



Permisjon i likestillingens tid

LEGELIVET

KRISTIN VISTE

Kristin Viste (f. 1979) er spesialist i medisinsk biokjemi og har permisjon fra sin stilling som overlege ved Hormonlaboratoriet, Haukeland universitetssykehus. Hun jobber for tiden som bleieskiftarbeider.

Norge har en av verdens beste foreldrepermisjoner, men det er ikke bare enkelt å navigere i Navs regelverk.



Foto: Einar Nilsen

Det er ganske unikt å få lov til å bruke et år på å ta vare på og bli kjent med et nytt familiemedlem. Da vi ventet barn for noen måneder siden, ønsket vi å dele permisjonen litt annerledes enn det som er mest vanlig – der far tar sine ti øremerkede uker på tampen. Jeg ønsket både å få med meg litt av sjarmetappen når pjokken nærmer seg året og å få beholde yrkesidentiteten. Det var ikke så lett for meg å skulle legge fra seg legeidentiteten et helt år. Vi fant ut at begge skulle jobbe litt og ha litt permisjon fra barnet var fire måneder, og vi fikk våre respektive sjefer med på ideen. Planen har imidlertid medført en øvelse i tålmodig utfylling av en rekke skjemaer og attester. Det har også fått meg til å filosofere litt over hvor likestilt samfunnet *egentlig* er når det kommer til den tidlige foreldrerollen.

Det begynte allerede ganske tidlig i graviditeten. I løpet av høsten arrangerte arbeidsgiveren min lunsjmøter for de gravide i helseforetaket. Et glimrende tiltak med temaer som spente fra forflytningsteknikk og muskel-skjelett-øvelser til regelverk rundt permisjonssøknader. På sistnevnte stilte saksbehandlere fra Nav. Vi gravide fikk høre at vi som kommende mødre hadde 39 eller eventuelt 49 uker til rådighet – og så kom fars ti uker i tillegg. Jeg steilet inni meg over automatikken i at mor skulle ha hele fellesperioden, men følte at jeg så lite reaksjoner av sympati i ansiktene rundt meg. Jeg ble kanskje også litt truffet over at også representantene fra det offisielle Nav uttalte noe jeg har møtt fra andre,

at jeg ga fra meg av «min» tilmålte tid med barnet. Det skulle vel vise seg å gi en pekepinn på forskjellen mellom å være mor og far i det offisielle skjemaveldet, og hvordan det er å søke om permisjon for kvinner og menn.

Som en parentes har jeg også undret litt på om også vordende fedre burde fått sine egne lunsjmøter med informasjon om permisjonsrettigheter. Det er vel så komplekst for dem. Om deres sympatimager gir behov for råd om forflytning og muskel-skjelett-øvelser, er kanskje litt mindre sannsynlig.

Da vi kom til tid for selve søknaden, kunne jeg som kvinne søke om permisjon i løpet av graviditeten, på det svært arbitrære tidspunktet «uke 26». Far var ikke like heldig og måtte vente til poden var født. Siden deler av permisjonen faller bort dersom mor føder før termin, er det nok litt jobb for en saksbehandler å justere permisjonslengde etter at barnet er født. Men når det lar seg gjøre for mor, burde det være mulig å gjøre det samme for far. Det at far ikke kan ta ut permisjon før etter seks uker, gjør at søknaden selvsagt kan behandles etter at fødselen har funnet sted dersom behandlingen går raskt. Behandlingstiden overstiger imidlertid i flere tilfeller seks uker. I tillegg kan konsentrasjonen som trengs for å fylle ut skjemaet, være litt vanskelig å mane frem under pappas søvnmangelinduserte sympatiarmetåke.

Også da vi ønsket å jobbe litt og ha litt permisjon samtidig, ble vi behandlet ganske ulikt. For å få til dette, måtte vi begge søke om gradert stønad. For min del var det ganske uproblematisk, alt jeg måtte legge ved var en tre siders bekreftelse fra arbeidsgiver om at det var greit at jeg jobbet 50 %. Det måtte samboeren min også, altså få tak i bekreftelse fra *min* arbeidsgiver om at jeg kom til å stille på jobb. Ingen har spurt meg om min samboer skal jobbe i de 50 % hvor jeg skal være hjemme.

Forskjellige familier må få velge ulike løsninger for sin permisjonstid. Det er imidlertid ikke like rett frem å velge en løsning litt utenom det mest vanlige – særlig for far. Med litt jobb kan vi nå innimellom velge å synge «når trollfar har lagt sine elleve små troll...» som podens kveldssang.

Publisert: 17. april 2018. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.18.0123

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2023. Lastet ned fra tidsskriftet.no 2. juni 2023.