244 - 262.
- Carlisle, E., Stanley, L. & Kemple, K.M. (2007). Opening doors: Understanding school and family influences on family involvement. *Early Childhood Education Journal*, 33, 155–162
- Catsambis, S. (2001). Expanding knowledge of parental involvement in children's secondary education: Connections with high school seniors' academic success. *Social Psychology and Education*, 5, 149–177.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: SAGE publications Ltd.
- Christensen, E. og Ottesen, M.H. (2002). *Børn og familier. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om barn og familie*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Christensen, B. & Mauseth, T. (2007). *Multisystemetisk terapi: familie- og nærmiljøbasert behandling av ungdom med alvorlige atferdsvansker*. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, in press.
- Colbjørnsen, T. (2001). Fjernarbeid og regulering av arbeidsmiljøet. I J. W. Bakke, E. Fossum, J. Nævdal, H. Vollset & B. Yttry (Eds.), *Arbeid på nye måter: perspektiver på fjernarbeid* (ss. 31-44). Bergen: Fagbokforlaget.
- Cooper, C. L. & Lewis, S. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of occupational Health Psychology*. Vol.4 No. 4, 382-393
- Cousins, C. R., & Tang, N. (2004). Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment and Society*, 18, 531 – 549.
- Crouter, A. C., Perry-Jenkins, M., Huston, T. L., & Crawford, D. W. (1989). *The influence of work-induced psychological states on behavior at home*. *Basic and Applied Social Psychology*, 10, 273–292.
- Dahl, E., van der Wel, K. A. & Harsløf, I. (2010). *Arbeid, helse og sosial ulikhet*. Helsedirektoratet.

-
- Dahl, F. N. (2014). *Familier settes i tidsklemme*. Lokalisert 15 april 15 på:
<http://www.dagsavisen.no/innenriks/familier-settes-i-tidsklemme-1.290367>
- Deding, M., Lausten, M. & Andersen, A. (2006). *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdslivet*. Rapport 06:32. Socialforskningsinstituttet.
- Desforges, C. & Abouchar, A. (2003). *The development of parental involvement, parental support and family education on pupil achievements and adjustment: A Literature Review*. Nottingham: DFES Publications, RR433.
- Dickers, J. S. E., Geurts, S. A. E., Kinnunen, U., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2007). *41 Crossover between work and home in dyadic partner relationships*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 529 - 538.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* Ottawa: Canadian Policy Research Networks, Discussion.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). *Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002)*. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- ECESA. (2000). *Gender use of time. Three European Studies*. European Commission. Employment & Social Affairs. Office for Official Publications.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 178-199.
- Enger, A. et al. (2008). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. (NOU 2008:6). Lokalisert på:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>
- Enehaug, H., Gamperiene, M. & Wathne, C. T. (2009). *Gammel industri med nytt innhold. Utviklingen av en ny organisasjon og ledelseskultur ved TINE Heimdal ved innføring av sekstimersdag*. AFI-rapport 3/2009. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Ellingsæter, A.L. (1995). *Gender and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ellingsæter, A. L. (1999). *Women's right to work: The interplay of state, market and women's agency*. *NORA - Nordic Journal of Women's Studies* 7:109-123.
- Ellingsæter, A. L. (2005). *Tidsklemme - metafor for vår tid*. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 297-326.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2006). Introduction: policising parenthood in Scandianvia. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. *Politicising Parenthood in Scandnavia*. UK: The Policy Press.
- Ellingsæter, A.L. (2009). *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.

-
- Ellingsæter, A.L. (2012). *Familiepolitikk i klassesamfunnet*. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Epstein, J. L. (2005). *Attainable goals? The spirit and letter of the No Child Left Behind Act on parental involvement*. *Sociology of Education*, 78, 179-182.
- Epstein, J. L., & Sanders, M. G. (2002). *Family, school, and community partnerships*. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting: Vol. 5. Practical issues in parenting* (pp. 507–437). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eriksen, T. H. (2001). *Øyeblikkets tyranni: rask og langsom tid i informasjonssamfunnet*. Oslo: Aschehoug.
- Eriksen, T. H. (2003). *Fanget av hastighet? I T. H. Eriksen, T. Gad, Ø. L. Martinsen & G. Thompson (Eds.), Selvledelse: menneskelig kapital i det nye arbeidslivet* (ss. 14-38). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ermisch, J. and Francesconi, M. (2003): *Working Parents: The Impact on Kids*. In: *ISER Newsletter Autumn 2003*, University of Essex: Institute for Social & Economic research
- Fafo, (s.a.). *Om Fafo*. Lokalisert, 21 Mars 2015 på:
http://www.fafo.no/index.php?option=com_zoo&view=item&layout=item&Itemid=238&lang=nb
- Fan, X., & Chen, M. (2001). *Parental involvement and students' academic achievement: A meta-analysis*. *Educational Psychology Review*, 13(1), 1–22.
- Folkvord, M. & E. Wergeland (2008). *Sekstimarsdagen: den neste store velferdsreforma?* Oslo, Gyldendal arbeidsliv.
- Frone, M. R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey*. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888 - 895.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. Campbell Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp. 143 - 162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frønes, I. (2005). *Structuration of Childhood, In Jens Qvortrup. (ed.) Studies in Modern Childhood*. Macmillan Publishers Ltd.. Chapter 16. S. 267 - 282
- Galinsky, E. (1999). *Ask the Children. What America's Children Really Think About Working Parents*. New York: William Morrow and Company, INC .
- Gatrell, C., Burnett, S., Cooper, C. & Sparrow, P. R. (2013). *Work-life balance and parenthood: a comparative review of definitions, equity and enrichment*. *Journal of Management Reviews*, 15, (3) 300-316.
- Glaser, V. & Bølstad, J. (Red.). (2008). *Moderne oppvekst. Nye tider – nye krav*. Bergen: Universitetsforlaget.

-
- Glaser, B. G. (1998). *Doing Grounded Theory: Issues and Discussions* Mill Valley, Ca.: Sociology Press.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2005). *Families that work: policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage Foundation Publications.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 510 - 531.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). *Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*. *J Occup Health Psychol*, 5, 111–126.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*. 51: 28-36
- Gulbrandsen, J. (2015). *Osloprosjektet dømt nord og ned*. Lokalisert 05 april 15, på: <http://marxisme.no/osloprosjektet-domt-nord-og-ned/>
- Hammerø, J. A. (2014). Et tøffere arbeidsliv. Lokalisert den 22 mai 15 på <http://www.lo.no/politikk/Arbeidsmiljo/List-for-Contents/Et-toffere-arbeidsliv/>
- Hansen, M. N. (2009). *Klasseforskjeller og klassemotsetninger i Norge*, I: Raino Sverre Malnes (red.), *Prekær Politikk*. Gyldendal Akademisk. Kapittel 8. s 123 – 138
- Hansen, M. N. & Wiborg, Ø. (2010). *Klassereisen - mer vanlig i dag?*, I: Kenneth Dahlgren & Jørn Ljunggren (red.), *Klassebilder: Ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Universitetsforlaget. Kapittel 14. s 197 – 212
- Hansen, M. N. (2014). Økende makt i økonomiske eliter?, I: Olav Korsnes; Marianne Nordli Hansen & Johannes Hjellbrekke (red.), *Elite og klasse i et egalitært samfunn*. Universitetsforlaget. Kapittel 7. s 106 – 125
- Hauser, R.M., Brown, B.V., Prosser, W.R. (1997) *Indicators of Children's Well-Being*. New York: Russell Sage Foundation.
- Helland, M. J., & Mathiesen, K. S. (2009). *13-15-åringer fra vanlige familier i Norge – hverdagsliv og psykisk helse*. Folkehelseinstituttet, Rapport 2009:1.
- Hellevik, O. (2003). *Economy, values and happiness in Norway*. *Journal of Happiness Studies*, 4: 243-283.
- Helse- og omsorgsdepartement. (2013). Folkehelsemeldingen - God helse - felles ansvar. (Meld. St. 34, 2012-2013). Lokalisert på: <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/meld-st-34-20122013/id723818/?docId=STM201220130034000DDDEPIS&ch=1&q=>
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., Martinengo, G., Parker, T. T., & Walker, E. (2007). *Work-family facilitation: Expanding theoretical*

understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 507 – 526.

Henggeler, S.W., Cunningham, P.B., Schoenwald, S.K. & Borduin, C.M. (2009). *Multisystemic therapy for antisocial behavior in children and adolescents*. New York, NY: Guilford Press.

Hjort, P. (1995). *Society, community and marginalisation: the countermeasures and health. Culture and health*. Report International UNESCO- conference, Oslo, september 1995.

Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.

Holter, Ø. G. (red) (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag, Hedemora

Hunnicut, B. K. (2005). *6-timersdagen på Kellogg's*. [Oslo] For 6-timersdagen.

Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *The Journal of applied psychology*, 92(5), 1368.

Innstrand, S. T. (2009). *Work/home conflict and facilitation: COR(e) relations. A longitudinal study on work-home interaction in different occupational groups in Norway*. Trondheim: NTNU 2009.

Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Falkum, E., Espnes, G.A. og Aasland, O.G. (2010): Work/home conflict and facilitation across four different family structures in Norway». *Community, Work and Family.*, 13, 231–249.

Innstrand, S. T. (2010). *Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv*. Søkelys på arbeidslivet. Vol 27 (1/2).

Irwin, L. G., Siddiqi A. & Hertzman C. (2007). Early Child Development: A Powerful Equalizer. Lokalisert på <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/69729/1/a91213.pdf?ua=1>

Johansson, G. (2002). *Work-life balance: the case of Sweden in the 1990s*. *Social Science Information*, 41, 303 – 317.

Karlsson, L. B. & Piuva, K. (2012). *Genusperspektiv i sosial arbete*. Stockholm: Natur och kultur.

Kitterød, R. H. (2005), *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant småbarnsforeldre*. SSB-rapport 2005/10. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, R. H. (2007). *Arbeidstidsønsker i småbarnsfasen. Hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid?* *Sosiologisk tidsskrift*, 15 (1), 29-53. Volume 20(3):473-492.

Kitterød, H. & Rønsen, M. (2010). *Yrkesarbeid blant par: Når jobber hun minst like mye som han?* I *Samfunnsspeilet 1/2010*, s. 43-54.

-
- Kucukusta, D., Basak, D. G. & Laua, S. (2012). *How Do Five- and Six-Day Work Schedules Influence the Perceptions of Hospitality Employees in Hong Kong?* Asia Pacific Journal of Tourism Research 19 (2):123–143.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2012). *Det kvalitative forskningsintervju* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (2007). *Innledning*. I Kvande E., & Rasmussen, B. *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.
- LaRocque, M., Kleiman, I. & Darling, S. (2011). *Parental involvement: The missing link in School Achievement*. Preventing School Failure, 55, 115–122.
- Lamb, S. (1986). Treating sexually abused children: Issues of blame and responsibility. *American Journal of Orthopsychiatry*, 56, 303–307.
- Larsen, H. H. (2005). Karriereutvikling. I S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Den dyktige medarbeider: behov og forventninger* (ss. 447-465). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lau, B., Moum, T., Sørensen, T., Tambs, K. (2002). *Sivilstand og mental helse*. Norsk epidemiologi 12, 281-290.
- Leifulfsrud, H. (2004) Familie og sosial ulikhet i velferdssamfunnet. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Leifulfsrud, H. & Jensberg, H. (2005). *Klasseanalyse i teori og praksis: Norsk arbeidsliv 1920 – 2003*. Sosiologi i dag. Årg.35. Nr. 4/2005.
- Leira, A. (2006). *Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-200s*. I Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (Eds.). *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Bristol: Polity Press.
- Lewis, S. (1999). How to Voice the Needs to Reconcile Work and Family? Paper presented for the conference on European Diversities: Combining Work and Family in Different Settings of Working Life, Family Life and Culture, 5–6.10.1999, Helsinki.
- Lewis, J. (2006). *Introduction: children in the context of changing families and welfare state*. In Lewis, Jane (ed.): *Children, Changing Families and Welfare States*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Lohne, Y. & Rønning, E. (2005). *Typisk norsk å arbeide deltid*. I Samfunnsspeilet 4/2005. s. 45-52. Pettersen, S. V. & Kjelstad, R. (2008). *Yrkesforskjeller i arbeidstid: Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet?*. I Samfunnsspeilet 3/2008, s. 10-15.
- Lundgaard, H., & Knapstad, M. (2012). *Karriere? Familie? Ja takk, begge deler!* Lokalisert 12 april 15 på: http://www.aftenposten.no/jobb/Karriere-Familie-AJa-takk_-begge-deler-7016512.html
- MacInnes, J. (2005). *Work-Life Balance and the Demand for Reduction in Working Hours: Evidence from the British Social Attitudes Survey 2002*. British Journal of Industrial

Relations, s 273–295. Vol. 43, Issue 2.

McKee, L., Mauther, N. and Galilee, J. (2003): Children's perspective on middleclass work family arrangements In: Jensen, A.M and McKee, L. (ed): *Children and the Changing Family Between Transformation and Negotiation*. London: Routledge

Malterud, K. (2013). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning, en innføring*. Universitetsforlaget: Oslo.

Matheasdatter, B., & Holten, E. (2012). *Ulike forventninger til familielivet?* Lokalisert 15 April 2015 på: <http://www.familieverden.no/Samliv/Kommunikasjon/Ulike-forventninger-til-familielivet/>

Marmot, M. (2010). *Fair society, healthy lives. The Marmot review Executive Summary*. London: The Marmot Review. Lokalisert på: <http://www.instituteofhealthequity.org/projects/fair-society-healthy-lives-the-marmot-review>

Mastekaasa, A., Moum, T., Næss, S., & Sørensen, T. (1988). *Livskvalitetsforskning*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Melberg, K. (2007). *Livskvalitet i familien: Nære relasjoners betydning for "det gode liv"*. Sociologisk Forsking, 3: 31-51.

Nielsen, A. (2000): Barns fritid, i Köhler L.: Det är bra men kan bli ännu bättre. Göteborg: Nordiska Hälsovårdshögskolan.

Nokali, N.E., Bachman, H.J. & Votruba-Drzal, E. (2010). Parent involvement and children's academic and social development in elementary school. *Child Development*, 81, 988–1005.

Næss, S. (2001). *Livskvalitet som psykisk velvære*. Rapport 2/01. Oslo: NOVA.

Næss, Ø., Rognerud, M. & Strand, B. H. (red.) (2007). *Sosial ulikhet i helse. En faktarapport*. Nasjonalt folkehelseinstitutt, Rapport 2007:1

Nærings- og handelsdepartementet. (2013). Mangfold av vinner. (Meld. St. 39, 2012–2013). Lokalisert på <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/meld-st-34-20122013/id723818/?docId=STM201220130034000DDDEPIS&ch=1&q>

OECD. (2015). *Hours worked (indicator)*. doi: 10.1787/47be1c78-en (Lokalisert på 22 mai 2015)

Olberg, D. (2006). Forsøk med 6-timersdag - ordninger og erfaringer. (Fafø-rapport nr 23, 2006). Lokalisert på <http://www.faføarkiv.no/pub/rapp/10013/10013.pdf>

Olberg, D. (2008). Ett år med sekstimersdag ved Tine Sentrallager Heimdal. (Fafø-rapport 17, 2008). Lokalisert på http://fafø.no/~fafø/media/com_netsukii/10061.pdf

Olberg, D. & Nicolaisen, H. (2013) *Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer*. (Fafø- rapport 17, 2013). Lokalisert på <http://www.faføarkiv.no/pub/rapp/20307/20307.pdf>

Olsson, B. (1999a), *6-timmars arbetsdag med heltidslön i Stockholms stad. Vad betyder det för*

-
- personalen, brukarna och ekonomien?* PEI rapport 1999:1. Stockholm: Stockholms-universitet, Personalekonomiska instituttet, Företagsekonomiska institutionen.
- Olsson, B., T. Åkerstedt, M. Ingre, M. Holmgren, G. Kecklund (1999b), *Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande*. Stressforskningsrapport Nr. 281. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin, Avdelning for stressforskning, Karolinska instituttet.
- Omvik, R. O., Kumano-Ensby, L. A. & Grønli, H. (2014). *Kampen om tiden*. Lokalisert 04 april 15 på <http://www.nrk.no/magasin/kampen-om-tiden-1.11641299>
- Opsahl, G. (1997). *Et forsøk med reduksjon av arbeidstid: 6 timers dag for kvinner i omsorgsykker*. Oslo Kommune Prosjektgruppas rapport. Lokalisert på: http://issuu.com/magnhildnilsen/docs/6td_oslo_rapporten
- Özbilgin, M. F., Beaugard, T. A., Tatli A. & Bell, M. P. (2011). Work-life, diversity and interesectionality: a critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews* 13 (2), 177-198
- Pettersen,, S.V. & Kjeldstad, R. (2008). *Yrkesforskjeller i arbeidstid. Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet*. Samfunnsspeilet/Statistisk Sentralbyrå 3/2008.
- Preamble to the Constitution of the World Health Organization (1946). *Official Records of the World Health Organization*, 2, 100.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kassstudier*. (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Rambøll Management (2006). *Kunnskapsoversikten 2006 over virkninger av arbeidstidsreduksjoner*. Fornyings- og administrasjonsdepartementet. Fafo.
- Ramnefjell, G. (2013). Exit tidsklemmedebatt. Lokalisert på: <http://www.dagbladet.no/2013/06/29/kultur/meninger/hovedkommentar/tidsklemma/sekstimersdag/27948015/>
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). *Work-nonwork conflict and the perceived quality of life*. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155– 168.
- Roness, A. (2006). Råd til den enkelte. I A. Roness & S. B. Matthiesen (Eds.), *I klem eller balanse?: om arbeid, stress og familieliv* (ss. 220-232). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sameroff, A. (2009). *The transactional model of development*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberkliad, F. & Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica*, Vol. 97, No. 2, s. 153-8
- Semke, C. A. & Sheridan, S. M. (2011). *Family-school connections in rural educational settings: A systemic review of the empirical literature*. Lincoln: National Center for Research on Education.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of work and*

health psychology. Chichester: Wiley.

Stefansen, K., & Farstad, G.R. (2008). Småbarnsforeldrenes omsorgsprosjekter. Betydningen av klasse. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Vol. 49, nr. 3.

Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Dewe, P., Hart, P., & Lu, L. (2004). *A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin American versus the Anglo World*. *Personnel Psychology*, 57, 119 - 142.

Spekter (2013). Halvparten ønsker fri hver fredag. Lokalisert på 03 April 3, 2015: <http://www.spekter.no/Fakta/Fakta-om-arbeidstid/Halvparten-onsker-fri-hver-fredag/#sthash.edSdY3e1.dpuf>

Spence, T. (2011). *Prøver ut 6-timersdag*. Lokalisert, 03. April 2015 på <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1201270.ece>.

Syltevik, L. J. & Wærness, K. (2004). *Det rasler i lenker – forsørgernormer i endring?*. I Ellingsæter, A. L. & Leira, A. (2004). *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Sørhaug, T. (2002). *Fetisjerte relasjoner: arbeid, autoritet og kjønn*. I A. L. Ellingsæter & J. r. Solheim (Eds.), *Den Usynlige hånd?: kjønnsrett og moderne arbeidsliv* (ss. 141- 160). Oslo: Gyldendal akademisk.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Therkelsen, H. (2014). *Blåser liv i 6-timersdagen*. Lokalisert 04 april 15 på: <http://www.dagsavisen.no/innenriks/blaser-liv-i-6-timersdagen-1.280959>

Thompson, G. (2003). Regi i eget liv. I T. H. Eriksen, T. Gad, Ø. L. Martinsen & G. Thompson (Eds.), *Selvledelse: menneskelig kapital i det nye arbeidslivet* (ss. 39-63). Oslo: Gyldendal akademisk.

Thuen, F. (2000). Motsetninger mellom arbeid og hjem. Den nye, store arbeidsbelastningen. I S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer : et festskrift til Odd H. Hellesøy* (ss. 243-259). Bergen: Fagbokforlaget.

Thuen, F. (2002). Når jobben kolliderer med familien IS. B. Matthiesen & A. Roness (Eds.), *Utbrent: krevende jobber - gode liv* (ss. 302-319). Bergen: Fagbokforlaget.

Thuen, F. (2006). Samlivsproblemer og jobben. I A. Roness & S. B. Matthiesen (Eds.), *I klem eller balanse?: om arbeid, stress og familieliv* (ss. 109-121). Bergen: Fagbokforlaget.

Tjernshaugen K., & Gjerde, R. (2014). *Hvis du ikke skal havne i en tidsklemme, må du gi opp kontroll*. Lokalisert 15 april 15 på: http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/politikk/--Hvis-du-ikke-skal-havne-i-en-tidsklemme_-ma-du-gi-opp-kontroll-7492280.html

Torvatn, H. & Molden, T. H. (2001). *HMS- tilstanden i Norge i 2001*. Rapport STF38 A01027, Trondheim: SINTEF IFIM.

-
- Torvatn, H., Tvedt D. S., Andersen, K. T., Knutstad A. G. & Finnestrand, O. H. (2007). *Evaluering av innføring av 6-timers arbeidsdag hos SinkaBerg-Hansen AS*. Sammendrag av SINTEF, Trondheim, Teknologi og samfunn, Ny praksis.
- Utdanningsforbundet. (2013). *Frafall i videregående*. Lokalisert på <https://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Vi-mener/Frafall-i-videregaende/>
- Vaage, O. F. (2002): *Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000*. Statistiske analyser 52, Statistisk sentralbyrå.
- Vaage, O. F. (2012). *Tidene skifter. Tidsbruk 1971-2010*. Statistiske analyser 125, Statistisk sentralbyrå.
- Vangelsten, B. V. & Temesgen, A. (2014). *Mer fritid i stedet for mer lønn? Sammendrag fra intervjuer med norsk fagbevegelse*. Framtiden i våre hender, (Rapport 1/2014). Lokalisert på <http://www.framtiden.no/rapporter/rapporter-2014/705-mer-fritid-i-stedet-for-mer-lonn/file.html>
- Von Thiele Schwarz U, Lindfors P, Lundberg U (2008) Health-related effects of worksite interventions involving physical exercise and reduced workhours. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 34(3):179–188.
- Waldfogel, J. (2004). *Social mobility, life chances, and the early years*. London: London School of Economics.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). *The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445 – 461.
- Westerveld, J. (2012). *Vil ha 35-timersuke for småbarnsforeldre*. Lokalisert 10 mars 2015 på <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Vil-ha-35-timersuke-for-smabarnsforeldre-7017363.html>
- Wirtz, A., & Nachreiner, F. (2010). *The effects of extended working hours on health and social well-being- a comparative analysis of four independent samples*. *Chronobiology International* 27(5): 1124–1134.
- WHO. (1986). *The Ottawa Charter for Health Promotion*. Lokalisert på <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>
- WHO. (2007). *Fatherhood and health outcomes in Europe*. Lokalisert på <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/108571/1/E91129.pdf?ua=1>
- WHO. (2010). *Healthy Workplace Framework and Model. Background and Supporting Literature and Practices*. Lokalisert på http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_background_documentdfinal.pdf

11. Vedlegg

11.1 Vedlegg 1: Skriftlig informasjonsskriv

Til aktuelle deltagere

Oslo 01.01.15

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Bakgrunn og hensikt

I forbindelse med mitt mastergradsprosjekt innen folkehelsevitenskap ved Høgskolen i Hedmark, campus Elverum, ønsker jeg å gjennomføre en studie i tilknytning til temaet familieliv og fritid, ved permanent innføring av 6-timers arbeidsdag ved TINE sentrallager Heimdal. I denne sammenheng håper jeg at du og din partner/ektefelle/samboer ønsker å delta. Formålet med prosjektet; ”6-timers arbeidsdag og familielivet”, er å få innsikt i hvordan ”mer fritid” har påvirket livskvalitet for familier med barn og unge. Jeg vil gjerne høre om hvordan dere som familie opplever mer fritid i familielivet, samt hvordan familielivet er formet når både ene eller begge foreldre jobber 6-timers arbeidsdag, og hvordan dere opplever mer fritid har hatt innflytelse på fysisk og mental helse for familien generelt.

I en hektisk hverdag vil det muligens oppleves som en ulempe å måtte sette av tid til intervjuene. Men deres deltagelse kan føre til nyttig og anvendbar kunnskap, som kan danne grunnlaget for økt innsikt i familienes livsverden og virkelighet, noe som er viktig for politikere, forskere og forskning generelt og andre arbeidsplasser med interesse om 6-timers arbeidsdag. Prosjektet vil også gi dere anledning til å snakke om deres livssituasjon, altså både det positive og de utfordringer dere står overfor som familie i deres hverdag.

Hva innebærer studien?

Deltagelse i prosjektet innebærer å dele opplevelser og erfaringer gjennom et dybde parintervju med undertegnede. Hvert intervju vil ta ca 1-1 1/2 time. Alle intervjuene vil etter planen foregå i løpet av 2-3 dager, januar 2015. Intervjuene kan gjerne finne sted i et konfidensielt rom ved TINE Heimdal, eller etter avtale. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet for å lette og kvalitetssikre arbeidet med analyse og transkribering av dataene i etterkant.

Sammen med andre ansatte ved TINE Heimdal får dere denne forespørselen om deltagelse i forskningsprosjektet. Jeg er interessert i å komme i kontakt med 10 familier/par, og hvis mulig noen fraskilte foreldre. Prosjektets utvalgsriterier lyder som følger;

1. At begge, (ste)mor og (ste)far har minimum 80 % stilling ved TINE Heimdal.
2. At enten (ste)mor *eller* (ste)far har minimum 80 % stilling ved TINE Heimdal.

3. At det er fraskilte foreldre og har minimum 80 % stilling ved TINE Heimdal.
4. At du/dere helst har vært ansatt i en av de fire avdelingene i TINE Heimdal siden 2008-09, da innføringen av 6-timers arbeidsdag ble permanent, men dette er *ikke* forutsetning for å delta i prosjektet.
5. At du/dere gir samtykke til å stille opp på et parintervju, som betyr at mor og far deltar *sammen* på intervjuet.
6. At dere har barn i aldersgruppen 2-17 år.

Dersom dere oppfyller en av kriteriene fra 1 –3, og resterende, håper jeg dere samtykker deltakelse i dette spennende prosjektet.

Hva skjer med informasjonen som du gir?

Jeg som forsker har taushetsplikt, og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det vil si at informasjonen som registreres om dere skal kun brukes slik som beskrevet i hensikten med studien, og det dere har beskrevet for meg, skal ingen andre kunne kjenne igjen. I prosjektperioden vil opplysningene aidentifiseres. Man kan imidlertid finne tilbake til hvem opplysningene gjelder ved hjelp av en kode, som kun undertegnede har tilgang til. TINE Heimdals navn vil bli benyttet i prosjektet, sammen med kjønn, stillingsprosent, antall barn og alder der disse blir kategorisert. Ellers vil ingen andre indirekte eller direkte identifiserbare personopplysninger bli benyttet. Data skal anonymiseres og slettes etter prosjektslutt i mai 2015. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes.

Frivillig deltagelse og samtykke

Det er frivillig å delta i studien, og dere kan når som helst trekke deres samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom dere trekker dere, vil alle opplysninger om dere bli anonymisert. Hvis dere ønsker, kan dere også la være å svare på spørsmål under intervjuene.

Dersom dere ønsker å delta i intervjuet, er det fint at dere undertegner det vedlagte samtykkeerklæring. Denne må leveres til undertegnede i forkant av intervjuet. For å holde anonymiteten, kan dere ved å sende en kort e-post eller SMS informere undertegnede hvis dere ønsker å delta i studien. Har dere spørsmål i forbindelse med denne henvendelsen, eller ønsker å bli informert nærmere om studien, kan dere gjerne ta kontakt med meg på telefon 47 84 82 69 eller via e-post: sam100990@gmail.com. Hvis dere gir samtykke til å delta i prosjektet, vil jeg ta kontakt med dere for å avtale tid og sted for intervjuet.

Godkjenninger

Prosjektet er godkjent av personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Informasjon om utfallet av studien

Mastergradsprosjektet forventes å avsluttes i 31.05.15. Resultatene av studien vil danne grunnlag for en mastergradsavhandling i folkehelsevitenskap ved Høgskolen i Hedmark, campus Elverum, uten at den enkelte gjenkjennes.

Jeg er innforstått med at min forespørsel i all sannsynlighet resulterer i nok en oppgave i en allerede meget travel og hektisk familiehverdag. Men jeg håper likevel at du og din partner både kan se betydning av dette prosjektet, og at du/dere er villige til å bidra, og gi meg tilgang til deres hverdag.

Fint om dere kan gi tilbakemelding så snart som mulig.

Med vennlig hilsen

Prosjektleder:

Siavash "Sam" Mobasheri, masterstudent ved Høgskolen i Hedmark, master i folkehelsevitenskap

Epost: sam100990@gmail.com

Telefon: 47 84 82 69

Veileder:

Miranda Thurston, Professor ved Høgskolen i Hedmark, avdeling for folkehelsefag

Epost: miranda.thurston@hihm.no

Telefon: 62 43 02 76

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

11.2 Vedlegg 2: Intervjuguide

Innledningsvis

Først og fremst, vil jeg at dere skriver under samtykkeerklæring.

- For å bli bedre kjent, presentere meg selv (fortelle bakgrunn for min interesse) og takke for at de stiller opp.
- Forklare hensikten med intervjuet.
- Forklare det praktiske ved intervjuet: bruk av opptaker og samtale om bestemte tema.
- Full anonymisering: Ingen familie vil bli gjenkjent i ferdig oppgave, alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt, ingen får lytte til båndet utenom intervjueren.
- Har du/dere noen spørsmål før vi starter?

Bakgrunnsinformasjon

- Til hver enkelt: Sivilstatus og alder? Aleneforsørger? Utdanningsbakgrunn?
 - Antall barn i familien? Barnets/barnas alder?
 - Hvor jobber dere?
 - Til den som jobber 6-timersdag:
 - Hvor lenge har du vært ansatt, stillingsprosent?
 - Hvilket skift? Hva tenker du om å jobbe skift?
 - Jobber du i turnus?
 - Hvilken avdeling jobber du på?
 - Hvorfor søkte du jobb på TINE?
 - Har du andre jobber ved siden av? Evt. hva er grunnen til det?
 - Til den som jobber normalarbeidstid:
 - Hvor jobber du? Stilling? Hvis deltid, hva er grunnen til det? Jobber du redusert for å matche partneren med jobb på Tine? Evt. hvorfor?
 - Til den som er hjemmeværende:
 - Kan dere fortelle hvordan dere ble enige om hvem som skulle være hjemme?
 - Hvordan fungerer det?
1. Kan DU/DERE beskrive organiseringen av familielivet på en helt vanlig dag (for eksempel som i går) – fra familien står opp til familien går og legger seg?
- Hvordan organiserer dere husarbeidet? Hvem har ansvar for hva og når?
 - GI EKSEMPLER etc.

Spørsmål rettet mot enslige foreldre.

Hvordan opplever du å jobbe 6-timersdag og være aleneforsørger?

Hvordan opplever du familielivet?

Hvordan opplever du fritiden med barnet/barna?

-
2. Kan DU/DERE beskrive hvordan familielivet var før dere jobbet 6-timersdag?
 3. Hvordan er familielivet nå, etter innføring av 6-timersdag ved TINE?
 - ❖ Hvordan har den Tine-ansatte – når han/hun er ferdig på jobb?
 - ❖ Opplever dere tidsklemma? I så fall, når og hvorfor?
 - Kan du/dere utdype hvor lenge barna tilbringer tid i barnehagen?
 - Hvordan opplever dere – og barna det?
 - Hvordan følger dere opp barnas/barnets skolegang? Foreldresamtaler og foreldremøte.
 - For foreldre med yngre barn: Hvordan opplever dere barneoppdragelsen nå sammenlignet med tidligere?
 - For foreldre med ungdommer: Hvordan opplever du/dere støtten du kan gi barnet/barna i pubertetsprosessen?
 - Hvordan opplever dere det for ekteskapet?
 - Hvis *positivt* for ekteskap, hva kan dette ha å si for familien generelt?
 4. Kan DU/DERE beskrive hvordan familien tilbringer fritiden sammen, utenom jobben?
 - Er det forskjeller? Hvis ja, hvilke forskjeller? Hvis nei, hva er grunnen til det?
 - Har barnet/barna gjort seg noen tanker om at du/dere jobber 6-timersdag? Hvis ja, hvordan opplever barnet/barna det?
 - Hvordan opplever du at partneren jobber normalarbeidsdag, deltid, hjemmeværende?
 5. Hvordan opplever DU/DERE at 6-timersdag har hatt innvirkning på fritiden?
 - Hvordan er tilstedeværelsen i hverdagen?
 - Mer foreldreinvolvering?
 - Mer tid, ork og overskudd?
 - Har dere mer energi til å gjøre ulike aktiviteter og oppgaver med barna, både hjemme og utenfor hjemmet?
 - *Hvis* mer fritid, hvordan opplever barna dette?
 6. Er dere foreldre medlem i et idrettslag? Eller bruker dere TINE Heimdals treningstilbud?
 - Hvis ja, hvilket idrettslag? Hvis nei, har dere andre fysiske fritidsaktiviteter?
 - Hvordan opplever dere det? Hvis dere får tid til å trene, hva har dette å si for familien? Hvordan opplever dere det?
 7. Hvordan har innføringen av 6-T påvirket arbeidslivet? Hva med familielivet?
 - ❖ Hva med partneren som jobber normalarbeidsdag/deltid?
 - ❖ Hvordan er forholdene på Tine Heimdal nå sammenlignet med tidligere?
 - Hvis økt trivsel og mindre konflikt, hvordan påvirker dette deg i forhold til familielivet?

-
- Opplever dere konflikt? HVIS ja, hva er grunnen til det? Hvordan opplever familien dette?
8. Hva opplever DU/DERE som livskvalitet?
- ❖ Hva er viktigst av materiell og økonomisk velstand, samt mer fritid?
 - ❖ Hvordan bruker foreldre og familiene i sin helhet den økte fritiden til?
 - ❖ Hvordan, er familienes subjektive livskvalitet, etter innføringen av 6-T, sammenlignet med før innføringen?
 - ❖ Har innføringen av 6-T har innvirkning på subjektive livskvaliteten, i det hele tatt?
9. Hvis, i det hele tatt, hvordan har kortere arbeidsdag påvirket den subjektive livskvaliteten på deg, for partneren, barna og for familien generelt?
10. Hvor fornøyd er DU og FAMILIEN/ DERE med familielivet nå?
- ❖ Kan du/dere utdype svaret ditt/deres?

Oppsummering

Ting dere ønsker å tilføye om studiens tema, eller andre ting vi har snakket om?

Har jeg forstått dere riktig?

- ❖ Hvis, trekke frem punkter fra intervjuet som kan være uklare

(informantene takkes)

11.3 Vedlegg 3: NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfages gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Miranda Thurston
Institutt for idrett og aktiv livsstil Høgskolen i Hedmark, campus Elverum
Postboks 400
2418 ELVERUM

Vår dato: 06.01.2015

Vår ref: 40916 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.11.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>40916</i>	<i>6-timers arbeidsdag og dens kvalitative innvirkning på familielivet.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Hedmark, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Miranda Thurston</i>
<i>Student</i>	<i>Siavash Mobasheri</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.05.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no