

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

«Du må tåle at ting kan krasje med privatlivet ditt»

En kvalitativ studie av jobb–hjem-balanse blant partnere i norske advokatfirmaer

Øyunn Syrstad Høydal, Tanja Nordberg og Cathrine Egeland

STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

AFI RAPPORT 2025:05



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer 2025:05

Tittel: «Du må tåle at ting kan krasje med privatlivet ditt»

– en kvalitativ studie av jobb–hjem-balanse blant partnere i norske advokatfirmaer

Forfattere: Øyunn Syrstad Høydal, Tanja Nordberg og Cathrine Egeland

Prosjekt: Jobb–hjem-balanse, yngre partnere

Prosjektleder: Øyunn Syrstad Høydal

Finansør: Yngre advokater, Oslo krets

Publiseringsdato: 9. oktober 2025

Antall sider: 31

Forsidefoto/illustrasjon: Canva

Emneord: advokater, partnere, jobb-hjem-balanse

Resymé: Denne rapporten er bygget på intervjuer med 20 partnere og advokater under 40 år – med to eller flere barn. Rapporten handler om jobb–hjem-balansen i livet deres. Informantene bruker autonomien og fleksibiliteten de har i partnerrollen til å planlegge eller skyve på arbeidsoppgaver slik at de kan leve et familieliv. Samtidig er det en sterk tilgjengelighetsforventning i bransjen, som gjør det vanskelig å logge helt av. Ansvaret for å finne en egnet jobb–hjem-balanse ligger på den enkelte partner, og firmaene har i liten grad noen retningslinjer som definerer hvordan partnerne kan sette grenser mellom familieliv og arbeid. Firmaenes manglende familiepolitikk gjenspeiler funn fra tidligere norsk forskning på advokatbransjen.

ISBN 978-82-7609-494-7

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2025

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2025

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

Forord

Dette er en rapport om jobb–hjem-balanse blant partnere i advokatbransjen som også er småbarnsforeldre. Rapporten er laget på oppdrag fra Yngre advokater. Formålet med oppdraget var å empirisk undersøke hva partnerne opplever som muligheter og utfordringer med hensyn til å kombinere arbeid og familie. Yngre advokater vil bruke funnene fra undersøkelsen for å utarbeide en veileder for jobb–hjem-balanse i bransjen.

Øyunn Syrstad Høydal har vært prosjektleder og sammen med Tanja Nordberg og Cathrine Egeland gjennomført intervjuer, analyser og skrevet selve rapporten. Vi vil rette en takk til Eirin Pedersen som har vært kvalitetssikrer for rapporten, og til Sarah Salameh og Katrine Ziesler som har klargjort manuskriptet for publisering. Sist, men ikke minst, takk til Yngre advokater for dette spennende oppdraget, for nyttige tilbakemeldinger og godt samarbeid gjennom prosjektperioden. Alle analyser og tolkninger, inkludert eventuelle feil eller mangler, står for forfatterens egen regning.

Innhold

Forord	1
Sammendrag	3
1 Innledning	4
2 Metode	6
3 Å bli, være og forbli partner	7
3.1 Jobb og selvrealisering i ett	7
3.2 Å bli partner	8
3.3 Arbeidsmengde, organisering og rettsområder	9
3.4 Inntjeningskrav og bonussystem	10
3.5 Betydningen av kultur og enkeltpersoner	11
3.6 Utfordrer Gen Z normene?	13
3.7 Hva er en advokat?	13
4 Tilgjengelighetsforventninger og praksiser	15
4.1 Kontinuerlig påkoblet jobb	15
4.2 Grenser for tilgjengelighet?	16
4.3 Hvorfor så tilgjengelig?	16
5 Livet i Excel: Hvordan ser hverdagen ut?	18
5.1 En kabal som skal gå opp	18
5.2 Involverte foreldre til tross for en krevende jobb	19
5.3 Autonomi til å sjonglere jobb og hjem	19
6 Kjønn	24
7 Erfaringer med tilrettelegging for jobb–hjem-balanse	26
8 Oppsummerende diskusjon.....	27
Referanser	29

Sammendrag

Denne rapporten handler om jobb–hjem-balanse blant advokater og partnere med familie. Rapporten bygger på intervjuer med 20 partnere under 40 år med to barn eller flere, bosatt i Oslo-området. Rapporten er laget på oppdrag fra Yngre advokater. Formålet med oppdraget har vært å undersøke hva partnerne opplever som muligheter og utfordringer med hensyn til å kombinere arbeid og familie.

Partnerrollen er arbeidsintensiv og krever stor grad av tilgjengelighet utenom ordinær arbeidstid. På tross av dette er de fleste fornøyde og trives med egen livssituasjon. Jobben er givende, godt betalt og fleksibel – og småbarnsfasen er krevende i alle yrker. Likevel, av 20 informanter oppgir fire at rollen som partner har krevd eller krever for mye. I disse tilfellene har arbeidssituasjonen medført sykemelding, samlivsbrudd eller jobbytte.

Fleksibiliteten og autonomien i partnerrollen gjør det mulig å skyve og sjonglere på arbeidsoppgaver og å få en krevende jobb til å fungere med familieliv. De fleste går hjem relativt tidlig og har noen timer familieliv før de logger seg på når barna er i seng. Selv om dette handlingsrommet oppleves som positivt i hverdagen, er fleksibiliteten også et tveegget sverd. Selv om oppgaver kan utsettes, må de likevel løses, og når oppgaver kan løses hvor som helst og når som helst, oppstår det uklare grenser mellom jobb- og hjemmeliv. Disse uklare skillene forsterkes av uforutsigbarheten i bransjen, som blant annet innebærer at hasteoppdrag kan dukke opp på minst ønskelige tidspunkt.

Alle informantene har mulighet for å jobbe hjemmefra og setter pris på dette i forbindelse med sykdom, snekkerbesøk, trafikkaos og lignende. De fleste ønsker imidlertid ikke å jobbe for mye hjemmefra på dagtid. Hvilke muligheter, retningslinjer og praksiser som finnes knyttet til hjemmekontor varierer også mellom firmaene. Selv om partnerrollen åpner for en fleksibel arbeidshverdag, synes det å være en gjennomgående utfordring at firmaene mangler uttalte kjøreregler for *hvordan* partnerne kan benytte seg av denne fleksibiliteten for å få familielivet til å fungere. Denne uklarheten omfatter alt fra bruk av hjemmekontor til hvordan og i hvilken grad en kan skyve på henvendelser som kommer på upassende tidspunkt. Dermed blir det i stor grad opp til hver enkelt å prøve seg frem for å finne en løsning som både er bra for firma og familie. Ansvaret for å skape en god jobb–hjem-balanse er med andre ord i stor grad individualisert, og noe de fleste firmaene tilsynelatende i liten grad tar et formelt ansvar for.

Informantene mener det har skjedd en positiv kjønnsutvikling i bransjen med flere kvinnelige partnere, flere mannlige partnere som tar foreldrepermisjon og generelt mer oppmerksomhet om likestilling. Samtidig ser vi fremdeles kjønnsstradisjonelle forventninger til mødres og fedres valg når det gjelder foreldrepermisjon. Bransjen har også blitt mer fokusert på inntjening og økonomi, og noen opplever at dette går på bekostning av andre sider ved yrket. Høye honorarer bidrar også til å forsvare kravet om tilgjengelighet og lange arbeidsdager. Noen mener generasjon Z utfordrer normene i bransjen ved å stille høyere krav til jobb–hjem-balanse enn tidligere generasjoner. Dette oppleves både som betimelige krav – og som urimelige krav når unge advokater også vil ha høy lønn og spennende oppgaver. Uansett illustrer disse utviklingstrekkene en bransje som endres og kan endres – tross alt.

1 Innledning

Denne rapporten handler om jobb–hjem-balanse i private advokatfirmaer blant partnere under 40 år med to eller flere barn. Gjennom intervjuer med 20 informanter, undersøker vi erfaringene disse 11 mødrene og 9 fedrene har med å kombinere foreldreskap og advokatkarriere. Vi har spurt informantene om hvilke utfordringer de opplever når de forsøker å kombinere en krevende jobb med familieliv. Vi har vært interessert i hvilke strategier de har for å løse disse utfordringene, og hvilke tiltak de eventuelt mener advokatfirmaene kan iverksette for å skape en bedre jobb–hjem-balanse for partnere og ansatte. Formålet er å gi Advokatforeningen ved Yngre advokater et empirisk kunnskapsgrunnlag for å jobbe videre med problemstillinger knyttet til jobb–hjem-balanse i advokatbransjen.

Det regnes som generelt krevende å kombinere advokatkarriere med familieliv (Bolton & Muzio, 2007; Halrynjo, 2017). Blant annet fordi det forventes at advokater er tilgjengelige og klare til å stille på jobb ved behov, og fordi denne yrkesgruppa jobber mye (Epstein et al., 1999; S. Halrynjo & Lyng, 2009; Kay & Gorman, 2008; Sommerlad, 2016). Tilgjengelighet og lang arbeidstid tolkes på den ene siden som en nødvendig dedikasjon til arbeidet (Epstein et al., 1999; Halrynjo & Lyng, 2010), men for advokatene handler det også om å synes i den interne konkurransen om karrieremuligheter (Halrynjo, 2010).

Den norske advokatbransjen har vokst betydelig de siste tiårene, særlig innen forretningsjus (Espeli, 2016; Smith & Austdal, 2011). Privat næringsliv står bak en større andel av bransjens omsetning, og stadig flere advokater er ansatt i store firmaer (Smith & Austdal, 2011). Denne utviklingen har gjort bransjen mer inntjeningsorientert (Espeli, 2016). Kresne klienter forventer rask og god oppfølging, ellers bytter de leverandør (Papendorf, 2002), og konkurransen mellom både firmaer og ansatte har blitt beskrevet som intens, spesielt blant de store forretningsadvokatfirmaene (Halrynjo, 2010; Papendorf, 2002). Disse faktorene har blitt ansett som en viktig forklaring på intern kjønnssegregering i bransjen, både i Norge og internasjonalt (Bolton & Muzio, 2007; Epstein, Seron, Oglensky, & Sauté, 1999; Halrynjo, 2017; Halrynjo & Lyng, 2010; Kay & Gorman, 2008; Lyng, 2010; Sommerlad, 2016; Walsh, 2012).

I den norske advokatbransjen dominerer menn når det gjelder lønn, toppstillinger og prestisjefylte rettsområder (Halrynjo & Lyng, 2010), til tross for at kvinner lenge har vært i flertall blant nyutdannede jurister (Bahus, 2001). Tidligere studier har forklart denne segregeringen med kvinners forsøk på å kombinere jobb og familieliv (Halrynjo og Lyng, 2010). Enkelte studier har vist at kvinnelige advokater forlater private firmaer når de får barn, blant annet på grunn av sterkt arbeidspress (Halrynjo, 2017). Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er betydelig blant foreldre, og den øker med antall barn (Halrynjo, Jørgensen & Høie Vadla, 2021).

Som en del av Advokatforeningens kvinneutvalgs arbeid med å fremme kvinneandelen i advokatbransjen, kom rapporten Opp eller ut? En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til å kombinere karriere og omsorgsansvar (Lyng, 2008). Rapporten pekte på en rekke utfordringer ved advokaters muligheter og handlingsrom til å kombinere familieliv og omsorgsansvar med jobb og karriereutvikling. Funnene viste at firmaene og bransjen mistet kvinnelige advokater med omsorgsansvar, selv om de i utgangspunktet hadde planer om å bli partner. Dette handlet blant annet om at disse kvinnene i liten grad fikk nødvendig tilbakemelding på egen innsats og anerkjennelse i en krevende småbarnsfase. Undersøkelsen avdekket også at firmaene ikke forholdt seg til arbeid/familie-utfordringer og kvinnefravall. Uforutsigbarhet og mangel på kontroll over egen tid gjorde jobb–hjem-balansen vanskelig for den enkelte advokat, og «opp-eller-ut-modellen» gjorde det umulig å kombinere rollen som en

tilstedeværende forelder med rollen som partner. Mødre ble betraktet som mindre aktuelle enn fedre for til dels krevende karriereløp, og yngre, kvinnelige advokater med omsorgsansvar opplevde å ha andre konkurransebetingelser på jobb enn sine mannlige kollegaer (Lyng, 2008).

I dag er andelen kvinnelige partnere fortsatt langt under andelen mannlige partnere, selv om kvinneandelen har økt noe, fra tolv prosent i gjennomsnitt i 2008 (Lyng, 2008) til 17,3 prosent i gjennomsnitt i 2023 (advokatbladet.no). Her er det verdt å merke seg at det er store variasjoner mellom ulike firmaer (advokatbladet.no). Det kan altså argumenteres for at utfordringer med å kombinere arbeid og familie i advokatbransjen i stor grad er et problem for kvinner, og at dette er en sentral forklaring på hvorfor det er så få kvinnelige partnere i bransjen. Kvinner har tradisjonelt tatt, og tar, en større del av ansvaret på hjemmebane også i en likestilt kontekst som Norge (Arnesen, 2023; Pailhé, Solaz, & Stanfors, 2021; Rønning, 2024).

Arbeidsbetingelsene, bransjekulturen og karrierelogikken som ble avdekket blant norske advokater i 2008 har om noe blitt intensivert (Halrynjo, 2017). Internasjonale studier rapporterer også om begrenset organisasjonsstøtte, spesielt for advokater i starten av karrieren (Chlap & Brown, 2022). Dårlige lederpraksiser, et intenst fokus på profitt og mål, oppsmuldring av kollegialitet og frykt for å mislykkes kan i tillegg vanskeliggjøre et godt fellesskap på arbeidsplassen og fremme et dårlig arbeidsmiljø (Baron, 2015; Thornton, 2016). Samtidig beskriver forskere en frykt for svakhet blant advokater i store firma som kan gjøre det vanskelig å være åpen om problemer knyttet til stress eller psykiske helseproblemer (Bagust, 2014; Cartwright et al., 2019).

Samtidig har mye endret seg både når det gjelder mødres og fedres muligheter for å både kunne bli partner og å utøve omsorg. Dette handler dels om endringer i forventninger til fedre i det norske samfunnet. Siden fedrekvoten ble innført i 1993 har den blitt stadig utvidet og er i dag på 15 uker, og normer som trekker fedre i retning av mer tilstedeværelse og involvering i egne barns liv og utvikling har betydning for hva som regnes som riktig og akseptabel praksis for fedre - også dem som er advokater (Brandt & Kvande, 2009; Nordberg, 2018). Dette er dessuten en utvikling som dels også har gått hånd i hånd med en tiltakende intensivering av foreldreskapet som sådan (Faircloth, 2014; Hays, 1996; Nomaguchi & Milkie, 2020). Både mødre og fedre forventes i dag å følge opp egne barn på en måte som man ikke har hatt anledning til, og som det heller ikke har vært forventninger til, tidligere.

Det har også skjedd betydelige endringer i arbeidslivet og samfunnet for øvrig. For mange arbeidstakere, også advokater, bidrar ny teknologi også til en ny form for tilgjengelighet. Smarttelefoner, ulike samarbeidsplattformer og mulighet for hjemmekontor gjør at mødre og fedre blir tilgjengelige for jobb når som helst og hvor som helst – samtidig som de kan være tilgjengelige for og følge opp egne barn (Nordberg & Nilsen, 2025). I Norge har over halvparten av alle arbeidstakere mulighet for å jobbe hjemmefra innimellom (YS Arbeidslivsbarometer 2023). For noen arbeidstakere resulterer dette i en bedre jobb–hjem-balanse, mens det for andre betyr at grensene mellom arbeid og familie flyter ut på en måte som ikke er bærekraftig. Dette er faktorer som endrer betingelsene for å oppnå jobb–hjem-balanse både i arbeidslivet generelt og i advokatbransjen spesielt.

Kravene knyttet til arbeidstid og tilgjengelighet i advokatbransjen, bransjens utfordringer med tilrettelegging for jobb–hjem-balanse, endringer i kjønnsroller og familiemønstre og ny teknologi er alle gode grunner til å se nærmere på jobb–hjem-balanse for både kvinnelige og mannlige partnere.

I de neste kapitlene vil vi presentere 20 advokaters erfaring med å kombinere familieliv med en karriere som partner i et advokatfirma, og se disse erfaringene i lys av den tidligere forskningen på feltet.

2 Metode

Denne undersøkelsen bygger på intervjuer med 20 partnere under 40 år med to barn eller flere, bosatt i Oslo-området. Informantene har med andre ord blitt eller forblitt partnere i en krevende småbarnsfase, og deres erfaringer er viktige for å forstå hvordan både bransjen og den enkelte partner håndterer jobb–hjem-balanse.

De 20 informantene representerer et tilfeldig kjønnsbalansert utvalg av en liste på totalt 30 informanter, som ble utarbeidet av Yngre advokater Oslo krets. Disse 30 hadde sagt seg villige til å la seg intervju. Vi har intervjuet elleve kvinner og ni menn. 16 intervjuer er foretatt digitalt og fire er gjennomført som fysiske møter på informantenes arbeidsplass. Det er gjort opptak av alle intervjuer, og intervjuene er transkribert direkte i Teams eller ved hjelp av Universitetet i Oslos løsning Autotekst.

Intervjuene varte cirka én time og var basert på en intervjuguide utviklet etter innspill fra Yngre advokater, tidligere forskning og forskernes egne ideer. I intervjuene har vi stilt spørsmål både om informantenes livssituasjon og hjemmeliv og om deres jobbhverdag og forholdet mellom jobb- og hjemmeliv. Basert på intervjudataene har vi gjennomført en kollektiv kvalitativ analyse. Dette innebærer at de tre forskerne bak denne rapporten sammen har gjennomgått datamaterialet og kartlagt temaene som ble løftet frem i intervjusammenheng, deretter systematisert disse temaene i kategorier og til slutt analysert dataene, blant annet basert på tidligere forskning (Heggebø og Staver, 2024).

Rapporten er basert på intervjuer med et utvalg fra en forhåndsdefinert gruppe med svært spesifikke egenskaper, som sammen representerer en begrenset populasjon. Det ville for eksempel gitt andre perspektiver om vi hadde intervjuet advokater som ikke ennå var blitt partnere, eller som hadde hoppet av partnerløpet. Ved å bare intervju de som har lyktes i partnerkarrieren, løftes erfaringene til de som har hatt ressurser og mulighet til å nå opp i konkurransen. Deltakernes anonymitet er sikret gjennom begrenset detaljeringsgrad rundt informantene arbeidssted, og sitater er knyttet opp mot fiktive navn.

3 Å bli, være og forbli partner

3.1 Jobb og selvrealisering i ett

... det jo litt sånn at tiden flyr fordi man liksom går inn i en oppgave, og så blir man engasjert og så skjer det masse ting. Og jeg får en form for belønning gjennom fornøyde klienter og tilfredsstillelsen gjennom å mestre komplekse oppgaver. Det er en form for selvrealisering. Jeg føler det.

Liv

Informantene vi har intervjuet arbeider innenfor de fleste rettsområder; arbeidsrett, familierett, eiendom, avtale- og kontraktsrett, selskapsrett og strafferett. Fem informanter jobber i små advokatfirmaer, tre i mellomstore firmaer og tolv i store firmaer/multinasjonale selskaper. De fleste informantene trives godt både som advokat og partner, selv om partnerrollen innebærer at det i praksis er vanskelig å legge fra seg jobben:

Etter at jeg ble partner så teller jo ikke de fakturerbare timene like mye. Så det er 50 timer pluss i uken. Men det er jo det at jeg alltid er tilgjengelig på en måte. Men ... Ja, så jeg vil si at det er 50 pluss, men at jeg alltid jobber. Det skillet mellom jobb og privat har jo blitt ganske hvasket ut etter hvert. Men jeg trener jo med god samvittighet midt på dagen. Men da må jeg også jobbe om kvelden. Du er helt ansvarlig for din egen hverdag. Ok, 50 pluss, ja OK.

Martin

Blant de positive sidene ved jobben, trekker mange informanter frem mulighetene til å hjelpe klienter med viktige saker – enten det dreier seg om privatrett eller spørsmål av mer samfunnsmessig betydning:

Det at man kan bruke jussen i praksis til å hjelpe klienten å ta veivalg, løse opp i gordiske knuter. Altså få ... Ja, realisere prosjekter og investeringer og ... Det syns jeg er utrolig morsomt. Ja, for det første at man kan ... Man har en innsikt som kanskje folk i samfunnet er interessert i. Det syns jeg er veldig gøy. Og ikke minst at man kan faktisk være med og påvirke hvilken retning samfunnet tar. Klientene våre er jo også store og har en innflytelse. Så når vi hjelper dem med å ta beslutninger, så har jo vi en form for indirekte påvirkning på samfunnsutviklingen.

Sara

I tillegg til spennende og viktige oppgaver, er det også flere som setter pris på mulighetene partnerrollen gir for læring og teamarbeid. Både mulighetene for å lære fra og samarbeide med kunder fra ulike sektorer og fagområder, men også det interne samarbeidet med egne kollegaer:

Vi jobber nesten aldri alene. Jeg jobber veldig mye sammen med kollegaer, og det er veldig gøy å se hvor mange flinke folk man har rundt seg til enhver tid. Det er litt klisjé, men det er noe fantastisk å kunne samarbeide med folk. Folk som er flinkere enn meg ... det er motiverende!

Lars

Samtidig er lønnsaspektet også av stor betydning. Det handler både om friheten og om sikkerheten som ligger i en god inntekt:

Jeg liker på en måte pengene. Jeg liker å vite at hvis jeg gjør dette her noen år, hvis jeg har lyst til å gjøre noe annet ... Jeg tjener ikke i nærheten til at jeg kan bo på en sydhavsøy resten av livet, ikke i nærheten. Men jeg tjener på en måte godt nok til å sikre et komfortabelt liv. Og jeg tjener godt nok til at hvis noe skulle gå galt for ett av barna mine, så kommer det til å ordne seg allikevel på en måte. Si at en av dem får noen psykiske problemer eller aldri kommer ordentlig

inn i arbeidslivet. Greit, men det kommer allikevel til å bli en leilighet, ikke sant?
Einar

3.2 Å bli partner

Informantene forteller ulike historier om overgangen fra advokat til partner. Mange opplevde en glidende overgang fra en jobb som advokat med gradvis større ansvar. I noen deler av bransjen er forskjellene mellom de to rollene i praksis også relativt beskjedne. Her er det primært snakk om «noe mer administrativt ansvar, noe mer styrearbeid og litt annen kompensasjon». I andre deler innebærer partnerrollen imidlertid et nytt og betydelig større ansvar for salg og inntjening. I slike firmaer er det også gjerne en flerårig formell overgangsperiode mellom advokat- og partnerrolle:

Det er jo en helt opplagt forventning til at man bidrar til å gjøre kaken større. For å kunne ta ut det vi gjør i lønn og utbytte, så må en jo også bringe en betydelig andel inn i firmaet. Samtidig så er det jo også sånn når man er på det vi kaller for partner track – de årene hvor du jobber mot å bli partner – så begynner den forventningen å komme inn allerede. Da er det ikke nødvendigvis slik at man drar inn så mye, men man begynner på en måte å få et forhold til at hovedoppgaven som partner ikke bare er å være en god advokat – det er også å selge advokattjenester.
Silje

Som partner er salgsansvaret også knyttet til ansvaret for egne ansatte advokater og ønsket om at denne gruppa både skal ha nok å gjøre, men også oppleve arbeidshverdagen som interessant og utfordrende. Rolige perioder kan derfor føre til økonomiske bekymring:

Det har vært perioder hvor det har vært litt mer stille, og da prøver vi å si at folk må nyte det og kose seg og gjøre helt andre ting enn å komme på kontoret. Men da føler man jo samtidig på et ansvar. Så det er klart jeg merker en overgang, og at det var annerledes å være ansatt. Da kom jeg på jobb og gjorde det jeg skulle gjøre og jobba så lenge det var nødvendig. Men med det handlet liksom ikke om at folk skulle ha en jobb å gå til.
Einar

Partnerrollen gir også større innflytelse gjennom «tilgang til nye rom» hvor en får mulighet til å forme firmaets fremtid. De fleste partnere opplever også større autonomi som partner enn som advokat. En autonomi som oppleves som spesielt viktig når partnerrollen skal kombineres med familieliv:

Det er annerledes å være den som styrer, og som kan sette føringer for hvordan man jobber sammen, enn å være en typisk ansatt som får oppgavene litt for sent, fordi de har blitt liggende for lenge i partneren sin innboks. Og så må du plutselig ofre fredagskvelden. Men hadde du fått det på onsdag, hadde det ikke vært nødvendig. Du får mye mer styring som partner, og så er det selvfølgelig det er krevende og, av og til, så er det utrolig tidkrevende å få den oversikten og sørge for at det flyter bra. Men jeg synes det er kjempetrist å se typisk senioradvokater med småbarn som forlater bransjen fordi det blir for mye. Da tenker jeg at her har vi hatt en dårlig oppdragsleder, som ikke har klart å styre tiden riktig, og så har vi samtidig ikke klart å kommunisere at den fleksibiliteten som også er der til en viss grad som senioradvokat, den bare øker etter hvert som man går gradene og blir partner.
Linn

Partnerrollen kan bidra til mer fleksibilitet, oversikt og kontroll over egen tid. Partnerrollen innebærer dermed autonomi som gjør det enklere å være partner med barn enn for eksempel senioradvokat med barn. Til tross for denne autonomien, er det informanter som opplever selve

ansvaret som partner som tyngende. Det handler om inntjeningsansvaret, salgs- og kundeansvar, ansvaret for egne ansatte og deres arbeidshverdag, samt kravet om tilgjengelighet.

Likevel, fire av de 20 informantene oppgir at rollen som partner har krevd eller krever så mye at den har hatt særlige negative konsekvenser for egen helse og eller for familielivet. I disse tilfellene har arbeidssituasjonen medført sykemelding, samlivsbrudd eller jobbytte. Vi finner ingen fellesnevner for disse fire, annet enn at de over flere år har jobbet mye og vært tilgjengelige, og at denne situasjonen har vært belastende for familien og for partnernes egen del:

Jeg har ofret blod, svette og tårer. Nå er jeg lei. Det er lite annet å hente på dette enn mer penger. Vi trenger ikke de pengene.
Even

3.3 Arbeidsmengde, organisering og rettsområder

Alle informantene jobber mye og er tilgjengelige ut over ordinær arbeidstid. Deres erfaringer gjenspeiler dermed i stor grad funn fra tidligere forskning og fortellingene fra media om en bransje der jobben i stor grad legger premissene for livet ellers:

Intervjuer: Hvor mye jobber du, da? Altså i toppene, hvis vi tar det først?

Astrid: I toppene så jobber jeg ... De verste dagene, da kan jeg føre 16 timer på en dag.

Intervjuer: Altså fakturere?

Astrid: Ja, men det er rett før rettsaker, da. Jevnt over så vil jeg si at jeg jobber kanskje i sånne travle perioder med å stå opp tidlig. Da jobber jeg ti timer. Og så, med slakkere perioder, så jobber jeg 8.

Når det gjelder arbeidsmengde og krav om tilgjengelighet, mener informantene at det er en forskjell mellom de aller største Oslo-baserte firmaene og andre firmaer:

I den mediedekningen og debatten som har vært, skulle jeg ønske at man kunne skille litt mellom disse fire, fem gigantiske advokatfirmaene og resten av firmaene i Norge. Det fremstår nærmest som en menneskerett at man skal bli partner i et av disse store firmaene og jobber 14, 15 timer hver dag og tjener sinnssykt med penger. Er det det du vil gjøre i livet, så vær så god, men det finnes andre firmaer å jobbe i også.

Einar

De største firmaene kan likevel, nettopp i kraft av størrelse, også bemanne prosjekter slik at gjennomføringsevnen ikke står og faller på den enkelte partner eller advokat. I mindre firmaer, kan for eksempel færre ansatte per rettsområde medføre økt uforutsigbarhet og stress:

Jeg kan jobbe med seks forskjellige ting i løpet av dagen, og hva jeg jobber med styres i stor grad av det kommer inn telefoner eller mailer ... Jeg er den eneste hos oss som jobber innenfor mitt felt. Der jeg jobbet før var det mer forutsigbart fordi vi var et større team som jobbet med det samme. Så sånn sett er hverdagen mindre forutsigbart nå.

Ludvig

Manglende forutsigbarhet trekkes frem som en grunnleggende utfordring i bransjen. Det skaper utfordringer med å styre sin egen arbeidsdag, arbeidsbelastningen i teamet og firmaet, og muligheten til å være tilgjengelig på hjemmebane. I en del større firmaer synes det som om det jobbes aktivt med å redusere denne uforutsigbarheten gjennom frontloading, slik at arbeidsinnsatsen i store saker fordeles over et lengre tidsrom, samt å ha god prosjektledelse og prosjektstyring:

Mange er kjempefornøyd med jobben, men for eksempel dette med uforutsigbarhet er jo et element som blir trukket frem som kanskje det mest negative med vår jobb. Og så er det umulig å fjerne all uforutsigbarhet. Fordi det er på en måte jobben vår i sin natur når man er avhengig av oppdrag som kommer fra eksternt, og ofte er det korte frister. Men gjennom god prosjektledelse og prosjektstyring, så kan man i hvert fall redusere den uforutsigbarheten en del, da. Det gjør at alle på alle nivåer føler seg som en del av et lag at man ansvarliggjør også de som er de ferskeste fullmektigene innenfor deres område, men gir dem den støtten og den riggen de trenger for å føle seg trygge. Det gjør at organisasjonen presterer bedre, fordi man gir folk muligheten til å gjøre jobben sin innenfor litt bedre rammer.

Sara

Vi finner ingen rettsområder som skiller seg ut som spesielt familievennlige. I stedet ser vi at de ulike rettsområdene har forskjellige sykluser og særtrekk, som oppleves mer og mindre belastende og skaper ulike grader av forutsigbarhet. Selv om for eksempel rettssaker er svært arbeidskrevende og kan oppleves som unntakstilstander i familielivet, kan de plottes inn i kalenderen i god tid. Denne forutsigbarheten oppleves som en klar fordel av informantene. Saker som angår enkeltindivider eller barn kan oppleves som vel så krevende som store transaksjoner:

Det gjør meg ingenting å sitte midt i en transaksjon og vite at helgen kommer til å gå med. Det er forutsigbart. Jeg synes det er annerledes når det ringer en fortvilet mor, som har en voldelig barnefar på døra, og du må nøste opp i dette når du egentlig har venner på besøk. Jeg foretrekker den arbeidsbelastningen og den forventningen som følger med profesjonelle klienter.

Selma

Firmaenes kundegrupper påvirker også partnernes arbeidshverdag. Innenfor for eksempel arbeidsrett har partnerne mange mindre kunder, mens partnere med store finanskunder bruker mye tid på salg og kundepleie. Det kan være stressende at mye står og faller på få oppdrag. Enkelte partnere, som arbeider innenfor spesifikke nisjer, har faste kunder og bruker nærmest ingen tid på salg. Mens kunder i offentlig sektor regnes som svært tolerante med hensyn til partnernes familieforpliktelser, er det tilsynelatende få internasjonale kunder som må vente på svar fra sine norske advokater fordi de henter i barnehagen. Muligheten til å ha en balanse mellom arbeid og familie vil derfor kunne variere med firmaets kundegrunnlag.

3.4 Inntjeningskrav og bonussystem

Firmaenes inntjeningskrav setter grunnleggende rammer for partnernes virksomhet. De fleste er tilsynelatende komfortable med dette prinsippet, men noen av partnerne opplever inntjeningskravet som en belastning i stille perioder, eller erfarer at kravet gir en grunnleggende følelse av stress:

... det vært en del stress som knytter seg til sånn økonomi. Det er litt den økonomiske modellen vi har, som er ... en ting er fordelingsmodellen, men vi har også en modell som baserer seg på at du har en kostnadsside som partner. Som en slags, kall det, husleie. La oss si du har 100 000 per måned som du egentlig må dekke inn til. Vi skal betale husleie og lønn og alle disse tingene til de ansatte. Så det betyr at du må ha en omsetning som i snitt ligger ganske mye over 100 000 per måned for at dette over tid skal være bærekraftig. Og det vil jo ikke være så veldig vanskelig for de aller fleste, men likevel så er jo det noe som på en måte er en ... Hvis du ikke klarer å legge det helt fra deg, så kan det også være litt sånn ... Ja, det påvirker jo litt på en måte også.

Sigurd

I tillegg kommer bonusordninger eller overskuddsfordeling, hvor en gjerne skiller mellom likedeling eller andre prinsipper. I poengsystemet fordeles overskuddet basert på poeng, og disse poengene er basert på en skjønnsmessig vurdering. Det varierer i hvilken grad partnerne oppfatter de ulike systemene som transparente:

Her begynner det å bli litt wishy-washy. Man har satt en verdi på alle partnerne, og så er det ikke helt klart hvordan de poengene settes, men det handler jo om tidligere inntjening, hvor mange timer man har jobbet, salg, business for firmaet. Men det er jo også andre faktorer inne i bildet. I teorien kan du jo også straffes for me too på julebordet ... eller bruke dette systemet til å sikre flere kvinner, ansatte med ulik bakgrunn eller hindre ansatte med viktig kompetanse fra å gå til andre firmaer, men jeg tror ikke det brukes sånn.

Liv

Samtidig som det virker som om de fleste informantene er enige om at det ikke finnes et ideelt system, virker informantene mest positive til systemer som premierer partnere som jobber mye, og som samtidig åpner for at andre partnere kan jobbe mindre uten å kjenne seg som «snyltere».

Det individuelle bonuselementet gjør at det blir litt sånn konkurranse mellom partnerne – at man ikke er helt på lag. Det mest positive er egentlig at det blir en viss frihet for hver partner i forhold til hva man ønsker å legge ned av tid i virksomheten, og på en måte så blir de avlønnet basert på innsats. Så hvis jeg for eksempel velger å ta det roligere et år, så kan jeg gjøre det. Det går utover meg, og det er en viss aksept for det.

Ludvig

Aksepten for å velge lavere inntjening/bonus for å prioritere familieliv synes å variere mellom firmaene. Noen informanter forteller at dette er en strategi det er rom for å velge en kortere periode, mens andre synes å ha dette som en mer permanent løsning:

Du vil jo se konsekvensene av den tilnærmingen jeg har til det, kontra en del av de andre du sikkert har intervjuet til dette her, i skattelistene, om ikke noe annet. Det finnes betraktelig mer lønnsomme deler av advokatbransjen enn det å være ... forsvarer med en mer avslappet tilnærming. Det er det. Så du blir ikke rik av denne tilnærmingen. Det blir du ikke.

Anders

Som sitatet viser kan det å ta en «avslappet» tilnærming gjøre arbeidet mindre lønnsomt, men gir bedre mulighet for å bruke tid på omsorgsarbeidet i familien.

3.5 Betydningen av kultur og enkeltpersoner

Firmaer som tilsynelatende er nokså like med tanke på størrelse og rettsområder, kan likevel være preget av ulike holdninger og tilnærming til jobb–hjem-balanse. Disse ulike holdningene kan i noen grad også komme til uttrykk mellom ulike avdelinger innad i samme firma. Noen informanter jobber i firmaer der jobb–hjem-balanse på ulike måter jevnlig er formelt på dagsordenen, for eksempel på partnernmøter eller gjennom egne arbeidsgrupper som sprer kunnskap og bevissthet om dette temaet internt. I andre firmaer oppfattes jobb–hjem-balanse mer som et buzz-ord, som primært brukes i forbindelse med festtaler, markedsføring og rekruttering:

Jeg synes det er flere firmaer som snakker om at det er viktig med jobb–hjem-balanse og så er jeg usikker på hvor mye det settes ut i livet? Vi har en kollega her som begynte i et av de store innenfor det feltet hun driver med, og det firmaet har gått hardt ut og snakket mye om balansen mellom arbeidsliv og det andre livet, men det er ikke få ganger hun har ringt meg gråtende og fortalt at hun ikke vet hvordan hun skal klare å få til alt. Når man kommer et sted hvor man egentlig forventer at familielivet blir hensyntatt og allikevel sitter med pc-en til klokken tolv. Da er

det overhodet ikke noen balanse sånn som jeg vurderer det.
Selma

I andre firmaer snakkes det mindre om jobb–hjem-balanse, men partnerne opplever likevel at balansen mellom jobb og livet ellers i praksis fungerer nokså godt:

Intervjuer: Jobb–hjem-balanse ... Opplever du at firmaet er opptatt av det? Sånn på ordentlig?
Aksel: Nei, jeg kan ikke si det. Men jeg tror at ... den enkelte er ganske opptatt av det, ikke sant? At ... i hvert fall blant de unge partnerne som jeg er rundt. Vi ønsker jo selvfølgelig å få til store ting og så videre. Men vi er ikke villige til å gå på akkord med våre egne familier, så jeg opplever liksom at det er fokus på det, men det er ikke et sånt agendapunkt på noen slags måte, verken i partnermøter eller ... overfor de ansatte. At vi nå må passe på at folk har fri og den type ting. Jeg tror bare at totaliteten blir ganske bra for de aller fleste. Vi har lav turnover og høy trivsel blant ansatte og partnere. Og det tror jeg er fordi at vi ikke ... Vi skal ikke være et firma som driver med rovdrift, og det er vi heller ikke.

Noen informanter opplever firmaets manglende åpenhet eller interesse for jobb–hjem-balanse som et uttrykk for intern konkurranse og behovet for «å holde kortene tett til brystet», men også som en konsekvens av partnernes alderssammensetting – eller begge deler:

Vi snakker ikke om sånne ting. Det er en stilltiende aksept for at det er noen som har små barn, og at de skal inn, de skal hente i barnehagen ... det handler kanskje litt om den interne konkurransen. Det er ganske mange eldre hos oss, og det er kanskje litt kultur i endring. Vi selger oss ikke inn som et firma som er gode på dette. Flere av de som på en måte styrer i dag er nok ikke helt i takt med dagens unge. Jeg merker det at nok en ganske stor forskjell på hvordan de ser verden, og hvordan jeg ser verden, og så er vi ikke helt åpne om det.
Ludvig

To informanter jobber i firmaer utenfor Oslo. I disse firmaene er det en uttalt forventning at ansatte og partnere går hjem til middag og følger opp barn på skole og fritidsaktiviteter.

Uansett hvordan firmaene forholder seg til jobb–hjem-balanse, er hovedinntrykket at den enkelte partner i stor grad på egen hånd må finne ut hvordan vedkommende kan bruke handlingsrommet eller fleksibiliteten som finnes i partnerrollen til å skape en best mulig balanse mellom jobb og familie i eget liv:

Intervjuer: ... dette her med å bruke de mulighetene som jobber gir til å få familielivet til å fungere – hvordan har det foregått?
Silje: Jeg har jo bare gradvis fått mere ansvar, og så har det på en måte bare vokst frem som en del av det da. Ja, og så var det vel også sånn særlig da barna var på sitt minste.. og hvis mannen min da skulle være hjemme klokken fem, og jeg satt liksom med en på ett og en på to og plutselig måtte ta en call... og prøvde å si sånn at «nå skal mamma ha en call, så må dere være stille...» ... altså det funker jo ikke, ikke sant? Så i dag ville jeg bare sagt at «det går ikke å ta denne samtalen nå, jeg i et annet møte, men jeg kan klokken fem».

Partnerne kan også bruke rollen og eget handlingsrom til å skape åpenhet om jobb–hjem-balanse blant egne medarbeidere og til å organisere arbeidshverdagen i egen avdeling:

Vi er en god blanding av mennesker både i alder og kjønn. Noen er A-mennesker og noen er B-mennesker, og vi har vært veldig åpne med hverandre i forhold til når man føler seg mest effektivt eller produktiv, og så forsøkt å legge til rette for at da følger arbeidsstrømmen det. Så de som er veldig glad i å trene på morgningen, de får gjort det, og de som er glad i å sitte på kontoret fra tidlig av, de starter med det.
...jeg trenger ikke daglige rapporter på hva du gjør, så lenge du leverer på det du skal og stiller

meg spørsmål når du står fast. Så spar meg gjerne for den eposten ...
Linn

Så lenge du leverer det du skal, kan du med andre ord innrette arbeidsdagen din slik du vil eller må.

3.6 Utfordrer Gen Z normene?

Flere informanter fremstiller sine barnløse år i advokatyrket som en periode med høyt arbeidspress og lange dager. Du måtte stå på for å vise at du var verdt å satse på. Og om du ikke selv gråt på do av utmattelse og frustrasjon, så hadde du i hvert fall kollegaer som hadde gjort det:

Jeg tror det var mange som hadde det ganske kjipt da jeg begynte å jobbe.
Eller *jeg vet* at mange hadde det veldig kjipt.
Det er liksom en sånn running joke at det var en del gråting på do.
Men det ble **** meg flinke folk av det.
Einar

Samtidig var jobben også en viktig sosial arena, og sene kvelder og overtidsmat med kollegaer var på mange måter bedre enn å lage mat alene hjemme i leiligheten. Gjennom disse historiene reproduseres forventningene om at advokatbransjen er en tøff bransje som krever personlig oppofrelse og enorm innsats om du skal lykkes. I tillegg er advokatbransjen også, som en av informantene påpekte, en bransje som i liten grad utfordres av perspektiver fra andre yrkesgrupper fordi firmaene stort sett kun er bemannet med advokater. Dermed har fortellingene og normene om hvordan bransjen har vært, er og bør være tilsynelatende blitt lite direkte utfordret.

En del informanter mener imidlertid at generasjon Z er unntaket. Disse informantene forteller at «dagens unge» kommer til advokatyrket med forventninger og krav som både kolliderer med deres egen historie i bransjen, men også i større eller mindre grad er vanskelig å forene med hva partnerne mener advokatrollen krever. «De unge» vil være advokater, men de vil ikke leve livet på kontoret og ønsker seg tvert imot tid til egne interesser og et sosialt liv utenfor firmaet. De vil ha «spennende saker, god lønn og karriere, men vil ikke jobbe på kveldstid».

Andre mener det er et sunnhetstegn at den nye generasjonen utfordrer forholdene i en konservativ bransje. Det nevnes som positivt at yngre advokater ikke kaster seg ukritisk over alle oppgaver de får og prøver å løse dem raskest mulig, men tvert imot gjør egne faglige vurderinger og prioriteringer. Disse informantene mener også det er bra at de ferske advokatene setter grenser rundt egen fritid og familieliv og ikke jobber døgnet rundt fordi det er slik de tror at arbeidslivet skal være.

3.7 Hva er en advokat?

Diskusjonene rundt arbeidstid, jobb–hjem-balanse og forventningene til en advokatkarriere, rommer også mer grunnleggende temaer om advokatrollen og bransjens økonomiske rammer. Flere informanter mener de har sett en utvikling det siste tiåret der betydningen av inntjening har gått på bekostning av andre sider ved yrket:

Ludvig: ... det er noe med selve advokatrollen. Jeg opplever at det som handler om at advokaten er der for å hjelpe, at det elementet forsvinner. Vi er ute etter å tjene penger. Det

noble eller hva du vil kalle det ved å være advokat blir borte, og det som er igjen er at vi er svært høyt betalte rådgivere. Og slik blir vi også behandlet. Det er ingen som er glad i advokater, og det er litt sånn motsatt fra hva jeg har tenkt advokatrollen har vært historisk.

Intervjuer: ... men er det dårlig økonomi i bransjen? Er det derfor det har blitt sånn?

Ludvig: ... timeprisene som bare stiger hvert år og pushet på å fakturere timer, kombinert med de lave kostnadene vi har – vi trenger bare en pc og tilgang til rådata ... Nei, økonomien er veldig bra.

Andre informanter mener økonomi har gått på bekostning av fag:

Jeg liker ikke det ensidige fokuset som har blitt i de store advokatfirmaene nå, hvor man måler seg opp mot hverandre og ser på veksten som de andre har hatt. Jeg synes fokuset er feil, eller jeg synes vårt firma ... Tidligere var vi veldig stolte over de sakene vi jobbet på, og hva vi fikk til dag til dag, uke til uke – og resultatene, økonomien – den kom litt av seg selv. Det var liksom greia, mens nå er økonomidelen veldig i pannebrasken på veldig mange, og det er Ja jeg savner litt gamle der. Det er kanskje sånn negativt, men ...
Einar

Samtidig som inntjening bli det fremste suksess-kriteriet for et firma, oppstår også en omfattende målekultur. I enkelte firmaer er det systemer som utarbeider daglige resultatrapporter på ansatte og partnere, mens andre får rapporter kvartalsvis.

Det måles ekstremt mye mer nå. Det er en utvikling som har skjedd de siste fem årene. Du får sånne tall. Du måler oss opp mot de andre. Alle må være lønnsomme. Det er litt annerledes enn det var før hvor alle partnerne var veldig dyktige og alle gjorde så godt de kunne. Og så var det ikke noen medarbeidersamtaler med noen. Du bare sto på. Og du skjønte jo hvis noen ikke fungerte, på en måte. Det var ikke så matematisk som det er nå.
Henrik

Mens noen partnere er kritiske til økt måling, opplever andre denne datatilgangen som en form for nøytral informasjon, som forenkler virksomhetsstyringen, mens andre mener målingen er en begrunnelse for fleksibilitet. Nettopp fordi all aktivitet monitorers, er det etter deres oppfatning ingen grunn til å detaljstyre når eller hvor de eller deres advokater gjør jobben sin. I tråd med forskning på måling og indikatorbruk, er det uansett rimelig å anta at målingene i seg selv og hvordan disse gjennomføres og hva de vektlegger over tid vil påvirke bransjen (Dahler-Larsen, 2011; Power, 1987).

4 Tilgjengelighetsforventninger og praksiser

Informantene beskriver en hverdag med en ekstrem tilgjengelighetsforventing, der de er mer eller mindre kontinuerlig påkoblet jobben, og setter få grenser for tilgjengelighet. Det at både partnere og ansatte advokater alltid skal være tilgjengelige presenterer de som en del av spillereglene i bransjen.

4.1 Kontinuerlig påkoblet jobb

Det ser ut til å være en enighet blant partnerne vi intervjuet, om at det er nødvendig å være tilgjengelig for klienter og kollegaer – enten det er kveld, helg eller ferie. Det oppleves ikke nødvendigvis som et problem å være konstant tilgjengelig, og tas i stor grad for gitt at det må være slik.

Jeg er veldig tilgjengelig, ja. Så har jeg jo alltid telefonen på lyd og med meg. Og jeg har alltid med meg PC-en hvis jeg er ute ... Hvis jeg reiser bort i helgen, så har jeg med meg PC-en, i tilfelle ... En klient skal jo kunne ringe også etter vanlig arbeidstid. Som regel er det jo ingen som ringer etter klokka ni, med mindre det er noe helt, helt spesielt. Så akkurat det er ikke så veldig problematisk. [...] Hvis en klient sender en mail i helgen, så er det som regel noe som kanskje de ønsker at du kikker på litt raskt. Hvis ikke hadde de kanskje ventet til mandag selv [...] Altså, det er utrolig stor konkurranse i advokatmarkedet, ikke sant? ... tilgjengelighet er jo en av de tingene som klientene verdsetter veldig høyt. Og hvis det er noe som brenner, og de ringer og de ikke får tak i deg, så ringer de noen andre. Sånn at ... Det er veldig viktig for oss ... Og det er selvfølgelig noe vi også formidler til de ansatte.

Anne

Aksel jobber innen forretningsjus i et større firma. Han beskriver hvordan han får e-poster hele døgnet og svarer så lenge han er våken. I dette firmaet er det også sterke tilgjengelighetsforventninger, men de snakkes ikke om.

Aksel: På ettermiddagen i ukedagene så sjekker jeg [mail] i hvert fall to ganger i timen, tenker jeg. Og i helgene sikkert bare annenhver time. Når jeg er våken. Men det blir på en måte bare en helt vanlig rutine. Det er ikke alt som må håndteres der og da, og så videre. Men jeg er alltid på. Tilgjengelighetene er absolutt det viktigste man har i en sånn jobb [...] Det er en sterk forventning [...] Kundene tenker annerledes på å kjøpe advokattjenester innenfor det segmentet vi er på, enn alle andre tjenester de kjøper [...] det er intensive prosesser ... og da er den tilgjengeligheten på en måte selvsagt. Og så handler det også om å ikke være en flaskehals, ikke sant?

Intervjuer: Men er dette noe dere snakker om i firmaet?

Aksel: Nei, det tror jeg bare ... Det er en del av jobben, egentlig [også ansatte advokater] er alltid tilgjengelige, i hvert fall inne på vårt segment. Det betyr ikke at de jobber døgnet rundt, men tilgjengeligheten, den må være der. Og fleksibiliteten. [...] Hvis noen hos oss på en måte hadde konsekvent sagt at de jobber ikke etter klokken fire, eller noe sånt, så hadde det ikke fungert. Det handler litt om respekt for kollegene sine også.

Informantene beskriver en ekstrem tilgjengelighetsforventing, men hvor eksplisitt den er, varierer mellom firmaene. Når forventninger ikke kommuniseres eksplisitt, individualiseres også avgjørelser til hvor tilgjengelig man opplever at man bør være. Det kan dessuten ha omkostninger å gjøre seg utilgjengelig når firmaet forventer at en er tilgjengelig hele døgnet:

Her om dagen kjente jeg meg ikke helt bra, så da la jeg meg halv elleve og slo av lyden på telefonen. Da ble jeg møtt av kollegaer på jobb morgenen etterpå som lurte på hvorfor jeg ikke

hadde vært tilgjengelig.
Eva

I hvilken grad partnerne er tilgjengelige for henvendelser i familieperioden varierer. Noen er alltid tilgjengelige, mens de fleste skjærer seg på ulike måter og et par oppgir at de er helt utilgjengelige. Skjermingen kan foregå ved at en sørger for å gjøre unna nødvendige telefoner i ordinær arbeidstid og kun besvarer ekstraordinære henvendelser i ettermiddagstimene eller at henvendelsene siles gjennom kollegaer som er på jobb. En av informantene mente imidlertid at det er mindre belastende «å svare på fornuftige spørsmål fra fornuftige mennesker» når man lager middag enn å holde seg oppdatert på den kontinuerlige informasjonsutvekslingen på alle mulige plattformer i forbindelse med barnas fritidsaktiviteter. For andre informanter er tilgjengelighetsforventningene en belastning og stressfaktor i et hektisk småbarnsliv. Her kan det, som vi har vært inne på, handle om hva slags henvendelser en får utenom ordinær arbeidstid, omfanget av slike henvendelser og hva henvendelsene innebærer av praktisk oppfølging.

4.2 Grenser for tilgjengelighet?

Samtidig som det oppfattes som nødvendig å være tilgjengelig utenom arbeidstid, er det enkelte informanter som setter grenser for tilgjengelighet. Kun et par av informantene sier eksplisitt at de er utilgjengelige mellom kl. 16 og 19, fordi det da er familietid:

Haster det så ring, men i utgangspunktet er jeg opptatt mellom 16-19. Da jeg var nyutdannet trodde jeg at jeg alltid måtte være tilgjengelig. Nå tør jeg å spørre klienten om ting haster. Det er en del selvskading i bransjen. Alt må ikke skje med en gang. Jeg jobber i et familievennlig firma: Her spiser vi middag med familien.
Lea

Sara forteller at hun ikke er tilgjengelig når hun henter og leverer på skole eller barnehage, og at hun logger av mellom kl. 18 og 20, men svarer hvis det er noe viktig. Hun sier at det ikke er noe problem å skjerme seg noen timer – dette oppdaget hun først da hun fikk barn. «Det er en utrolig fleksibel jobb, det prøver jeg å kommunisere til mine advokater».

Hovedbildet er at de fleste partnere kun gjør begrensede forsøk, om noen, på å gjøre seg utilgjengelige. Silje understreker at man ikke kan være advokat uten å være tilgjengelig, men man kan styre kommunikasjonen. Hun sier for eksempel til klientene at hun er opptatt i et møte, for å skjerme tiden når hun skal hente i barnehagen. Vidar sier at han ikke er tilgjengelige på natten, mens Anders er eksplisitt overfor alle på at han er utilgjengelig den halvtimen når han legger barna:

[det er] etter hvert en del som har lært seg at det ikke burde ringe sånn mellom sju og halv åtte, for da legger jeg barna, men ... fortsatt noen som prøver. Og da, hvis jeg holder på å legge barna, så kan jeg jo ikke ta telefonen uansett. Det går ikke.
Anders

4.3 Hvorfor så tilgjengelig?

Å være advokat innebærer å være tilgjengelig, og det blir sett på som en del av bransjen og beskrevet som «... en del av gamet». Tilgjengeligheten er dels en pris partnerne er villige til å betale, fordi den gjør det mulig å kombinere en krevende jobb med familielivet. Noen informanter knytter forventningene om tilgjengelighet utenom ordinær arbeidstid til at advokater tjener godt; prisen for en høy lønn er at man skal eller bør være tilgjengelig. Den grenseløse

tilgjengelighetspraksisen er ikke bare knyttet til lønn, men også til det relasjonelle aspektet av advokatjobben, der man jobber med mennesker. En siste årsak til tilgjengelighetspraksisen blant partnerne er at det i bunn og grunn handler om jobbsikkerhet. For mange partnere er det rett og slett slik at om man ikke skaffer nok klienter, står jobben i fare, og da kan man bokstavelig talt ikke koble av:

Martin: Jeg tror mange unge partnere bekymrer seg litt for den [jobbsikkerheten], ja.

Sikkerheten på en måte er null, egentlig.

Intervjuer: Men vet du om noen som har mista jobben?

Martin: Ja, mange. Men alle bytter firma. De har fått en «ny mulighet» i et annet advokatfirma.

[...] Ja, du skjønner at det er et eller annet som ligger der, men ... Men det er sånn man gjør det.

Intervjuer: Så det er mer forbundet med risiko, da, å være partner egentlig, enn ... Ja, å være advokat eller senioradvokat, da.

Martin: Ja, mye mer, ikke sant. [...] det er jo superbra hvis du drar inn i et oppdrag som senioradvokat. Det er jo kjempefint, men de fleste gjør jo ikke det, og du får ikke noe betalt. Og alle jobber jo oppover og at «da skal jeg bli partner, da tjener jeg så mye at det blir helt kult og ingen kan bestemme hvor jeg er» sånn, og så skjønner du at da er du egentlig ansvarlig motsatt for å skaffe oppdragene inn. Og alt det der om hvor flink du er i faget, det er selvfølgelig givent at du er flink i faget ditt, men det måles jo på din omsetning, og det er jo noe helt annet enn det man hadde som senior. Når folk innser det, så er det mange som får litt panikk.

5 Livet i Excel: Hvordan ser hverdagen ut?

Informantene lever tidstypiske liv der det forventes at en skal prestere på jobb, men også være en aktiv og tilstedeværende forelder. De fleste er fornøyde og trives med egen livssituasjon – selv om den er hektisk. Jobben oppleves som givende, godt betalt og fleksibel. Partnerrollen oppleves krevende å kombinere med barn og familieliv, men i hvilken grad rollen oppleves som en stor begrensning eller belastning i livet varierer mellom informantene. Flere understreker også at småbarnsfasen er krevende i alle yrker.

De aller fleste informantene trives imidlertid i jobben, en del liker den også svært godt og er villige til å bruke mye tid på jobb. Samtidig benytter de autonomien de har i jobben til å skape rom for familielivet. De går typisk hjem til middag og har noen timer med familietid før de kobler på igjen etter at de minste barna er lagt:

Der jeg tidligere var litt sånn ... Nei, jeg liker ikke å jobbe på hjemmekontor. Jeg liker å gjøre meg ferdig her, og så gå hjem og ha fri. Så er jo det en luksus man ikke lenger har hvis man skal se de barna, da. For det blir jo på en måte at man må prioritere veldig hardt hva man bruker tiden på i livet. Og man må kanskje stokke om på dagen på en annen måte enn det man trengte før. Før var det en typisk arbeidsdag at jeg satt her og gjorde meg ferdig med det. Og så dro jeg hjem og trente eller møtte venner eller var sammen med han som er mannen min i dag, da. Og kunne på en måte ha en fritid på kvelden. Koble av og ... Ja. Sånn er det jo litt annerledes nå. Så nå blir det jo gjerne at man har den fritiden med barna på ettermiddagen, da, og så må man sette seg ned igjen og jobbe på kvelden.
Sara

Fleksibel arbeidstid og mulighet til å ta med jobben hjem er i stor grad avgjørende for at det er mulig å kombinere partnerjobben med familieliv – jobben innpasses rundt tiden med barna på ettermiddagen.

5.1 En kabal som skal gå opp

Informantene som er gift eller samboer har ektefelle eller samboer med høyere utdanning og egen karriere. Mange av informantene er gift eller samboer med andre advokater, og et mindretall av disse er selv partnere. Blant advokatparene er det imidlertid mest vanlig at ektefelle eller samboer har et mindre krevende yrke som for eksempel in-house advokat eller at vedkommende er ansatt i det offentlige.

Både kvinner og menn forteller at de prøver å dele likt på plikter og ansvar hjemme. Noen forteller at de har partnere som eksplisitt tar det største ansvaret på hjemmebane. I disse tilfellene er det partneren med hjemmeansvaret som også i stor grad tar det tredje skiftet, altså det mentale og emosjonelle arbeidet knyttet til å organisere og planlegge familielivet. Dette gjelder både kvinner og menn, men det er flest kvinner som forteller at dette arbeidet tilfaller dem. Uansett organisering på hjemmebane, forteller de fleste om et nokså strukturert liv som er nødvendig for å få hverdagskabal til å gå opp. De har faste dager hvor de leverer eller henter barn, faste langdager på jobb og eventuelt en fast ettermiddag i uka til egentid. Mange mener det kun er tid til familie og jobb, mens et mindretall sier de har rom for et mer sosialt liv eller faste fritidsaktiviteter.

Flertallet av informantene har betalt vaskehjelp og hjemlevering av mat, og enkelte betaler også for hjelp med vask, stryking og bretteing av klær. Mange har familie, oftest besteforeldre, i nærheten som hjelper ved behov. Noen har besteforeldre som henter barna fast en eller to dager

i uka og lager middag, mens andre har mer ad hoc-preget hjelp. En av informantene som ikke hadde familie i nærheten, fortalte hvordan vedkommende hadde savnet dette en vinter med mye sykdom.

5.2 Involverte foreldre til tross for en krevende jobb

Som nevnt innledningsvis forventes det i dag at fedre skal være tilstedeværende i egne barns liv. I tillegg forventes både mødre og fedre å følge opp egne barn og sørge for at de lykkes – både emosjonelt, sosialt, på skolen og på fritiden. Dette refereres gjerne til som «det intensive foreldreskapet» (Faircloth, 2014). Utviklingen i retning sterk foreldreinvolvering får konsekvenser for jobb–hjem-balansen – også blant mannlige advokater. Her forteller Morten om hvordan hverdagen blir når forventninger til jobb og foreldreskap skal balanseres:

... personlig har jeg nok både en forestilling om at jeg skal fungere som en partner og være en tilstedeværende far. Og da må jeg kanskje akseptere å stå i en spagat hvor man er utilstrekkelig på begge arenaer. Men jeg prøver i hvert fall å levere bra nok til at det ikke blir krise. Men det er viktig å kjenne litt på hva man selv ønsker der, sånn at man ikke går rundt og angrer etterpå. Så selv om jeg absolutt er frustrert nesten hver dag for at familie og arbeid spiser opp all min våkne tid, så er det til syvende og sist det livet jeg har lyst på, altså, jeg ville ikke byttet ut. Jeg skulle bare ønske at jeg hadde et par timer til i løpet av dagen, sånn at jeg kunne hatt noe egentid, men men...

Morten

Både mødre og fedre sier det er viktig for dem å være tilstedeværende foreldre. De bruker aktivt autonomien i jobben til å finne rom for familieliv på ettermiddagen. Samtidig kan dette være vanskelig, for eksempel i firmaer der partnermøter konsekvent legges til kl. 18 eller 19 på kvelden.

Hvis jeg skal avtale telefoner, så avtaler jeg de til etter klokken åtte. Og noen telefoner til noen klienter tar jeg fordi at jeg vet at de synes det er greit at de hører barnestemmer i bakgrunnen, og at selv om jeg er trener, så kan jeg ta fem minutter. Andre klienter ville jeg kanskje sendt en melding og sagt sånn at jeg kan jeg ringe deg senere eller et eller annet. Men så skal det sies at jeg har ikke veldig mange henvendelser etter klokken halv fem–fem. Det har jeg ikke. Det handler jo om både at man prøver å følge opp og gjøre ting i løpet av arbeidsdagen, og så handler det litt om hva slags klienter man har, og så handler det kanskje om litt hvor mye man åpner for det.

Ingvild

5.3 Autonomi til å sjonglere jobb og hjem

Både mødre og fedre prioriterer å bruke ettermiddagen sammen med barna. Informantene trekker frem autonomien de har som advokat og partner som nødvendig for at de klarer å kombinere advokatjobben og småbarnslivet. Samtidig opplever de manglende grenser mellom jobb og hjem: de kan hente i barnehagen, mot at de er pålogget utover ettermiddagen og kvelden. Selv om de har autonomi, opplever de også at jobben er uforutsigbar: de har fleksibilitet, men de har også en jobb der de må være fleksible og ta det som kommer, når det kommer. Som partnere opplever de imidlertid å ha mer fleksibilitet og autonomi enn mange andre yrker:

Jeg skal ikke late som at det er kjempelett å få dette til å gå opp, man blir jo sliten. Men jeg har liksom ingen grunn til å tro at jeg blir noe mer sliten, eller har det noe vanskeligere enn det jeg ville hatt det hvis jeg hadde jobba som sykepleier på turnus, eller noe annet. [...] Jeg tror kanskje det som skiller litt, er det at [som advokat er] du ... Du er alltid på bakvakt. Hvis du aldri

er «av». Og i intensive perioder så må du rydde litt plass for å jobbe tretten timer om dagen. Men det er jo familier der ute som har minst én turnusarbeider i familien. Så det er jo mange forskjellige familiekabaler som er vanskelige. Og har du unger i barnehagen og fem-seks sykt barn-dager, så kan du fort gå tom for dem i februar, og så får du se hvordan du skal løse det resten av året. Så jeg tror alle yrkesgrupper har sine utfordringer. Helt uavhengig av arbeidsmengde.

Aleksander

Det å ha stor grad av fleksibilitet og autonomi bidrar også til at informantene opplever det mindre krevende å ha lang arbeidstid:

Jeg synes ikke at det er så ekstremt. Jeg jobber kanskje mange timer, men så ser jeg foreldre i klassen til barna mine som for eksempel jobber i barnehage som har veldig rigide arbeidstider. Det har jo ikke jeg. Og det er en mamma som jobber som hjelpepleier i en annen kommune, som pendler ut dit og, ikke sant? Jobber på kvelden mens barna er hjemme og helg og... Jeg føler at jobben min er mer fleksibel, og jeg tror du kan kamuflere en del jobbing og gjøre litt når det passer deg best. Det er ikke sånn at jeg alltid må svare på alt umiddelbart, men jeg følger jo med og ser at nå er det noe som krever at jeg følger opp, og så gjør jeg jo det.

Liv

Flere opplever at de har fått mer autonomi som partner enn de hadde som både fullmektig og ansatt advokat, og at det derfor kan være lettere å kombinere foreldrerollen med å være partner, fremfor å skulle kvalifisere til partner mens man har små barn.

... jeg tror ikke det som nødvendigvis er vanskelig, er å være partner og ha barn. Men jeg tror det i en del firmaer er vanskeligere å bli partner hvis du har barn [...] å være tilgjengelig ... Når det ringes fra arresten, når folk trenger å fordele saker, og at du er synlig ... Folk forbinder deg med en som stiller opp. Og realiteten er jo at ... altså, når vi som går mest i retten er på kontoret og kan fordele saker, er jo mellom ... åtte-halv ni før vi går bort til domstolen, og det er mellom fire-fem når vi kommer tilbake igjen fra domstolen. Og hvis du er fullmektig da, så er det kjekt om du er her og ikke i barnehagen og henter. For da får vi jo ikke fordelt til deg [...] ganske likt, vil jeg tro at det er i de større firmaene også. Da går du glipp av muligheten til å få de sakene som gjør at du kan vise hvor flink du er, og få mer krevende saker osv. [...] Det er lettere når du i større grad styrer egen portefølje ... Men å komme til den posisjonen der du har den autonomien over egen hverdag, det er vanskeligere når du ikke er tilgjengelig i starten.

Anders

Informantene understreker at det er viktig for dem å bruke fleksibiliteten til sin fordel, når man kan. Fleksibiliteten må gå begge veier, det er en transaksjon. Det er imidlertid forskjell mellom firmaene her. Noen steder kommuniseres dette direkte, andre steder er det opp til den enkelte advokat å finne ut av hvordan de skal gjøre dette. Her er det store variasjoner i type firma og individuell innstilling til inntjening.

Men det at i hvert fall mye av lese- og skrivearbeidet mitt kan jeg jo gjøre i helger og på kvelder. Og det er en fordel jeg har som mange andre yrker ikke har. Jeg har ikke et like rigid forhold til sykt barn-dager. Realiteten er at det går utover inntjeningen min, som går utover provisjonen min. Så det er stort sett meg det går utover. Så det er en fleksibilitet der som mange andre yrker ikke har.

Anders

5.3.1 Manglende grenser mellom jobb og hjem

Fleksibiliteten og autonomien i partnerrollen gjør det mulig å skyve på oppgaver og å få en krevende jobb til å fungere med familieliv. Som partner kan du gå hjem kl. 16 og spise middag med familien, men de fleste er likevel tilgjengelige på en eller annen måte også i denne «skjermede tiden». I tillegg logger de fleste seg på igjen når de minste barna er lagt.

Handlingsrommet bidrar dermed også til uklare eller manglende grenser mellom jobb og hjemmeliv. Disse uklare skillene forsterkes også av uforutsigbarheten i bransjen, som blant annet innebærer at hasteoppdrag kan dukke opp på minst ønskelige tidspunkt:

Du må tåle tilgjengeligheten. Du må tåle at ting kan krasje med privatliv ditt. Og hvis du ikke tåler det, så blir det dobbelt så tungt. Så du ... Det kan være helgeturer som ryker. Det kan være ferier der du blir sittende tidlig morgen hver dag og jobbe før du går ut. Det høres litt sånn hardt og brutalt ut. Men for min egen del så har jeg liksom sagt til meg selv og til familien at ... ca. en av fire eller en av tre av mine ferier blir ikke helt som planlagt. [...] Hvis du liksom alltid har ... noe dårlig samvittighet får du jo selvsagt uansett. Men hvis det på en måte er noe som man har akseptert og er bevisst på, så blir det bedre for alle, tror jeg.

Aksel

Jeg er veldig glad i å planlegge. Kanskje litt vel mye ... men mye av det vi driver med er ... det skjer jo fra dag til dag, så det er ikke mulig å planlegge, men derfor er det viktig å planlegge det man kan. Jeg er veldig glad i å gi de ansatte forutsigbarhet om hvordan ukene skal se ut. Vi har hatt kursing i prosjektledelse eller sånt, men, men det er ikke gitt ... Altså. Men det er ikke gitt at de som er partnere er de beste prosjektlederne, og det innebærer at det finnes senioradvokater med mindre fleksibilitet enn den partneren som sitter her. Vi kan skjerpe oss.

Einar

Informantene beskriver også hvordan aktiviteter planlegges slik at det blir vanskelig for den enkelte å kombinere arbeid og familie. Mens en del som nevnt opplever at partnermøter ikke lenger holdes på ugunstige tider, er det firmaer som legger opp faste møtetidspunkter slik at den enkelte må være fleksibel på en måte som kan gå utover familielivet.

5.3.2 ... en maraton

Informantene vi har snakket med forteller om en hverdag hvor det forventes at man skal levere – både på jobb og hjemme hos familien. Jobb og familie blir arenaer man skal prestere på, og hvor det i mange tilfeller forventes at man yter maksimalt. Tiden hvor en mannlig advokat og far kunne lene seg på et bakkemannskap i form av en hjemmевærende eller deltidsarbeidende kone er definitivt over, samtidig som det er noen, både kvinner og menn, som forteller om ektefeller eller samboere i jobber med mindre fleksibilitet og færre tilgjengelighetsforventninger som tar seg av mesteparten av oppfølgingen på hjemmefronten. Ikke desto mindre beskriver de fleste en skjematisert hverdag, en kabal hvor det å være til stede for barna er like tungtveiende som tilgjengeligheten for jobben. Dette gjelder også fedrene blant informantene.

Morten ønsker å være en tilstedeværende far, selv om han samtidig ønsker å levere som advokat. Mange av dem vi har snakket med er endt opp i en situasjon hvor de skal yte maksimalt på begge arenaer, samtidig som det blir lite tid til noe annet i livet. Livet – både arbeidslivet og familielivet – oppleves som «en maraton», hvor man må være forsiktig med å ikke brenne opp kruttet for tidlig. Og i noen tilfeller blir trening for å holde seg i form noe man egentlig gjør for å kunne yte maksimalt på de to viktigste arenaene, det vil si på jobb og for familien.

Det er mye jeg liker ved advokatyirket, men jeg synes det er krevende å være partner. Det er forskjell fra å være senioradvokat, fordi man har mye større fleksibilitet – i prinsippet, men man må være tilgjengelig hele tiden. Og hvis det er noe med barna, da er det greit å skyve på ting, men så ... så må man jo egentlig bare jobbe enda lenger når kvelden kommer. Man bare skyver på det.

Eva

Tidligere undersøkelser har vist at både autonomi og fleksibilitet er et tveegget sverd, og at det er et paradoks at muligheten til å jobbe hvor som helst og når som helst for mange innebærer en

praksis der de jobber over alt og hele tiden (Chung, 2022; Mazmanian, 2013). På den ene siden beskriver våre informanter fleksibiliteten som positiv, men det å være fleksibel forstås som en stor del av jobben. Du skal være klar når klienten trenger deg. Slik henger fleksibilitet tett sammen med tilgjengelighet.

5.3.3 Hjemmekontor

Som nevnt innledningsvis, er den utbredte bruken av hjemmekontor en av de store endringene som har skjedd i norsk arbeidsliv de siste årene. I dag har over halvparten av arbeidstakere i Norge mulighet for å arbeide hjemmefra av og til (YS Arbeidslivsbarometer 2023), det vil si såkalt hybridjobbing. Hjemmekontor kan for noen arbeidstakere bidra til økt jobb–hjem-balanse, mens det for andre kan føre til at grensene mellom jobb og fritid og familie blir utfordret. Ny teknologi og nye kommunikasjonsplattformer ligger i bunn når disse grensene utfordres, men hjemmekontor kan sette det hele på spissen ved at jobben veldig konkret invaderer hjemmet. Men hvordan ser dette egentlig ut blant partnerne som vi har intervjuet?

Alle informantene har mulighet for å jobbe hjemmefra. De fleste ønsker imidlertid en begrenset bruk av hjemmekontor. Hvilke muligheter, retningslinjer og praksis som finnes knyttet til hjemmekontor varierer mellom kontorene, og til dels mellom avdelinger internt i enkelte firmaer. Det er i tillegg slik at noen firmaer har kontorlokaler med cellekontorer, mens andre ikke har nok kontorplasser til at alle ansatte kan være til stede samtidig. Noen av partnerne gjør bruk av hjemmekontormuligheten og setter pris på det:

Jeg bruker hjemmekontor sikkert cirka fifty-fifty. Men også da sammen med at hvis du skal ut til en klient og ikke dra innom kontoret først, bare spare deg for den halvtimen det ville tatt å komme deg ned. Jeg er veldig på en måte på jakt etter de tidstyvene. Hvor er det du må være, og hvor får du mest ut av den timen du har? Og så er det klart. Jeg tror det er viktig som partner og generelt saksleder at du er tilgjengelig for kollegaene dine, og at det ikke blir en slags tendens hvor alle de yngre kollegaene sitter på kontoret uten ordentlig veiledning, og så sitter alle seniorer på hjemmekontorene sine i flotte store hus og ikke er til stede.

Linn

Det er gjerne praktiske grunner som ligger til grunn for det å av og til jobbe hjemmefra blant informantene. Fleksibiliteten som følger med muligheten til å kunne sitte på hjemmekontor av og til trekkes frem som positivt; muligheten for hjemmekontor gjør at man kan ordne opp i andre ting samtidig som man jobber:

... det er veldig sjeldent at jeg har hjemmekontordag, med mindre det er fordi plutselig en av barna er syke eller fordi ... Alarmselskapet må komme innom [...] eller at det plutselig er ... snøkaos. Da jeg også bevilget meg en hjemmekontordag i ny og ned. [...] stort sett så liker jeg å være på kontoret, men jeg setter jo veldig pris på den fleksibiliteten som ligger i at man når som helst bare kan jobbe hjemmefra. Så selv om jeg ikke benytter det, så setter jeg veldig pris på den fleksibiliteten man har rundt det da.

Silje

Imidlertid er det flere av dem vi har snakket med som omvendt betrakter det å jobbe hjemmefra som en uting. Hjemmekontor beskrives som et problem ved at det går ut over arbeidsfellesskapet og læringen som skjer på kontoret. I de mindre firmaene merkes det godt om mange befinner seg på hjemmekontor en dag. Det får praktiske konsekvenser, som Morten beskriver:

...vi prøver på en måte å oppfordre til å være på kontoret. Vi gjør jo det, og også litt fordi vi merker at det er for de som ikke er på kontoret, så er det ikke like lett å tildeles oppgaver. Man vet ikke helt om de er tilgjengelig eller om de sitter med en håndverker eller et eller annet sånn da... Vi oppfordrer til å være på kontoret, men de som trenger hjemmekontor, de tar

hjemmekontor.
Morten

I tillegg trekkes det sosiale fellesskapet frem. Hjemmekontoret kommer i veien for det sosiale og menneskelige fellesskapet på kontoret eller som Morten formulerer det:

...vi liker å tro at vi har ansatt i hyggelige folk også, ikke bare produksjonsenheter. Så vi setter pris på dem som mennesker.

I tillegg kan de som jobber mye hjemmefra oppfattes som mindre tilgjengelige, at man ikke er hundre prosent påkoplest jobben, men at man befinner seg på hjemmekontor nettopp fordi man gjør andre ting – om ikke i stedet for, så i hvert fall samtidig med eller innimellom jobben. Mye bruk av hjemmekontor kan også oppfattes som et tegn på at noe er galt. Morten forteller om en slik situasjon:

...vi skjønnte jo på en måte at noe var galt fordi det var veldig lite som ble produsert på hjemmekontoret, så tok en prat da og da var det på en måte noe på privaten som var utfordrende [...]

Foreliggende forskning kan tyde på at Morten er inne på noe riktig; det er en sammenheng mellom mye hjemmekontor og (helse)plager. Samtidig virker det også som om det finnes en konsensus blant partnerne om at det å yte maksimalt, være til stede og tilgjengelig ikke er forenelig med å være mye på hjemmekontor. Dette kan handle om at mye bruk av hjemmekontor kan være upraktisk, men det kan også handle om det som gjerne omtales som et fleksibilitetsstigma (jf. Williams et al., 2013), det vil si at det å gjøre bruk av en fleksibel ordning, som for eksempel hjemmekontor, oppfattes som et tegn på lav dedikasjon.

Hovedbildet er at hjemmekontor bare til dels er et verktøy for jobb–hjem-balanse i advokatbransjen, da først og fremst som en hjelp hvis man skal ha besøk av rørlegger eller har syke barn. Det er legitimt å bruke hjemmekontor istedenfor å komme på kontoret hvis dette betyr at man kan jobbe selv om man ikke egentlig kan komme på jobb.

Advokatbransjen er en bransje som i stor grad forventer fysisk tilstedeværelse. Advokatenes arbeidstidsautonomi handler primært om å kunne gå hjem til middag mot å være tilgjengelig, fremfor ha hele dager med hjemmekontor. Informantene opplever at det både er vanlig, og akseptert, at de som småbarnsforeldre drar fra jobb i tide til å rekke å hente i barnehagen, spise middag med familien og lignende. De bruker altså autonomien til å dele opp dagen, og slik opprettholde arbeidsinnsatsen ved å være tilgjengelig på ettermiddag og kveld, samt sette seg med arbeidsoppgaver på kvelden, etter at barna er lagt. Hjemmekontor fremstår som en mindre vanlig og mindre akseptert tilpasning mellom arbeid og familieliv.

6 Kjønn

Forskere har tidligere påpekt et «kvinneproblem» i advokatbransjen, der kvinner gjennom flere år har vært i flertall blant nyutdannede jurister i Norge (Bahus, 2001) men fremdeles er i mindretall blant partnerne. Kvinner, i større grad enn menn, forlater private firmaer når de får barn, på grunn av stort arbeidspress (Halrynjo, 2017). Lang arbeidstid i mannsdominerte yrker er en sentral årsak til at kvinner forlater slike yrker etter å ha fått barn (Cha, 2013; Ellingsæter, 2014). Vi har også rapporter som blant annet påpeker at det kan være vanskelig for kvinnelige advokater å vende tilbake og fortsette en påbegynt karriere etter endt foreldrepermisjon (Egeland et al., 2008; Pedersen et al., 2021). Samtidig har det skjedd endringer over de siste tiårene som har ført med seg nye normer, forventninger og praksiser når det gjelder fedre og deres tilstedeværelse i familien. Dermed blir jobb–hjem-konflikter og konsekvensene av disse ikke først og fremst et «kvinneproblem», men kanskje snarere et «foreldreproblem», fordi både mødre og fedre befinner seg i spagaten mellom jobb og omsorgsansvar?

I tråd med dagens forventninger til at også fedre skal være til stede for barna sine er det ingen av informantene som forteller om praksiser som tyder på at det er en uuttalt forventning blant partnerne at menn tar lite eller ingen permisjon. Tvert imot oppfattes det som negativt om man ikke tar pappaperm:

...du ville jo nesten oppfattes som en litt sånn drittsekk hvis du ikke tok pappaperm. For selv partnerne tok jo pappaperm, liksom.
Martin

Det ser ut til at man er blitt oppmerksom på utfordringene med å komme tilbake fra permisjon, både når det gjelder portefølje, klientoppfølging og arbeidstid. Større firmaer har for eksempel mulighet for å tilpasse arbeidsmengden og gi de ansatte en «myk start» ved tilbakekomst ved å la dem jobbe 80 prosent for 100 prosent lønn. En slik myk start er viktig, ifølge Maria, fordi man kommer tilbake med en «ny identitet»:

...som jeg sier er at det er jo noe med at når du har vært ute i et år og liksom sett på Peppa Gris og vært helt på andre tanker, så er det jo noe med det å komme tilbake med litt sånn brukken selvtillit på jobb-biten, og så føler du deg litt sånn halvhjertet mor og litt sånn halvhjertet kollega [...]. Noe, jeg tror det er en fordel å tørre å snakke litt høyt om også fordi [...] den tøffeste perioden er jo den der å komme tilbake med en litt ny identitet i et game som du da liksom ikke vet helt hvordan du skal, ja hvordan du skal få til...
Maria

Også Morten forteller om tilrettelegging for dem som kommer tilbake fra permisjon, samtidig mener han at fedre ikke alltid ivaretas like bra som mødre:

... de var ikke helt gode på det med å komme tilbake i firmaet [etter foreldrepermisjon]. Det var vel litt sånn spesielt på grunn av korona, men når damene kom tilbake i jobb, så var de opptatt av å gi dem saker og passe på at de kom fort i gang igjen. Mens gutter som kom tilbake fra permisjon, da var det ikke like rigget, ettersom kanskje gutter ofte var kortere ute, så var det ikke like stort behov for å legge til rette for tilbakekomst ...
Morten

På den ene siden forventes det altså at både kvinner og menn tar foreldrepermisjon. På den andre siden overlates de tilbakevendte fedrene kanskje mer til seg selv. Dette kan, som Morten foreslår, handle om at fedre – ikke bare i advokatbransjen – men jevnt over tar kortere foreldrepermisjon enn hva mødre gjør, og ikke trenger like mye oppfølging når de er tilbake på jobb. Men dette kan også handle om at man fremdeles oppfatter tilbakekomst fra

foreldrepermisjon mer som et kvinneproblem enn et foreldreproblem. At man ikke er like oppmerksom på at fedre i dag tilhører en generasjon hvor det forventes at de er til stede på hjemmebane – ikke bare på jobb.

En slik underliggende kjønnsstradisjonell forskjell i forventninger i hva fedre og mødre skal kunne levere når de er tilbake på jobb kan også handle om hvordan man organiserer arbeidshverdagen og hvilke ordninger man gjør bruk av når man er tilbake. En av informantene forteller for eksempel at mannen hennes tok gradert permisjon for å stille opp for henne da hun hadde en viktig rettssak. I en periode gikk han da frem og tilbake mellom jobb og permisjon. Dette oppfattet arbeidsgiver som negativt, og han fikk høre at han var upålitelig.

Kjønnsstradisjonelle oppfatninger av hvem som gjør hva når det gjelder tilgjengelighet for jobben kan få ganske konkrete og for kvinner uheldige konsekvenser. Det er for eksempel ikke uvanlig at kvinner, som oftest tar lang permisjon, blir tatt av viktige rettssaker i forbindelse med foreldrepermisjon, mens menn, som oftest tar kortere permisjon, ikke opplever dette. Anniken påpeker at dette skjer i både private og offentlig advokatkontorer. Som også tidligere undersøkelser har vist, mangler advokatkontorene bevissthet om det som i praksis blir en kjønnskjev måtet å planlegge for ansattes jobb–hjem-tilpasninger. Konsekvensen blir at kvinner systematisk bruker lenger tid enn menn på å kvalifisere seg for opprykk (Nordberg, 2018).

Slike konsekvenser av kjønnsstradisjonelle forventninger til mødres og fedres valg når det gjelder jobb og omsorgsansvar gjør seg fremdeles gjeldende i bransjen – og det er ikke avgrenset til privat sektor. Endringer i forventninger til fedres tilstedeværelse i familien har altså ikke resultert i en fullt ut likestilt bransje hvor jobb–hjem-(u)balanse er et kjønnsnøytralt problem.

En annen kjønnsstradisjonell oppfatning som vi ble mer overrasket over og som ikke egentlig handler om jobb–hjem-(u)balanse, men som bør nevnes, er den som dreier seg om hvem som er best egnet til å følge opp og pleie klientforholdet på best måte. Som vi allerede har vært inne på, er kvinner fremdeles i mindretall blant partnerne i norske advokatfirma. En informant som er partner i et stort firma forteller også at det er få kvinnelige såkalte «rainmakere» blant partnerne, det vil si partnere som drar inn store og viktige klienter. Dette forholdet har mange årsaker, og mye handler nok om både uformelle nettverk, tradisjoner, vaner og forestillinger. En informant forteller at noen klienter rett og slett foretrekker menn:

Jeg bruker utrolig mye tid hver dag på kundepleie. Jeg spiller gjerne golf og poker ... men ... får ikke de samme relasjonene. Det er menn i slutten av 40-årene som er i innkjøp, og de vil ha en mann. Denne typen transaksjoner gjør du kanskje bare én gang i livet og da vil du ha den beste, og det er en annen mann. Kvinner som blir for nære på tvers av roller, ser på dette som vennskap og begynner å tenke inhabilitet. Ikke menn.

Eva

En annen informant kunne dessuten fortelle at kjønn kunne komme i veien for kvinnelige partnere i forbindelse med den uformelle kundepleien, som gjerne foregår på restaurant på kvelden:

Hvis han [klienten] er 50, og hvis det er en kvinnelig partner på min alder [...] hvis hun hadde sittet på Solli plass og drukket vin med en klient av et annet kjønn, da hadde det sett ut som en date. Når jeg møter en mannlig klient, ser det bare ut som to kompiser som er ute og spiser biff.

Martin

At det er flere mannlige enn kvinnelige rainmakere i bransjen er dermed kanskje ikke så underlig?

7 Erfaringer med tilrettelegging for jobb–hjem-balanse

Partnerne som er intervjuet i denne rapporten har delte meninger om hvorvidt det er praktisk mulig å organisere seg frem til bedre arbeidsvilkår for en yrkesgruppe som selger tilgjengelighet. Basert på intervjuene vi har gjennomført, har vi oppsummert de innspillene vi har fått som handler om hva firmaene kan gjøre for å tilrettelegge bedre for jobb–hjem-balanse:

- Robust bemanning – slik at prosjekter ikke står og faller på én eller to personer.
- Opplæring og kompetanse i prosjektledelse – bidrar til å redusere uforutsigbarhet, utnytte ressurser bedre og skape fellesskapsfølelse.
- Front loading – sprer arbeidsmengden utover et lengre tidsrom.
- Utbyttmodeller som åpner for ulik arbeidsinnsats – slipper å føle seg som snyltere i krevende småbarnsperiode.
- Vær bevisst på betydningen av uformelle nettverk og kultur – for eksempel i forbindelse med kunderelasjoner.
- Møtetidspunkt – unngå interne møter etter ordinær arbeidstid og i «barnehageleveringen».
- Gradvis opptrapping etter permisjon – gjør tilbakekomst etter permisjon enklere, men husk at menn også bør inkluderes i slike ordninger.
- Uttalte kjøreregler når det gjelder hjemmekontor og generell tilgjengelighet – reduserer usikkerhet om forventninger og individualisering av ansvar.
- Sammensatt partnergruppe (alder, kjønn og bakgrunn) – alle trenger rollemodeller.

I intervjuene ble informantene spurt om hvilke råd om jobb–hjem-balanse de ville gitt til seg selv tidligere i karrieren. Disse innspillene har vi oppsummert i følgende punkter:

- Partnerrollen er fleksibel – bruk denne fleksibiliteten.
- Sett dine egne grenser.
- Krev åpenhet om forventningene fra firmaet til deg som partner.
- Snakk om jobb–hjem-balanse.
- Lær av rollemodeller og vær en rollemodell.
- Finn et firma og rettsområde som passer for deg.

8 Oppsummerende diskusjon

Partnerne som er intervjuet i denne rapporten har vært advokater i pluss/minus ti år og har to eller flere barn fra spedbarnsalder og opp til tolv år. De fleste informantene lever med en partner, og i motsetning til sine forgjengere har informantene i denne rapporten også ektefeller eller samboere med egen karriere. Selv om våre informanter understreker at de tar sin del av ansvaret for barn og hjem, forteller flere – både menn og kvinner – at de har en samboer eller ektefelle som tar et ekstra ansvar på hjemmebane. Likevel ser vi et klart skille mellom mannlige og kvinnelige partners uttak av **foreldrepermisjon**. Kvinner er lengst hjemme med barn og risikerer dermed også å miste klienter og oppdrag. Mannlige partnere forventes også å ta permisjon, men samtidig uten å koble helt av fra jobben over lengre tidsrom.

Lyngs rapport fra 2008 konkluderte med at advokatfirmaene ikke forholdt seg til arbeid/familieutfordringer og kvinnefravall. Selv om forholdene i bransjen har endret seg, både som en følge av økt likestilling i samfunnet og på grunn av nye digitale arbeidsformer, synes det som om bransjen fremdeles ikke helt forholder seg til utfordringene rundt jobb–hjem-balanse. Firmaene kan ha mer eller mindre uttalt policy på dette området og større eller mindre åpenhet om temaet, men i praksis synes det likevel som om det er opp til den enkelte partner å finne en god balanse ved å benytte fleksibiliteten og autonomien som ligger i partnerrollen. Ansvaret for å skape jobb–hjem-balanse er med andre ord **individualisert** i stedet for å være et firmaanliggende. Informantene mener bransjen har blitt mer fokusert på inntjening og økonomi det siste tiåret, og høye timepriser bidrar til å forsvare kort responstid og tilgjengelighet.

Både mødre og fedre prioriterer å bruke ettermiddagen sammen med barna, og informantene har utviklet ulike strategier for å håndtere balansen mellom familieliv og en jobb det synes å være vanskelig å ta helt fri fra. **Fleksibiliteten** i partnerrollen gjør det mulig å skyve på avtaler, servere en hvit løgn om et viktig møte når du egentlig henter i barnehagen, samt gå tidlig hjem til middag. Denne erfaringen understøtter tidligere funn som viser at fleksibilitet kan øke balansen mellom arbeid og familie (Wajcman mfl., 2010) og gjøre det mulig for ansatte å kombinere heltidsarbeid med omsorgsansvar (Chung og van der Horst, 2018). Disse mulighetene innebærer imidlertid også at det i praksis kan jobbes når som helst og hvor som helst. For partnerne i denne studien innebærer fleksibiliteten til dels at arbeidsoppgaver utsettes til et bedre tidspunkt, og til dels at det er mulig å opprettholde en arbeidstid som går langt utover normalarbeidsdagen. Totalt sett blir fleksibiliteten dermed et tveegget sverd og grensene mellom jobb og familieliv viskes ut. Tidligere studier har vist at fleksibilitet er forbundet med høyere konflikt mellom arbeid og fritid når det bidrar til tilleggssarbeid (Kühner et al., 2023). Den samme fleksibiliteten kan også være skadelig for arbeidstakernes helse og arbeidsmarkedstilknytning gjennom økt arbeidstid og **konstant tilgjengelighet** (Belkin mfl., 2016; Bernstrøm et al., 2025; Chung, 2022; Kao mfl., 2020; Kelliher og Anderson, 2009; Park mfl., 2020).

Advokatenes **arbeidstidsautonomi** handler først og fremst om å være digitalt til stede utenfor normal arbeidstid, istedenfor å være fysisk til stede på kontoret i disse periodene. Slik bruker de altså autonomien til å dele opp dagen, og opprettholde arbeid eller tilstedeværelse, gjennom ettermiddag, kveld og helg. Dette fremstår som en vanlig, og akseptert, tilpasning mellom jobb og familie. Hele dager på hjemmekontor fremstår som en mindre vanlig og kanskje også mindre akseptert tilpasning mellom arbeid og familieliv. Internasjonale studier har vist at digitalisering forsterker både **tilgjengelighetsforventninger** og forventninger om svært lang arbeidstid blant advokater (se for eksempel Foley et al., 2024). I lys av disse funnene er det grunn til å se kritisk på den ekstreme tilgjengeligheten vi ser blant partnerne i denne undersøkelsen. Ekstrem tilgjengelighet og forskyvning av arbeidstid er ikke nødvendigvis en bærekraftig strategi for jobb–hjem-balanse på sikt, selv om denne strategien gjør det mulig å kombinere arbeid og familie.

Advokatbransjen har vært kjent som en konservativ bransje. Det er også i noen grad en lukket bransje fordi det nærmest utelukkende jobber advokater på et advokatkontor og normer og verdier dermed ikke utfordres av andre yrkesgrupper. Flere informanter forteller om tydelige **generasjonsforskjeller**. Da de selv begynte var det for eksempel flere eldre, konservative menn med hjemmeværende ektefeller. I dag er det færre igjen av denne generasjonen. Flere kvinner blir partnere, mannlige partnere tar foreldrepermisjon og både kvinner og menn ønsker å være tilstedeværende foreldre. Noen informanter mener de ser tendenser til et nytt generasjonsopprør. I deres øyne motsetter generasjon Z seg normene som handler om at unge advokater skal leve livet på kontoret. Enkelte informanter kritiserer yngre advokater for å kreve høy lønn og interessante arbeidsoppgaver, samtidig som de vil ha mye fri. Andre mener det er bra at yngre advokater setter spørsmål for eksempel ved hvor raskt arbeidsoppgaver må løses utenfor ordinær arbeidstid. Nok en gang synes det som om handlingsrommet i advokatrollen åpner for ulike tolkninger og kjøreregler.

Alt i alt er inntrykket at partnerne i stor grad må finne ut av rammene for bransjens og partnerrollens fleksibilitet og grenseløse tilgjengelighetskrav på egen hånd – med mindre de har interne rollemodeller som viser vei. Vi mener det kunne vært etablert tydeligere formelle retningslinjer internt i firmaene for å bidra til å redusere usikkerhet om forventninger og individualisering av ansvar.

Referanser

Advokatbladet.no. En tredel av de nye partnerne i de ti største firmaene er kvinner.

<https://www.advokatbladet.no/kvinneandel/en-tredel-av-de-nye-partnerne-i-de-ti-storste-firmaene-er-kvinner/192167>

Arnesen, H. S. (2023). Arbeidsdeling i hjemmet. Er likestilte par mer fornøyde? SSB analyse 2023/7.

Bagust, J. (2014). The culture of bullying in Australian corporate law firms. *Legal Ethics*, 17(2), 177-201.

Bahus, M. K. (2001). Advokatstanden i Norge: en rettssosiologisk studie av advokatene i Norge, med vekt på faglig og sosial bakgrunn, yrkesvalg, arbeidserfaring, inntekt og likestillingsproblematikk In (Vol. nr 71). Oslo: Institutt for kriminologi og rettssosiologi, Universitetet i Oslo.

Baron, P. (2015). The elephant in the room? Lawyer wellbeing and the impact of unethical behaviours. *Australian Feminist Law Journal*, 41(1), 87-119.

Belkin L.Y., Becker W.J. and Conroy S.A. (2016). Exhausted, but unable to disconnect: After-hours email, work-family balance and identification. *Academy of Management Proceedings* 2016 (1): 10353

Bernstrøm, V.H., Ingelsrud, M. and Nilsen, W. (2025). The consequences of after-hours work: a fixed-effect study of burnout, pain, detachment and work-home conflict among Norwegian workers. *Scand J Work Environ Health*. Jan 1;51(1):38-47.

Bolton, S. C., & Muzio, D. (2007). Can't live with'Em; Can't live without'Em: gendered segmentation in the legal profession. *Sociology*, 41(1), 47-64.
<https://doi.org/10.1177/0038038507072283>

Cartwright, H. C., Hope, M. E., & Pleasants, G. L. (2020). Self-care in an interprofessional setting providing services to detained immigrants with serious mental health conditions. *Social Work*, 65(1), 82-90.

Chlap, N., & Brown, R. (2022). Relationships between workplace characteristics, psychological stress, affective distress, burnout and empathy in lawyers. *International Journal of the Legal Profession*, 29(2), 159-180.

Chung, H. (2022). *Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation* (1st ed.). Bristol University Press.

Chung, H. and Van Der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human relations* 71(1): 47-72.

Dahler-Larsen, P. (2011). *The evaluation society*. Stanford University Press.

Egeland, C., Enehaug, H., Halrynjo, S., Lyng, S., & Svare, H. (2008). Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv. AFI-rapport 2/2008. Arbeidsforskningsinstituttet.

Eggebo, H., & Staver, A. B. (2024). Kollektiv analyse av innvandringspolitikk: Feministiske forskningsmetodar i praksis. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 48(1), 37-51.

Epstein, C. F., Seron, C., Oglensky, B., & Sauté, R. (1999). *The Part-time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*. Routledge.

Espeli, H. (2016). Den norske advokatbransjens kommersielle hamskifte fra midten av 1970-tallet. In H. Espeli & F. E. Johannessen (Eds.), *Historikere i oppdrag: festskrift til Trond Bergh, Sverre Knutsen og Lars Thue i anledning 70-årsdagene i 2015 og 2016* (pp. 165-188). Novus.

Faircloth, C. (2014). Intensive parenting and the expansion of parenting. In E. Lee, J. Bristow, C. Faircloth, & J. Macvarish (Eds.), *Parenting culture studies* (pp. 25-50). Palgrave Macmillan.

https://doi.org/10.1057/9781137304612_2

Foley, M., Cooper, R., Vromen, A., Lee, T. and Tapsell, A. (2024). 'Everything now, all the time': the connectivity paradox and gender equality in the legal profession. *New Technology, Work and Employment*, 1–20.

Halrynjo, S. (2010). Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler (Publication Number no. 223) Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo. Oslo. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-25326>

Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work–family model. In B. Brandth, S. Halrynjo, & E. Kvande (Eds.), *Work–Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals* (pp. 189-208). Routledge Ltd. <https://doi.org/10.4324/9781315716794>

Halrynjo, S., Jørgensen, R. E., & Høie Vadla, I. (2021). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister.

Halrynjo, S., & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørsrett - Mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51(2), 249-280.

<https://www.idunn.no/tfs/2010/02/art04>

Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. Yale University Press.

Kao, K.Y., Chi, N.W., Thomas, C.L., Lee, H.T. and Wang, Y.F. (2020). Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation. *Journal of Psychology* 154(5): 325-345.

Kay, F., & Gorman, E. (2008). Women in the legal profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 299-

332. https://www.researchgate.net/publication/228144616_Women_in_the_Legal_Profession

Kelliher, C. and Anderson, D. (2009). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations* 63(1): 83-106.

Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M. & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103861.

Leung, L. and Zhang, R. (2017) Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics* 34(1): 385-396.

Lyng, S. T. (2008). Opp eller ut? En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til omsorgsansvar.

Lyng, S. T. (2010). 'Mothered' and Othered: (In)visibility of Care Responsibility and Gender in Processes of Excluding Women from Norwegian Law Firms. In P. Lewis & R. Simpson (Eds.), *Revealing and Concealing Gender: Issues of Visibility in Organizations* (pp. 76-99). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9780230285576_5

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization science*, 24(5), 1337-1357.

Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and well-being: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198-223.

Nordberg, T. (2018). *Lederen som forvalter av familiepolitikken – mellom kjønnete normer og virksomhetenes målsettinger* (Vol. PhD). OsloMet - Storbyuniversitetet.

Nordberg, T., & Nilsen, W. (2025). Damned if you do, damned if you don't – flexible working hours and gendered ideals of work and parenthood (forthcoming).

Pailhé, A., Solaz, A., & Stanfors, M. (2021). The great convergence: Gender and unpaid work in Europe and the United States. *Population and Development Review*, 47(1), 181-217.

Papendorff, K. (2002). Advokatenes århundre? Globaliseringen og dens følger for advokatmarkedet. In: Makt-og demokratiutvalgets rapportserie: Rapport.

Park, Y., Liu, Y.H. and Headrick, L. (2020). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior* 41(6): 518-534.

Pedersen, E., Nordberg, T.H., Egeland, C., Tøge, A.G., & Ingelsrud M.H. (2021). Diskriminering av foreldre i arbeidslivet Forekomst av og erfaringer med negativ forskjellsbehandling. AFI-rapport 2021:03, Arbeidsforskningsinstituttet.

Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. OUP Oxford.

Rønning, E. (2024). Vi bruker stadig mindre tid på husarbeid. URL: <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/tids-og-mediebruk/statistikk/tidsbruksundersokelsen/artikler/vi-bruker-stadig-mindre-tid-pa-husarbeid>

Smith, M., & Austdal, J. R. (2011). Advokatyrket i en omskiftelig tid. *Lov og Rett*, 50(01-02), 25-41. <http://www.idunn.no/lor/2011/01-02/art03>

Sommerlad, H. (2016). "A pit to put women in": professionalism, work intensification, sexualisation and work-life balance in the legal profession in England and Wales. . *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 61-82. <https://doi.org/10.1080/09695958.2016.1140945>

Thornton, M. (2016). Squeezing the life out of lawyers: legal practice in the market embrace. *Griffith Law Review*, 25(4), 471-491.

Wajcman, J., Rose, E., Brown, J.E. and Bittman, M. (2010). Enacting virtual connections between work and home. *Journal of Sociology* 46(3) 257-275.

Walsh, J. (2012). Not Worth the Sacrifice? Women's Aspirations and Career Progression in Law Firms. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 508-531. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00607.x>

Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>

Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet
AFI-rapport ISSN 2703-836X
www.oslomet.no/om/afi