

Når deltid er norm

*Hjelpepleieres forhandlinger om valg av arbeidstid:
Deltid og merarbeid.*

Gunvor Aasbø



Masteroppgave

Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

September 2009

Sammendrag

Velges arbeidstid? Hvordan forhandles det om valg av arbeidstid når mulighetene er få og strukturell tvunget deltid er et forhandlingspremiss? I denne studien drøftes problemstillingen ”Hvordan forhandler hjelpepleiere ansatt ved sykehjem på bygda om valg av arbeidstid? Datamaterialet er dybdeintervjuer med seks hjelpepleiere ansatt i to ulike kommuner på Sørøstlandet. Dette metodiske utgangspunktet har muliggjort å studere ambivalens og dilemmaer i forhandlingen om valg av arbeidstid.

To av hjelpepleierne ønsket å jobbe full stilling, to ønsket en større deltidsstilling og to var fornøyd med deltidsstillingene sine. De som ønsket større fast stilling jobbet ekstra som vikar ved behov. Hvor mye de jobbet ekstra hadde sammenheng med hvor stor fast stilling de besatte. Forhandlingen om å jobbe ekstra var på den ene siden et spørsmål om å forvalte en god relasjon til arbeidsgiver og kollegaer. Flere fikk dårlig samvittighet når de sa nei til å jobbe ekstra. På den andre siden var forhandlingen også et spørsmål om økonomisk avhengighet av ekstravakter. Hjelpepleierne forhandlet i tre sfærer om stillingsstørrelse og merarbeid; med familien, arbeidsgiver og kollegaer.

To ulike teorier er trukket inn for å belyse og forstå hjelpepleiernes valg og preferanser av arbeidstid; Hakims preferanseteori og Cromptons mer strukturelle teori om kvinner og arbeidstid. Disse teoriene fanget likevel ikke godt nok opp forhandlingenes kompleksitet, når det gjaldt *hvordan* det forhandles om arbeidstid, og premissene i og for forhandlingene. Derfor har jeg tatt inn begrepene normer, forventninger og roller i det teoretiske perspektivet. De er nyttige for å kunne utforske valg, frivillighet og makt på den ene siden, og tvang, ufrivillighet og avmakt på den andre. I tillegg er teorier om makt og kjønn trukket inn i det teoretiske perspektivet. Det har vært nyttige for å kunne problematisere naturaliserte premisser i forhandlingen om valg av arbeidstid.

Arbeidsgiver tilbød en fleksibel arbeidstid, som kortere arbeidsdager, og krevde til gjengjeld tilgjengelighet og beredskap av de ansatte for å dekke opp ledige vakter. Det lå sterke forventninger om å si ja til å jobbe ekstra når man ønsket en større stilling. De måtte gjøre seg tilgjengelig for arbeidsstedet ved å stille opp og ta det de kunne få av ekstravakter. Denne gruppen hjelpepleiere kunne i liten grad velge arbeidstid. Arbeidssituasjonen var i det hele

tatt ufrivillig. Ufrivillig deltid er i denne sektoren en forutsetning for organiseringen av arbeidstiden. At noen ønsker mer arbeidstid er en forutsetning for at ledige vakter dekkes opp. De som var fornøyde med stillingsbrøken sin, kunne til en viss grad gjøre seg utilgjengelige for disse forventningene og kravene, for eksempel om å jobbe ekstra. Hjelpepleiernes maktposisjon er et viktig premiss i forhandlingen om arbeidstid. *Ulike* posisjoner innenfor dette systemet, at noen ufrivillig har små stillinger mens andre frivillig har store stillingsbrøker, er kanskje derfor også er en viktig forutsetning for dette systemets opprettholdelse, fordi disse posisjonene svekker grunnlaget for kollektivdannelser som kan endre på organiseringen av arbeidstiden. Deltidsarbeidet er kjønnet. Kjønn er også et viktig premiss i forhandlingene om arbeidstid. Kvinner velger det som er igjen av alternativer etter at mannen har valgt arbeid og arbeidstidstilpassning. Dette handler både om lønn, ugunstige arbeidstider og tilgjengelighet og omsorg for familien. Forhandlingene om valg av arbeidstid har dermed både kjønnete konsekvenser og konsekvenser for opprettholdelse av maktstrukturene.

Valg av arbeidstid har altså både frivillighet og ufrivillighet knyttet til seg.

Takknemmelighet, hjelpsomhet og samvittighet er normative orienteringer som var viktige i forhandlingene om ”valg” av arbeidstid. Disse hensynene virket disiplinerende og som et normativt press, noe som igjen utfordrer ideen om arbeidstid som valgt. Likevel var ideen om valg nærværende hos hjelpepleierne. De normative orienteringene hjelpepleierne brukte i forhandlingen, mener jeg, forsterkes i omsorgsyirket, på bygda og i et kvinneyrke. Dette gjør også valgmulighetene færre, fordi det kan tenkes at prisen av å gå på tvers av gjeldende normer er for høy. I grådige organisasjoner er forutsetningene nettopp kvinners samvittighetsfulle innsats. Når ”rettferdighet” i et urimelig system søkes, og ”valg” i et system uten valgmuligheter gjøres, avpolitiseres både det urimelige systemet og fraværet av valgmuligheter. Konsekvenser av slike prosesser blir dermed at kvinnelig underordning ”velges,” naturaliseres og reproduseres.

Takk

Her er resultatet av noe som til tider har fortonet seg som et endeløst prosjekt. Jeg har kommet noenlunde helskinnet igjennom. Det er det mange som fortjener en stor takk for!

Først og fremst informantene, seks hjelpepleiere, for villig å dele sine erfaringer. Enhetslederne, for innpass. Medarbeidere og avdelingsleder for tilgang for feltarbeid og for å dele erfaringer.

Rannveig Dahle, min hovedveileder, for konstruktive tilbakemeldinger, motivasjon, engasjement for oppgaven og kunnskap om feltet. Arnlaug Leira, min biveileder, for nye perspektiver og nye sammenhenger. I tillegg må jeg takke Arnlaug for et bra veiledningsseminar. Reidunn, Astrid og Trine, for nyttige kollokvier underveis. Ingeborg for grundig gjennomlesning.

Mamma og pappa for støtte og oppmuntring gjennom hele skolegangen. Uten dere hadde oppgava aldri blitt til.

Tim, for gode dager med mye arbeid.

Oslo, september 2009

Gunvor

Innhold

SAMMENDRAG	2
TAKK	4
INNHold	5
1. INNLEDNING	7
1.1 PROBLEMSTILLING	8
1.2 INTERESSANT OG VIKTIG?.....	11
1.3 OPPGAVENS STRUKTUR	13
2. TIDLIGERE FORSKNING.....	16
2.1 ARBEIDSTID	16
2.2 MERARBEID / EKSTRAVAKTER.....	24
2.3 FLEKSIBILITET	26
3. TEORETISKE PERSPEKTIVER	31
3.1 “ALL SOCIAL ORDERS ARE NEGOTIATED ORDERS”	31
3.2 VALG AV ARBEIDSTID?.....	32
3.3 NORM, FORVENTNING OG ROLLE	35
3.4 KJØNN.....	37
3.5 MAKT.....	40
4. METODISKE REFLEKSJONER.....	44
4.1 FORFORSTÅELSE	44
4.2 FELTARBEID PÅ EGET ARBEIDSS TED SOM FORPROSJEKT	46
4.3 INTERVJU	48
4.4 FREMGANGSMÅTE.....	50

4.5	GJENNOMFØRING.....	51
4.6	ETISKE REFLEKSJONER	54
5.	RAMMER FOR FORHANDLING OM VALG AV ARBEIDSTID	57
5.1	TO LOKALE STRUKTURER FOR FORDELING AV ARBEIDSTID	57
5.2	FLEKSIBILITET OG TILGJENGLIGHET SOM FORHANDLINGSPREMISS	61
5.3	DESENTRALISERING AV DILEMMAER	63
6.	INDIVIDUELLE FORHANDLINGER OM VALG AV ARBEIDSTID.....	66
6.1	FRIVILLIG DELTID?.....	66
6.2	MERARBEID.....	75
7.	HVORDAN FORSTÅ FORHANDLINGER OM VALG AV ARBEIDSTID?	88
7.1	FORESTILLINGER SOM FÅR ET KJØNNET BETYDNINGSMÅL	88
7.2	HVILKE VALG?.....	99
7.3	HVA ØNSKER KVINNER <i>EGENTLIG</i> ?	102
8.	AVSLUTNING.....	106
8.1	TVUNGET VALG?	106
8.2	DET GENERELLE I DET SPESIELLE.....	109
8.3	SAMFUNNSMESSIG NYTTE?	110
	LITTERATURLISTE.....	113
	VEDLEGG.....	119

1. Innledning

Velges arbeidstid når det finnes få muligheter? Hvilke forhandlinger om valg av arbeidstid gjør hjelpepleiere ansatt på sykehjem på bygda? Temaet for denne oppgaven er forhandlingen mellom individuelle preferanser på den ene siden og strukturelle og institusjonelle rammer og kulturelle normer, forventninger og roller knyttet til arbeidstid på den andre siden. Mitt bidrag til en forståelse av valg av arbeidstid er å se bredt på forholdet og forhandlingene mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, kollegaer og familie.

I pleie- og omsorgssektoren jobber mange deltid, men mange ønsker større fast avtalt arbeidstid. Mange jobber derfor ekstra som vikar ved behov. Når arbeidstid er et knapt gode for flere, kan det tenkes at det er motsetninger, spenninger og konflikter i forhandlingen om for eksempel mer arbeidstid. Samtidig innebærer arbeidstiden i denne sektoren ubekvem arbeidstid. Den må også fordeles. Det kan altså tenkes både frivillige og ufrivillige elementer i forhandlingen om arbeidstid. Gjennom å studere forventninger, krav, normer og roller i forhandlingen om valg av arbeidstid, kan spenningen og ambivalensen knyttet til ønsket og uønsket arbeidstid synliggjøres.

Bakgrunn for valg av tema

Jeg har selv jobbet flere sommere som sommervikar på ulike avdelinger ved omsorgssenteret i hjemkommunen min og ved siden av studiene som ”ringevikar” ved et sykehjem i Oslo. Som ringevikar tok jeg selv del i forhandlinger om valg av arbeidstid. Det var mye ledige vakter som skulle dekkes opp. Jeg trengte pengene, så det hendte at vaktene måtte gå på bekostning av andre planer.

På sykehjemmet i hjemkommunen var det bare kvinner som jobbet på avdelingene med pleieoppgaver. Det var ofte behov for ekstrapersonell. Mange ønsket en større stilling, men det fikk de ikke. Valg av sted og yrkesgruppe som utgangspunkt for masteroppgava falt på denne yrkeskonteksten og yrkesgruppen jeg kjente godt: Bygda, den lokale konteksten og hjelpepleiere. Jeg valgte hjelpepleiere som yrkesgruppe fordi de er den vanligste yrkesgruppen på et sykehjem. Det er altså de ”vanlige” kvinnene i et vanlig kvinneyrke i vanlige bygder som er utgangspunktet i denne studien.

Kjønnete forventninger til arbeidstid?

Arbeidsdeling og økonomi henger sammen med identitet og kultur. ”Den kulturelle vending i samfunnsvitenskapene etter hvert kom til å dreie det feministiske fokus, fra arbeidsdeling og økonomi over til identitet og kultur” (Acker 1997 i Ellingsæter og Solheim 2002:29). I denne oppgaven vil jeg forsøke å vise hvordan disse sfærene er uløselig knyttet sammen. For å forstå prosesser knyttet til arbeidsdeling og økonomi, nærmere bestemt arbeidstid, er det viktig og nyttig å se på kulturelle trekk i samfunnet slik som hvordan normer, forventninger og roller er konstruert og virker, for eksempel i en forhandling om valg av arbeidstid.

Kvinner ble etterspurt arbeidskraft da velferdsstaten bygde ut tjenestetilbudet i pleie og omsorgssektoren. Dette skjedde i takt med kvinnefrigjøring og kamp for kvinners rettigheter. Deltidsarbeid ble for mange kvinner et kompromiss mellom forventninger til husmorrollen og yrkesaktivitet utenfor hjemmet. Det kan godt tenkes at denne modellen ligger implisitt også i dagens organisering av arbeidstid i pleie- og omsorgssektoren, på grunn av den store kvinneandelen, og den store utberedelsen av deltidsarbeid. Forestillingen om at kvinner *ønsker* å jobbe deltid ligger i hvert fall til grunn for organiseringen av arbeidstiden i denne sektoren. Kjønnsespesifikke forventninger til arbeidstid er altså et forhandlingspremiss i forhandlingen om valg av arbeidstid i denne sektoren. Samtidig legger familiepolitikken til rette for at kvinner skal kunne være mer yrkesaktive nå enn før, for eksempel med utvidede permisjonsordninger, flere barnehageplasser etc. Deltidsarbeid er ikke lenger et premiss for at kvinner går ut i arbeidslivet, men fulltidsarbeid har heller ikke blitt et premiss for å gå ut i arbeidslivet i kvinneyrker, slik som hjelpepleie. Vi kan dermed forestille oss en diskrepans mellom endrede individuelle preferanser, muligheter og ønsker knyttet til arbeidstid på den ene siden, og strukturelle begrensninger, slik som organisering av arbeidstid i turnus, på den andre. Velferdstilbud gir derfor ikke nødvendigvis automatisk større valgfrihet i arbeidstidstilpasning mellom hjem og lønnet arbeid.

1.1 Problemstilling

Studiens problemstilling er empirisk og analytisk drevet, og har gitt et godt grep om dataene fra intervjuene med hjelpepleierne. Problemstillingen er:

Hvordan forhandler hjelpepleiere, ansatt på sykehjem på bygda, om arbeidstid?

Nedenfor redegjør jeg kort for de fire viktigste elementene i denne problemstillingen; forhandling, hjelpepleiere, bygda og arbeidstid. Flere underproblemstillinger har vært viktige for en mer teoretisk tilnærming i tolkningen av dataene:

Er arbeidstiden frivillig eller ufrivillig, valgt eller tvunget? På hvilke premisser velges arbeidstid? Hvordan strukturerer normer, forventninger og roller forhandlingen om arbeidstid? Hvordan manifesterer mønstre som handler om kjønn og makt seg i hjelpepleiernes forhandling om arbeidstiden?

Forhandling

I begrepet *forhandling* ligger en forståelse av samfunnet som et framforhandlet samfunn; "the negotiated order" (Strauss 1978). Dette gjelder på alle nivåer i samfunnet; i stort og i smått. Det forhandles om *noe* og med *noen*, både taust og verbalt. Dette begrepet har vært nyttig for å studere hjelpepleiernes arbeidstidskompromiss. Det handler altså om forhandlinger i ulike sfærer om valg av arbeidstid. Hvor mye man jobber og hvor mye man ønsker å jobbe er et resultat av en forhandling innenfor bestemte rammer med begrensninger og muligheter, forventninger og normer, nødvendighet og avhengighet, penger og tid, familie og tilgjengelighet, kjønn og makt. Tilgjengelighet kreves både i familien, i arbeidet og ovenfor arbeidsgiver. Det forhandles i familien om hvem som kan jobbe hvor mye ut i fra livssituasjon, omsorgsansvar og økonomiske hensyn. Hjelpepleierne forhandler med arbeidsgiver om stillingsomfang, altså fast avtalt arbeidstid. Siden deltid er norm åpner det opp for forhandlinger om mer arbeidstid. Da forhandles det i tillegg om bestemte normer og forventninger om mer arbeid (ekstravakter). Hjelpepleierne forhandler også med kollegaer om normative orienteringer i forhandlingen om arbeidstid. De er alle avhengige av hverandre, fordeler for noen kan slå ut i ulemper for andre. Å stille krav er derfor preget av dilemmaer, og normreguleringen er sterk i slike kollektiv. På bakgrunn av disse ulike forhandlingene i de forskjellige sfærene forhandler man videre med seg selv, sin egen samvittighet, normer, verdier, moral og verdighet om hvor mye man kan og ønsker å jobbe.

Hjelpepleiere

Hjelpepleiere er fagarbeidere. Det vil si at de har en yrkesutdannelse med bestått fagbrev. Hjelpepleieryrket er en autorisert helseprofesjon. For å kunne jobbe som hjelpepleier i Norge

kreves det autorisasjon fra Statens autorisasjonskontor for helsepersonell og at man er oppført i helsepersonellregisteret. Hjelpepleieryrket er et vanlig kvinneyrke i arbeiderklassen. En nasjonal enhetlig hjelpepleierutdannelse ble opprettet i 1962. I 1979 ble yrkestittelen ”hjelpepleier” offentlig beskyttet (fagforbundet.no). Hjelpepleierutdanningen var en treårig videregående utdanning med praksis inkludert i utdanningen¹. Hjelpepleierens oppgaver er primært pleie av ulike pasient eller klientgrupper. Typiske arbeidsplasser er sykehjem, hjemmesykepleie, sykehus og omsorgen for psykisk utviklingshemmede.

Bygda

Bygda utgjør et bakteppe i denne studien. Studien er lagt til utkantkommuner på sørøstlandet. Denne konteksten gjør forhandling om valg interessant. I slike kommuner finnes få arbeidsmuligheter. Å jobbe i andre kommuner innebærer pendling (ca 40 – 60 km). Jeg har intervjuet hjelpepleiere som alle jobbet på sykehjem i en bygdekommune, og som selv bodde i en bygdekommune. ”De vanlige kvinnene” på bygda, for eksempel hjelpepleiere i kommunal helsetjeneste har hatt lite fokus i norsk bygdeforskning². Forskningsinteressen har i større grad vært knyttet til endringsprosesser på bygda, enn til det som forbindes med kontinuitet (se f. eks Almås m. fl. 2008: ”Den nye Bygda”). Studier av kontinuitet på bygda har først og fremst handlet om kulturarv og tradisjoner, særlig knyttet til menns tradisjonelle virke og næring. Kommunal helsetjeneste er en veldig viktig arbeidsgiver for kvinner på bygda, men jeg har funnet få empiriske studier innenfor helsetjeneste- og omsorgsforskningen som eksplisitt retter søkelyset mot små, lokale kontekster³. Helsetjenesteforskning på bygda ligger dermed i en gråson mellom bygdeforskningen og helsetjeneste- og omsorgsforskning. Derfor kan min studie gi ny og viktig kunnskap på dette feltet.

I det spesielle handler studien om hvordan hjelpepleiere forhandler om arbeidstid, men i en større og mer generell kontekst handler den om hvordan kvinner med få muligheter forhandler fram nye mulighetsstrukturer. Her dreier det seg om samspill, interaksjon og

¹ Fra og med høsten 2006 utdannes det ”helsefagarbeidere”. Hjelpepleierutdanningen og omsorgsarbeiderutdanningen ble slått sammen som en del av Kunnskapsløftet. Helsefagarbeider er toårig videregående utdanning med to år praksis for å

² Dette ble også bekreftet gjennom personlig kommunikasjon med forskere ved Senter for bygdeforskning, NTNU.

³ Derimot vet vi at det er gjort studier som er forankret i bydeler i Bergen, Trondheim og Oslo.

forhandling i den lokale konteksten. Samfunnsmessige strukturer på et større nivå er også virksomme i den lokale konteksten, slik som kjønnete strukturer i muligheter og begrensninger knyttet til arbeidstid og maktstrukturer som ligger i kvinners relativt dårlige forhandlingsposisjon innenfor disse strukturene. Jeg forsøker å unngå en ideologisk forherligelse eller idyllisering av bygda, ved å vise hva begrensede muligheter betyr i praksis, og hvilke konsekvenser de får.

Arbeidstid

Deltid og uønsket deltid er spesielt utbredt i hjelpepleieryrket og i pleie- og omsorgssektoren generelt (Abrahamsen 2002, Moland & Gautun 2002). Arbeidstakere som er villige til å jobbe deltid og gjerne også utenom fast, avtalt arbeidstid er etterspurt i denne sektoren. Særlig i tjenestesektoren og i institusjoner med døgkontinuerlig drift har innføringen av nye arbeidstidsforkortelser og arbeidsmiljøbestemmelser⁴ de siste tiårene gjort det nødvendig å omorganisere arbeidstiden mot mer fleksible arbeidstidsordninger (Gullikstad & Rasmussen 2004). Driften i omsorgsinstitusjonene er i stor grad basert på deltidsstillinger og supplert med de deltidsansattes merarbeid, som ekstravakter (Moland & Gautun 2002). På grunn av kravet om fleksible arbeidstidsordninger har det blitt flere deltidsstillinger de siste årene (Amble 2008).

1.2 Interessant og viktig?

Sosiologisk interessant?

Denne studien tar opp problemstillinger som er svært relevante for mange. Selv om studien er lagt til en spesifikk kontekst og et spesifikt yrke, har den en viktig overføringsverdi til andre kontekster og andre typer forhandlinger, fordi den viser allmenne dilemmaer. Forhandlinger i ulike sfærer er noe alle gjør hele tiden. Valg av arbeidstid innebærer individuelle forhandlinger om familie versus jobb, omsorg versus karriere, muligheter versus begrensninger, makt versus avmakt. I denne studien viser jeg hvordan hjelpepleierne forhandler på tre arenaer; med familie, kollegaer og arbeidsgiver. Alle forhandler om individuelle preferanser og valg innenfor strukturelle, kulturelle og institusjonelle rammer.

⁴ I turnus jobber man for eksempel siden 1987 3. hver helg, i stedet for 2. hver helg (Amble 2008).

Motstridende, dilemmafylte og ambivalente forhandlinger knyttet til valg av arbeidstid er ikke nødvendigvis spesielt for hjelpepleieres forhandlinger om arbeidstid. Det avdekker mer generelle mønstre som handler om kjønn og makt. Implisitt i studien ligger også et klasseperspektiv, fordi det handler om et arbeiderklasseyrke. Klassepesifikke forhandlinger, normer og normative orienteringer, kan studeres like fullt som kjønnete forhandlinger, men på grunn av oppgavens begrensning vil fokuset være kjønnete forhandlinger.

En kvalitativ studie knyttet til dette temaet går bak tallene om uønsket deltid, og utforsker ambivalens og dilemmaer i forhold til stillingsstørrelse, faktisk og ønsket arbeidstid. Her settes søkelyset på hverdagens forhandlinger om valg av arbeidstid. Ulike rammebetingelser for forhandling gir ulike posisjoner og forhandlinger.

Et mål for denne studien er å vise hvordan kjønnete strukturer forvaltes og reproduseres gjennom sosial praksis, for eksempel forhandling om valg av arbeidstid. Nettopp i denne konteksten hvor kjønn er så allestedsnærværende blir kjønn samtidig usynlig. Som vikar i dette yrket husker jeg at kjønn ikke blir tilskrevet betydning som sosial struktur, fordi kjønn tas for gitt. Det ble naturalisert og dermed usynliggjort.

Hvorfor er dette viktig?

Mellom 10 og 25 prosent av ansatte i deltidstilliger ønsker mer jobb (NOU 2008:17) og ufrivillig små deltidsstillinger ser ut til å øke (Amble 2008). Det er viktig å sette fokus på kvinners arbeidsbetingelser på bygda, fordi det er få andre arbeidsmuligheter enn å bli i jobben. Det kan tenkes at arbeidstakernes maktposisjon svekkes – samtidig som arbeidsgivers maktposisjon forsterkes. Å problematisere premisene for valg innenfor en kontekst med mange begrensninger, er en måte å synliggjøre arbeidsbetingelser på.

Premisene for valg er konstruerte og ikke gitt, men de kan heller ikke velges. Jeg vil vise hvordan de handler om kjønn og makt, og hvordan kjønn er en uartikulert og kuert struktur på bygda. Valg av bosted, i denne sammenheng bygda, kan tilsløre strukturer av underordning som *egentlig* handler om kjønn og makt. Mer åpenhet og artikulering omkring kjønn som sosial struktur også i denne konteksten, kan kanskje avdekke noen naturaliserte premisser for bygdas eksistensgrunnlag. Disse perspektivene på kjønn og makt som sosial struktur kan videre kanskje bidra til å sette ”kvinneflukten” fra bygda i et nytt perspektiv. Det handler ikke nødvendigvis bare om begrensede arbeidsmuligheter når kvinner flytter fra bygda i større

grad enn menn. Det kan tenkes at kvinners stilling og livsvilkår i disse samfunnene også bidrar til denne ”flukten.”

Dette perspektivet stilles samtidig opp mot prioriteringer i kommunal økonomi. Krav om mer kostnadseffektiv drift gjør at ”sitronen skvises” der penger kan spares. Det er kvinner i førstelinjen som merker endepunktene på disse prioriteringene. De må både strekke seg, og ta i mot støtene når det gjelder arbeidstid, ansvarsoppgaver og bemanning (Jfr. Vike m. fl. 2002). Når konkrete arbeidsbetingelser synliggjøres, blir også endepunktene på politiske prioriteringer synlige.

1.3 Oppgavens struktur

I neste kapittel presenteres og drøftes relevant tidligere forskning. Det innledes med en introduksjon av tematikken: Arbeidstid, deltidsarbeid og ufrivillig deltid. Tre begrepsavklaringer er tatt med for å gi en innføring i organiseringen av arbeidstiden i pleie- og omsorgsykker: Turnus, stillingsbrøk og ekstravakter. Til slutt i kapittelet diskuteres krav om fleksibilitet, grådige organisasjoner og kjønnete implikasjoner i organiseringen av arbeidstiden.

I kapittel tre presenteres de teoretiske perspektivene som er brukt for å tolke og drøfte materialet. Først i dette kapittelet redegjøres det for forståelsen av forhandlingsbegrepet. Deretter presenteres to motstridende teorier knyttet til kvinners valg av arbeidstid. Hakim (2007) mener at arbeidstid velges på bakgrunn av individuelle preferanser, mens Crompton (2007) mener valg av arbeidstid må forstås ut i fra strukturelle rammer av hva som er mulig. Kulturelle rammer, som normer, forventninger og roller, trekkes inn for å forstå individuelle forhandlinger om valg av arbeidstid. Disse kan igjen forstås ut i fra kjønns- og maktperspektiver. Kjønn og makt legger derfor ikke bare premisser for hvilke valg som finnes, de legger også premisser for *hvordan* det kan forhandles om arbeidstid.

Metodiske refleksjoner diskuteres i kapittel fire. Her er det lagt vekt på redegjørelse for forforståelse, og å gjøre kunnskapsproduksjonen gjennomsiktig. For å generere data gjorde jeg et forprosjekt og utførte intervjuer. Videre i kapitelet diskuterer jeg kunnskapsproduksjonen knyttet til intervju, og hvordan intervjudata kan forstås. Redegjørelse for fremgangsmåte i feltet, ulike dilemmaer knyttet til metodisk gjennomføring,

som nærhet og distanse, er gjennomgående temaer i dette kapittelet. Avslutningsvis problematiseres etiske dilemmaer knyttet til gjennomføringen av datagenereringen og fremstillingen av materialet.

Presentasjonen av empirien er utgangspunktet for både kapittel fem og seks. I kapittel fem ligger hovedvekten på de strukturelle og institusjonelle rammene hjelpepleierne forhandlet om valg av arbeidstid innenfor. Dette kapittelet gir et viktig bilde av forhandlingsrommet til hjelpepleierne. De strukturelle og institusjonelle rammene knytter jeg til slutt i kapittelet opp mot et begrep om ”grådige organisasjoner” (Rasmussen 2000) og til ”desentralisering av dilemmaer” (Vike m.fl. 2002).

I kapittel seks presenteres funn og mønstre i to ulike forhandlinger om arbeidstid, nemlig: Forhandling om ønsket fast stillingsbrøk, og forhandling om merarbeid / ekstravakter. Preferanser for arbeidstid er komplekse. I fremstillingen er det lagt vekt på å skrive frem forhandlingene i de ulike sfærene hjelpepleierne forhandlet, og empirinære tolkninger av disse funnene. Normative orienteringer: Forventninger, moral, rettferdighet og samvittighet, var viktig for hvordan de forhandlet om arbeidstid.

Kapittel sju inneholder i større grad en teorientert analyse av materialet. Her diskuteres analysene opp mot ulike teoretiske perspektiver fra kapittel tre. Her knyttes for eksempel normative orienteringer hjelpepleierne brukte i forhandlingene om valg av arbeidstid til strukturer som handler om kjønn og makt. Kjønn og makt er koplet sammen, og i denne strukturen gir det en maktposisjon i forhandlingen om mer arbeidstid. Forståelsen av at hjelpepleierne *velger* arbeidstid utfordres både i empirien, teorien og tolkninger. Når det er få valgmuligheter kan det som står igjen av valg knapt karakteriseres som reelle valg. Her synliggjøres hvordan premissene i forhandlingen er naturaliserte eller tatt for gitt, og hvordan forhandlingene virker tilbake på og opprettholder gjeldende kjønns- og maktstrukturer.

I kapittel åtte avrunder jeg og oppsummerer de viktigste funnene. Jeg vil da løfte funnene opp og vise hvordan tilsynelatende spesielle og kontekstbundne funn og mønstre, kan si noe mer allment, og ha relevans utover konteksten studien er gjort i. Denne studien viser på den ene siden hvordan kjønn som sosial struktur reproduseres gjennom aktørenes egne handlinger og forhandlinger. På den andre siden legger også strukturen sterke føringer på

deres handlingsrom og forhandlingsmuligheter. Hvordan studien er samfunnsnyttig og sosiologisk interessant tematiseres mot slutten av dette kapittelet.

2. Tidligere forskning

Studiens lokale kontekst, den norske bygda, gjør at foreliggende norsk forskning på feltet er særlig relevant å bruke til å tegne opp bildet av dette feltet. Først i dette kapitlet presenteres tematikken knyttet til arbeidstid, deltidsarbeid og ufrivillig deltid. Her belyses også viktige trekk ved organiseringen av arbeidstiden i pleie- og omsorgssektoren. Krav til fleksibilitet, grådige organisasjoner og kjønnete implikasjoner i organiseringen av arbeidstiden diskuteres utover i dette kapitlet.

2.1 Arbeidstid

I pleie- og omsorgssektoren er det gode muligheter for å jobbe deltid. En del av de som jobber deltid ønsker å jobbe mer, men det er begrensede muligheter for å jobbe heltid. Moland & Gautun (2002)⁵ fant at 33 prosent av hjelpepleiere og omsorgsarbeidere jobbet full stilling. I Oslo var dette tallet dobbelt så høyt, mens på Sørlandet jobbet bare 20 prosent heltid. Av deltidsansatte på landsbasis jobbet 25 prosent i 50 prosent stilling, mens 5 prosent jobbet i mindre enn 50 prosent stilling. Hjelpepleiere og omsorgsarbeidere under 30 år jobber oftere i små stillinger enn eldre. Tre og en halv prosent hadde ikke fast ansettelse (Moland & Gautun 2002:37-38).

Turnus

Skiftarbeid i helsesektoren omtales gjerne som turnus. Det er vanlig med tredelt turnus, det vil si at skiftene er delt i dagvakt, kveldsvakt og nattevakt. Arbeidsoppgavene og arbeidsbelastningen varierer med tiden på døgnet. Derfor varierer også antall personer på hvert skift. På dagvakter er det vanligvis flest på jobb, og på nattevakter færrest. Turnus viser fordelingen av vakter og skift vanligvis over en seksukersperiode. Når den sjettede uka er jobbet begynner man på uke én igjen. I løpet av denne seksukersperioden jobbes to helger både fredag og lørdag. Arbeidsgiver er derfor avhengig av deltidsarbeidskraft for å dekke

⁵ Data er hentet fra to landsomfattende undersøkelser av medlemmene i NHS (Norsk Helse- og Sosial Forbund) og arbeidsgivere. NHS ble i 2003 slått sammen med Norsk kommuneforbund til Fagforbundet. Norsk Helse- og Sosialforbund var et profesjonsforbund for hjelpepleiere og omsorgsarbeidere.

behovet for personell i helger. Tredelt turnus har en ukentlig arbeidstid på gjennomsnittelig 35,5 timer som kompensasjon for ugunstige arbeidstider.

Deltid

Det norske arbeidsmarkedet karakteriseres av svært høy sysselsetting og mye deltid. Sammenlignet med andre land er sysselsettingen av kvinner spesielt høy, men mange kvinner jobber deltid (EUROSTAT 2008). Halvparten av de deltidsarbeidende jobber innen helse- og sosialtjenester (NOU 2008:17). Dessuten er utberedelsen av ”småstillinger” i pleie og omsorgssektoren et særnorsk fenomen. Over 20 prosent av de ansatte i eldreomsorgen i Norge jobber mindre enn 20 prosent (Vabø 2008 i NOU 2008:17). Dette funnet spriker i forhold til Moland & Gautuns funn jeg presenterte innledningsvis, at 5 prosent av de deltidsansatte jobber i mindre enn 50 prosent stilling. Det er mulig løsere arbeidskraft som ufaglærte pleiere også er inkludert i denne undersøkelsen, i tillegg til utdannede hjelpepleiere⁶.

For å få familiehverdagen til å gå opp kan deltidarbeid på den ene siden forstås som individuelle løsninger som velges for å løse kabalen med tidsklemmer etc.. På den andre siden er deltidarbeid mest utbredt blant kvinner med lavere utdanning i service- og omsorgsykker. Deltidarbeid har dermed også et strukturelt aspekt, fordi det er koplet til både kjønn, klasse og bestemte yrker og bransjer (Gullikstad og Rasmussen 2004:26).

Deltidarbeidets posisjon i dag er både normalisert og avvikende (Ellingsæter og Solheim 2002). Deltidarbeidet har blitt institusjonalisert, ansettelsesformer og rettigheter er tilnærmet like det heltidarbeidende har (Ellingsæter 1989 i Abrahamsen 2002:18). Deltid gir fleksibilitet ovenfor familien, men også ovenfor arbeidsgiver, for eksempel i forhold til merarbeid. Ellingsæter og Solheim (2002) hevder videre at deltidarbeidet kulturelt sett framstår som et negativt avvik fra normalarbeidsnormen. At deltidarbeidet forstås som avvik kan knyttes opp mot kjønn. Heltidarbeidet er en kulturell selvfølgelighet for menn, men ikke for kvinner (Andenæs 1998).

⁶ Jeg er usikker på utvalget i denne undersøkelsen. Referansen var vanskelig å få tak i, siden den er et foredrag og upublisert materiale.

Valgt deltid?

Abrahamsen (2002) mener forskjeller i arbeidstid også kan tilskrives ulike kulturelle koder for hva som er vanlige eller aksepterte arbeidstidsordninger i ulike sektorer i arbeidslivet. Arbeidstidskultur i spesielle sektorer er altså viktig for ”valg” av arbeidstid. Det å jobbe i et kvinnedominert yrke har i seg selv betydning for valg av arbeidstidens lengde (Kjeldstad 2007). Kvinner i kvinnedominerte yrker jobber oftere deltid enn kvinner i mannsdominerte yrker, når det ble kontrollert for familiesituasjon og arbeidsbetingelsene som var inkludert i analysen (Abrahamsen 2002). Når deltid er norm, ser altså deltid ut til å være et ”naturlig” valg. Premissene for valg der deltid er norm er derfor viktig å problematisere og diskutere.

Flertallet av heltidsarbeidende kvinner ønsker å jobbe rundt 30 timer i uka (Kitterød 2007, Abrahamsen 2002). Det er en diskrepans mellom avtalt og ønsket arbeidstid både for de som har lite fast, avtalt arbeidstid, og de som har mye. Abrahamsen (2002:28)⁷ mener dette viser at mange kvinner har et ambivalent forhold til sin egen arbeidstid, fordi de ikke endrer arbeidstiden. Det var særlig kvinner i mannsdominerte yrker og kvinner med lang utdanning som ikke realiserte ønsket om kortere arbeidstid (Kitterød 2007, Abrahamsen 2002). ”Lang arbeidstid er tett koplet til yrkesmessig anerkjennelse og suksess, samtidig som den er uforenelig med deres forestillinger om ”den gode mor” ” (Abrahamsen 2002:28). Kitterød (2007) tolket kvinners preferanser som hvordan de *ideelt* sett ville ha arbeidet. Full jobb kommer i konflikt med egne ønsker og / eller opplevde forventninger om å bruke mye tid med barna. Det kan også ha sammenheng med at kvinnene ikke føler seg like ansvarlige for familiens økonomi.

Mulighetene for selv å kunne velge arbeidstid varierer mellom ulike typer arbeidsorganisasjoner. Innenfor den enkelte bedrift eller yrkesfelleskap etableres rammen for hvilke arbeidstidsordninger som anses som naturlige eller mulig å velge. Rammene kan knyttes til yrkeskjennetegn, innholdet og organiseringen av de daglige arbeidsoppgavene, og til økonomiske og bedriftsøkonomiske forhold (Kjeldstad 2007:526). I pleie- og omsorgsarbeid er arbeidstiden for hjelpepleiere oftest organisert som deltid.

⁷ Datagrunnlaget er spørreskjemaundersøkelsen: ”Tilpasning mellom familie og arbeidsliv,” gjennomført av SSB i 1992.

”Kvinner konstruerer aktivt eget yrkesløp innenfor de muligheter og begrensninger som til enhver tid eksisterer. Kvinnens beslutninger om arbeidstid er en sammensatt prosess hvor både institusjonelle, strukturelle og kulturelle trekk ved samfunn og arbeidsliv er sentrale faktorer” (Abrahamsen 2002:9).

Strukturelle, kulturelle og institusjonelle trekk ved samfunnet gir både *muligheter* og *begrensninger* i valg av arbeidstid. På bakgrunn av denne forståelsen vil jeg hevde at både valg og tvang, frivillighet og ufrivillighet, makt og avmakt kan være ”elementer” i hjelpepleiernes forhandling om arbeidstid.

Arbeidstidsorganiseringen kan på den siden forstås som et resultat av arbeidsgiveres ønske om og behov for ulike typer arbeidskraft og kvinners tilbud av arbeidskraft på den andre (Abrahamsen 2002, Kjeldstad 2007). Abrahamsen (2002) fant at balansen mellom kvinners ønsker om eller preferanse for arbeidstid, og arbeidsgivers etterspørsel er relativ god. Et unntak er de som har fast stilling som utgjør mindre enn 20 timer i uka som ofte ønsker å jobbe mer. Dette gjelder særlig for hjelpepleiere. Således kan det stilles spørsmål om arbeidstakernes valg av arbeidstid er frivillig (Kjeldstad 2007:519). Abrahamsen (2002:54) mener arbeidsgivers behov for deltidsansatte er en viktig del av forklaringen av det store omfanget av deltid i helsesektoren. Arbeidsgivere er derfor i stor grad premissleverandørene for arbeidstid. Jeg tolker dette samspillet som at kvinner ofte har preferanse for redusert arbeidstid, og i pleie- og omsorgssektor realiseres dette ofte på grunn av god tilrettelegging for deltidsarbeidet. Dermed blir deltid norm.

Det er grunn til å tro at deltidarbeid som primært er bestemt av eller knyttet til slike arbeidslivsrelaterte kjennetegn, i større grad vil oppleves som påtvunget eller uønsket av den enkelte arbeidstaker enn deltidarbeid som primært er knyttet til kjennetegn ved arbeidstakeren selv eller hennes/hans familieforhold. Vi kan dermed forvente å finne at etterspørsels- eller arbeidslivsperspektivet gir bedre inntak til å forstå uønsket deltid enn livsfaserelaterte forklaringer” (Kjeldstad 2007:526 – 527).

Når deltid oppleves som tvang har det ofte sammenheng med strukturelle begrensninger i arbeidstidsorganiseringen. Deltid oppleves som valgt når individuelle livsfasebetingelser begrenser arbeidstiden. Men dersom omsorgsansvar oppleves som umulig eller vanskelig å forene med fulltidsarbeid, ligger det ikke da et element av tvang til grunn for å velge deltid?

Deltid: kjønnet arbeidstid

Kjeldstad (2007)⁸ fant at de viktigste kjønnsforskjellene i prosessene inn i deltidsarbeid er betydningen av ektefelle og barn. Når familieforpliktelser berører kvinners og menns arbeidstid, har dette vanligvis størst konsekvenser for kvinners avveininger i spørsmålet om tid til omsorg for andre. Forsørgelsesbyrde og økonomi knyttes i større grad til menn. For menn har ektefelle og barn lite eller ingen påvirkning på arbeidstid, mens for kvinner betyr ektefelle og barn at de jobber betydelig mindre. I tillegg øker ektefelle og barn sannsynligheten for at kvinner jobber uønsket deltid. Kvinner velger altså ikke deltid i småbarnsfasen utelukkende ut fra egne preferanser. ”Valget foretas innenfor begrensede rammer, og det kan synes som om forventninger fra familie og omgivelser i mange tilfeller veier tyngre enn kvinners egne ønsker” (Kjeldstad 2007:537).

Åtte av ti norske deltidsansatte er kvinner og 43,6 prosent av alle kvinner jobber deltid, mot 12,6 prosent av alle menn (NOU 2008:17). Dette kan tolkes i lys av individuelle, sosiale og kulturelle forventninger som er og har vært knyttet til kvinnerollen (Kjeldstad 2007:515). Kjeldstad (2007) mener den viktigste grunnen til at kvinner jobber deltid er deres rolle som omsorgspersoner i familien, og som sekundære arbeidstakere i familien. Deltidsarbeidet er ikke et avvik fra den tradisjonelle kvinnerollen. Ellingsæter og Solheim (2002) mener en skjult motsetning mellom arbeid og omsorg i stor grad løses med kvinners deltidarbeid. ”Motsetningen mellom kravene til arbeidslivet og familiens behov bare skjules så lenge kvinnene tar hovedansvaret for barna og tilpasser sin yrkesdeltakelse etter familiens behov (Beck 1992 i Abrahamsen 2002:11). Den enkelte må selv bære konsekvenser ved dette valget, i form av redusert inntekt og dårlige pensjonsbetingelser. Kjønn, klasse, omsorg og type jobb er altså tett bundet sammen.

Dårligere arbeidsbetingelser for deltidsarbeidende

I en studie av sykepleieres arbeidstid fant Abrahamsen (2001:155-156) en klar sammenheng mellom arbeidstid og arbeidstidsordning. Blant de sykepleierne som arbeider deltid, er turnus og nattevakter langt mer utbredt enn blant heltidsarbeidende. Og motsatt: 70 prosent av sykepleierne som arbeider heltid arbeider fast på dagtid, mens bare 30 prosent av de som arbeider 27 timer i uka eller mindre jobber fast på dagtid. Abrahamsen (2001:151) fant at

⁸ Utvalg: Gjennomsnittstall fra arbeidskraftsundersøkelsene (SSB) 2001.

deltidsarbeidende sykepleiere har dårligere utviklingsmuligheter og mindre selvbestemmelse enn heltidsarbeidende. Deltidsjobbene er i tillegg de mest slitsomme. En vanlig begrunnelse blant sykepleiere for hvorfor de arbeider deltid er at heltidsarbeid er for slitsomt. Dette har sammenheng med at kvinner som jobber deltid i større grad utfører tungt pleiearbeid enn de som jobber heltid. Omfanget av arbeidsoppgaver er ikke tilpasset arbeidstidens lengde (Abrahamsen 2001). Sykepleiere som jobber heltid har bedre arbeidsvilkår enn sykepleiere som jobber deltid. Dette gjelder også for de som jobber redusert heltid, men forskjellene i arbeidsbetingelser mellom heltidsansatte og deltidsansatte er større jo kortere arbeidstiden for de deltidsansatte er (Abrahamsen 2001). Fordi arbeidsoppgavene til hjelpepleiere hovedsakelig er pleie og stell, ville hjelpepleiere sannsynligvis ikke fått endrede arbeidsoppgaver, arbeidstid eller arbeidsbetingelser ved å gå over i heltidsstilling.

Ufrivillig deltid

Med søk i ATEKST fant jeg at begrepene ”ufrivillig deltid” og ”tvungen deltid” for alvor først kom inn i språket på begynnelsen av nittitallet. Dette vitner at noe har skjedd. Deltid er ikke lenger en forutsetning for at kvinner går ut i arbeidslivet, men heltid er heller ikke alltid mulig å velge. Utberedelsen av deltid og undersyssetting er betydelig større blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere enn i andre yrker (Moland & Gautun 2002, Kjeldstad 2007). Over halvparten av de undersysselsatte jobber innen helse- og sosialtjenester (NOU 2008:17). Kjeldstad (2007) fant at sektorene som har flest deltidsansatte også har høyest andel uønsket deltid.

Uønsket deltid i skiftorganisert arbeid oppfattes ofte som en strukturell ”innlåsning” i en liten stilling (Fevang et. al 2004 i Amble 2008:369). Det har blitt en vanlig forståelse at døgnkontinuerlige tjenester og turnusarbeid umuliggjør at alle kan jobbe fulltid eller ha store stillingsbrøker. Det kan derfor tenkes at arbeidstid i denne sektoren blir unndratt omstilling, fordi det er en naturalisert forståelse at det er ”umulig” at alle kan jobbe fulltid. Det må presiseres at det som er uønsket ikke nødvendigvis er deltid generelt, men *størrelsen* på den faste stillingen (Amble 2008). En situasjon hvor man ikke har mulighet til å få full, fast stilling eller større fast stilling må kunne karakteriseres som strukturelt tvunget deltid. Deltid kan være individuelt ønsket eller uønsket, samtidig som det er strukturelt tvunget. Dette, fordi mulighet for heltidsarbeid i prinsippet ikke foreligger. Det oppleves kanskje ikke som tvunget fordi man har valgt det.

De svakeste gruppene rammes oftest av uønsket deltid. Uønsket deltid er mest utbredt blant kvinner med små barn og lav utdanning og unge, ikke-norske menn. Ofte jobber de i midlertidig ansettelse. Dette har sammenheng med at kvinner er mer etterspurt og villige til å akseptere jobber med ikke standard arbeidstid (Kjeldstad 2007:536). På bygda er det i tillegg svært begrensede muligheter for annet arbeid for lavt utdannede kvinner.

Hvor ufrivillig ufrivilligheten må være for at det kan regnes som ufrivillig deltid, er et definisjonsspørsmål. I Arbeidskraftundersøkelsen opererer SSB med denne definisjon av undersysselsetting: ”deltidsansatte som har forsøkt å få lengre arbeidstid, og som kan begynne med dette i løpet av en måned” (Næsheim & Lohne 2003). En annen forståelse av uønsket deltid aksepterer en ”mildere” form for ”uønskethet”: Å godta uønsket deltid, når de sier at de ønsker større stilling. Avhengig av strengheten i definisjonen fra aktiv undersysselsatt til uønsket deltid, har andelen deltidsarbeidende som uønsket arbeider deltid variert fra 10 – 25 prosent (Amble 2008:367). I overkant av 40 prosent av alle deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere ønsker større stilling (Moland & Gautun 2002:67). Ut i fra SSBs definisjon ble 16 prosent regnet som undersysselsatte hjelpepleiere / omsorgsarbeidere (Fagbladet 2007/4). Andre undersøkelser har vist at andelen hjelpepleiere / omsorgsarbeidere som har en uønsket deltidsstilling utgjør 35 – 50 prosent av de deltidsarbeidende (Amble 2008:378). Amble (2008:378) mener en forklaring på dette spriket i tallfestingen av uønsket deltid er at mange i pleie- og omsorgssektoren jobber innenfor systemer med god oversikt. De vet at det ikke er mulig å få større fast stillingsbrøk. Derfor gir mange ikke beskjed eller registrerer seg hos NAV. Hun mener derfor at andelen undersysselsatte / uønsket deltidsarbeidende trolig er langt større enn de 10 prosent som SSB opererer med. For å uttrykke det reelle omfanget av undersysselsetting, mener også Moland & Gautun (2002:66) at SSBs formelle definisjon ikke er tilstrekkelig.

Diskrepansen i tallfestingen av uønsket deltid / undersysselsatte er i seg selv interessant. Når SSBs strenge definisjon legges til grunn gir det et mye lavere tall på undersysselsatte. Det kan stilles spørsmål om dette er med på å avpolitiserer temaet tvunget deltid i kvinneyrker, fordi omfanget blir forstått ut i fra for snevre definisjoner, og at undersøkelser dermed også blir for snevre. Jeg bruker Moland & Gautuns forståelse av ufrivillig deltid, og mener den bedre rommer det komplekse fenomenet ”ufrivillig deltid” i pleie- og omsorgssektoren. Jeg forstår derfor uønsket deltid og undersysselsetting som det samme.

Den gjennomsnittlige avtalte stillingsprosenten til deltidsarbeidende hjelpepleiere / omsorgsarbeidere er 63 prosent, mens gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse til deltidsarbeidende som ønsker å endre stillingsstørrelsen er 80 prosent (Moland & Gautun 2002:78). 37 prosent ønsket å beholde deltidsstillingsbrøken de hadde. Til tross for at såpass mange ønsker å jobbe i reduserte stillinger, blant annet på grunn av hensynet til familien, forklarer det ikke det store omfanget av deltid og undersysselsetting i pleie- og omsorgssektoren. Hvis de ansatte selv kunne valgt arbeidstid, ville det ikke vært 28 prosent undersysselsatte (Moland & Gautun 2002:14).

Kjeldstad (2007:538) etterlyser derfor at diskusjonen om arbeidstid og arbeidstidsorganisering må utvides til å handle om det uønskete deltidsarbeidet og rammene for valg av arbeidstid. Det er viktig å se både på faktorer knyttet til familien og forutsetninger for å dele omsorgs- og forsørgeransvaret mellom kvinner og menn, og å diskutere forutsetninger og muligheter for å redusere uønsket deltid i de enkelte sektorene i arbeidslivet, og særlig i de kvinneorienterte yrkene.

Uønsket deltid – et bygdefenomen?

Hjelpepleiere og omsorgsarbeideres arbeidstid har også regionale implikasjoner. De fleste heltidsansatte er over 30 år og jobber i Oslo eller Akershus. Rundt *halvparten* av hjelpepleierne og omsorgsarbeiderne i Agder-fylkene er reelt undersysselsatte, altså når man legger SSBs strenge definisjon til grunn. Så høyt tall finnes ikke andre steder (Moland & Gautun 2002:69). Men undersysselsetting er likevel ikke et bygdefenomen. Det er like utbredt i bykommuner, bortsett fra i Oslo, som i bygdekommuner. Med tiden justerer en del av de deltidsansatte stillingen opp eller ned for å få ønsket stillingsstørrelse. Men det er relativt få som begynner i en deltidsstilling for så å gå over i fulltidsstilling (Moland & Gautun 2002). De fleste heltidsarbeidende har gått rett inn i stillingen, uten en ”venteperiode”. I Oslo var det ingen økning i andelen som jobbet heltid blant de som hadde lang ansiennitet. Utenfor Oslo stemmer det til en viss grad at ansatte i pleie- og omsorgssektoren starter som løsarbeidere for så å få en fast stilling, først en liten stilling, senere en større stilling.

En mulig forklaring på undersysselsettingsproblematikken i denne sektoren, kan være at der det er knapphet på hjelpepleiere og omsorgsarbeidere blir arbeidsgiver presset til å gi etter for ansattes ønsker om stillingsstørrelse (Moland & Gautun 2002:69). Det er dette som har

skjedd i Oslo. Deres hypotese er derfor at arbeidsbetingelsene for hjelpepleierne bedres når etterspørselen etter pleiepersonell er stor. Det er nok flere grunner til at det i Oslo er større mulighet for å velge en heltidsstilling. En grunn er trolig lettere tilgang på ”ringevikarer”, det vil si vikarer som på kort varsel kan jobbe, og midlertidig arbeidskraft, for eksempel studenter som jobber tredje hver helg, gjør det mulig å tilby flere heltidsstillinger.

2.2 Merarbeid / ekstravakter

Ekstraarbeid utover den fast avtalte stillingsbrøken er merarbeid når den ansatte er blitt spurt eller pålagt arbeidet i streng forstand (Moland & Gautun 2002:51). Merarbeid kan ha både positive og negative sider for arbeidstakerne. Merarbeid gir økt inntekt og de som interesserer seg for jobben kan også ønske å jobbe mer av den grunn. Men merarbeid kan også oppfattes som et ondt for arbeidstakeren dersom det stilles krav om systematisk merarbeid, eller når det er mer eller mindre klare forventninger om merarbeid i tillegg til avtalt arbeidstid (Ellingsæter 1988 i Moland & Gautun 2002:52).

NOU 2004:29 viste at de som har uønsket deltidsstilling jobber like mye som de som har ønsket deltidsstilling. De som jobber ekstra er oftest yngre og ansatt i de minste stillingene. Hele 86 prosent av deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere jobber mer enn avtalt arbeidstid. 55 prosent av heltidsansatte jobber mer enn avtalt arbeidstid (Moland & Gautun 2002). Merarbeid kan altså karakteriseres som en strukturell betingelse: Alle må jobbe mer enn avtalt stillingsbrøk. Dette avdekker kanskje et annet aspekt ved hvorfor relativt mange kvinner har preferanse for deltid i denne sektoren. Forventninger og press om å jobbe ekstra ved behov ser også ut til å gjelde de heltidsansatte.

Om lag 40 prosent av deltidsarbeidende, offentlig ansatte hjelpepleiere jobbet ekstra ca en gang i uka eller oftere, mens 35 prosent jobber ekstra 2 – 3 ganger i måneden. Bare 25 prosent jobbet mer enn avtalt arbeidstid kun en gang i måneden eller mindre (Moland & Gautun 2002:55). De som hadde 50 prosent eller mindre fast stilling og tok ekstravakter, jobbet gjennomsnittlig 35 timer i måneden i tillegg til fast avtalt arbeidstid. De som jobbet heltid og jobbet ekstra, jobbet gjennomsnittlig 19 timer ekstra i måneden.

Årsaker til merarbeid eller ekstravakter er hovedsaklig sykdom blant andre ansatte. Andre grunner kan være ferieavvikling, permisjoner, ubesatte stillinger eller hull i turnus. De fleste

ansatte som jobbet ekstra fikk kort frist for når de skulle jobbe, samme dag eller dagen før. Moland & Gautun (2002) tolket dette som et uttrykk for at arbeidsgiver vet at det holder å si i fra samme dag. Likevel hevder de at situasjoner som fører til behov for merarbeid over tid er ganske forutsigbare.

Frivillig merarbeid?

Moland & Gautun (2002) fant både i undersøkelsen blant ansatte og blant avdelingslederne at det meste av merarbeidet er frivillig, ikke pålagt. Ca 70 % av offentlig deltidsansatte hjelpepleiere og omsorgsarbeidere jobbet sjelden eller aldri ekstravakter de ikke ønsket. 26 prosent svarte at merarbeidet svært eller nokså ofte, var uønsket. 2 prosent svarte at en god del av merarbeidet var pålagt (Moland & Gautun 2002:61). Forskjellen mellom hva som er uønsket og hva som er pålagt er interessant. Pålagt merarbeid eller beordring er et virkemiddel eller maktmiddel arbeidsgiver har for å dekke opp vakter. Alle aktuelle skal først bli spurt om å jobbe ekstra før noen blir pålagt å jobbe ekstra. ”Pålagt er imidlertid et vagt begrep og kan tilsløre at ansatte av ulike grunner kan føle seg presset til å tilby seg eller å si ja til ekstravakter” (Moland & Gautun 2002:53). Det stilles krav om systematisk merarbeid ved de fleste arbeidsplassene, og forventningene til at ansatte tar på seg å jobbe ekstra, er derfor sterke. Man kan derfor se for seg at forskjellen mellom uønsket og pålagt arbeid er at det ved uønsket merarbeid finnes press og forventninger om at de ansatte sier ja. Tvang er dermed av en mer implisitt karakter. I pålagt merarbeid imidlertid, er tvang helt eksplisitt.

39 prosent av hjelpepleierne som jobber ekstravakter oppgav hensynet til kollegaer som hovedgrunn for å ta ekstravakter. 28 prosent oppgav hensynet til pasientene, 10 prosent hensynet til arbeidsgiver og 10 prosent oppgav ekstrainntekt som grunn for å ta ekstravakter (Moland & Gautun 2002:58). Det legitime grunnlaget for å ta ekstravakter ser altså ut til å handle om andreorientering framfor egen nytte. Grunner for å oppgi arbeidsgiver som grunn kan tenkes å være at man ikke føler man kan si nei til å jobbe ekstra fordi man er redd for å ødelegge muligheten til å få en større stilling eller fordi man ønsker å unngå problemer med ledelsen (Moland & Gautun 2002:53). Det må understrekes at ansatte som jobber ekstra sier at de vanligvis gjør dette ganske frivillig. Imidlertid er ekstravakter for mange den eneste muligheten til å få jobbe opp mot ønsket arbeidstid. Denne måten å arbeide på innebærer en ganske begrenset frihet som mange ville valgt bort hvis de hadde fått tilbud om en større, fast

stilling. Andre har ønsket stillingsstørrelse og ønsket mengde merarbeid (Moland & Gautun 2002:21).

Tidsvelferd

Arbeidsmengde sier ikke nødvendigvis alt om belastning og arbeidspress. Opplevelsen av tiden påvirker også vår velferdstilstand (Abrahamsen og Kalleberg 1986, Ellingsæter 2007 i Amble 2008:368).

”Tidsvelferd beror derfor ikke bare på arbeidsmengdens størrelse, men berører også arbeidets organisering – dvs. opplevelse av rytme, intensitet, forutsigbarhet, mulighet for mestring og arbeidets plassering i døgnet og uken, hvor det siste berører samspillet med ønsker for fritiden” (Amble 2008:368).

I lovfesting av ukentlig arbeidstid er det arbeidstidens plassering som er utslagsgivende. Amble (2008) mener det ikke gir tidsvelferd å veksle mellom skift (å jobbe kveld den ene dagen, dag den neste dagen), å arbeide helger med minimumsbemanning, og å ha mange ansatte i små stillinger. Dette gir tvert imot arbeidsbelastninger. Dårlig tidsvelferd rammer kvinner i pleie- og omsorgssektoren. Tidsvelferd er svakt begrepsfestet og lite forstått både politisk og i forskning (Ellingsæter 2007 i Amble 2008:369). Tidsvelferd kan tenkes å være en viktig faktor i valg av arbeidstid.

2.3 Fleksibilitet

Fleksibilitet i tid viser betydningen av tid som struktur, sammenbinding og pressfaktor. Høye krav fra to sfærer, arbeid og familie, er mer stressende for kvinner enn for menn. Det kan tenkes at de som jobber utenom vanlig arbeidstid opplever en større konflikt mellom arbeid og familie enn de som jobber vanlig arbeidstid. Wærness (2008:129) mener barnehage og skolefritidsordning langt fra løser konflikten mellom lønnsarbeid og barneomsorg. Familiens fleksibilitet begrenser seg fordi familielivet tross alt preges av en ganske fast tidsstruktur som ikke uten videre lar seg fleksibilisere (Grönlund 2004:170).

Den offentlige omsorgstjenesten har de siste årene også gjennomgått moderniseringsreformer for å gjøre tjenestene mer effektive, for å få bedre kostnadskontroll. Stramme kommunale budsjett har ført til et enda sterkere behov for fleksibel arbeidskraft. Derfor har det blitt

opprettet flere deltidstillinger, og særlig flere små deltidstillinger. Disse øker på en måte som oppleves som ute av kontroll (Amble 2008:370). Den økte bruken av deltidarbeid avspeiler blant annet at arbeidspresset øker samtidig som arbeidstiden blir mindre forutsigbar og mer ubekvem for arbeidstakerne (Kjeldstad 2007:518). Amble (2008:369) mener at når organisering av turnusarbeid omfatter en høy andel deltidstillinger, så øker antall ansatte som må til for at bemanningsplanen kan gå opp. I andre europeiske land er det vanlig å jobbe 2. hver helg, eller ikke å skille mellom helgedager og hverdager. I disse landene er derfor deltidarbeid mindre utbredt i helse- og omsorgssektoren. Mange steder her i landet har det vært stort behov for sykepleiere. For å rekruttere sykepleiere til denne sektoren, har arbeidsgivere måttet gi fordeler i arbeidstid til sykepleiere. Det har gått på bekostning av ufaglærte og hjelpepleiere (Amble 2008:372), og enda en grunn til at det er blitt opprettet flere små, eller midlertidige små, stillinger.

Rådmenn i norske kommuner fremhever at småstillingene gjør det lettere å få turnusene til å gå opp, fordi det gir flere å dele belastningene av ubekvem arbeidstid på. I tillegg gir det fleksibilitet i forhold til å skaffe vikarer (Moland & Andersen 2007 i Amble 2008:370). Siden deltidansatte kan jobbe ekstravakter uten å få betalt overtid, så lenge de ikke overstiger 35,5 arbeidstimer i uka, mener arbeidsgiver å kunne spare penger på denne organiseringen (Moland & Gautun 2002). Opprettholdes den utstrakte bruken av deltid, særlig småstillinger, derfor egentlig for å spare penger? Moland & Gautun (2002) mener at man ikke kan spare så mye i det lange løp på denne organiseringen, fordi det innebærer ustabilitet etc., noe som igjen kan føre til sykemeldinger. I stedet mener de at når behovet for arbeidskraft blir dekket, vil ikke slike endringer i arbeidstidsorganiseringen, som gir mindre ufrivillig deltid, fremtvinges. En tolkning av denne utviklingen er at fleksibilitetskrav reduserer frivillig deltid.

Omsorgstjenestens arbeidstidsordning – en grådig organisering?

De ansatte har ikke myndighet over ressursene som trengs for å møte behovene, men de blir sittende med ansvaret for et økende behov hos brukerne. Når organisasjoner utnytter at de ansatte strekker seg lengre enn det de har krefter til, karakteriseres organisasjonene som ”grådige” (Rasmussen 2000). En konsekvens av moderniseringen av store organisasjoner som norsk offentlig sektor er at makt og ansvar synes å bli skilt fra hverandre (Vike m. fl. 2002). I kommunal eldreomsorg har ansvaret for kvaliteten på utførelsen av pleiearbeidet

blitt desentralisert og overlatt til pleiere, mens makten og innflytelsen over ressursene har blitt sentralisert (Vike m. fl. 2002). Dette innebærer at det ikke er de som har makt til å styre denne sektoren som bærer ansvaret for konsekvensene av styringen. Denne prosessen betyr at et tradisjonelt kjønnshierarki reproduseres, fordi norske kvinners representativitet i maktposisjoner er en av de laveste i vestlige land (Kvande 2007). I spenningsfeltet mellom begrensede ressurser og grenseløse behov, har dette ført til en individualisering av ansvaret for at behovene i denne sektoren skal bli møtt. Det er den enkelte omsorgsarbeiders ansvar selv å sette grenser (Rasmussen 2004 i Gullikstad og Rasmussen 2004). Dette kan knyttes til spørsmålet om å jobbe ekstra. Grensesetting av tilgjengelighet, å si nei til å jobbe ekstra, kan tenkes er vanskelig når forventningene om merarbeid er sterke.

”Utnyttelsen av kvinners omsorgsreservoar blir dermed en demper av kritikken av reformene og omstillingene i offentlig sektor. Det blir kvinners individuelle ansvar å håndtere konsekvensene av manglende ressurser ovenfor de som har behov for tjenestene” (Gullikstad og Rasmussen 2004:37).

Kvinnenes tilbakemeldinger om at tålegrensen er nådd, at de ikke kan strekke seg lenger, tolkes i stedet som individuelle grensesettingsproblemer. Grådige organisering av arbeidstida blir på denne måten avpolitisert. Rasmussen (2000:51) hevder at en grådige organisasjon med umettelige krav skapes av pleiernes ansvarsfulle og samvittighetsfulle utførelse av meningsfulle jobber. Det er vanskelig å si stopp og å gjøre mindre. Grenseløse behov gjør grensesetting vanskelig. I tillegg står de ansatte overfor mennesker, og ikke ting i sitt arbeid. Dette må tas med i betraktningen av forholdene på arbeidsplassen og de ansattes maktposisjon (Rasmussen 2000:41).

Skillene mellom frivillig og ufrivillig deltid og merarbeid er ikke alltid klart definerte. En påtvunget deltidsstruktur fører til at tradisjonelle kjønnsmønstre og forestillinger om at ”kvinner velger deltid” blir bekreftet (Gullikstad og Rasmussen 2004:47). Mange ønsker en større stilling, men fordi de vet at det ikke er mulig, forsøker de heller ikke aktivt å få en slik stilling. Mange ønsker likevel å jobbe såkalt lang deltid (25 – 30 t/uken), ofte fordi arbeidet er slitsomt. At pleiarbeidet er så tungt, at man ikke orker full stilling, gjøres slik til et individuelt problem. Ressursbehovene i pleiarbeidet tilsløres, og omstilling unndras. Kvinnenes stillingsstørrelse forstås på denne måten som et resultat av deres individuelle valg og ansvar. Slik setter forståelsen at ”kvinner velger deltid” en demper på kritikken av organiseringen. Lite fokus på reelle valgmuligheter og rammer for valg tilslører utnytting og

grådige systemer. Kvinner blir derfor ikke-selvforsørgende, i motsetning til menn, fordi arbeidet har deltid som arbeidstidsnorm (Gullikstad og Rasmussen 2004:28). Tradisjonelle kjønns mønstre reproduseres dermed gjennom deltidsjobber for kvinner.

Desentralisering av dilemmaer

Kommunenes stramme budsjett og prioriteringsdilemmaer forskyves nedover i systemet. Til syvende og sist er det kvinner i førstelinjetjenesten som merker konsekvensene av stramme budsjett. God pleie er et spørsmål om hvor langt den enkelte pleier kan strekke seg. Pleierne fungerer derfor som systemets buffere (Vike m. fl. 2002). Forståelser av slike kjønnete prosesser på makronivå er nyttig for å kunne forstå rammene for individuelle forhandlinger om valg av arbeidstid på mikronivå. Det er videre ikke bare desentralisering av ansvar, men også desentralisering og individualisering av dilemmaer. Desentralisering av dilemmaer er former for abstrakt og upersonlig maktutøvelse som er mulig gjennom oppsplitting og fragmentering av ansvar (Vike 2002). Man kan tenke seg at ulike normer og forventninger virker som et press i forhandlingene og ytterligere reduserer valgmuligheter. Systemet hviler både på disiplinerte og lojale mellomledere og på disiplinerte og lojale arbeidstakere i førstelinjetjenesten. Vike m.fl. fant i sin studie at det er kvinnene, som i hovedsak utgjør førstelinjen, som

”bærer organisasjonens grenser i egen kropp. Førstelinjetjenestens kvinner er utsatt for – og utsetter seg selv for en form for makt som uttrykkes i at de tar ansvar for det organisasjonen har forpliktet seg til å gjøre, men som den i prinsippet likevel ikke har råd til å gjøre. Paradoksalt nok bidrar deres ’lojalitet’ til at organisasjonen ’overlever’” (Vike m.fl. 2002:67).

Økonomiske nedskjæringer til tross, velferdsstatens tjenester går rundt takket være samvittighetsfulle arbeidstakere. En utilsiktet konsekvens av kvinnenes samvittighetsfulle innsats er altså at systemet overlever. Oftest er det relativt dårlig betalte kvinnelige ansatte som strekker seg langt ut over den formelle arbeidskontrakten for at ikke pasienter og klienter skal lide under innsparinger etc.

Avslutning

For å tegne konturene av feltet jeg har studert, har det vært relevant å bruke forskning fra flere felt. Her har jeg presentert bidrag både fra arbeidslivsforskning, kjønnsforskning og helsetjenesteforskning. Jeg har gått bredt ut, men det har også vært nødvendig for å fange opp premisser i forhandlingen om valg av arbeidstid, så vel som konsekvenser av denne

forhandlingen. Som jeg her har vist, må individuelle forhandlinger både forstås i forhold til strukturelle, institusjonelle og kulturelle trekk ved samfunn og arbeidsliv.

3. Teoretiske perspektiver

Velges arbeidstid på bakgrunn av bestemte individuelle preferanser, eller er arbeidstidstilpassning et resultat av strukturelle, institusjonelle og kulturelle trekk ved samfunnet og arbeidslivet den enkelte er en del av? Dette spørsmålet problematiseres i dette kapittelet. Kapittelet begynner med en redegjørelse av forhandlingsbegrepet. Videre presenteres to motstridende teorier som har ulike tilnærminger for å forstå kvinners valg og preferanse for arbeidstid. Disse perspektivene er nyttige for å forstå og problematisere preferanse for arbeidstid, valg, valgmuligheter og rammer for valg av arbeidstid. For å bedre få et grep om hvordan det forhandles om valg av arbeidstid tar jeg inn begrepene *normer, forventninger og roller* i det teoretiske perspektivet. Disse begrepene er empirinære og nyttige redskaper for å studere hvordan *kjønn og makt* manifesterer seg i normative orienteringer i individuelle forhandlinger. Kjønn- og maktforståelser kan dermed avdekke kjønnete premisser som implisitt ligger i forhandlingen, og kjønnete konsekvenser denne forhandlingen får, slik som reproduksjon av både kjønns- og maktstrukturer.

3.1 “All social orders are negotiated orders”

Strauss (1978) videreutviklet begrepet om ”negotiated order”⁹. Forståelsen: ”All social orders are negotiated order” (Svensson 1996:380), ligger til grunn for dette perspektivet. Forhandling er altså fundamentalt for å forstå sosiale organisasjoner (Strauss 1978). Endringer, aktivitet og kontinuitet i organisasjoner skjer ved at individer forhandler med hverandre. Forhandlingsbegrepet favner vidt og bredt, og inkluderer mange ulike typer forhandlinger. Strauss (1978) mener at en forhandling for det første må innebære samhandling eller kommunikasjon. For det andre er det av betydning hvor forhandlingen er gjort, og for det tredje må det tas i betraktning at hver aktør i forhandlingene kan ha forandret seg, tilpasset seg eller reintegrert seg til den fremforhandlede avtalen. Forhandling kan derfor være alle former for avtaler, slik som pruting, kompromisser, tause eller implisitte

⁹ Begrepet stammer opprinnelig fra teoretikere innenfor tradisjonen symbolsk interaksjonisme. Mead er opphavsmannen og teoretikere som Blumer videreutviklet begrepet.

forståelser, bytte eller sammensvergelses. Strauss` forståelse av forhandling er like nyttig på individnivå, som på organisasjonsnivå. Forhandlinger er midlertidige. Kontrakter, forståelser, regler reforhandles. Det forhandles ikke om alt innenfor en sosial organisasjon hele tiden, men når nye betingelser dukker opp, reforhandles de gjeldende avtalene.

Rudie (1984) mener en forhandling er prosessen som ligger bak den enkeltes måte å innrette seg på, altså hvordan den enkelte tilpasser seg de sosiale omgivelsene. Hun fant at kvinners omsorgsforhandlinger har stor gjennomslagskraft. Disse forhandlingene er nok svært relevante også i dag, noe også arbeidstidspreferanser viser.

”Når kvinner deltar i politikk og arbeidsliv, kan de ofte med en viss suksess forhandle om å skjære ned på tiden som brukes til representativitet og ressursforvaltning. Men prøver de å skjære ned på det som kalles omsorg, møter de moralske sanksjoner (selvsanksjon og andres sanksjoner)” (Rudie 1984:32)

Å bruke forhandlingsbegrepet er et analytisk grep for å få fram hjelpepleieres dilemmaer og ambivalens knyttet til hvor mye de jobber og hvor mye de ønsker å jobbe.

Forhandlingsbegrepet er også et godt utgangspunkt for å belyse frivillighet og ufrivillighet knyttet til deltid og merarbeid. Samtidig binder det sammen struktur- og aktørnivået. Det forhandles innenfor en gitt struktur, men nye mulighetsstrukturer forhandles frem.

Forhandling er ikke bare et analytisk verktøy for å forstå konflikter, men det kan også være til hjelp for å kunne utforske hva som blir tatt for gitt og hvordan enighet blir skapt.

Forhandlingene kan analyseres ved å gå igjennom dagliglivets hendelser, både fra arbeids- og familieliv (Andenæs 1998:2).

3.2 Valg av arbeidstid?

To motstridende teorier om valg av arbeidstid presenteres her. Den ene legger vekt på individuelle preferanser, mens den andre problematiserer de strukturelle rammene det velges innenfor. I forhold til mitt empiriske materiale er teoriene mer eller mindre treffende. Når en teori ”treffer” i liten grad, betyr ikke det nødvendigvis at den ikke er nyttig. Den kaster likevel lys over dataene.

Preferanser

Cathrine Hakim har utviklet det hun selv kaller en ”preferanseteori” (Hakim 2007). Preferanseteorien vektlegger individuelle preferanser fremfor strukturelle faktorer som sosiale forventninger og ytre rammebetingelser i forklaringen av kvinners og menns ulike yrkesdeltakelse og arbeidstid (Kjeldstad 2007:517). Hakim argumenterer for at like muligheter og prevensjonsrevolusjoner har ført til at kvinner kan velge mellom ulike alternativer i tilpasning mellom ubetalt omsorgsarbeid og lønnet arbeid. Denne utviklingen har gjort det mulig for kvinner å gjøre ”genuine valg”. Hun har identifisert tre ulike grupper som karakteriseres av ulike livsstilspreferanser. 1) Den familiesentrerte som prioriterer familien, 2) den tilpassende som ikke gir noen av sfærene prioritet og 3) den arbeidssentrerte som prioriterer arbeid. Hun mener denne inndelingen passer både for kvinner og menn. Disse tre livsstilspreferansegruppene er ulike med hensyn til verdier, mål og streben. Hun hevder at de som mener kvinners valg alltid er skapt av eksterne faktorer og situasjonen rundt, beskriver den tilpassende kvinnen, som er i flertall. De familiesentrerte og de arbeidssentrerte, er henholdsvis kvinner som ikke foretrekker å jobbe og ”karrieredamer” uten barn (Hakim 2007:208).

Preferanseteorien spesifiserer den historiske konteksten der *kjerneverdier* har blitt viktige prediksjoner for atferd. (Hakim 2002:194 – 195). De vedvarende kjønnsforskjellene i sammenhengen mellom kjønn og arbeidstid tolker Hakim dit hen at kvinner gjennomgående har lavere preferanser for lønnet arbeid enn menn (Kjeldstad 2007:217). Hakim predikerer en sterkere polarisering av den kvinnelige arbeidskraften. Kvinner er ikke en enhetlig gruppe, de kan ha ulike og motstridene interesser, basert på ulike preferanser. I følge denne teorien er kjønn ikke lenger den viktigste fellesmarkøren i arbeidsmarkedet, eller i samfunnet for øvrig. I stedet utgjør livsstilspreferanser, personlig valgte verdier og ”livsmål” skillelinjene i samfunnet, og disse bestemmer arbeidsmønstrene i den enkeltes livsløp (Hakim 2007:191).

Likevel mener Hakim (2007) at valg ikke blir gjort i et vakuum. Sosiale og økonomiske faktorer spiller også en rolle. I Storbritannia er det for eksempel langt flere deltidsarbeidende enn i USA. Dette forklarer hun med at det i Storbritannia er universell helsetjeneste, hvilket innebærer at man ikke er tvunget til å jobbe for å ha råd til å betale helseforsikring. Dersom man overfører dette argumentet til den norske konteksten, betyr det at det norske velferdssystemet i stor grad muliggjør reelle valg av ønsket arbeidstid.

Strukturelle forhold

Crompton (2007) fokuserer mer på strukturelle faktorer når hun tematiserer ulikhet basert på kjønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Hun går sterkt i mot Hakims teori om preferanseforskjeller. Crompton mener Hakim tar preferanser for gitt. Hva som ligger til grunn for at individer utvikler ulike preferanser blir ikke problematisert (Kjeldstad 2008:517). Crompton (2007:229) mener preferanseteorien hviler på en essensialistisk forståelse av kjønn. Crompton mener likevel at man ikke kan avvise at preferanse og valg er viktig, men at man også må adressere konteksten der valg blir tatt og preferanser dannet. Samtidig mener hun preferanseteorien ikke er universell for alle kvinner eller alle menn (Crompton 2007:231).

Crompton (2007:231) argumenterer også imot Hakims påstand om at man i samfunn som har nådd et nytt ”valg-scenario”, ser at kvinners arbeidsmønstre, og den tilhørende kjønnsulikheten, primært er bestemt i fra de valgene de har tatt. Crompton etterlyser altså problematisering av de kontekstuelle rammene for valg og fravær av valg. Crompton (2007:233) spør: Dersom kvinner velger å oppføre seg annerledes enn menn i forhold til arbeid, kan da resultatene av denne atferden beskrives som urettferdig for parten med ”dårligst resultat”? Med andre ord: Kan det at kvinner og menn velger ulikt, for eksempel forskjellig type arbeid, som igjen gir ulik lønn og arbeidstid, forstås som urettferdighet? Hun mener argumentet at alle individer har frihet til å velge, en grunnleggende tanke i neoliberal tankegang, ikke er holdbar. En spesiell kategori av individer, for eksempel kvinner, kan bli tvunget eller begrenset i sine valg. For eksempel kan deres valg av arbeid og arbeidstid begrunnes av tradisjonalisme i form av kjønnsroller. Individuelle preferanser, og dermed også valg, er alltid sosialt nedfelt og tvunget, og kan ha blitt formet av urettferdige bakgrunnsforhold, så vel som av vane og innarbeidete normative forestillinger (Crompton 2007:234). Crompton (2007:223-224) hevder ”familievennlige arbeidstidsløsninger” reproducerer ulikhet basert på kjønn i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig. Som vist i forrige kapittel gir tungt pleiearbeid ofte preferanse for deltid. Det gjør deltid vanlig, og kanskje også mer akseptert, i denne sektoren. Dette må ses i sammenheng med sosiale forventninger og ytre rammebetingelser. Med Cromptons argumentasjon: Når deltid velges avpolitiseres det tunge arbeidet.

Risikoen og ansvaret knyttet til det å ta valg og risikoen for å gjøre ”gale” valg privatiseres. ”Gale” valg eller preferanser, for eksempel valg av arbeidstid som gir dårlig velferd, undras

omstilling dersom de assosieres med en spesiell kategori, kjønn eller person. Bauman, referert i Ellingsæter & Leira (2006), tematiserer ressurser som er nødvendige for å ha valgmuligheter: ”Not all choices on display are realistic; and the proportion of realistic choices is not the function of the number of items to choose from, but of the volume of resources at the disposal of the chooser”. Få ressurser gir få valgmuligheter, og kan forstås som grunnen til at enkelte tar “gale” valg.

Cromptons modell tar altså ikke for gitt at individet velger fritt. Teorien impliserer likevel at valg er mulig. Individet velger innenfor begrensede rammer. Sosiale strukturer, som for eksempel kjønn, er av stor betydning for hvilke valg som kan tas. Forskjellen mellom Hakim og Crompton er altså vektleggingen av mer eller mindre begrensede rammer og strukturer.

3.3 Norm, forventning og rolle

Crompton (2007:234) mener normative kjønnsstereotyper utgjør et stort bidrag til ulikhet og kjønnsurettferdighet. Fortellinger om forhandlinger om valg kan avdekke normative forestillinger som brukes i forhandlingene om valg av arbeidstid. Derfor trekkes begrepene normer, forventninger og roller inn. I redegjørelsen av disse begrepene bygger jeg på Vilhelm Auberts (1975) forståelse. En forventning foreligger når ”Ego oppfatter at Alter venter noe av ham i fremtiden, den nære eller den fjerne” (Aubert 1975:25). Forholdet mellom en nåtidig og en framtidig tilstand ligger i en forventning. En forventning kan være av normativ karakter, for eksempel et ønske, en vurdering eller en ordre som er knyttet til en tilstand eller handling i fremtiden (Aubert 1975:25). Aubert mener videre at sosiale normer er satt sammen av forventninger. En norm foreligger når visse forventninger regelmessig utløses i bestemte situasjoner. Forventningene må være av en stabil og varig karakter for at det skal foreligge en norm (Aubert 1975:30). ”En rolle er summen av de normer som knytter seg til en bestemt oppgave eller stilling” (Aubert 1975:45-46). Forventningene og normene som handlingene er et svar på, utgjør dermed roller (Aubert 1975:45 – 46).

Begrepssettet normer, forventninger og roller gir mening i studiet av forhandling i lokal kontekst der fokuset er mindre formaliserte forhandlinger enn for eksempel sentrale lønnsforhandlinger. Disse begrepene er relevante og nyttige for å forstå aspekter i forhandling om arbeidstid som handler om valg, preferanser, frivillighet og makt på den ene

siden, og fravær av valg, tvang, ufrivillighet og avmakt på den andre. Forventninger, normer og roller som brukes i forhandlingene, kan avdekke mønstre som handler om kjønn og makt. Hvordan normer, forventninger og roller er konstruert kan knyttes både til ulike former for makt, og det definerer et forhandlingsrom for hvordan kjønn gjøres. Makten som for eksempel ligger i den kjønnete konstruksjonen av begrepene normer, forventninger og roller, er viktig å belyse for å problematisere rammer for valg av arbeidstid.

Har normer, forventninger og roller betydning for valg og preferanser?

I følge Hakim (2007) argumenterer flere feministiske teoretikere ut fra teorier om at sosiale roller er sosialt konstruerte, og de konkluderer dermed med at valg av ulike roller også må være sosialt konstruerte. Hakim (2007) motsier en slik forståelse av valg. Hun hevder at sosiale roller tvert i mot er offentlige, og at det kreves sosial koordinert atferd og konsensus om de sentrale trekkene. Valg er helt private avgjørelser, selv om man konsulterer andre og er påvirket av andre. Offentlige roller er gjenstand for offentlig kontroll (Hakim 2007:217-118). I tråd med perspektivet til Bauman kan det også argumenteres for at valg av roller handler om tilgjengelige valgmuligheter og ressurser.

Hakim (2007) hevder videre at det er selvvinnlysende at valg alltid gjøres i en kontekst i et spesielt samfunn, en historisk tid, i forhold til individets spesielle talenter og evner. På samme tid går hun imot et feministisk perspektiv der det hevdes at kvinner ikke kan gjøre "frie" valg dersom ikke alle andre, og særlig menn, legger til rette for kvinners valg. Dette mener hun er logisk sludder. Det vil bare erstatte et mannlige hegemoni med et kvinnelig hegemoni. Det feministiske argumentet overser, i følge Hakim, også det faktum at kvinners livsstilspreferanser nå er så forskjellige til at dette skal ha noe for seg. Hun mener valg ikke er sosialt determinerte. Hun protesterer også imot en forståelse av at valg ikke viser til kvinners "virkelige" ønsker og interesser. Å påberope seg overlegen kunnskap om hva kvinner burde ønske, slik hun mener de feministiske teoretikerne gjør, er i seg selv en hegemonisk operasjon.

En annen variant av argumentet om at valg er sosialt determinert, går utpå at valg i praksis er bestemt av sosial klasse, etnisitet og andre faktorer. Hakim (2007:219) forkaster ikke dette helt, fordi det er basert på empiriske funn, men hun mener at ingen av disse faktorene alene kan forklare holdningen til arbeidstidspreferanse. Disse faktorene er bare underordnede påvirkninger, noe som lett kan måles og identifiseres. Ut fra hennes resonnering, er

argumentet om at valg er bestemt ut i fra klasse, feilaktig. Hun mener at det er fundamentale forskjeller mellom personlige preferanser og samfunnsmessige normer. Sosial klasse har, i følge Hakim, ingen påvirkning på personlige preferanser, men det påvirker samfunnsmessige normer. Livsstilspreferanser går altså på tvers av ulike sosiale grupper. Derimot er det markante forskjeller mellom både sosioøkonomiske og etniske grupper når det gjelder samfunnsmessige normer, slik som akseptering av patriarkalske verdier. Men det er bare personlige preferanser som former atferd knyttet til valg av arbeidstid (Hakim 2007:218 – 219).

3.4 Kjønn

Det finnes flere forståelser av kjønn. Jeg bruker en forståelse av kjønn som historisk, kulturelt og sosialt konstruert, og ikke biologisk gitt. Samtidig er ikke det sosiale og kulturelle kjønn løsrevet fra biologiske erfaringer. Kjønn *gjøres* (West & Zimmerman 1987, Kvande 2007). Kvandes forståelse av *doing gender* ligger tett opp mot forhandlingsbegrepet: ”gender as a process unfolding through interaction between the internal (psychological ambivalence) and external (historical, social and institutional) contexts” (Kvande 2007:45). Man kan derfor si at kjønn alltid er oppe til forhandling. Et forhandlingsperspektiv på kjønn setter søkelys på hvordan maskulinitet og femininet konstrueres i forhandling mellom kjønnene; og innenfor grupper av hvert kjønn. Dette representerer en relasjonell forståelse av kjønn, og det gir en mer kompleks forståelse av kjønnete maktrelasjoner. Slik blir det lettere å forstå både kvinnelig motstand, så vel som kvinners underordning (Kvande 2007:52). Fokuset i en slik forståelse innebærer å studere kjønn i ulike kontekster: Hvordan kjønn skapes eller konstrueres i ulike relasjoner (Kvande 2007). På hvilken måte kjønn *gjøres*, er alltid påvirket av oppfatninger i kulturen. Bestemte mulighetsbetingelser former oss og påvirker hvordan vi handler (Dahle 2005:121). Et annet perspektiv på ”doing gender” handler om sosial praksis. *Kjønnete praksiser*¹⁰ refererer til det situasjonelle. Praksis er det individer gjør igjen og igjen. De er lokale, situasjonelle og foranderlige. Ulike praksiser krever kunnskap om spesifikke kontekster (Kvande 2007:47).

¹⁰ ”Gendered practices” er et begrep hentet fra Joan Acker (1997).

”Gendered processes are concrete activities, what people do and say and how they think about these activities, for thinking is also an activity” (Acker 1997:11 i Kvande 2007:48).

Kjønn gir og definerer et (for)handlingsrom, hva som er mulig og umulig, hva som er akseptert og uakseptert. Dahle (2005:123) kaller kjønn for ”kulturell grammatikk”. Det er noe man tenker, handler, bedømmer og bedømmes ut i fra. Å analysere samspill mellom individer som alle er bærere av et kjønn, mellom individer, innenfor kollektiver og i strukturelle endringer i helsesektoren, kan mønstre som handler om kjønn avdekkes. Det kan avdekke hvordan kulturelle koder ”fungerer som veivisere for hva slags holdninger, handlinger, følelser, atferd med videre som ansees passende for kvinner og menn. Kodene blir på samme tid en forskrift eller et styringsredskap og en kulturell selvfølgelighet” (Dahle 2005:122).

Hvordan gjøres kjønn i forhandling?

Kjønn ligger implisitt i forhandlinger om arbeidstid. En vanlig forståelsesmodell, som også Hakim bruker, er at den enkelte står overfor et samfunn som tilbyr en rekke forskjellige handlingsalternativer. Menn og kvinner velger ofte forskjellig fordi de har ulike verdier, som igjen er et resultat av ulik oppdragelse for jenter og gutter. Andenæs (1998) mener denne forståelsesmodellen er utilstrekkelig. Kvinner og menn møter ikke de samme samfunnsmessige betingelser. ”Og kanskje det gir bedre mening å tenke seg at de står *ovenfor* hverandre, ikke *ved siden av* hverandre? Kvinner og menn møter samfunnets krav og muligheter gjennom hverandre, som representanter for hver sin kjønnskategori” (Andenæs 1998:2). Forhandlinger om arbeidstid mener jeg derfor er kjønnete forhandlinger. Kvinner møter krav og muligheter – og fravær av krav og muligheter – ved at forsørgerrollen fortsatt er knyttet til mannen, og at kvinner oftest har, får eller tar hovedansvar hjemme. Dette til tross for at kvinner i større grad enn tidligere har fått økonomisk forsørgeransvar. I familien skjer også andre viktige forhandlinger som har betydning for kvinners forhandlinger om arbeidstid. I forhandlinger om kjærlighet, arbeidsfordeling, ansvarsfordeling i forhold til omsorg og økonomi, forhandler kvinner og menn som representanter for hvert sitt kjønn. Haavinds tese (1982) er at kvinnens relative underordning mannen skjer gjennom kvinnens ”frie” forhandlinger. Undertrykkning av kvinner ble legitimert gjennom kjærlighet i forhandlinger i ekteskapet. Endringer i dette forholdet kan bare skje dersom bytteforholdene i

ekteskapet synliggjøres, og dersom man forsøker å endre på betingelsene for disse bytteforholdene (Haavind 1982).

Krav om likestilling har gitt nye rammebetingelser for forhandlingen mellom kjønnene. Et eksempel er husarbeid. Det har skjedd en økt likestilling i husarbeid mellom kvinner og menn i Norge. Dette har imidlertid skjedd ved at kvinner har redusert sin tidsbruk på husarbeid, og ikke ved at menn har økt sin (Knudsen & Wærness 2008b i Wærness 2008:129). Et annet illustrerende empirisk eksempel når det gjelder valg av arbeidstid, er spørsmålet om hvordan foreldre seg i mellom ordner tid til barn versus tid til jobb. Hvem velger først? Og hva gjenstår av valg for den andre? (Leira 2002) Dette er ut i fra Andenæs' perspektiv et spørsmål om forhandling. ”I sine forhandlinger, med og uten ord, om fordeling av lønnsarbeid og omsorgsarbeid, er mannen utstyrt med sterke forhandlingskort; høyere lønn enn sin kvinnelige partner og heltidsjobb for menn som en kulturell selvfølgelighet” (Andenæs 1998:2). Dette er et viktig poeng som belyser at kvinners forhandling om valg av arbeidstid også skjer på hjemmebane, i tillegg til med arbeidsgiver. Ut fra dette perspektivet kan ikke valg forsås som helt private avgjørelser (jfr. Hakim 2007). Når kvinner, for eksempel i omsorgsykker, har dårligere lønn og ugunstig arbeidstid, naturaliseres ikke bare deltidsarbeidet, men også kvinner som en svakere forhandlingspart.

Et eksempel på at kvinner og menn ikke har de samme samfunnsmessige betingelsene er nettopp at deltidsjobbene er konstruert for kvinner. Dette aktualiserer forståelsen av at valg av arbeidstid i seg selv er en kjønnnet konstruksjon. Kvinner begrenses i valg av arbeidstid på grunn av forventinger som ligger i kvinnerollen, som omsorgsansvar. I noen kvinneyrker er det også begrenset mulighet for å velge fulltidsarbeid. Men menn begrenses også i valg av arbeidstid. Forventninger knyttet til forsørgerrollen gjør heltid til en kulturell selvfølgelighet for menn. ”Hvordan man opplever sine handlingsmuligheter, kommer an på hva man har å velge mellom, det kommer an på ens ansvar og avhengigheter ovenfor andre, og det kommer an på hvilke valg som framstilles som verdige og ansvarlige” (Andenæs 1998:3). I forhandlingen om valg av arbeidstid forhandles det også om ansvars- og maktrelasjoner. Tilgjengelighet og avhengighet er derfor svært viktig i forhandlingene. En forhandling med seg selv, om hvor mye man kan og ønsker å jobbe, skjer også på kjønnete premisser, gjennom konstruerte kulturelle forestillinger om hvordan man gjør en god mor, gjør en lykkelig familie, gjør en respektabel kvinne, gjør en flink hjelpepleier og gjør en snill og pålitelig kollega. Skeggs (1997) mener at det å være en omsorgsperson var selve kjernen i

identiteten, eller selvet, til omsorgsarbeiderne hun studerte. Hun fant at former for ”feminin kulturell kapital”, som omsorg, andreorientering, moral og ansvarlighet var viktige for å bli respektable kvinner. Trolig er det å forvalte moral og verdighet, å ta ansvar og å være andreorientert er viktig i hjelpepleieres forhandlinger om valg av arbeidstid.

3.5 Makt

Forhandling er uløselig knyttet til makt. Makt inngår i enhver forhandling på alle nivå. Ulikhet mellom kjønn handler også om makt. Ulike maktperspektiv bygger fortsatt på Webers maktforståelse: ”Menneskers sjans til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand” (Weber 1975:53). Forstått slik har makt en distributiv karakter. Muligheter og valg gir på den ene siden makt, mens begrensninger og tvang på den andre siden gir fravær av makt eller avmakt. En annen relevant maktdefinisjon er: Noens evne til å utøve innflytelse på andres muligheter til å forestille seg, og å gjennomføre valg (Lukes 1974). Denne maktforståelsen favner også makten over forestillinger. Hensiktsrettet maktutøvelse er både direkte og indirekte makt. I tråd med Lukes’ maktforståelse er indirekte makt både å påvirke rammebetingelser, fortolke normer, og å bygge institusjoner. Hensiktsrettet maktutøvelse kan likevel få uintenderte konsekvenser (Engelstad 2003:308).

Disse innsiktene er relevante for å forstå makt på et strukturelt, institusjonelt og et kulturelt plan, i forhold til strukturering av arbeidstid. Splittelse og fragmentering er en form for dominans der avmakt danner grunnlaget for makt (Engelstad 2003:309). Nettopp disse maktutøvelsene har dannet grunnlaget for desentralisering av ansvar og sentralisering av makt i omsorgssektoren (Jfr. Vike m.fl. 2002)

I sosiale situasjoner forhandles det underforstått om normer. I forhandling er fortolkning av forventninger, normer og roller viktig. Implisitt i disse tre begrepene ligger også makt. Normer, forventninger og roller utgjør kulturelle forskrifter for handling og samhandling, og de er virksomme til tross for en viss grad av motstand. Normer, forventninger og roller har videre konsekvenser for muligheter for å forestille seg og gjennomføre valg (Jfr. Lukes 1974).

I senere maktforståelser er nye elementer kommet til, slik som definisjonsmakt og hegemoni. Forståelser av hegemoni er også nyttig for å forstå hjelpepleieres forhandling om arbeidstid. Ellingsæter og Solheim (2002:22) trekker på Marx' begrep om ideologi som falsk bevissthet når de definerer hegemoni som hvordan "dominerende klasser eller grupper klarer å fremstille særinteresser som allmenninteresser". Makten ligger i det å klare å skape en enighet til egen fordel (se også Barret 1991 i Ellingsæter & Solheim 2002). Jorun Solheim (2002) tar utgangspunkt i et hegemonibegrep som ikke bare viser til strukturelle kjennetegn ved kulturelle systemer, men også til det som produseres og transformeres gjennom sosial praksis. I tråd med disse forståelsene av makt og hegemoni, mener jeg det er relevant å utforske makten som ligger skjult bak enighet om visse normer og forventninger, og som påvirker hjelpepleierne i forhandlingen om valg av arbeidstid, og hva konsekvensene av denne enigheten er.

Feministisk maktteori har problematisert maktforholdene som produserer og reproducerer systematisk ulikhet mellom kjønnene. Denne ulikheten mellom kjønnene varierer og har hatt ulike former gjennom historien, men har en gjennomgående karakter av mannlig dominans- og kvinnelig underordning. Dominans og underordningsforholdet produseres og reproduceres selv om kvinner ikke står i noe direkte underordningsforhold til menn (Ellingsæter og Solheim 2002:27-31). "Et viktig kjennetegn ved moderne femininitet er derfor at det er underordning som fremstår som valgt" (Ellingsæter og Solheim 2002:31). Slik naturaliseres og normaliseres strukturer av dominans og underordning også i det senmoderne samfunn, og det kan forklare hvordan dominans kan oppleves som "naturlig". Dette feministiske perspektivet åpner for at valg må forstås relasjonelt i forhold til mannen, og at premisser for valg må problematiseres. Ved å problematisere hva som kan velges, kan det settes spørsmålstegn ved hva som faktisk er valgt. Rammene det velges innenfor kan ikke velges. Dette perspektivet utfordrer Hakims preferanseteori og tese om at kvinner i dag kan foreta genuine valg.

Disiplinering

Nyere maktteorier kjennetegnes av at de har tatt mer symbolteoretiske forståelsesmåter opp i seg. Disiplinering av individet er et viktig element i Foucaults maktforståelse (Ellingsæter & Solheim 2002, Dahle 2005). Hans forståelse av makt er relasjonell, og han mener makt opererer gjennom institusjoner (Kvande 2007:49). Etableringen av ulike sosiale kategorier

virker styrende, definerende og disiplinerende på individet, mener Foucault (Helliwell og Hindess 1999 i Ellingsæter og Solheim 2002:24-25). Disiplinering foregår i alle sosiale relasjoner på ulike måter. Sosialisering er for eksempel også en prosess der disiplinering er viktig, sammen med regulering og kontroll.

I Foucaults maktperspektiv ligger ”et ønske om å unngå den tradisjonelle psykologiske ideen om internalisering av normer, forstått som direktiver for handling” (Engelstad 2003:315). Jeg mener ikke en norm må være internalisert for å være en norm, men at den kan virke som en handlingsledende pressfaktor, og dermed fungere disiplinerende. Å overskride eller å gå på tvers av normer er vanlig, noe som viser at de ikke trenger å være internaliserte. Likevel har det alltid betydning å bryte normer. Denne forståelsen, at normer virker handlingsledende og disiplinerende i for eksempel forhandling om valg av arbeidstid, stilles opp mot Hakims preferanseteori. Hun mener kun personlige preferanser har betydning for valg av arbeidstid.

Kjønnsmakt

Ellingsæter og Solheim (2002:15) definerer kjønnsmakt som ”et komplekst system av dominans- og underordningsrelasjoner som danner ulike hierarkiske kjønnsstrukturer av både materiell og symbolsk karakter”. Det ”mannlige” rangeres over det ”kvinnelige”. Slike maktrelasjoner kan ikke reduseres til direkte relasjoner mellom kjønnene, men til at ”former for kjønnsdominans er innskrevet i arbeidets organisering og institusjonelle praksis” (Ellingsæter og Solheim 2002:15). Kan deltid dermed karakteriseres som underdanighetens rettighet? Hierarkisk sett er deltidsarbeidet både symbolsk og materielt forstått underordnet. Et deltidsarbeidsmarked er utviklet med kvinner ”i tankene” på samme måte som det profesjonelle omsorgsarbeidet er utviklet med kvinner ”i tankene”. Kjønnsmaktilnærmingen er viktig for å forstå implisitte kjønnete prosesser i organiseringen av arbeidstiden, men også for å forstå individuelle valg. ”Det er et systematisk empirisk funn at strukturer er ”kjønnet”, og at kvinner generelt sett befinner seg i de laveste sosiale posisjoner” (Crompton og Le Feuvre 1996 i Ellingsæter & Solheim 2002:34 – 35). Ulikhet i maktforhold gir ulike forhandlingsposisjoner når det gjelder valg, tilgang, ønsker og krav om arbeidstid.

Implisitte meningsstrukturer utgjør et sett av kulturelle premisser som ordner og strukturerer maktforhold mellom kjønn (Ellingsæter og Solheim 2002:62). Slike kulturelle premisser kan for eksempel være forventninger om at kvinner ikke er forsørgere på lik linje som menn, eller at de er likestilte forsørgere, men med andre rammebetingelser. Ellingsæter og Solheim

(2002:59) hevder videre at kvinners rett til lønnsarbeid ikke motsvares av en plikt til selvforsørgelse, slik det gjør for menn. Dette fritar ikke bare kvinner for økonomisk ansvar, det svekker også deres posisjon som arbeidstakere. Dette kan altså bety at en kvinne som jobber deltid har en svakere forhandlingsposisjon når det gjelder arbeidstid, fordi det ikke forventes at hun er forsørger på lik linje med mannen. Dette kan støtte opp om argumentet om at forhandling om arbeidstid skjer på kjønnete premisser, og at valg av arbeidstid i aller høyeste grad bør problematiseres i et maktperspektiv.

Solheim (2002:110) mener ”dette unektelig paradoksale fenomen at det som er kulturelt kodet som mannlig, samtidig framtrer som det overordnet menneskelige og dermed også som det generelle og normale.” Denne innsikten kan overføres til arbeidstid. Heltidsarbeid er forbundet med mannlighet, og heltidsarbeid er den hegemoniske arbeidstidsformen (Abrahamsen 2002). Problemstillinger og forhandlinger knyttet til hvor mye man kan og ønsker å jobbe møter menn og kvinner på ulike måter.

Avslutning

Her har jeg på den ene siden tatt inn et perspektiv der preferanser for arbeidstid anses som den viktigste faktoren for valg av arbeidstid. På den andre siden har jeg tatt inn et motperspektiv som legger vekt på strukturelle begrensninger kvinner møter i arbeidslivet, for å få øye på vedvarende ulikhet mellom kjønnene. For å bedre kunne forstå et mer implisitt forhandlingsgrunnlag i forhandling om valg i det empiriske materiale, inkluderte jeg i det teoretiske perspektivet også kulturelle trekk ved samfunnet, slik som konstruksjoner av kjønnete normer, forventninger og roller. I den senere analysen vil jeg skrive frem hvordan normer, forventninger og roller er virksomme i forhandlingen om valg av arbeidstid (Kap 6). Hvordan disse mønstrene handler om kjønns- og maktstrukturer drøftes i kapittel sju. Denne teoretiske tilnærmingen for å forstå forhandlingen om valg av arbeidstid er bred, men det har vært nødvendig for å fange opp forhandlingenes kompleksitet. Individuelle valg og preferanser, så vel som strukturelle trekk ved samfunn og arbeidsliv, gjenspeiler kulturelle trekk ved samfunnet som jeg har valgt å problematisere med utvalgte kjønns- og maktforståelser.

4. Metodiske refleksjoner

Siden det var hjelpepleiernes fortellinger om *forhandlingene* de hadde med familien, kollegaer og arbeidsgiver knyttet til arbeidstid valgte jeg intervju som hovedredskap for å generere data. I forkant av intervjuene gjennomførte jeg et forprosjekt; et lite feltarbeid ved arbeidsstedet mitt. Først i dette kapitlet redegjør jeg for min forforståelse av feltet, som består av egne erfaringer fra sommerjobb og som ringevikar. Deretter redegjør jeg for feltarbeidet jeg gjorde. Jeg vil vise hvilken kunnskap jeg fikk fra dette feltarbeidet og hvordan denne kunnskapen var nyttig blant annet for å lage intervjuguiden. Egne erfaringer gjennom prosessen vil være hovedfokuset. Tyngdepunktet i dette kapitlet vil være refleksjoner rundt og redegjørelse for intervjuene. Mot slutten redegjør jeg for organiseringen av materialet og anonymisering. Avslutningsvis problematiseres etiske dilemmaer knyttet til utførelsen av intervjuene og til presentasjonen av materialet.

4.1 Forforståelse

Jeg har selv erfaring fra arbeid innenfor helse og omsorgsykker. I tillegg var moren min hjelpepleier. Å ha sommerjobb eller jobbe som vikar i slike yrker er annerledes enn å arbeide i slike yrker til vanlig. Å ha sommerjobb vil si at man *egentlig* gjør noe annet og man er på vei et annet sted. Min erfaring er altså ulik erfaringen til de som jobber der fast. For at min forforståelse kunne bli en ressurs, snarere enn et hinder, for studien, måtte jeg vite *hva* min forforståelse var, og *hvordan* jeg kunne dra nytte av den. Forforståelsen min utgjorde erfaringer jeg fikk som ansatt. Jeg systematiserte forforståelsen av det feltet jeg ønsket å studere, for å kunne bruke den bevisst, og utforske den videre. Å arbeide med forforståelse var bevisstgjørende i forhold til det jeg ennå ikke hadde noen antakelser om. Videre er det å gjøre beskrivelsene av datagenerering og kunnskapsproduksjon gjennomsiktige en forutsetning for å sikre studiens validitet (se f. eks. Creswell 2007:208-209). Derfor gir jeg i dette kapitlet konkrete eksempler på min forforståelse og kunnskap om feltet fra feltarbeidet.

Forforståelse jeg hadde før feltarbeidet:

1. Organisering av ekstravakter: Det må alltid være folk på jobb. Det er ofte behov for ekstravakter. Når folk blir syke må det settes inn vikar. I hvilken grad er det press for å ta disse? Ansatte / vikarer setter seg opp på ei liste over ledige vakter som må dekkes opp. Noen ganger må det skaffes vikar samme dag.
2. Noen har svært små stillinger. Når det er lite utskiftning av personell, blir "alle" på arbeidsstedet til de går av med pensjon. Det gjør det særlig vanskelig for de yngre ansatte med liten ansiennitet, å få større stillinger.
3. Det snakkes aldri om lønn og hierarkier på arbeidsstedet. Hvorfor snakker de ikke om det?
4. Blant de ansatte snakkes det, slik jeg husker det, mest om ferieplaner, hus og heim, mann og barn. Mange har jobbet sammen i mange år, og de har god kjennskap til hverandres familier osv. Bidrar det til at forskjellen i status mellom de ansatte (omsorgsarbeidere / hjelpepleiere versus sykepleier / vernepleier etc.) blir tonet ned, og at det i stedet legges vekt på den erfaringen de har felles: Omsorgserfaringen?

Denne forforståelsen kan illustrere normer for samhandling innenfor et "pleiekollektiv", hva det snakkes om og hva det ikke snakkes om. Samhandlingen krever at man behersker og har kunnskap om gjeldende koder og rammer på arbeidsstedet. Det ligger implisitte regler for samhandling. Det akseptable og det uakseptable er normregulert, det akseptable er å snakke om det nære og det trygge, det uakseptable er å snakke om forskjeller i status og lønn mellom de ansatte. Lokalitet og lokale kunnskapsfelt utgjør viktige rammer for analysen. Å klare å se det som bød seg fram i feltet som jeg ikke hadde noen antakelser om, var en stor utfordring, og betydde at jeg måtte utfordre måten jeg tenkte om feltet. Jeg måtte forsøke å identifisere "tause felt" og "tatt-for-gittheter" jeg selv var inneforstått med.

Forforståelsen tok jeg med videre både til feltarbeid og intervju. I tillegg hadde jeg også en sosiologisk forforståelse. Sosiologiske begreper og sosiale kategorier som klasse og kjønn tok jeg også med inn i studien. I frykt for å se meg blind på disse kategoriene og for å kunne se og være åpen for annet enn det som faller inn under forforståtte kategorier var jeg forsiktig med disse begrepene og kategoriene i møte med feltet. Samtidig var nettopp sosiologiske forståelser, teorier og begreper viktige for å etablere en kritisk og analytisk distanse til et felt jeg kjente godt.

4.2 Feltarbeid på eget arbeidssted som forprosjekt

Widerberg (2001:46) brukte også framgangsmåten med å gjøre forprosjekter, blant annet for å lage intervjuguide. Jeg skulle ha sommerjobb ved en avdeling på omsorgssenteret, hvor jeg hadde jobbet tidligere. Jeg ville bruke sommerjobben til å gjøre feltarbeid. Erfaringer og innsikter fra feltarbeidet ville jeg bruke til å finne ut hva som kunne være interessant å studere videre når det gjaldt temaer knyttet til arbeidsbetingelser generelt, og arbeidstid spesielt. Siden det var de ansattes erfaringer jeg ønsket kunnskap om, var samtaler med dem en naturlig måte å få tilgang til denne kunnskapen på. Min tilstedeværelse på arbeidsstedet gjorde det også mulig å lytte til hva det ble snakket om, og å reflektere rundt hva det ikke ble snakket om. I tillegg hadde jeg mulighet til å se hvordan for eksempel ledige vakter ble organisert.

Fremgangsmåte

Jeg fikk tilgang til dette arbeidsstedet gjennom avdelingslederen. Jeg var med på personalmøte på avdelingen for å informere om prosjektet. Slik fikk jeg selv høre reaksjoner fra de ansatte. Her fikk jeg et samtykke til å kunne bruke samtaler og observasjoner, erfaringer og innsikter fra sommerjobben til masteroppgaven. Jeg ville ikke bruke båndopptaker. Etter en rask presentasjon spurte jeg eksplisitt: ”Høres dette greit ut?”, for å få samtykke fra de ansatte. Jeg hadde skrevet et informasjonsbrev (Vedlegg V) til de ansatte om prosjektet, anonymisering og behandling av data. Mottakelsen av prosjektet var positiv, og temaet for studien var noe mange var opptatt av. Å få tilgang var trolig enkelt fordi de kjente meg og hadde tillitt til meg, men det er også mulig at ingen våget å protestere.

Utvalget fra feltarbeidet var en avdeling ved et omsorgssenter med ca 12 fast ansatte. På avdelingen jobbet kun etnisk norske kvinner. De ansatte hadde ulik utdanningsbakgrunn og arbeidsbakgrunn. Det jobbet både høyskoleutdannede og fagarbeidere der. De fleste kjente jeg fra tidligere, men noen var nye. Sommerjobben og feltarbeidet varte i fire uker. I og med at dette feltarbeidet fant sted på sommeren, sammenfalt det med ferieavvikling. Det betydde i praksis at jeg ikke fikk snakke med så mange. Anledningene da det var rolig, og jeg var på tomannshånd med noen fra personalet, viste seg i tillegg å være sjeldne. I alt fikk jeg snakke en del med fem ansatte. Vi tok opp temaer som hvor mye de jobbet, ansiennitet og tidligere arbeid, om de var fornøyd med stillingsbrøken de hadde, fordeling av ekstravakter, og med noen tok jeg også opp lønn og hierarkier. De hadde svært ulike erfaringer. Jeg skrev

sammendrag av disse samtalene da jeg kom hjem fra jobb. Å kombinere jobb med feltarbeid er ikke optimale betingelser for et feltarbeid, men siden dette var et forprosjekt, og det var intervjuene som utgjorde den viktigste delen av datagenereringen, valgte jeg likevel å gjøre det slik. Nedenfor er noen refleksjoner og innsikter fra feltarbeidet tatt med. Det viser hvordan forforståelsen ble videreutviklet og nyansert gjennom feltarbeidet. Feltarbeidet var til stor hjelp for utformingen av intervjuguiden (Vedlegg II), og flere av momentene under ble til viktige temaer i intervjuene.

Refleksjoner fra feltarbeidet

1. Ser de ansatte arbeidet som et kollektivt gode? At ikke alle kan få alt, men at de må dele på godene, det vil si stillingsbrøkene, hvor mye de kan og får mulighet til å jobbe?
2. På den ene siden er det rift om ekstravakter. På den andre siden fortalte en hjelpepleier at hun opplevde et press om å ta ekstravakter, og at hun fikk dårlig samvittighet når hun sa nei. Hvilken rolle spiller egentlig samvittighet for organiseringen av arbeidet og organiseringen av ekstravakter?
- 3: Hvordan organiserer de som må jobbe mye ekstra livet rundt usikre arbeidstider? Lar de være å planlegge ting i tilfelle de må jobbe? Eller planlegger de, men alltid med et forbehold?
- 4: Det snakkes mest om beboerne, om deres aktiviteter og deres ve og vel. Ikke mest om hus og hjem, slik jeg husket det. Det er likevel det nære, det kjente og felles erfaringer som utgjør grunnlaget for samtale.
- 5: En ansatt på trappene til pensjonsalder ville gå av tidlig. Da kunne hun gi stillingsprosentene til noen som ønsket de. Opplever de eldste arbeidstakerne et press om å gå av for å slippe til de yngre som ønsker større stilling?
- 6: Alle var ganske positive til turnusarbeid. Ingen, utenom avdelingslederen, jobbet fullt. Pleierne var ambivalente i forhold til om de kunne tenke seg å jobbe 100 prosent eller ikke.

4.3 Intervju

Intervju er en type samtale, der hensikten er å få kunnskap om et tema. I et intervju er forskeren selv et instrument for å få tak i informasjon og for å produsere kunnskap (Widerberg 2001). I intervjuet bruker forskeren sin egen subjektivitet og innlevelse for å forstå den andre. Risikoen er da at man tar med egne uavklarte følelser inn i prosessen (Fog 1998), eller at man bruker intervjuet for å bekrefte egne erfaringer (Widerberg 2001). Jeg mener at å være bevisst på tidligere erfaringer fra feltet, et stykke på vei, kan motvirke disse farene.

I intervjuet er det eksplisitt at deltakerne ikke er likeverdige samtalepartnere: Én stiller spørsmål og den andre svarer. Denne ubalansen gir i seg selv en maktulikhet i situasjonen, og det kan tenkes at det i intervjuene underforstått forhandles om denne maktubalansen. Ikke alle har personlig erfaring med intervju, men alle kjenner likevel spillereglene, eller rammene, for handlingsrommet i et intervju. Rammer i denne sammenheng er kunnskap (Album 1996). Innbakt i intervjusituasjonen ligger det altså en forhandling om roller og posisjoner. Kontakten og relasjonene mellom intervjuer og informant forhandles frem i intervjuet gjennom tillit og innlevelse.

Hvordan forstå intervjudata?

Intervjudata er et produkt av informantens og intervjuerens situasjonsdefinisjon og forhandling om roller. Dataene må forstås i lys av intervjusituasjonen, og hvordan informanten forstod intervjusituasjonen. Anne Solberg (1996: 130) skriver at de utforskede vil forsøke å innordne forskeren i en rolle de er kjent med fra før. Situasjonen kan minne om en muntlig eksamen, en terapisisituasjon, en legekonsultasjon eller en konferansetime på skolen. I alle situasjoner er det ulikhet i makt og kunnskap. Fire av hjelpepleierne var betraktelig eldre enn meg. Denne aldersforskjellen kan ha røkket litt ved maktubalansen. Av de eldre ble jeg kanskje innordnet som en nysgjerrig lærling. Jeg var mer på alder med en av de yngste informantene. Her kan det tenkes at jeg i større grad ble innordnet som venninne, i hvert fall etter hvert som tillitten ble vunnet. Den siste informanten var en del yngre enn meg, og i dette intervjuet følte jeg at maktubalansen var størst. Ulike situasjonsdefinisjoner har betydning for hvordan erfaring uttrykkes.

Forståelsen av intervjudata har konsekvenser for analyse og tolkning. Min forståelse av intervjudata er inspirert av “Thomas-teoremet”:

“If man defines situations as real, they are real in their consequences” (Thomas & Thomas 1928:571-572). Det handler altså om den sosiale konstruksjonen av virkeligheten. (For)handlingsrommet til hjelpepleierne er sosialt konstruert, men situasjoner oppleves som virkelige og må forstås som virkelige i sine konsekvenser.

Hvorfor intervju?

Silverman (2005: 238-240) er kritisk til den utstrakte bruken av intervju innenfor kvalitativ forskning. Han mener at ønsket eller begrunnelsen ”å få tak i individers erfaringer” ikke er holdbar for å velge intervju som metode (Silverman 2005:240). Han mener det å snakke om erfaring er unaturlig. Det er ofte sprik mellom det folk sier og det de gjør. Når man bruker intervju antas det at virkeligheten eller konteksten som folk forholder seg til, for eksempel en organisasjon, er stabil, noe den ikke er (Silverman 2005:239). Dette kan for eksempel handle om ulike situasjonsdefinisjoner. Jeg mener likevel at jeg med bruk av intervju som metode best kan svare på problemstillingen min. Det finnes få alternativer når det er analyser av individers fortellinger om forhandling om valg, som er ens hovedanliggende.

Validitet, kunnskap og virkelighet

Silverman (2005) setter likhetstegn mellom validitet og sannhet. Dette kan være noe av grunnen til hans skepsis til intervju. Intervju samler ikke inn naturlig forekommende data, men dataene utgjør informantenes subjektive, språklige rekonstruksjoner av erfaring, uttrykt i en bestemt situasjon. Virkeligheten er kompleks og gjennom språket konstitueres og konstrueres virkeligheten. Denne forståelsen har konsekvenser for kunnskapsforståelse. Jeg har ingen ambisjon om å gi en objektiv sannhet. Jeg støtter meg til Widerberg (2001) og hennes argumentasjon for intervjuet som metodevalg:

”Vi ville høre hvordan folk reflekterte og resonerte over og forsto kroppen sin. Hvordan de så på det de gjorde, og hvilke begreper de framstilte sin forståelse med, har en egen verdi uansett om det var slik de faktisk gjorde det eller ikke. Vi ville med andre ord få fram forståelser, ikke fakta” (Widerberg 2001: 58).

Wollcott (1990a i Creswell 2007:205) mener validitet best kan forstås som nettopp forståelse. I tråd med Widerbergs synspunkter mener jeg likevel at ambisjonen om å gi en forståelse også har kunnskapskrav knyttet til seg.

4.4 Fremgangsmåte

Tilgang

Jeg tok kontakt med enhetslederne i Pleie- og omsorgssektoren i tre ulike kommuner på Sør-Østlandet pr. e-post, der jeg presenterte prosjektet mitt og spurte om de kunne tenke seg å rekruttere 2 -3 hjelpepleiere ”i ulik alder og livsfaser” fra sitt arbeidssted som informanter (se vedlegg IV). To av disse lederne viste interesse og jeg fikk navn og telefonnummer til seks hjelpepleiere. Informantene jeg fikk kan naturligvis ha blitt valgt ut fordi lederne kjente dem godt og mente de kunne være lojale og gode representanter. Alle jeg intervjuet brukte for eksempel moral, ansvarlighet og tilgjengelighet i selvfremføringen, eller Presentation of Self (Goffman 1992). Det kan hende at lederne plukket ut nettopp disse fordi de hadde ”de riktige” holdningene til arbeidet. For eksempel var det påfallende at alle fortalte at de sjelden var borte fra jobb, og at de strakk det til det lengste før de var borte fra jobb, til tross for et relativt høyt sykefravær i denne sektoren. Men dersom hjelpepleierne jeg intervjuet er representanter for ”de riktige” normene og verdiene i dette yrket, er jo det interessant i seg selv.

Kan det tenkes at denne utvelgelsesmåten satte informantene i en lojalitetskonflikt i intervjuet? Følte de seg presset til å sette arbeidsstedet eller ledelsen i et godt lys, fordi de hadde ledelsens tillitt? Hvis dette skulle være tilfelle synes jeg analyseredskapet forhandling er en god tilnærming til materialet fordi det belyser nettopp dilemmaer og ambivalens knyttet til motstridende krav, forventninger og hensyn, ikke bare i forhold til ledelsen, men også i forhold til kollegaer og familien.

Sykehjem er mer tilgjengelige enn sykehus, og det kan ha hatt betydning for tilgangen. Det er færre restriksjoner i forhold til besøk. Dette skillet i tilgjengelighet går samtidig hånd i hånd med forskjeller i status. Innenfor helsehierarkiet har sykehusene en høyere status enn sykehjemmene og forvalter derfor også utilgjengelighet i større grad enn sykehjemmene (Seeberg & Dahle 2005). I tillegg kan det hende at mine valg av sykehjem også kan ha gjort tilgangen lettere. Sykehjem på bygdene er ikke like bortskjemte på forskere, som institusjoner rundt større læresteder, og det var nok også med på å lette tilgangen betraktelig. En annen faktor var at jeg i presentasjonen av meg selv også skrev hvor jeg var fra og hvilken erfaring jeg selv hadde fra sektoren. Når distansen er mindre, blir kanskje skepsisen

også mindre. De to enhetslederne som viste interesse for prosjektet kom selv fra dette distriktet. Det gjorde ikke den tredje enhetslederen som ikke ønsket å delta.

Informert samtykke

Jeg sendte informantene et informasjonsskriv (Vedlegg III) etter at vi hadde avtalt tidspunkt for intervjuet. Her beskrev jeg prosjektet, retningslinjer for behandling og oppbevaring av dataene, og anonymisering. Før hvert intervju spurte jeg om de hadde fått brevet og om de hadde lest skrevet. Så spurte jeg om vilkårene for deltakelse var i orden. Da de svarte ja på dette, tolket jeg det som et informert samtykke. Denne framgangsmåten for å informere om prosjektet og få samtykke gjorde også at vi raskere kunne komme i gang med intervjuene.

Utvalg

Hjelpepleierne jeg intervjuet var alle etnisk norske kvinner. Dette var ikke et utvelgelseskriterium, men det gjenspeilte nok i stor grad arbeidsstyrken i pleie- og omsorgsykker i utkantstrøk, til forskjell fra i større byer. Hjelpepleierne var alle også utdannede hjelpepleiere. Tre informanter var i femtiårene og tre informanter var under førti år. De hadde ulik ansiennitet; en hadde jobbet som hjelpepleier i 33 år, en i ca tjue år, en i ca femten år, en i åtte år, en i to år og en i ett år. To hadde tatt utdanningen som godt voksne, to hadde tatt utdanningen i midten eller i slutten av tjuårene og to hadde tatt utdanningen som videregående utdanning i tenårene. Tre av informantene pendlet 20 – 45 km til jobb. Fem av informantene hadde familie. Kommunene hvor hjelpepleierne jobbet er kommuner uten bystatus, og med relativt lite innbyggertall. Det er utkantkommuner hvor det er lang vei å pendle til jobb, andre steder og til større steder.

4.5 Gjennomføring

Intervjuguiden

Jeg ønsket at intervjuene skulle ha en semi-strukturert eller samtalepreget form. Jeg hadde likevel utarbeidet en intervjuguide med temaer og spørsmål. Thagaard (2001:89) hevder man bør unngå abstrakte og generelle spørsmål. Konkrete spørsmål om informantenes arbeidssituasjon var derfor et viktig utgangspunkt for intervjuguiden. Oppfølgingsspørsmål var tenkt som en invitasjon til informantene for ytterligere refleksjon rundt sin egen

arbeidssituasjon. Feltarbeidet fra sommerjobben gjorde det lettere å formulere relevante spørsmål. Jeg hadde tenkt at intervjuguiden mest skulle være et hjelpemiddel i tilfelle det skulle bli vanskelig å formulere spørsmål under intervjuet, og som en sjekkliste for å dekke alle temaene.

Intervjuene

Jeg ønsket å gjennomføre intervjuene slik at de var til minst mulig belastning for informantene. Jeg regnet med at intervjuene ville vare ca en time. Jeg ønsket ikke å holde intervjuene lengre, konsentrasjonen blir dårligere jo lengre en holder på, og intervju krever 110 prosent tilstedeværelse. Jeg bestemte meg for å foreslå å holde intervjuene før de skulle på ei kveldsvakt. Kveldsvaktene begynte kl tre, så med tre av informantene avtalte jeg å møtes kl 13.45. Informantene måtte ikke derfor reise i ens ærend for å bli intervjuet, mange hadde jo lang pendlevei. Denne løsningen syntes jeg var et bedre alternativ enn å ta intervjuet etter ei dagvakt når informantene var trøtte og sultne. De tre andre intervjuene ble holdt på formiddagen på informantenes fridag, etter informantenes ønske. Det siste var ideelt, fordi det ble en mindre stressende situasjon. Et av intervjuene fant sted hjemme hos informanten. Siden hun hadde ganske lang pendlevei ba hun meg hjem til seg. To av intervjuene fant sted på de ansattes pauserom, tre av intervjuene fant sted på ulike kontorer som var ledig på tidspunktet for intervjuene. Min erfaring var at å være hjemme hos informanten var et bedre utgangspunkt for intervjuet, enn det var å ha det på arbeidsstedet. Det henger nok sammen med hva slags mening og referanser informanten tilskrev situasjonen. Det minnet da mindre om de mer eller mindre ubehaglige ”konsultasjonssituasjonene” intervjuet kan minne om som jeg nevnte tidligere. Personkjemi kan selvsagt også ha spilt en rolle her. Alle seks intervjuene ble gjort i løpet av to uker. Intervjuene varte i mellom 1 time og 1 ½ time.

Erfaringer

For å kunne utnytte denne metodens fortrinn, framfor for eksempel standardiserte spørreskjemaer, var det viktig å være fleksibel, og å stille oppfølgingsspørsmål for å få utdypet temaer. Et intervju kan tilpasses situasjonen og konteksten ved for eksempel at spørsmålene omformuleres. Jeg fikk erfare at fleksibilitet er denne metodens fortrinn, men også dens utfordring. Man må hele tiden være tilstede i samtalen og være en god lytter for å kunne få med seg hva som blir sagt (innholdet) og hvordan det blir sagt, for å fange opp doble meninger, tvetydighet, ironi etc. Hovedpoenget er likevel å få tak i meningen i det som

blir sagt (Thagaard 2003:92). Et annet moment er at intervjuet er avgrenset i tid og rom, det skjer her og nå. Tråder som skal følges opp, må følges opp her og nå. Et utsagn og mening ble sagt i en kontekst, og må forstås i den konteksten det ble sagt i.

I det første intervjuet forsøkte jeg å følge intervjuguiden for å være sikker på å komme igjennom alle temaene. Dette distraherer meg noe fra det informanten fortalte, slik at jeg ikke klarte å fange opp alt som var relevant å følge opp, og å stille spontane og gode oppfølgings spørsmål. Derfor frigjorde jeg meg mer fra intervjuguiden i de neste intervjuene for å være enda mer tilstede i samtalen. Noen temaer var spekket med ledetråder og informanten hadde mye å fortelle. Det betydde også at ikke alt var mulig å følge opp. Når man går i dybden på noe, velger man samtidig bort noe annet. Hva jeg synes var interessant, ville en annen kanskje ha oversett, og denne ville igjen kanskje ha sett noe som ikke jeg så. Slik begynner analyseprosessen allerede under intervjuet fordi man velger å spørre om noe, og å gå i dybden på noe, samtidig som man overser andre ledetråder.

I enkelte intervjuer gikk vi i dybden på noen temaer, mens vi ikke klarte å tømme andre temaer. Dette hadde ofte sammenheng med hvor vidt jeg klarte å finne en inngang til temaet som fikk informanten til å fortelle eller ei. Et eksempel fra et av intervjuene viser hvordan feil ordvalg sperret inngangen til temaet ”utfordrende relasjoner i arbeidet”. Jeg prøvde å hjelpe informanten på vei, men brukte feil ord; konflikt, hvilket førte til blokkering av videre utdypning.

Gunvor: Men synes du det er, den største utfordringen i arbeidet ditt, sånn i det daglige, synes du det er i møte med pasientene? Eller kollegaer? Eller er det pårørende

Eldbjørg: Den største utfordringen er...

Gunvor: Eller er det veldig, er det sjukepleierne, eller?

Eldbjørg: Nei, jeg holdt på å si, jeg tror ...

Gunvor: Hvor ligger konfliktene holdt jeg på å si?

Eldbjørg: Jeg tror ikke det er så mye konflikter her altså.

Gunvor: Nei,

Eldbjørg: Absolutt ikke.

Her gav jeg ikke informanten god nok tid til å tenke og reflektere selv under intervjuet. Å gi informanten denne tiden handler nok om intervjuers erfaring. Spørsmålet jeg stilte er i tillegg et ledende spørsmål. Jeg forsøkte å hjelpe informanten på vei, fordi ordet ”utfordring” er for vagt. Kvale (1997:98) mener ledende spørsmål kan brukes bevisst og aktivt i kvalitative intervju og kan styrke studiens reliabilitet. Jeg mener ikke et intervju er dårlig dersom man har brukt ledende spørsmål, men jeg mener analysen kan bli av dårligere kvalitet dersom man ikke har et bevisst blikk for ledende spørsmål. Ledende spørsmål påvirker hvordan og hva informanten svarer, noe som må tas høyde for i analyse og tolkning av data, på samme måten som informantens situasjonsdefinisjon.

Min posisjon og forskerrolle

De fleste informantene virket veldig spente før intervjuene. Én fortalte etter intervjuet: ”Jeg var så spent på hva slags menneske som skulle komme, det kunne jo vært ei fin byjente, men så var det jo ei helt alminnelig jente!” Å være ”alminnelig” betyr egentlig å være som oss, altså helt alminnelig. Jeg tolket det positivt. På den ene siden synes jeg at informantene raskt fikk tillitt til meg som forsker. Det hadde nok betydning at jeg hadde jobbet i omsorgsyret selv og at jeg var fra samme distrikt. Min nærhet til feltet kan på den andre siden ha ført til at jeg overså en del interessante ting i samtalene. Fordi fordelene ved å stå nær feltet overskygget det å stå fjernere fra feltet, valgte jeg likevel det første. Det gjorde det lettere å få innpass på sykehjemmene og hos informantene. Å ha litt lik erfaring kan være viktig for samhandling og kommunikasjon. Dag Album (1996:241) skriver: ”En forsker som ikke kommer nær nok, vil ikke kunne forstå de utforskede verden. En forsker som ikke kommer fjernt nok, vil ikke kunne klare å oppdage og sette ord på det selvfølgelig, heller ikke løfte analysen fra det trivielle”. Den store faren ved å ha for lik erfaring og nærhet til feltet er kanskje at man er blind for det som er tatt for gitt: Det implisitte og det naturaliserte i feltet og i samtalene.

4.6 Etiske refleksjoner

Anonymisering

Jeg har valgt ikke å navngi stedene hvor informantene arbeider. At jeg har intervjuet på to ulike steder, er også med på å sikre en viss anonymitet for de som deltok. Jeg mener hvert

sitat og hver gjengivelse av meningsinnhold må vurderes i forhold til anonymisering og til hvordan informantene kan oppfattes. Fordi studiene ble gjort på små steder, bør krav til anonymisering også skjerpes. Jeg har et ansvar i denne framstillingen for at deres integritet ivaretas, og at deltakelsen i studiet ikke får negative konsekvenser for dem. Av hensyn til anonymisering skriver jeg heller ingen presentasjon av informantene i analysen.

Analytisk transkribering

Intervjuene ble transkribert ordrett. Pauser, latter etc. ble også tatt med. Dette gjorde jeg for å styrke dataenes reliabilitet. Jeg forsøkte i denne prosessen både å lytte til hva som ble sagt, og til hvordan det ble sagt. Jeg markerte de delene av intervjuene som jeg synes var interessante. Siden dannet dette grunnlaget for sorteringskategorier. Kategoriene jeg brukte var for eksempel familietid versus arbeidstid, samvittighet, tilgjengelighet og valg. Slik ble transkriberingen også en del av analysen. Siden gikk jeg igjennom hele materialet og sorterte / kodet etter disse temaene eller kategoriene.

Nærhet og distanse

I feltarbeidet krevde den store nærheten til feltet jeg var i, at jeg var kollega, ekstra varsomhet for å kunne bevare en god relasjon til utvalget og arbeidsplassen. Å bruke god forskningsetikk i feltet var derfor veldig viktig.¹¹ Å være åpen om prosjektet mitt, å være nysgjerrig og å spørre på informantenes premisser, var måten jeg gikk fram på. Når jeg støtte på temaer som informantene viste motvillighet for å snakke om, tok jeg dette heller opp igjen i intervjuene. Feltarbeidet brukte jeg dermed ikke til å ”tømme” temaer. Jeg så intervjuene som en bedre arena for å gjøre det. Spørsmål om erfaringer av ledelse og hierarkier i arbeidet synes jeg var vanskelig å ta opp på grunn av min nærhet til arbeidsplassen. Større distanse var altså utgangspunktet for intervjuene, i den forstand at jeg ikke kjente informantene og heller ikke stedet de jobbet/bodde. Det synes jeg var en fordel når vi tok opp enkelte temaer

¹¹ Jeg søkte NSD ca i midten av juni 2008. Jeg fikk altså ikke noe formelt svar fra NSD før jeg satte i gang med forprosjektet. Jeg hadde vært i kontakt med NSD mens jeg holdt på med prosjektskissen i mai 2008. De mente at siden jeg allerede gjennom ansettelsen hadde tilgang til pasientopplysninger og var underlagt taushetsplikten, behøvde jeg ikke søke godkjenning fra REK (Regional komité for medisinsk forskningsetikk). Det var altså forskningsetiske retningslinjer om oppbevaring og behandling av data jeg forholdt meg til under feltarbeidet. (Se for øvrig vedlegg I for godkjenning av prosjektet fra NSD)

knyttet til arbeidsbetingelser, og særlig når vi snakket om relasjoner på arbeidsplassen. Siden jeg ikke kjente til relasjonene på arbeidsstedene personlig, tror jeg også det ble lettere for informantene å snakke om.

Maktulikhet gir etisk ansvar

I forhold til etikk, er det viktig å reflektere rundt maktforhold i et intervju. Som observatør, intervjuer, analytiker og formidler har jeg en maktposisjon, og dermed også et tilsvarende ansvar. Informantene var ikke vant til å møte forskere og hadde liten mulighet til å beskytte seg i situasjonen. Jeg hadde altså et ansvar for ikke å krenke informantene, både under datainnsamlingen, men og i fremstillingen av informantene. Sannsynligvis var mine grenser for hva jeg synes jeg kunne spørre om, strengere enn informantens. Alle informantene virket i hvert fall mer fornøyde når de gikk fra intervjuet enn når de kom.

Avslutning

Tilnærming til et felt kan gjøres på mange ulike måter. Her har jeg vist hvordan jeg har nærmet meg feltet jeg har studert. Jeg har forsøkt å vise hvordan jeg har tenkt og jobbet med forforståelse, feltarbeid og intervju. I fremstillingen har jeg forsøkt å formidle troverdighet, gjennom en selvkritisk refleksjon rundt metodiske tilnærminger og gjennomføringer. Refleksjon rundt metodologiske forståelser og metodiske erfaringer var viktig for den videre prosessen. Refleksjonene stoppet ikke her, men ble tatt med videre inn i analysen. Utfordringen deretter var å etablere en kritisk og analytisk distanse til dataene om feltet jeg kjente godt.

5. Rammer for forhandling om valg av arbeidstid

I dette og det neste kapitlet presenteres det empiriske materialet. I det forestående kapitlet vektlegges særlig de strukturelle rammene hjelpepleierne forhandlet om valg av arbeidstid innenfor. Strukturelle rammer handler om hvordan stillingsstrukturen og vikarsystemet er bygd opp og fungerer, mulighet for valg av arbeidstid, arbeidstidsforkortelser og nye krav til fleksibilitet og tilgjengelighet. Dette er viktig bakgrunnsinformasjon for å forstå de individuelle forhandlingene som er temaet i neste kapittel. Mot slutten av kapitlet diskuteres de strukturelle og institusjonelle rammene opp mot ”desentralisering av dilemmaer” og ”grådige organisasjoner”.

5.1 To lokale strukturer for fordeling av arbeidstid

Det var mange likhetstrekk mellom arbeidsstedene der informantene arbeidet. For eksempel var det bare kvinnelige hjelpepleiere som jobbet ved begge arbeidsstedene. Noe var også ulikt. På det ene arbeidsstedet, ”Tunet,” var det ”stillingsstopp”. Ingen faste stillinger ble utlyst, og jeg fikk inntrykk av at det var mange som hadde svært små stillingsbrøker. Disse jobbet ekstra som vikar ved behov. De skrev seg på ei liste over de dagene de kunne jobbe ekstra. På dette arbeidsstedet jobbet to av hjelpepleierne 75 prosent, og en hadde fast 13,61 prosent, men hadde et vikariat på 53 prosent. 13,61 prosent fast stilling vil si at en jobber fast 3. hver helg. Informanter fra dette stedet fortalte også at det var mange om beinet for å få stillinger. De kunne avspasere ekstravakter dersom de ønsket. For de i større stillinger var dette ideelt, for eksempel for å få langfri, eller forlenge ferier¹². Her fortalte informantene også at det i det siste hadde hendt at ledige stillinger som var utlyst ble splittet, slik at for eksempel en 50 prosent stilling ble splittet opp og fordelt på fem hjelpepleiere som hadde søkt på stillingen. Da fikk de ti prosent lagt til sin fast avtalte stillingsbrøk. Dette forstod jeg som et tiltak fra ledelsens side for å redusere noe ufrivillig deltid.

¹² Moland & Gautuns (2002:53) funn at også 55 prosent av heltidsansatte jobber mer enn avtalt arbeidstid, kan kanskje forklares med dette systemet for avspasering. De diskuterte ikke denne forklaringen i sin studie.

Ved det andre arbeidsstedet, ”Åsen”, hadde de gjort noe med problemet med ”småstillinger”. De som ønsket større stillinger hadde fått det, mot at stillingsbrøken ble utvidet med såkalte ”flexivakter”. Det vil si at de hadde faste dager i turnusen, men at de ble plassert på ulike avdelinger ettersom hvor det var mest behov for vikarer. Det meste av ledige vakter ble fordelt på de som hadde disse flexivaktene. Blant dem jeg snakket med fra dette arbeidsstedet, hadde ei fått utvidet stillingen fra 50 prosent til 84 prosent (derav 34 prosent flexivakter), mens de to andre ble ansatt da denne omstruktureringen skjedde. De fikk fast 75 prosent (derav 75 prosent flexivakter) og 50 prosent (vanlige turnus, fordelt på to avdelinger).

Dette tiltaket skulle på den ene siden utvide stillingsbrøkene, og på den andre siden gjøre det enklere å skaffe vikarer eller ekstrahjelp. En svakhet ved den nye ordningen med flexivakter, var at det oppstod problemer når det på kort varsel ble behov for ekstra personell. De fleste som hadde tatt ekstravakter tidligere hadde nå fått mer fast jobb, som igjen gjorde at de ikke kunne eller trengte å ta på seg så mange ekstravakter. Det måtte ofte tys til pensjonerte hjelpepleiere for å få vikarer.

Undersysseting og underbemanning

Det er et paradoks at underbemanning, at det kunne være vanskelig å få dekt opp vakter, og undersysseting sameksisterer i denne sektoren. Stor underbemanning gir lite undersysseting, og omvendt gir lite underbemanning mye undersysseting. Flere av hjelpepleierne ønsket en større stillingsbrøk. En tolkning av den nevnte sameksistensen er dermed at arbeidsstedene brukte undersysseting strategisk for å kunne ha tilgjengelige vikarer til å jobbe ekstra ved behov. Små stillinger utgjør på den måten en drivkraft, og kanskje også tvang til å forhandle om mer arbeidstid. Kvinners arbeidsmarked er svært begrenset i disse kommunene, og det kan være noe av grunnen til at de ikke får nok fast jobb.

Det kan videre tenkes at forandringene i stillingsstrukturen ved ”Åsen” var tvunget fram av andre strukturelle endringer. Hjelpepleierne fortalte at det etter hvert var få som søkte på ledige stillinger. Det kan altså hende at liten tilgang på personell gir mer underbemanning, som igjen kan tvinge fram forandringer i organiseringen av stillinger, både for å beholde ansatte, og for å rekruttere nye. Dette kan støtte opp om Moland & Gautuns (2002) hypotese om at for stor underbemanning presser fram endringer i stillingsstrukturen.

Fast jobb – et spørsmål om posisjon i stillingshierarkiet

Det var mangel på sykepleiere ved arbeidsstedene, de fikk derfor fast jobb med en gang og større stillingsbrøker. Jeg fikk også inntrykk av at sykepleierne var de eneste som i praksis hadde mulighet for å få full jobb. På bunnen i dette hierarkiet var de ufaglærte assistentene, som ikke fikk faste jobber i det hele tatt. Posisjon i stillingshierarkiet har altså stor betydning for både arbeidskontrakt og hvor stort stillingsomfang man har mulighet til å få. Skillet mellom faglærte hjelpepleiere og assistenter er derfor sentralt for oppgaven. Ufaglærte assistenter har i tillegg også et dårligere forhandlingskort i forhandlingen om ekstravakter. Ved begge arbeidsstedene skulle ekstravaktene tilbys etter utdanning og ansiennitet. God tilgang på utbyttbar arbeidskraft gir hjelpepleierne og ufaglærte et dårlig forhandlingskort, samtidig som sykepleiermangelen kanskje kan styrke hjelpepleiernes relative forhandlingsposisjon.

Informantene mente fast jobb var veldig viktig. Motivasjonen for å ta utdanning var ofte nettopp det å få fast jobb, fordi de som ufaglærte assistenter ikke fikk fast jobb som pleier på avdelingen. For flere hadde det likevel tatt lang tid etter endt utdanning før de fikk så mye fast jobb som de ønsket eller hadde. En hadde jobbet i åtte år som midlertidig og fast ansatt i 13 prosent stilling. Tre av de fire hjelpepleierne som nå jobbet 75 prosent, eller mer, fast, hadde det meste av yrkeslivet jobbet 50 prosent. Det var ufrivillig lite, og grunnen til at de ønsket å utvide stillingen. To var ganske nylig utdannet hjelpepleiere, en hadde gått ett og et halvt år før hun fikk fast, mens den andre hadde gått fem måneder som vikar mellom endt skolegang og fast ansettelse. Hjelpepleierne forvaltet altså en mellomposisjon mellom sykepleierne og assistentene. Grunnen til at fast jobb var så viktig kan være at det innebærer trygghet, rettigheter, forutsigbarhet og en fast lønn.

Umulig å jobbe fullt?

Ved begge arbeidsstedene hadde hjelpepleierne en strategi for å oppnå, bortimot ønsket arbeidstid, eller full jobb. Å jobbe ekstra som vikar var noe informantene var inneforstått med som en mulighet til å jobbe mer og til å få tilnærmet full jobb. På begge steder var det i praksis likevel vanskelig å fylle opp med ekstravakter for å oppnå tilnærmet 100 prosent stilling. Arbeidsgiver var pliktig å betale overtid dersom de ansattes arbeidstid overstiger 35,5 t / uka ved å jobbe ekstra. Dette gjaldt ikke dersom vedkommende hadde faste vakter i turnus, da kunne personen jobbe over 35,5 t / uka. De ansatte kunne altså jobbe syv dager på

rad dersom det var fast avtalt i turnusen, men de kunne ikke ta ekstravakter dersom de hadde fem dager fast avtalt i turnus ei uke. Arbeidsgiver ved "Åsen" hadde regulert dette slik at hjelpepleierne ikke fikk jobbe over 35,5 t / uke. Dette betydde i praksis at de ofte ikke kunne jobbe mer enn 4 dager i uka, med mindre det var faste vakter i turnus ($4 \times 7,5 = 30$). Ved "Tunet" fikk de ikke lov til å jobbe mer enn fem vakter pr uke, dersom det ikke var i turnus. Dette gjorde det nesten praktisk umulig å oppnå 100 prosent stilling ved å ta ekstravakter. Dette, som i realiteten var et forbud mot overtid, forklarte hjelpepleierne med at arbeidsgiverne ikke ville betale overtid. En hjelpepleier som var avhengig av mye ekstravakter synes ikke noe om at hun ikke kunne jobbe mer en fem dager i uka. For de som måtte jobbe mye ekstra innebar denne regelen mer uforutsigbarhet, fordi det kunne hende at det kom perioder med lite ekstravakter, og da var det en fordel å gardere seg, ved å jobbe mye når man hadde mulighet. Dette rammet hjelpepleierne som besatte de mest marginale posisjonene i dette systemet."Overtidsforbudet" kan resultere i at de som er avhengig av mye ekstravakter likevel ender opp med mindre arbeid enn ønsket, og derfor også mindre inntekt enn ønsket (Amble 2008:376).

Beordring var også et virkemiddel arbeidsgiver kunne ta i bruk for å dekke opp vakter, hvis ingen tok vekten frivillig. Beordring er tvang, et maktmiddel arbeidsgiver har, og en situasjon hvor arbeidstakeres ufrivillighet er helt eksplisitt. Ved begge arbeidsstedene skjedde dette svært sjelden. En informant hadde blitt beordret en gang hun skulle i et 50- års lag, og ble overrasket da hun ikke fikk overtidspålegg. Det er opp til hver kommune å bestemme om beordring kvalifiserer til overtidspålegg. Lønnsrettighetene er på den ene siden utarbeidet for at arbeidstakerne skal få overtidspålegg for det de jobber ekstra utover fulltid. På den andre siden vil imidlertid ikke arbeidsgiver betale overtidstillegg, og de som er i ferd med å overskride overtidsgrensa får av den grunn ikke jobbe ekstra. Hjelpepleierne låses slik i dårlige arbeidsbetingelser på grunn av arbeidsgivers sparetiltak. Dette viser hvordan sparetiltak kan praktiseres og legitimeres. Det som er utarbeidet for å sikre arbeidstakernes rettigheter, praktiseres i stedet som strukturelle hinder for å kunne jobbe tilnærmet full jobb. Det er på den måten en utilsiktet konsekvens av en lov som er laget for å beskytte arbeidstakerne.

Dette er et eksempel på hvordan kommunene som arbeidsgiver "skviser sitronen". Kommunene har stramme budsjett, og lederne må overholde budsjettene. Et nedslagsfelt blir å stramme inn på overtidspålegg. Økonomiske innsparinger er altså begrunnelser som

oppfattes som legitime, for faktisk å forverre arbeidsbetingelsene til de som jobber i førstelinjen.

5.2 Fleksibilitet og tilgjengelighet som forhandlingspremiss

Ved begge arbeidssteder hadde hjelpepleiernes arbeidstid blitt tøyd. Ved "Åsen" hadde det blitt opprettet 4-timers vakter. En hjelpepleier derfra fortalte at hun gav klar beskjed om at hun ikke tok slike vakter, med mindre hun hadde dem i turnus. Slike vakter var ren utnyttning, mente hun. Skulle hun bare jobbe fire timer, tjente hun ikke nok til bensin fram og tilbake til jobb en gang.

Gunvor: Men tar folk det fordi de må, holdt jeg på å si?

Ragnhild: Det er jo en del som ikke har valg. Man kan ikke bestemme alt i livet selv, og alle har jo gjeld og ditt og datt for å eksistere. Så det reagerer jeg veldig på. Det er litt sånn. Jeg ble satt tilbake til en sånn tid som jeg aldri hadde opplevd, når du kom inn i dette kvinnedominerte yrket.

Gunvor: Mmm

Ragnhild: Men som du bare hadde hørt om tidligere. Og verden var sånn fortsatt. Jeg har aldri. Det var et sjokk som jeg møtte i denne sektoren.

Gunvor: Ja hvordan tenker du da?

Ragnhild: Nei, at det liksom, at det er sånn, du får ikke fulle stillinger, ikke sant, vi skal ta til takke med det vi får. Ja vel, jeg har en mann hjemme, så vi kan klare oss. Ja vel, vi får ikke rekruttert unge for det er ikke fulle stillinger, hva vil dere gjøre da?

Fordi hun ikke er eneforsørger eller hovedforsørger er hun ikke tvunget til å ta de ugunstigste vaktene. 4-timersvaktene tolker jeg på den ene siden som et tiltak for å styrke bemanningen de travleste timene på morgenen og kvelden. På den andre siden handler det nok også om penger. Det er billigere å lønne 4 timer enn 7,5 timer.

Det kan tenkes at pleiere som alene har forsørgeransvar, må ta disse 4-timersvaktene. Økonomisk situasjon, livssituasjon og forsørgeransvar gir en større eller mindre avhengighet ovenfor arbeidet. Stram økonomisk situasjon og forsørgeransvar gir færre valg av arbeidstid og det betyr at man ikke kan velge bort den ugunstigste arbeidstida. Skal man kunne leve med denne organiseringen av arbeidstiden, med en svak posisjon i stillingssystemet, er det en

forutsetning at de ikke er (hoved)forsørger. Som Ragnhild sier: ”det er en del som ikke har noe valg”. De korte vaktene viser hvordan fleksibilitet er et forhandlingspremiss. Fleksibel arbeidstid, som 4-timers vakter, kan neppe redusere ufrivillig deltid. Fleksibilitet i dette systemet handler om arbeidstakeres fleksibilitet, ikke arbeidsgivers. Når Ragnhild sier ”en kan ikke bestemme alt ting selv” impliserer det at de har lite makt i forhandlingen om arbeidstid med arbeidsgiver.

På Tunet hadde dagvakta blitt forkorta med en halv time, fra halv tre til to. Det betydde at de måtte rekke alt på en halvtime mindre, og at de har flere vakter per turnus, uten at stillingsbrøken eller lønna var blitt større. De hadde skiftet turnus fire ganger i løpet av de siste fem årene på grunn av innsparinger etc. Dette innebar usikkerhet for pleierne. Som Britt fortalte: ”Jeg vet ikke, nå vet vi ikke hvordan den nye [turnusen] blir da, men du innretter deg etter det da”. Hjelpepleierne fortalte at de har måttet strekke seg i flere retninger når det gjelder arbeidstida. Arbeidet var blitt tyngre. Det er flere sykepleieroppgaver, og pasientene er sykere enn før. I sum betyr det mindre tid til å utføre et tyngre arbeid. Britt, en av de eldre hjelpepleierne, fortalte at hun jobbet tre dager mer nå per turnus (seks uker) enn før på grunn av kortere arbeidsdager.

Britt: Du skal liksom yte mer nå enn tidligere. Ja, det blir forventet at du skal ha arbeidstid som er tilpassa arbeidsgiveren for å få det til å gå rundt. Dagen skal gå rundt. Blir det noe å spare der, så gjør du det.

Gunvor: Hvordan tenker du på det i forhold til pasienter, og det fysiske eller sånt noe?

Britt: Det er mye arbeid da. Men så er det opp til hver enkelt også hva du vil gjøre ut av dagen din. Det er en fordel å ikke røyke!

[...]

Britt: Ja, men ikke, ikke er det arbeidsstue lenger, ikke er der, det er en del ting som er tatt bort. Sånn som skal være til gode for de som bodde her. Så det er avhengig av det initiativ som den enkelte gjør”.

Krav om tilgjengelighet er også tilstede i hjelpepleiernes forhandlinger i arbeidsdagen, og i forhandlingen om arbeidstiden. Nøkkelen ligger i det Britt sier: ”Det er opp til hver enkelt å avgjøre hva du vil gjøre ut av dagen din”. Britt impliserer at de har en frihet til å bestemme over arbeidsdagen sin, men ansvaret for hva som skal gjøres gir samtidig et stort tidspress og liten frihet (Jfr. Rasmussen 2000). Dette kan illustrere hvordan arbeidstakerne har fått mindre

makt i forhandlingen om hvordan de kan legge opp arbeidstida og hvordan krav om tilgjengelighet også ligger i arbeidet. Videre kan det ses i sammenheng med Vikes m.fl. tese om desentralisert ansvar og dilemmaer. Britt tematiserer også grenseløse arbeidsoppgaver i dette yrket. Disse oppgavene er avhengig av den enkeltes initiativ. Det har altså skjedd en privatisering av ansvaret i arbeidet, både når det gjelder arbeidsoppgaver, men også når det gjelder initiativ og aktivisering av pasienter.

5.3 Desentralisering av dilemmaer

Britt fortalte at det kunne være anstrengende å jobbe under endringer og omstillinger i organiseringen. Hun fortalte:

Britt: så får vi beskjed om at "det er bare feigingjer som ikke liker forandring".

[...]

Britt: Ja men det er jo et kjent uttrykk det, så vi må tåle det da. Ja det hender det at jeg orker ikke på avdelingsmøte, eller orker ikke mer enn akkurat arbeidstida mi, også må jeg gå.

Gunvor: Nei...?

Britt: For det er slitsomt ja, men så går det ei tid og så er du inne i det også. Så forandring det, du merker det ikke.

Å jobbe under omstillinger er krevende. Britts fortelling om rammene for forhandling vitner om at hjelpepleierne ikke kan vegre seg mot strukturendringer og omstillinger, som ny turnus eller forkortede arbeidsdager. Det viser at det er arbeidsgiver som setter premisser for rammene for forhandlingen om valg av arbeidstid.

Arbeidstakere har sjelden helt frie rammer over egne arbeidsbetingelser, men her fortelles det om svært trange rammer og liten makt over egen arbeidstid og arbeidssituasjon. Lov og regler blir tøyd for å få mer omsorg for hver krone. Vike m. fl. (2002) viser hvordan konsekvensene av at makt og ansvar har blitt skilt fra hverandre gir seg utslag i at prioriteringsdilemmaene blir skjøvet nedover systemene. Til slutt kan det ikke skyves lenger ned, og kvinner i førstelinjetjenesten, slik som hjelpepleierne, tar i mot støtene og fungerer som buffere i dette systemet. Omstillingene knyttet til arbeidstid krever både at de er mer

tilgjengelige i arbeidet, og at de er det overfor arbeidsplassen. Forhandlingsrammene om valg av arbeidstid generelt og forhandlingen om tilgjengelighet spesielt, viser at hjelpepleierne tar i mot støtene ved endepunktet av prioriteringer i offentlig sektor. Et eksempel på dette er overtidsforbudet som ble praktisert ved begge arbeidssteder. Det viser at det er pleierne som opplever konsekvenser av innsparinger ved reduksjon av arbeidstid. De er avhengige av inntekta, og de har dermed svært begrensede muligheter for å vegre seg: Dermed er de tvunget til å finne seg i situasjonen. Det betyr imidlertid ikke at prioriteringene er riktige.

Arbeidstidsorganiseringen i pleieyrkene må ses i sammenheng med makt, ansvar og kjønnsrelasjoner. Til tross for at kvinnene er bærebjelken i velferdsstatens tjenester, har de ikke fått den makta deres innsats skulle tilsi (Vike m. fl. 2002). Kvinner i førstelinjetjenesten strekker seg langt i arbeidsutførelsen til tross for for lite ressurser (Vike m.fl. 2002).

Opprettholdelse av denne måten å organisere arbeidet på blir slik en utilsiktet konsekvens av den samvittighetsfulle utførelsen av arbeidet. Organiseringen med firetimersvakter vitner om at få valg av arbeidstid på den ene siden, og avhengighet av arbeidstid på den andre gjør at vaktene dekkes opp, og at organiseringen dermed får bestå. Mer sykepleieoppgaver og tyngre pasienter gir mer ansvar, og en mer presset arbeidstid. Dette kan knyttes opp mot begrepet ”grådige organisasjoner” (Rasmussen 2000).

Praksisen med avspasering av ekstravakter og oppsplitting av ledige stillinger ved ”Tunet, ” er eksempler på hvordan systemet kan opprettholdes. Det skaper svake kollektivdannelser mot dårlige arbeidsbetingelser, fordi det kan tenkes at de med større stillinger ønsker å verne om sine fordeler. En arbeidssituasjon med stadige omstruktureringer og omstillinger, kan imidlertid heller ikke de med større stillinger verge seg mot. Man kan se for seg at denne avmakten i seg selv bidrar til å hindre kollektivdannelser mot dårligere arbeidsbetingelser, noe for eksempel Britt understreket da hun fortalte at det kunne være så slitsomt å jobbe under omstillinger at hun ikke orket gå på avdelingsmøter. Da holdt det å skjøtte jobben. Ved arbeidsstedene var det stor stabilitet i staben, men den store utberedelsen av småstillinger kan tenkes bidrar til å svekke muligheten, og grunnlaget, for kollektivdannelser mot dårlige arbeidsbetingelser. Konsekvensen er at ”systemet” overlever og at reelle ressursbehov usynliggjøres.

Avslutning

Rammene for forhandlingen om arbeidstiden preges av krav om mer tilgjengelighet. Både mer tilgjengelighet i arbeidet, mer tilgjengelig arbeidstid og, som neste kapittel tar opp, krav og forventninger om tilgjengelighet for å dekke opp ledige vakter. Hjelpepleiernes forhandlingsrom er altså både påvirket av den enkeltes stillingsstørrelse, men også av mer strukturelle forhold, som bygda og den grådige organisasjonen de jobber i. Kostnadseffektiv drift har betydd krav til fleksibilitet, noe som har gitt seg utslag i dårligere arbeidsbetingelser for hjelpepleierne, som forkorta arbeidstider og i realiteten et forbud mot overtid. I tillegg kan undersysselsetting forstås som en forutsetning for å kunne ekstrabemanne uten å betale overtidstillegg. At kollektivdannelsen var svak mot dette systemet, kan også knyttes til en grådig organisering av arbeidstiden. Førstelinjeansattes avmakt er en forutsetning for en grådig organisering. Rammene for forhandlingen om valg av arbeidstid er stramme og trange, og gir få muligheter til å skape endring.

6. Individuelle forhandlinger om valg av arbeidstid

Dette kapitlet tar opp hjelpepleiernes forhandlinger om valg av arbeidstid i forhold til stillingsomfang og ekstravakter. Vurderinger om hva som er rettferdig og legitim fordeling av arbeidstid, normative orienteringer, moralske overveielser og vurderinger av egne og andres behov, legger premisser i forhandlingene. I denne framstillingen av det empiriske materialet, er den enkelte hjelpepleiers forhandlinger i ulike sfærer, med familien, kollegaer og arbeidsgiver vektlagt. Mønstrene og variasjonene i materialet diskuteres i forhold til vedkommendes alder, familiesituasjon og posisjon i stillingsmarkedet. Sammenligning på tvers av generasjonene og innenfor samme generasjon er derfor sentralt i den påfølgende analysen. Bygda utgjør bakteppe for studien og blir også trukket inn og diskutert.

6.1 Frivillig deltid?

Forhandlinger om arbeidstid innenfor pleie og omsorgsykker kan for det første være av formell art, for eksempel hvor stor fast hjemmel eller stillingsbrøk de har. Denne forhandlingen skjer med arbeidsgiver og baseres ofte på prinsippet om ansiennitet. Alle informantene jobbet deltid. Full stilling ble karakterisert av informantene som ”umulig å få”, ”vanskelig å få,” eller ”ikke så veldig vanlig”. Svært lav stillingsbrøk var ufrivillig og tvunget. En større stillingsbrøk (men ikke full stillingsbrøk) hadde elementer av både frivillighet og ufrivillighet i seg på samme tid. To hjelpepleiere ønsket å jobbe full stilling, to ønsket større deltidstilling, og to hadde avfunnet seg med stillingsbrøken sin.

De yngre hjelpepleierne: Ufrivillig deltid?

For de tre yngste hjelpepleierne var ønsker i forhold til arbeidstid ikke innfridd. De hadde 13,61 prosent, 50 prosent og 75 prosent fast stilling. Ragnhild ønsket å jobbe fulltid, men synes at det også var fordeler med å jobbe 75 prosent. Da kunne hun jobbe litt ekstra når det passet henne. I forhold til familien var det også en fordel. Mannen var jordbruker, og det betydde at de fulgte årstiden, og at hun hjalp til på gården når det var behov for det. Silje ønsket en større deltidstilling. Hun begrunnet ønsket om deltid med at full jobb i et så fysisk og psykisk tungt yrke, ville vært for tøft. Dette var en begrunnelse for valg av deltid som også de eldre hjelpepleierne brukte.

Anna ønsket også en større deltidsstilling. Hun begrunnet dette med at den ugunstige arbeidstida var vanskelig å kombinere med familieliv og at fulltid derfor var utelukket. Hun fortalte at dersom hun hadde jobbet fast på dag kunne hun ha jobbet 80 prosent, men i turnus ville også det vært for mye. Det ville blitt for mange kvelder på jobb som mannen måtte ha hatt ungene alene. Full jobb ville ikke bare vært mye jobb for henne, men også for ham. Å jobbe fullt i turnus innebærer å jobbe flere kvelder. Det betyr dermed også mindre fritid med familien. Barna måtte følges opp, og hun syntes ikke hun kunne overlate alt til mannen heller. Hun la til at i hennes familiesituasjon og alder ”skal det ikke bare være jobb”. Tid til familien må prioriteres, for at de skal ha det bra, selv om det betyr mindre jobbing. Samtidig betydde det å ha en liten stillingsprosent og være midt i etableringsfasen for Anna at: ”Jeg må bare ta det jeg kan få”. Av økonomiske grunner måtte hun ta de vaktene hun kunne få. Problemstillingene var aktuelle for de yngre og hadde vært aktuelle tidligere for flere av de eldre. Som ung og etablert er man avhengig av en viss inntekt for å kunne betjene lån etc. Arbeidet har en mer tvingende karakter. Hun hadde ikke noe annet valg enn å ta til takke med stillingen hun hadde. Skulle hun jobbe, måtte hun jobbe på arbeidsgivers premisser, ikke på egne.

Takknemlighet versus krav

To av de tre yngste tematiserte normative orienteringer i forhandlingen om valg av arbeidstid. Ragnhild trakk fram at det forventes at de tar til takke med det de får, selv om de ikke får fulle stillinger. Takknemligheten som kreves av de ansatte mente hun ikke var normer som gjaldt spesielt for kollegaene eller arbeidsstedet hun jobbet, det var mer generelle normer i denne sektoren.

Ragnhild: At du skal være takknemlig for det at du får jobb liksom.

Gunvor: Å ja, sånn ja

Ragnhild: Ei vakt. Det er ikke bare her, det hører en jo, de andre jeg gikk med i klassen også. Som går rundt forbi. Og det, det gidder en jo ikke i dag altså. Da...

[...]

Ragnhild: Nei, liksom at du skal være glad for de vaktene du får her liksom, hvis du jobber et annet sted så

Gunvor: Du kan ikke kreve liksom?

Ragnhild: Nei, hvis ikke du er fast ansatt, liksom.

Takknemlighet og at man ikke kan kreve er normer som ligger til grunn for forhandlingene om arbeidstid. Dette ble bekreftet av en annen hjelpepleier. Hun fortalte at barna hennes var krevende, men det var likevel ikke aktuelt å forsøke å få tilrettelagt arbeidstiden. Det ville i så fall bare gått ut over kollegaene. I tillegg følte hun ikke at hun var i den situasjonen at hun kunne kreve noe heller, fordi hun hadde så liten fast jobb. Hun måtte ha flere bein innenfor for å kunne ha noe å slå i bordet med. At normene er slik at de ansatte ikke kan kreve, og at det forventes takknemlighet, impliserer at de har en svak forhandlingsposisjon.

Å ta eller få arbeid?

Grunnen til at de tre yngste hjelpepleierne ikke fikk større stillinger, forklarte de med at det ikke var noen ledige. Silje mente at grunnen til at hun ikke fikk mer fast jobb var at ”det er liksom ikke noe å by meg”. Ragnhild, som hadde 75 prosent stilling, fortalte at hun ville ha pendlet eller flyttet, dersom hun ikke hadde fått så mye jobb som det hun faktisk fikk.

Ragnhild: Også det at en ikke gidder å stå med lua i handa og vente på å få jobb. Da tar jeg jobb andre steder, det gidder ikke jeg altså. Litt sånn holdninger er det på noen steder.

De to andre vegret seg for å pendle. Å flytte for å få større stilling var heller ikke aktuelt. Anna hadde jobbet åtte år i 13,61 prosent fast stilling, og det siste året i et vikariat på 53 prosent. For henne hadde fasen med å ha en ufrivillig liten deltidsstilling trukket ut i tid. Hun har familie og det var mer problematisk å ha lite fast, og å måtte jobbe mye ekstra. Hun ville ha søkt på andre jobber andre steder, dersom hun ikke hadde fått det vikariatet hun gikk i nå. Det å være ung og ha lite fast arbeid, synes å være en fase i en jobbkarriere som de yngste til en viss grad virket inneforstått med. Litt jobb var bedre enn ingenting.

De ulike forståelsene av tilgangen til arbeidstid handler om forskjellen mellom å få og å ta arbeidstid. Ragnhild mente normene er slik at man skal *få* arbeidstid. Dette kunne hun ikke godta. Hun kunne ikke ha ventet, hun ville ha flyttet for å få jobb. Hun individualiserer dermed ansvaret for arbeid. Forståelsen ”jeg blir ikke tilbudt” viser samtidig en annen forståelse av hvem sitt ansvar det er at hun har nok arbeid: Arbeidsgiver tillegges dette ansvaret. Av alle tre blir fraværet av tilbud om mer fast jobb møtt med at de må benytte den muligheten de har, nemlig å ta ekstravakter. Forhandlingen ”jeg må bare ta det jeg kan få” har elementer av både det å ta og det å få i seg. I vikarordningen individualiseres ansvar for

arbeidstiden, slik at den enkelte arbeidstaker bærer ansvaret for å jobbe tilstrekkelig. Når ansvaret for nok arbeidstid naturaliseres som et individuelt ansvar, kan det tenkes at det eksisterende arbeidstidsregimet undras omstilling.

At pendling ikke var et alternativ for flere gir arbeidsgiver større frihet og makt til å diktere premissene for ansettelser og stillingsbrøker. Dette kan ses i sammenheng med Moland & Gautuns (2002) resonnement for hvorfor deltidstillingene er så utbredt på mindre steder. Lite underbemanning gir hjelpepleierne mindre makt til å forhandle om premissene knyttet til arbeidstid og ansettelse. Kjeldstad (2007:523) hevder at den store andelen unge som er undersysselsatte gjenspeiler den marginale posisjonen de har på arbeidsmarkedet med relativt begrensede valgmuligheter. Hjelpepleierne, og særlig ufaglærte assistenter, må være på tilbudssiden dersom de ønsker å jobbe mer.

Deltid forstås gjerne som en ”familievennlig” løsning. Det gjør det enkelt for kvinner å kombinere arbeid og familie. Redusert stilling gir dem større frihet til å jobbe når det passer dem, men friheten som ligger i det å jobbe ekstra når det passer, innskrenkes til kun å gjelde når det er behov for en. Slik sett kan deltidstillingene også tenkes å være ganske familiefiendtlige.

De eldre hjelpepleierne: frivillig deltid?

Britt fortalte at hun ønsket å jobbe 100 prosent, men at det også var fordeler med å jobbe i redusert stilling. Hun hadde litt problemer med kroppslig slitasje, men trodde hun ville klart å jobbe fullt. Det var det imidlertid ikke mulig å få. De to andre fortalte at de tidligere ønsket å jobbe 100 prosent, men at de nå var fornøyde med stillingsbrøken sin. Ønskene om deltid handlet delvis om prioritering av tid. Alle de tre eldste fortalte at fritida var viktigere enn før, for å kunne være sammen med familie og ta seg av familie. Fritida var også viktig for å samle krefter, og å bygge seg opp igjen. Helse- og livssituasjon, og til dels lang pendlevei, hadde også betydning for hvorfor de nå synes det var greit å jobbe 75 prosent eller 84 prosent. Det var bare Eldbjørg som mente hun hadde mulighet til å jobbe fullt hvis hun fortsatt hadde ønsket det. Nå holdt helsa henne tilbake fra å søke på full stilling. Hun hadde vurdert om hun skulle forsøkt å få en full stilling for så å uføretrygde seg i en del av stillingen.

Gunvor: For har det noe med, har det noe med arbeidet i seg selv at du ønsker å ha det sånn? At det er tungt altså.

Eldbjørg: Ja det er så tungt at jeg tørr ikke ta hundre prosent stilling, for jeg var veldig inne på om jeg skulle ha vært så frekk at jeg hadde søkt på hundre og fått det, også heller gått til lege etterpå (Latter) og sagt at dette her holder jeg ikke ut. Men jeg tenkte fem og sytti – åtti prosent tror jeg jeg skal klare.

Gunvor: Ja. Mmm. Er det mer for kroppen holdt jeg på å si, eller er det...?

Eldbjørg: Ja, det er for kroppen

Eldbjørgs forhandling sier noe om ambivalens knyttet til stillingsstørrelse. Kropp og helse er viktige elementer i forhandlingen om eventuelt full jobb, og hun tror ikke hun ville klart å jobbe full stilling av den grunn. Forhandlingen med seg selv om hun skulle søkt på full stilling, for siden å uføretrygde seg handler også om moral. Det oppfattes som umoralsk å utnytte systemet til egen vinning på denne måten. Samtidig sier dette noe om hvor tungt pleiearbeidet er, at det i mange tilfeller er for tungt til å jobbe fulltid. Spørsmålet om hvor vidt fulltidsstilling i pleieyrket er for belastende synes altså relevant.

Moland & Gautun (2002:14) fant at de som ønsket å beholde deltidsstillingen sin ofte var over 45 år, jobbet med vanlig pasientrettede hjelpepleieoppgaver og hadde en stillingsbrøk på 75 – 80 prosent. Gruppen som var fornøyd med stillingsbrøken sin oppgav ofte hensyn til familien, helsemessige grunner, men også ”luksusbegrunnelser,” som fritid, som begrunnelse (Moland & Gautun 2002). Slitasje var den grunnen flest hadde for ønsket om å redusere stillingen (Moland & Gautun 2002:83). De fant også at det ikke er vanlig å gå over i full jobb etter å ha vært ansatt på deltid før. Denne muligheten som teoretisk finnes, som i Eldbjørgs tilfelle, individualiserer ansvaret for at de ikke *velger* full stilling, når de har mulighet. Kjeldstad (2007) fant at mange kvinner og menn foretrakk reduserte stillinger i årene før pensjonsalder. Når det er helsa som holder ansatte fra å søke full jobb, slik som Eldbjørg fortalte, bør belastningene i dette yrket anerkjennes. Belastningene i seg selv bør kanskje forstås som noe som tvinger hjelpepleierne til deltid.

De eldre hjelpepleiernes ønske om deltid kan også tolkes som at det som før var plikt nå har blitt verdi. Dette kan trekkes opp mot Hakims (2007) argument om at kjerneverdier er viktige i prediksjoner av atferd. De eldre hjelpepleiernes forhandlinger om valg av arbeidstid, kan til en viss grad være forenelig med Hakims tese, fordi det var den gruppen som hadde best muligheter til å kunne velge arbeidstid. I unge år var det større krav til tilgjengelighet overfor familien. I kraft av kvinnerollen hadde man omsorgsplikter man ikke kunne velge bort. Luksusbegrunnelser for redusert stilling, slik som fritid, kan det tyde på at tid og fritid

med familien har blitt ”luksus,” og en verdi. Disse verdiene har til en viss grad påvirket preferanse for deltid. Selv om mange oppgav fritid som grunn til at de var *fornøyde* med stillingsstørrelsen sin, kan heller ikke det at arbeidet var for slitsomt utelukkes som grunnlaget for at de ikke *ønsket* å jobbe heltid.

Forhandling om tilgjengelighet: jobben versus familien

De ugunstige arbeidstidene, den kulturelle selvfølgheten med mannen som den heltidsarbeidende part, og det krevende ved å være omsorgsperson både hjemme og på jobb gjorde forhandlingen om tilgjengelighet mellom jobb og hjem ambivalent og dilemmafylt.

I dag er forhandling om arbeidstiden i livsfasen som småbarnsforelder ulik, og skjer innenfor ulike rammer, enn for tjue - tretti år siden. Strukturendringer som utbygging av fulltidsbarnehagetilbud legger premisser for nye forhandlinger om arbeidstid i nye generasjoner. De eldre hjelpepleierne som hadde jobbet mens de var småbarnsmødre hadde brukt de ugunstige arbeidstidene som en mulighet til å være yrkesaktive, og å tjene penger, i en periode hvor andre i samme situasjon var hjemmeværende. Da jobbet de bare kveld- eller nattevakter, i tillegg til 3. hver helg.

Ragnhild, en av de yngre hjelpepleierne, mente at det å jobbe i helgene ikke er vanskelig i seg selv, men det kunne være vanskelig med tanke på familien hjemme. Hun jobber fast lørdag kveld og søndag formiddag 3. hver helg.

Ragnhild: Du hadde den valgmuligheten der også. Ikke for min del, men for ungenes del. Hele helga går liksom. Så det er ikke alltid seg selv en tenker på. Man har familie også.

De ugunstige arbeidstidene gjør forhandlingen om arbeidstid mer kompleks. Hvem jobber ”frivillig” lørdag kveld? Ugunstige arbeidstider er ikke bare ugunstige for de som må på jobb, men også for de som er igjen hjemme.

For en annen hjelpepleier innebar de ugunstige arbeidstidene også en ekstra utfordring. Når hun jobbet kveld eller helg, betydde det en ekstra byrde på mannen. For å få større stilling hadde hun vurdert å gå over på nattevakter. Denne informanten forteller implisitt at barna i større grad er hennes ansvar, og at hun selv også ser det slik:

Nei. Og han vil heller ikke at jeg skal jobbe natta på grunn av at når du jobber natta, så jobber du jo tredjehver helg da også. Og det vil si da at jeg skal sove bort hele lørdagen og hele søndagen, så det er ikke aktuelt sier han. Det går han ikke med på. At han skal være alene med ungene da liksom til jeg står opp igjen i tre-fire tida. Det blir jo, da har jeg vært på jobb da, men en er litt urv etter, det synes han jo. Så det går litt hardt utover. Sånn i forhold til helgejobbing, så går det litt hardt utover han. Mmm. Det gjør det.

Forhandlingen med mannen om muligheten for å begynne å jobbe nattevakter for å få større fast jobb handler om tilgjengelighet. Nattevakter innebærer for lite tilgjengelighet overfor familien. Motstridende krav om tilgjengelighet hjemme og på jobben ordnes derfor med hennes lille deltidstilling.

Signe, en av de eldre hjelpepleierne, fortalte at mannen jobbet fullt på dagtid. Men hun trodde nok at han også kunne tenke seg å trappe ned.

Signe: Så det, det tror jeg helt sikkert han hadde vært veldig glad for om han kunne ha jobba fem og sytti, men det har vi ikke, det kunne han helt sikkert hvis han hadde villet, for vi har ikke snakket noe om det.

Signes forhandling med mannen om hans arbeidstid viser tydelig den kulturelle selvfølgeligheten, at mannen jobber heltid. Hun må forhandle i alle sfærer om hvor mye hun kan jobbe, mens det ikke er noen forhandling om hans arbeidstid eller arbeidsmengde. Det er naturalisert. Disse mønstrene kan knyttes opp til det naturaliserte ved at mannen velger først og det som står igjen av valg, blir kvinnens valg (se også Leira 2002). Dette bekreftes også av en annen hjelpepleiers forhandling. Hun fortalte at hun var lei av de ugunstige arbeidstidene. Hun hadde vært inne på tanken om å skifte arbeid flere ganger, men hun fortalte: ”Mannen min har vært pendler i alle år, og da måtte noen være hjemme”. Dette kan knyttes opp til Andenæs’ argument om at kvinner og menn står overfor hverandre, fordi ”kvinner og menn møter samfunnets krav og muligheter gjennom hverandre, som representanter for hver sin kjønnskategori” (Andenæs 1998:2). Mannens arbeidstid setter rammer for kvinnenes valgmuligheter. Dette mønsteret naturaliseres ytterligere ved at mannen tjener betraktelig mer, at heltidsjobb for han er en selvfølgelighet, og at hjelpepleiernes arbeidsbetingelser er betraktelig dårligere enn mannens. Forhandlingen kvinnene gjør på hjemmebane, viser også kvinnenes bufferfunksjoner i hjemmet. Kvinnene skal strekke seg, stille opp og være tilgjengelige også i denne sfæren.

Signe fortalte hvordan motstridende krav om tilgjengelighet på arbeidsplassen og tilgjengelighet for familien var krevende. Slik sett var det godt å ha fri på dagene av og til for å kunne gjøre seg utilgjengelig både i forhold familie og kanskje også i forhold til arbeidsplassen. Hun hadde ei mor som krevde mye av fritida hennes.

Signe: Så akkurat det synes jeg er litt vanskelig, jeg er på jobb og der blir jeg egentlig forsynt, og det er vel derfor jeg synes det er så greit å ha fri litt når ingen andre er hjemme.

Gunvor: Ja? At du liksom vil nyte stillheten?

Signe: Ja, for å nyte stillheten, men også for å, ja, det kan være dager da telefonen ringer da jeg simpelthen ikke gidder å ta den, for jeg tenker som så at huff, er det mamma, hva er det nå liksom. Er det ungene, hva er det nå? Fordi det er noen ganger at du blir så sliten at du bare må være for seg selv. Det er sant altså, det er krevende for du er som sagt et omsorgsmenneske hele tida, og jobben din krever deg veldig mye både psykisk og fysisk, og fra pårørende ikke minst.

Her forteller Signe hvor krevende tilgjengeligheten som kreves i omsorgsarbeidet er, og kan være, også i forhold til omsorgen for egen familie. Dette viser igjen kvinnens bufferfunksjon i forhold til familien. Signe viser at disse forhandlingene må balanseres, og antakelig kommer de ganske ofte på kollisjonskurs. Opplevelsen av tidskonflikter mellom hjem og jobb har stor betydning for arbeidstidspreferanse (Kitterød 2007). Den ugunstige arbeidstida, det selvfølgelig ved mannen som heltidsarbeidende, og opplevelsen av store omsorgskrav hjemme og på jobb forsterker muligens opplevelsen av at familielivet og jobben virker forstyrrende inn på hverandre.

Hva er rettferdig fordeling av arbeidstid?

Informantene var ambivalente til hva som er rettferdig fordeling av stillinger. De mente organiseringen av arbeidstiden ville få konsekvenser for rekrutteringen på lengre sikt, og det ville igjen få konsekvenser for bygda. Prinsippet om ansiennitet ble forstått som urettferdig ovenfor de unge. De eldre hjelpepleierne var bekymret for de yngre hjelpepleierne som ikke fikk større stillinger. En av de eldre synes likevel prinsippet om ansiennitet er mer rettferdig enn urettferdig, selv om det altså betydde at de yngre og / eller de med mindre ansiennitet stilte svakest. Hun mente også det var feil at de yngre ikke fikk større stillinger. En slik arbeidssituasjon er utrygg og særlig for enslige forsørgere er det vanskelig. Men det var likevel ikke slik at hun fikk dårlig samvittighet av å gå i en stor stilling, hun hadde selv

jobbet lenge i 50 prosent stilling. Hun synes også at det var feil at ledige stillinger ble splittet, fordi det var urettferdig at ikke alle som ønsket det fikk utvidet stillingen og ikke bare de som hadde søkt på stillingen. To av de eldre hjelpepleierne mente at fordelingen av stillinger ikke kan forstås som et knapt gode, at alle kan få litt, men ikke alt. Det var arbeidsgivers ansvar å tilby fulle stillinger.

Signe: Nei, for det skal være slik at ønsker du å jobbe full jobb, så selvfølgelig skal få full jobb.

Gunvor: Ja?

Signe: Og ikke slik at når du er 60 år så kan du få full jobb.

Gunvor: Nei, for sånn funker det jo.

Signe: Ja det gjør det. For det er jo når du er ung at du vil ha full jobb.

Gunvor: Ja det er jo da enn trenger penger også.

Signe: Ja, det er det. Og nå som jeg har kommet opp i femtiåra, så klarer jeg meg med mine fem og sytti, og hvis jeg vil kan jeg jobbe litt ekstra innimellom. Men for tretti år siden så ønsket jeg selvfølgelig full jobb, det gjorde jeg.

Gunvor: Ja.

Signe: Men det er vanskelig. Det får du ikke.

Eldbjørg mente hun hadde fortjent stillingen. Hun har tatt hjelpepleierutdanningen og flere etterutdanninger, så litt egoistisk måtte hun være, sa hun. Men på samme tid ville hun ikke ta en jobb på andres bekostning. Hun kunne sikkert gått ned litt i stilling hvis noen som ønsket det hadde fått mer jobb. Hun forsto stillingsfordelingen som et knapt gode som måtte deles, men synes likevel det var en skandale at særlig de yngre ikke fikk større stillinger: ”Du kan ikke bygge deg et hus på en 50 % hjelpepleierstilling holdt jeg på å si”.

Anna derimot, syntes at prinsippet om ansiennitet var rettferdig. Det var rettferdig at hun skulle få større stilling / vikariat / ekstravakter foran assistenter og hjelpepleiere med mindre ansiennitet, og at hjelpepleiere med lengre ansiennitet skulle få arbeidstid før henne. Men når noen som allerede hadde ei fast stilling, søkte på en større stilling, tenkte hun:

du kan tenke litt sånn at okay, du har fast på et annet sted eller på natt eller, ikke sant sånn, du har femti prosent fast i kommunen, jeg har ingenting, eller jeg har 13,61, det er jo litt sånn også. Men når du da tenker litt videre, at ja, så er det jo i bunn og i grunn rettferdig. Men når jeg eventuelt får en femti prosent fast stilling, vet jeg jo ikke. Det kan være om fem år liksom.

Informantene hadde altså ulike syn på hva som er rettferdig fordeling av stillinger. Egen posisjon i stillingsmarkedet hadde betydning for hvordan de snakket og opplevde hva som var rettferdig og urettferdig fordeling av stillinger. Anna, som hadde en marginal posisjon i stillingsmarkedet, synes det er rettferdig, mens de eldre synes stillingsfordelingen er urettferdig. Når de eldre snakker om at organiseringen av arbeidstiden er urettferdig, gjenspeiler det på den ene siden deres posisjon i stillingsmarkedet med mer makt over egen arbeidstid. De eldre snakket mer åpent om sin formelle maktposisjon i forhandlingen om arbeidstid: *”Sjuepleierforbundet er vel sterkere enn hjelpepleierforbundet.”* Imidlertid viser Eldbjørgs forhandling at hun kunne vært villig til å gå ned i stilling for at noen andre skulle fått mer arbeidstid, noe som kanskje gjenspeiler den sterke makten som ligger at de er avhengige av hverandre. Makten ligger altså også i relasjonene de forvalter. Eldbjørgs forhandling illustrerer også andreorientering som en normativ orientering i forhandlingene innenfor dette kollektivet. Til tross for enigheten, særlig blant de eldre, om at systemet var urettferdig ovenfor de unge, fikk jeg inntrykk av påfallende lite kollektivdannelser mot ”systemet”. Det eneste de fortalte om at de hadde fått endret på var at praksisen med vikarlistene skulle skjerpes: Fordelingen av ekstravakter skulle gå etter yrke og ansiennitet. Hjelpepleierne skulle bli spurt før ufaglærte assistenter.

6.2 Merarbeid

Forhandlingen om arbeidstid kan også være mer uformell, for eksempel ved forhandlinger om merarbeid, som ekstravakter eller beordring. Ekstravakter var hjelpepleiernes vanligste strategi i forhandlingen om mer arbeidstid. Ekstravakter har jeg gitt et stort fokus fordi alle nå, eller på tidligere tidspunkt, hadde tatt mye ekstravakter som følge av at de hadde for liten fast stilling. Å ta ekstravakter innebærer en forhandling om tilgjengelighet. Stillingsprosent og ansiennitet gir en bedre posisjon i forhandlingen om ekstravakter. Posisjon i stillingsmarkedet har betydning for hvilke muligheter man selv har til å regulere sin tilgjengelighet, og i hvilken grad man er avhengig av å ta ekstravakter. Det var de yngre

hjelpepleierne jeg snakket med, som tok mest ekstravakter, og det var også de som var avhengige av disse.

Forhandling med familien: Hva kan ei ekstravakt gå foran?

Forhandlinger som ”hva kan ei vakt gå foran?” er en del av hverdagens forhandlinger når man har liten stilling og det er spørsmål om å jobbe ekstra. Før Ragnhild fikk fast jobb gikk hun på ”løse vakter”, det vil si at hun ikke hadde noe fast og kun jobbet ledige vakter. Da fikk hun ofte vakter for to uker av gangen, og hun fikk plukke ut de vaktene hun ville ha. Det var mest ledig i helgene, så det ble mye helgejobbing, fortalte hun.

Den tiden Anna tok mye ekstravakter planla hun fridagene, men alltid med et forbehold. Hun utvidet tilgjengeligheten ovenfor arbeidsplassen ved å ha barna i barnehagen på fulltid, slik at hun oftere hadde mulighet for å jobbe mer ekstra. Etter permisjonen med det yngste barnet hadde hun henne først tre dager i barnehagen. Da hun ble spurt om å jobbe ekstra de dagene hun hadde datteren hjemme, forsøkte hun å få tak i barnevakt. Siden hun måtte ”jobbe seg inn i systemet”, hadde hun ikke råd til ikke å jobbe, fortalte hun. Når datteren også begynte i barnehagen på fulltid, fikk hun større mulighet til å være tilgjengelig for arbeidsplassen når det var behov for vikar.

Anna: De ringer jo fortere til en som sier ja hele tida, enn til noen som ofte seier nei. For det er ikke så moro å sitte sånn og ringe rundt, og de vil jo ha folk, det kan jo være ikke sant, at de ringer kl ti på kvelden: ”Du, kan du komme på ei dagvakt i morgen”. Da ringer de jo til en som sier ja, eller som de vet er stor sjanse for at sier ja. Så det lønte seg jo ikke da, så da tok jeg henne fire dager i barnehagen, for å prøve det, også nå er hun også fullt da.

[...]

Anna: Ja, ja det var det. Og jeg kunne om ikke bare for pengenes sin del, så kunne jeg ikke si nei, på grunn av at jeg måtte jobbe meg inn da. Jeg hadde jo vært borte, jeg var borte nesten to år.

Slik la hun altså egen beredskap til rette for arbeidsplassen. Mens barna gikk i barnehagen lønte det seg knapt for henne å jobbe, fordi hun hadde så liten stillingsbrøk. Men fordi hun måtte jobbe seg inn i systemet; det vil si å jobbe seg opp ansiennitet for på sikt å kunne få større fast stillingsbrøk, var det viktig å fortsette. Det kreves altså tilgjengelighet overfor arbeidsplassen. Å ”jobbe seg inn i systemet”, tolker jeg som investering i en jobbkarriere ved dette arbeidsstedet. Anna har valgt en strategisk atferd for å bygge opp en langsiktig karriere,

slik at hun etter hvert har lenger ansiennitet, og dermed også på sikt kan få bedre formelle forhandlingskort om større stillinger. Hun var i en situasjon hvor hun måtte være aktiv i forhandlingen om mer arbeidstid og forvalte en positiv relasjon til arbeidsplassen. Hun måtte gjøre seg synlig og attraktiv, stille seg tilgjengelig når det var behov for henne på jobb.

Det var uproblematisk for henne å bli spurt samme dag om å ta ei kveldsvakt, dersom hun ikke skulle noe spesielt.

Anna: Det er ikke noe problem, da ringer jeg til mannen min, og sier eller spør, eller jeg spør egentlig ikke. Noen ganger spør jeg og noen ganger sier jeg: "du, jeg må på jobb i kveld, så du må hente ungene i barnehagen", sier jeg bare i fra da, og da vet jo han at han må være i barnehagen til fire – halv femtida, så det er ikke noe problem.

Mannens og familiens plass i forhandlingene til Anna om ekstravakter er tydelig. I hennes gjengivelse av forhandlingen med mannen viser hun at hun er en myndig forhandlingspart, i det hun skifter posisjon fra "å spørre" til "å si". Hun bruker jobbkrav for å legitimere krav ovenfor mannen. En forhandling om arbeidstid er samtidig en forhandling om hvordan livet ellers kan organiseres.

Forhandlingene om ekstravakter er svært dilemmafylte fordi det alltid må være folk på jobb. Ansvar for å dekke opp er ikke pleiernes, men det er likevel de som selv må holde beredskap og stille opp. Å være tilgjengelig, slik Anna fortalte om, innebærer at man hele tiden må være fram på på jobben eller i nærheten av telefonen. "Denne positive "frampåheten" gir følelsen av å jage. De vet ikke sikkert når de har fri, og heller ikke når de skal jobbe" (Amble 2008:375). Å gå på løse vakter innebærer en oppjaget arbeidssituasjon hvor man må holde evig beredskap. Dette gir dårlig tidsvelferd (Amble 2008:375).

En av de eldre hjelpepleierne gav uttrykk for at hun i dag var tryggere i forhandlingen om valg av arbeidstid. Erfaring og en større stilling gav henne muligheten til å *forvalte utilgjengelighet* (se Haugen 1978) ovenfor arbeidsplassen når det gjaldt for eksempel ekstravakter. Hun tok bare ekstravakter dersom hun ikke skulle noe og de avspaserte hun. Dersom de ringte, og det var prekært, sa hun likevel ja.

Gunvor: Ja. Mmm. Synes du det er litt press det der, holdt jeg på å si, når de ringer og er i beit?

Britt: Nei, jeg synes ikke det. Da klarer jeg å si at det kan jeg ikke. Også har jeg kommet så langt at jeg ikke behøver å gi noen grunn.

Gunvor: Nei..

Britt: Jeg bare sier at det kan jeg ikke. Da har jeg kommet langt. Som regel så må du ha: ”Nei dessverre, jeg skal sånn og sånn og sånn”. Men da kan jeg si at: ”Nei, det kan jeg ikke”.

Britt forteller at hun har lært seg å sette grenser for hvor tilgjengelig hun vil være overfor arbeidsplassen. Samtidig er hun nå også i den situasjonen at hun har mulighet til det. Hun har både stor nok stillingsprosent og tjener nok, og har jobbet så lenge på arbeidsplassen at hun er tryggere på de kravene hun setter. Hun er ikke tilgjengelig for en hver pris. De eldre har mer makt til å forvalte utilgjengelighet, og har flere reelle valg når det gjelder arbeidstid, enn det de yngre har. Dette viser at ikke alle kjemper like hardt, noen er tryggere og sterkere enn andre når det gjelder å forhandle og å sette grenser.

Hvorfor ekstravakter?

Anna hadde i flere år tatt mye ekstravakter, og hun syntes at hun også måtte stille opp når det var knipe. Hun forsto ekstravakter som en gi-og-ta forhandling med arbeidsplassen:

Anna: Da gjorde jeg det jo for å være snill og hjelpe til. Og det synes jeg er riktig også, du skal liksom, du skal ikke ta ekstravakter, på en måte, bare når det gagnar deg selv liksom. Jeg synes du skal gi litt tilbake igjen også, jeg da.

Gunvor: Ja, at du må kunne trø til liksom, så sant en kan liksom?

Anna: Ja. Mmm. Men da kan du heller si nei de to neste gangene de spør, men hvis du har, hvis du har plutselig omrokkert deg sånn da og tatt to nattevakter, neste gang de spør om å ta ekstra da, så behøver du ikke ha dårlig samvittighet for å si nei. Men jeg har aldri vært vrang sånn. Og det tror jeg, det vet de også, liksom. Så da gjør det ingenting å si nei en gang.

For Anna veier hensynet til kollegaene og arbeidsgiver tungt i forhandlingen om hun skal ta ekstravakter eller ikke. Hun sier hun gjør det for å være snill og hjelpe. Dette sier noe om hva som oppfattes som legitime grunner for å si ja til merarbeid, og om en legitim selvfremførelse innenfor dette kollektivet. Normer om andreorientering, at man ikke bare kan tenke på seg selv, er tilstede også i denne forhandlingen. Det kan tenkes at man blir positivt sanksjonert dersom man handler i tråd med disse normene, eller i hvert fall sier at man gjør det. Når Anna sier at hun tror arbeidsgiver / kollegaer vet at hun ”ikke er vrang sånn,” viser

hun hvor viktig det er å forvalte og forhandle fram en god relasjon både til kollegaer og arbeidsgiver for også å bli regnet med i fremtiden.

Ekstravakter var både en strategi for å jobbe mer, men også en strategi for på sikt få mer fast jobb. Hjelpepleierne fortalte at de jobbet ekstra fordi de var avhengig av ekstrainntekten disse vaktene gav. Det handlet også om forvaltning av gode relasjoner og investering. Å være villig til å stille opp og vise ansvarlighet var en investering som senere ble belønnet med en fast stilling, eller en større fast stilling.

Ragnhild: Penger er ikke det viktigste, men målet var jo å få fast jobb, så sier du jo ikke nei, sånn er det jo alle steder.

Å ha liten stilling og å ønske større stilling innebærer at det forventes mer tilgjengelighet ovenfor arbeidsplassen i forhandlingen om valg av mer arbeidstid.

Gunvor: Tar du ekstra?

Eldbjørg: Jeg tar ekstra, men mange ganger så sier jeg nei nå. Før så tok jeg jo ekstra for da følte jeg at jeg måtte det.

Gunvor: Ja, var det fordi du gjerne ville jobbe mer, eller var det mer?

Eldbjørg: Ja, det var jo det, og når en først hadde sagt at en ønska å jobbe mer, så måtte en jo det. Men du kan si det er en stressende måte det også, for noen ganger har du planlagt fridagene dine litt sånn, du har andre ting å tenke på, eller kanskje bare deg selv. Men jeg blir ringt etter nå også og jeg seier jo ja, men jeg kunne sikkert ha ønska, fått hundre prosent stilling også hvis jeg hadde villet, men det vil jeg ikke nå altså for det er av helsemessige grunner. Du har et liv etterpå også! (Latter)

Gunvor: Mmm. Men synes du det er et press holdt jeg på å si, sånn med å ta ekstravakter når du blir ringt etter, synes du det er vanskelig å si nei eller?

Eldbjørg: Ja det synes jeg var vanskelig. For du kan si du ble av og til pressa, ikke pressa selvfølgelig, men en føler det at en kunne bli pressa og så kan du også si, du har lite igjen for det. Noen steder er de jo flinke til å beordre folk ut og da får du jo litt mer igjen for den, men det har de jo ikke brukt her da.

Gunvor: Nei, okay.

Eldbjørg: Da må vi bare slite vi som er på jobb, (latter) før de beordrer noen tror jeg.

De eldre hjelpepleierne tok mindre ekstravakter enn de yngre, noe som naturligvis hang sammen med at de i større grad var fornøyd med stillingsprosenten og ikke lenger var

avhengig av ekstraintekta ekstravaktene gir. I tillegg betydde ofte en ekstravakt at de kom til å gå over overtidsgrensen.

Ragnhild og Eldbjørg forteller her om normene for hvordan man skal forholde seg for å bli regnet med og for å forvalte relasjonen til arbeidsgiver, slik at man på sikt kan få større fast jobb. Forventningene om tilgjengelighet i forhandlingen om ekstravakter sier noe om hvordan hjelpepleierne kan jobbe seg inn i systemet. Man må si ja til ekstravakter for å bli regnet med i framtida. I følge Aubert (1975:25) kan en forventning være av normativ karakter, som et ønske, vurdering eller ordre som er knyttet til en tilstand eller handling i framtida. Det kan tenkes at ønske, vurdering og ordre er sammenblandet, og virker som et normativt press i forhandlingen om ekstravaktene. Et spørsmål om å jobbe ekstra oppleves kanskje ikke som en ordre, men likevel får det hjelpepleierne til å stille opp, og ta ansvar. Ansatte i mindre stillinger har ikke råd til å forvalte utilgjengelighet, verken i økonomisk forstand, eller i overført betydning i forhold til det å forvalte en god relasjon til arbeidsgiver / kollegaer. Dette viser at normene og forventningene om merarbeid er sterke, og virker disiplinerende i forhandlingen om mer arbeidstid. Denne strategien så videre ut til å være ”fornuftig,” sett fra hjelpepleiernes side, på grunn av det eksisterende ”stillingsstoppet” ved det ene arbeidsstedet, og stramme budsjetter ved begge.

Rift om ekstravakter

Ved begge arbeidsstedene skulle vikarlister følges, der utdanning og ansiennitet skulle prioriteres. Det kom frem at det ved begge steder kunne være rift om ekstravaktene. På ”Åsen” var det imidlertid etter innføringen av flexivakter blitt vanskeligere å få tak i vikarer enn tidligere, det gjaldt særlig for å dekke opp ledige vakter som innebar ugunstig arbeidstid. De yngre hjelpepleierne var samstemte i at det var rettferdig at de skulle få tilbudet om ekstravakter før ufaglærte assistenter. Fra ”Tunet” fortalte alle eksplisitt at det var kamp, eller rift, om ekstravaktene. En fortalte at fordelingen av ekstravakter var preget av konflikt.

Britt: At de, nå er ikke jeg, jeg driver ikke og setter meg på vakter heller vet du, så det er ikke, jeg tenker rett og slett ikke så mye på det.

Gunvor: Nei.

Britt: Men jeg hører det knirker akkurat på det. For det er noen som får mer også er den, så får den litt mindre også nei, nå har ikke den hatt noe på fjorten dager, også...

Gunvor: Ja, kan det være litt rift om det?

Britt: Det kan være ganske stor rift om det ja. Det er det nok. Der er ikke få.

Gunvor: Blir det snakka noe om på avdelinga holdt jeg på å si?

Britt: Litt i krokene tror jeg. Ja, jeg tror det. At da blir, bruke assistenter i forhold til hjelpepleierer når det står at det er ledig. Det er ikke så lenge siden de snakka om det. At det var da ingen vits i å ta noen utdanning, for det at assistenter fikk vakter foran. Og det var de som hadde, ingen av dem hadde noe fast, ikke helgestilling heller. Så da var det...

De eldre hjelpepleierne distanserte seg fra fordelingen av ekstravaktene, som Britt sa: ”Jeg blander meg ikke bort i det”. Britt opplevde altså, sett utenfra, at ekstravaktene ble ganske tilfeldig fordelt, til tross for at det var laget et system for fordeling av ekstravaktene. Signe fortalte at hun tok hjelpepleierutdanningen nettopp for å forbedre forhandlingsposisjonen i forhandlingen om arbeidstid; for å slippe å knive om vakter.

Signe: Nei, det var det ikke, det var liksom bare for å få en fast jobb i stedet for å måtte stå der å knive om vakter, så ble du veldig lei av det. Du følte deg litt hol kanskje. Den ene uka så kanskje var det fem-seks dager etter hverandre, og jobba du kanskje seks-sju helger etter hverandre fordi du torde ikke si nei. Så det var på grunn av det, at jeg ville ha min egen jobb for å vite hva jeg hadde.

Forhandling om ekstravakter handlet om balanse. På den ene siden kunne det å ta for mange vakter og bli oppfattet som, eller oppfatte seg selv som grådig, og på den andre siden kunne det å nekte å ta ekstravakter bli oppfattet som egoistisk, fordi man ikke stilte opp eller hjalp til. Paradoksalt ble begge deler oppfattet, eller konstruert som egoistisk. Signe brukte normer som ”ikke å være hol” og ”ikke tørre å si nei” i forhandlingen om ekstravaktene. Å være aktiv og ”å knive om” vakter i forhandlingen kunne være ubehagelig, og hun kunne føle seg ”hol”, et dialektord som betyr å være grådig. ”Hol” som normativ orientering i forhandlingene støtter opp under det Ragnhild fortalte, at det forventes at man er takknemlige for de vaktene man får. Man kan ikke kreve noe innenfor systemet. Samtidig kan det virke som om individuelle interesser, som økonomiske interesser, skal forties. Man skal gjøre seg ”fortjent” til ekstravakter og faste ansettelse. Dette gjelder både formelt, gjennom å ta utdanning og jobbe seg opp ansiennitet, men også mer uformelt gjennom å opparbeide seg godvilje ved å stille opp og ta ekstravakter når det er knipe. Signe fortalte videre at hun ”ikke torde si nei”, så hun måtte jobbe mye og ugunstig arbeidstid. Hun ble ikke tvunget til å jobbe seks – syv helger på rad, men hun torde ikke si nei.

Et annet aspekt ved det Signe forteller, er at hun ikke sier at hun ble hersa med når hun ikke hadde fast jobb. Hun individualiserer dilemmaene i et urimelig system. Det er de andre vikarene hun kniver om vakter med, ikke med systemet. Disse aspektene i forhandlingen om arbeidstid utfordrer forståelsen av at arbeidstiden velges på bakgrunn av preferanser. Dette handler ikke om genuine valg, men om hvilke valg som er igjen på arbeidsplassen.

Signe fortalte videre om tida da hun jobba mye ekstra, og om hvordan hun synes vikarordningen fungerte:

Signe: Og da var det urettferdig synes jeg. Den som satt på jobb og satt der den fikk vakta. Ja

Gunvor: Ja, så det var litt rift om ekstravaktene?

Signe: Det er det og det er det helt sikkert i dag også, for de som trenger det, men jeg henger meg ikke så veldig opp i det som jeg gjorde. Men jeg har vært med på det og det er veldig sårende og veldig tøft.

Gunvor: Mmm

Signe: Ja, det er det.

Gunvor: Kan du si noe, altså blir det dårlig stemning av det eller?

Signe: Det kan det veldig fort bli. Veldig dårlig stemning.

Fordelingen av ekstravakter opplevdes tydelig annerledes når man hadde mulighet til å distansere seg fra det, i forhold til når man stod midt oppi forhandlingene selv. Signe fortalte videre at kampen om ekstravaktene handlet om hvem som har rett på ekstravaktene. På den ene siden er arbeidsstedet avhengige av ufaglærte vikarer, men på den andre siden har hjelpepleiere mer rett på vaktene fordi de har utdanning, og kanskje lenger ansiennitet. Informantene forklarte at vikarene også måtte få litt jobb for at arbeidsstedet skulle kunne beholde de. Signe hadde vanskeligere for å akseptere at listene ikke alltid ble overholdt tidligere, da hun var avhengig av ekstravaktene, enn nå. Dette handler om hvordan egne behov og rettigheter ble vurdert opp mot andres behov og rettigheter. Systemet for fordelingen av ekstravakter gjenspeiler igjen hierarkiet innenfor disse yrkene. Det var helt innarbeidet og legitimt at de utdannede hjelpepleierne hadde størst rett på ekstravaktene.

Amble (2008) fant at forhandlingen om ekstravakter kunne føre til gnisninger, og at fordelingen av ekstraarbeidet ikke alltid opplevdes som rettferdig. Å gå på løse vakter

handler om to ting: Å være tilgjengelig når det blir spurt om ekstraarbeid, og å takke ja når man blir spurt. Ellingsæter og Solheim (2002:40-41) hevder at det i dag stilles nye krav til arbeidstakerne:

”Tilhørigheten til bedrifter og virksomheter endres – grensene mellom formelle arbeidskontrakter og implisitte forventninger blir mer diffuse. Dette innebærer forskyvninger av grensene mellom privatliv og arbeidsliv – privatsfæren invaderes i økende grad av arbeidssfæren”.

I forhandlinger om mer arbeidstid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, gjør en svakere forhandlingsposisjon grensesetting av arbeidslivets invadering av det private vanskeligere. Svakere forhandlingsposisjon betyr en begrenset mulighet til å kunne si nei. Det gir mindre makt og forutsigbarhet over egen tid, både arbeidstid og fritid.

Hjelpepleiernes syn på arbeidsmiljøkonflikter og ledelse var nok preget av gnisninger i fordelingen av ekstravaktene. Britt mente det måtte være slitsomt å være leder, og særlig i et kvinneyrke.

Britt: De er ikke noe hyggelige jentene, hvis de først finner på og ikke ville være det, så. Nei, der er for mye sånn interne smågrupperinger.

Anna synes forholdet mellom de andre yrkesgruppene på jobb, som sykepleiere og assistenter var nokså konfliktfritt.

Anna: Jeg synes ikke det er så mye av det. Nei, vi går veldig greit overens alle sammen på avdelinga. Noen ganger er det vel sånn da, men du kan tenke deg vet du, tjue damer på en arbeidsplass, så blir det jo litt, men det er ikke mye synes jeg. Jeg trives veldig godt der.

I denne konteksten mener jeg konfliktene heller må tilskrives *ulike* posisjoner innenfor et arbeidsfellesskap. Ulik ansiennitet og utdanning legitimerte ulike arbeidsbetingelser mellom kollegaer. Dette gir dårlige arbeidsbetingelser og svært trange forhandlingsrammer for noen. Det handler ikke nødvendigvis om at kvinner skaper konflikter, men det handler om at de må forhandle med hverandre i ulike, dårlige posisjoner.

Dårlig samvittighet

Uansett alder og stillingstørrelse fortalte de hjelpepleierne som ble spurt eksplisitt om samvittighet, at de fikk dårlig samvittighet når de sa nei til å jobbe ekstra. Det var tre stykker

som ble spurt om dette. To av de andre var også inne på at det tidligere hadde vært større press om å jobbe ekstra.

Gunvor: Mmm. Men får du dårlig samvittighet hvis du...

Signe: Hvis du sier nei. Ja ja. Det gjør du.

Gunvor: Er det fordi du vet at nå må de streve enda lenger eller for at...

Signe: Ja, også tenker du "huffameg, har de fått folk tro? Huffameg, jeg skulle egentlig ikke noe så veldig viktig, hvordan går det der nede", du tenker jo sånn. For du vet det er veldig tøft og.

Gunvor: Men hender det du ringer tilbake igjen også sier at hvordan, får dere noe folk eller...

Signe: Nei, det har vel kanskje hendt jeg har gjort en eller to eller tre ganger i løpet av de åra, men nei, for som regel så ringer de igjen hvis det er helt krise. Da sier du det heller liksom at, er det heilt krise, så får du heller ringe igjen. Ja, for som regel så ordner det seg. Ja.

Gunvor: Ja, det var kanskje mer aktuelt sånn som med at usikre arbeidstider før når du gikk i femti prosent og..?

Signe: Da gjorde du det vet du. Da tok du mer ekstra.

Signe fortalte at hun fikk dårlig samvittighet når hun sa nei til å jobbe ekstra. Hun dro ofte sin egen unnskyldning i tvil, var den "god nok" til å kunne si nei? Hun visste at det var vanskelig å få tak i folk. Samvittighetskvalene hun fikk da hun sa nei til å jobbe, handlet om kollegaene og pasientene: "Får de folk?" Dersom det er helt krise ringer de tilbake, og hvis det er noe hun kan avlyse eller utsette, sier hun også at de kan ringe tilbake. Denne forhandlingen med arbeidsstedet viser at forskjellen mellom frivillighet og ufrivillighet er ganske liten. Når de ringer fra jobben for andre gang, er det klart at presset om å si ja til å jobbe ekstra er veldig stort. En annen av hjelpepleierne fortalte at hun på den ene siden synes det ble litt kjedelig de ukene hun hadde få vakter, så da tok hun gjerne ekstravakter. På den andre siden fikk hun likevel dårlig samvittighet når hun ikke kunne jobbe ekstra.

Ragnhild: Ja, er ikke vi damer skapt sånn at det spiller på samvittigheten? Jeg tror mer enn menn i alle fall. Jeg gjør det. Jeg føler alltid det at alle må si til meg at hva vi skal liksom, jeg må vite hva jeg skal om de ringer og spør om jeg kan eller ei. Jeg må ha en god unnskyldning for at jeg skal si nei, sier jeg til mannen min. Så du må fortelle meg hva du skal.

Ragnhild synes hun måtte ha en god unnskyldning for å si nei. Hun synes det var vanskelig å avgjøre når hun kunne si nei til å jobbe ekstra. Hun fikk dårlig samvittighet når hun begrenset tilgjengeligheten ovenfor arbeidsstedet. Dette sier noe om sterke normer om tilgjengelighet, hjelp og andreorientering. Tilgjengelighet for arbeidsstedet betyr utilgjengelighet overfor familien. Ragnhild fortalte at mannen hadde meldeplikt. Mannen må ”hjelp” henne å begrense tilgjengeligheten ovenfor arbeidsplassen dersom de hadde planer. Er det noe hun skal hjelpe til med hjemme må han fortelle henne det, slik at hun har en unnskyldning klar. Denne forhandlingen kan kanskje også tyde på at samvittighetskvalene også kan gå andre veien også. At de ansatte fikk dårlig samvittighet ovenfor familien når de sa ja til å jobbe ekstra. Det var flere som delte forståelsen Ragnhild hadde om at samvittighet er en ”damegreie.” Samvittighet handler om forhandling mellom motstridende, sterke normer og interesser. Uansett utfall, eller valg, å si ja eller nei til ei ekstravakt, innebærer kanskje dårlig samvittighet overfor familien eller arbeidet.

Frivillige ekstravakter?

Å ta ekstravakter forstås og oppleves nok oftest som frivillig (se også Moland & Gautun 2002), men det er viktig å påpeke at arbeidssituasjonen i seg selv, å ha en for liten fast stilling, oftest er ufrivillig. Forutsetningen for å jobbe ekstravakter er jo at deltidsstillingen er ufrivillig liten. Moland & Gautun (2002) fant at de fleste tar ekstra av hensyn til kollegaer og pasienter, mens litt færre tar ekstravakter på grunn av arbeidsgiver. Blant de undersysselsatte jobber 95 prosent ekstravakter. Halvparten av disse tar ekstravakter minst en gang i uken. De undersysselsatte utgjør altså en villig reserve som kan stille opp på kort varsel. Moland & Gautun (2002:78) mener de ansatte slik selv bidrar til å ”ta bort et incentiv for arbeidsgivere i norske kommuner til å organisere tjenestene slik at en kan opprette større, faste stillinger”. Arbeidstakerne settes i en klemme. At pleierne jobber ekstra må forstås som en konsekvens av deres få valgmuligheter. Systemet overlever fordi hjelpepleierne ikke har andre reelle valg. Systemets forutsetning er i seg selv ufrivillighet. De som har for liten stilling kan ikke velge ikke å ta ekstravakter som en protest mot systemet. Det har de ikke råd til. Blant de som hadde liten stilling, var merarbeid altså paradoksalt nok oftest frivillig, fordi de hadde få valgmuligheter. Det var større fast jobb de ønsket, ikke flere ekstravakter. Ekstravaktene ble kanskje likevel opplevd som et gode for de som var økonomisk avhengige av dem, til tross for at forutsetningen for merarbeidet er ufrivillighet. I denne gruppen lå det som tidligere nevnt sterke forventninger om tilgjengelighet. Forventning, krav og press var tilstede i

informantenes forhandling om ekstravakter. Jeg fikk inntrykk av at de eldre tok ekstravakter mer eller mindre motvillig, særlig når arbeidstida var ubekvem.

Forvaltning av utilgjengelighet

Å ha en liten fast stilling gir avmakt over egen arbeidssituasjon. En av hjelpepleierne som jobber mye ekstra uttrykte, likevel ikke at hun opplevde å bli herset med eller utnyttet. Dette henger kanskje sammen med at hun følte at hun fikk noe igjen for å stille opp.

Fast jobb, og særlig stor fast stilling, betyr at de slipper å forhandle om ekstravakter. De har mer makt til å regulere egen tilgjengelighet. De trengte ikke forholde seg til krav eller forventninger om merarbeid på samme måte som de i mindre stillinger. Større stillingsbrøk gir større valgfrihet til å si nei, men overtidspraksisen begrenset på sin side muligheten for å kunne si ja. De var i en posisjon hvor de hadde mulighet til å forvalte utilgjengelighet (Jfr. Haugen 1978) og arbeidsgiver hadde ikke lenger samme makten over dem. Dette handler om å ha makt over egen arbeidstid og fritid. Signes tidligere forhandling om ekstravakter viser på den ene siden at hun ikke torde si nei til å jobbe ekstra, men på den andre siden var hun avhengig av inntekta. Dette handler om lojalitetsforhandlinger i ulike sfærer. Nå er hun ikke lenger økonomisk avhengig av mer arbeidstid og dermed heller ikke lenger avhengig av å forvalte tilgjengelighet ovenfor arbeidsstedet. Denne makten gir trygghet og forutsigbarhet.

Påfallende få eller små kollektivdannelser blant hjelpepleierne mot organiseringen av arbeidstiden kan kanskje ses i sammenheng med forvaltning av utilgjengelighet. En konsekvens av forvaltning av utilgjengelighet er nettopp små kollektivdannelser. Et annet aspekt er at dersom man er fornøyd med stillingsbrøken, så har man heller ikke interesse av å jobbe for omstruktureringer i organiseringen av arbeidstiden. Omstruktureringer i seg selv er anstrengende å jobbe under og det er heller ikke sikkert at de selv ville kommet noe bedre ut dersom arbeidstiden ble endret. I forrige kapittel tematiserte jeg at de ansatte ved "Tunet" kunne avspasere ekstravaktene dersom de ønsket, noe de med større stillingsbrøker ofte gjorde. Dette vikarsystemet gjorde deres posisjon ideell, dersom noen var tjent med dette systemet var det dem. Ingen av de eldre "blanda seg borti det", så vaktordningenes grådige natur fikk bestå. Å forvalte utilgjengelighet kan forstås som en måte å konstruere og opprettholde symbolske gjerder på, for å bevare sin egen posisjon i hierarkiet (Seeberg & Dahle 2005:61-65, 2006). Hjelpepleiernes *ulike* betingelser og posisjoner innenfor dette systemet, kan kanskje være avgjørende for systemets overlevelse. Ulike posisjoner mellom

hjelpepleierne kan altså tenkes å være en svært viktig forklaring på hvordan dette grådige systemet overlever. I tillegg kan det også tenkes at normer og forventninger til ”ordentlige kvinner” setter en demper på kollektivdannelsen. Dette diskuteres videre i neste kapittel.

Avslutning

Det forhandles i ulike sfærer, både med familien, arbeidsgiver og kollegaer. I tillegg forhandler man med seg selv og regulerende normer som sin egen samvittighet, ansvarlighet, avhengighet og moral. Hjelpepleierne er både arbeidsstedets buffer og familiens buffer. Enkelte må gjøre seg tilgjengelig for arbeidsplassen, samtidig som de skal være *den* tilgjengelige på hjemmebane. En forutsetning for dette systemet er som jeg har vist lave stillingsbrøker som gjør pleierne avhengige av merarbeid. Vikarsystemet i seg selv er ikke valgt, det kan ikke velges. Å ønske å jobbe mer, vil ikke si det samme som at vikarsystemet er ønsket og valgt. Arbeidstiden er ikke nødvendigvis enten av frivillig eller ufrivillig art, men det er flere ulike aspekter hvor frivillighet og ufrivillighet er en del av forhandlingen. Både kollektive og individuelle interesser gjenspeiles i forhandlingene. Forhandlinger om arbeidstid må ses i sammenheng med de relasjonene de forvalter. Her har jeg vist hvordan uformelle forhandlinger gjøres, og hvordan normer gir seg utslag i samvittighet, følelse av ansvar og plikt i forhandlingene. Disse normative orienteringene i forhandlingene diskuteres i neste kapittel opp mot kjønn og maktperspektiver.

7. Hvordan forstå forhandlinger om valg av arbeidstid?

I forrige kapittel var fokuset informantenes ambivalens og dilemmaer i forhandlingene om valg av arbeidstid og en empirinær tolkning av disse forhandlingene. Dette kapittelet inneholder i større grad en teoriinformert empirisk analyse. Her belyses og diskuteres hvordan forhandlingene om valg av arbeidstid handler om kjønn og makt. De individuelle forhandlingene om valg av arbeidstid gjenspeiler ulike fortolkninger av kulturelle trekk ved samfunn og arbeidsliv. De teoretiske perspektivene om valg på den ene siden og normer, forventninger og roller på den andre, kan favne de sammensatte prosessene der *kjønn og makt* er premisser i forhandlinger. I tillegg vil jeg problematisere hvordan forhandlingene har konsekvenser for opprettholdelse av kjønns- og maktstrukturer.

I dette kapittelet diskuterer jeg hvordan uformelle normer, om moral, ansvar og solidaritet er virksomme i forhandlingen om valg av arbeidstid. Kapittelet begynner derfor med en drøfting av normer, eller *forestillinger i forhandlingene som har et kjønnnet betydningsinnhold*. Disse kjønnete forhandlingene setter jeg så opp mot begrepet ”grådige organisasjoner”. Jeg forsøker å skrive fram hvordan prosesser knyttet til hjelpepleiernes svake forhandlingsposisjon forsterkes i omsorgsyirket og i den lokale konteksten. Perspektiver på kjønn og makt belyser disse prosessene. Tanken er at hjelpepleiernes forhandling om valg i en lokal kontekst kan gjenspeile kjønn som sosial struktur i samfunnet i stort. Videre diskuterer jeg hvordan hjelpepleiernes komplekse forhandlinger om arbeidstid har implikasjoner for en forståelse av arbeidstid som valgt.

7.1 Forestillinger som får et kjønnnet betydningsinnhold

Her diskuteres normative orienteringer og fortolkningsrammer som hjelpepleierne brukte i forhandlingen om valg av arbeidstid. Slike forestillinger, normer og forventninger som var tilstede i forhandlingene om arbeidstid, fikk en spesiell mening innenfor dette systemet. Her diskuteres hvordan disse forestillingene virket disiplinerende og som et normativt press på hjelpepleierne i forhandlingen om valg av arbeidstid. Normene og forventningene får et

kjønnets betydningsinnhold i forhandlingene. Jeg har kalt de ”normer for positiv kvinnelighet”.

”Kulturelle kjønnskonstruksjoner får et bredere nedslagsfelt, og ikke bare viser til sosiale relasjoner mellom kvinner og menn. Både ting, hendelser og abstrakte forestillinger kan tilskrives kjønn, i den forstand at de antar et ”kjønnet” betydningsinnhold gjennom ulike metaforiske forbindelser og assosiasjoner.” (Ellingsæter og Solheim 2002:36)

Det ligger implisitte normative forventninger til hvordan kjønn kan gjøres, og til en kvinnelig væremåte i forhandlingene. Ved å fokusere på forhandling, hvordan grensene for det ”kvinnelige” konstrueres i forhandlinger, samhandlingsnormer og i praksiser unngår jeg en essensialistisk forståelse av kjønn. Normene hjelpepleierne brukte i forhandlingen er ikke nødvendigvis ”kvinnelige”, men de var virksomme i forhandlingene der disse kvinnene samhandlet. De sier også noe om en legitim selv fremførelse blant kvinnene innenfor dette kollektivet. Nedenfor fortolkes hvordan normer og forventninger i informantenes forhandlinger om valg og fravær av valg av arbeidstid handler om kjønn og makt.

Ikke kreve

Dersom man ikke var fast ansatt, kunne man ikke kreve. Innenfor dette systemet slår krav om arbeidstid alltid ut i konsekvenser for andre. Det blir også sett og bedømt av andre. Hjelpepleierne er på en innfløkt måte avhengig av hverandre, og det kan tenkes at det er nettopp derfor normene knyttet til forhandling om arbeidstid er så sterke og gjennomgripende. Makten ligger i relasjonene som forvaltes. Siden de er kollegaer, men i ulike posisjoner, blir ingen krav stilt. De innretter seg tvert i mot i høy grad etter hverandres rettferdige krav og har stor lydhørhet. Deres eget omdømme som ”respektable kvinner” står på spill og preger deres atferd. Relasjonene mellom hjelpepleierne er altså svært viktig og fungerer som et normativt press. Å bruke makt, noe som ligger i det å kreve, går imot normer for positiv kvinnelighet. Fravær av krav mener jeg derfor er en kjønn forhandling. Når det å stille krav er illegitimt i denne sektoren, er det i seg selv avmektiggjøring og umyndiggjøring av kvinner. Å tydeliggjøre prosesser der kvinner avmektiggjøres, gjør kvinners posisjon i samfunnet til et spørsmål om makt, og et problem for demokratiet, og ikke bare som en problemgruppe fordi de er ”ressurssvake” (se også Ellingsæter og Solheim 2002).

”Ikke være hol”

Å være hol, eller grådig er en uakseptabel norm og den legger sterke føringer i forhandlinger om arbeidstida. ”Holhet” handler om å sette egne behov først og ikke ønske å dele. Ordet er negativt ladet og var et uttrykk for en negativ følelse i forhandlingen om ekstravakter. Å være hol går på tvers av normen om andreorientering. Å være hol går også utover andre. Egennytte og griskhet blir altså i denne konteksten konstruert som uakseptabelt og umoral. Det er en fin balansegang mellom det å være tilgjengelig, stille opp og kunne strekke seg, som ble forstått positivt, mot det å være for frampå og hol, som ble forstått negativt. Hjelpepleiernes legitime forhandlinger om mer arbeidstid var; å *fortjene* mer jobb og å *få* mer jobb. Å ikke kunne være hol handler om makt. De ansatte var stilt i en posisjon hvor de ikke kunne kreve noe. Konstruksjonen i seg selv, at det strider i mot legitime kjønnsframførelser å bruke makt i forhandlingen, handler om makt og disiplinering. Det kan tenkes at normen at det er ukvinnelig å være hol forsterkes i et kvinneyrke i et lite samfunn der alt blir sett og kontrollert av andre. Tilgjengeligheten må alltid balanseres slik at man fremstår som en ”ordentlig” kvinne. Dette viser tydelig ulike sider ved et lite og gjennomiktig samfunn, med kontroll, overvåkning og disiplinering på den ene siden, men solidaritet, andreorientering og ansvarlighet på den andre. Disse forholdene er med på å definere eller konstruere et forhandlingsrom for hjelpepleierne. Normene, forventningene og rollene de forvalter, bidrar implisitt til at hjelpepleiernes svake forhandlingsposisjon reproduseres.

Takknemlighet – avpolitisering av et grådig system?

Ragnhild knyttet selv normen om ”takknemlighet” opp mot et kvinnedominert yrke. At det forventes takknemlighet for smuler av stillingsbrøker eller ”løse vakter,” viser at deres svake forhandlingsposisjon naturaliseres. I et krav om takknemlighet konstrueres ekstravaktene som et gode, selv om forutsetningen for å ta ekstravaktene er å ufrivillig besitt en liten stilling, altså et onde. Når ekstravakter konstrueres som et gode på denne måten, kan det tenkes at hjelpepleierne avmektiggjøres. Denne forventningen om takknemmelighet virker handlingslammende. Når det kreves takknemlighet for den vesle stillingen, som man egentlig ønsker utvidet, avpolitiseres samtidig forholdet med en svak forhandlingsposisjon i et grådig system. Dette kan kaste lys over hvorfor hjelpepleierne uttrykte påfallende lite motstand mot dette systemet.

Å være snill og å hjelpe

Å være snill og hjelpe var legitime normer innenfor dette arbeidsfellesskapet i forhandlingen om mer arbeidstid. Disse normene handler om å sette andres behov først. Å være snill og hjelpe viser også hvor viktig andreorientering er i forhandlingene, og kanskje spesielt i legitimeringen av å være frampå i forhandlingen om mer arbeidstid. De legitime normene er det som oppleves som moralsk riktig for fellesskapet. Solidaritet og andreorientering er de legitime hensynene. God moral handler om å ta hensyn i omsorgsarbeidet, og ta hensyn til kollegaene i forhandlingen om ekstravaktene.

”Du torde ikke si nei”

Signe fortalte at i den tiden hun jobbet mye ekstravakter, hendte det hun jobbet seks – syv helger etter hverandre, fordi *”du ikke torde si nei”*. Dette handler om sterke forventninger i forhandlingene. Det impliserer hvor viktig det er å forvalte en god relasjon og være lojal for at man skal bli regnet med. Underforstått ligger det her en forståelse av at konsekvensene og risikoen ved å gå på tvers av disse normene er for stor. Forventningen, eller krav, om tilgjengelighet virker disiplinerende på hjelpepleierne, de stiller opp. I forvaltningen av en god relasjon er man underlagt makt. Å ikke tørre å si nei, eller gjøre motstand, handler om makt. Det handler også om få valgmuligheter, noe som kan forstås ut i fra tilgjengelig ressurser (se også Bauman 2000 i Ellingsæter & Leira 2006). Informantens posisjon i denne forhandlingen viser at hun ikke har ressurser til å gjøre motstand og å beskytte seg. Å tørre kan ikke velges. Jeg mener at en situasjon, hvor spørsmålet om hvorvidt man våger å si nei er tilstede, derfor må forstås som en form for tvang. ”Torde” kan både bety at man er i en svak posisjon, eller at man er i en posisjon hvor man er tvunget til å gjøre seg svak. Knytter man dette opp mot kjønn, kan man si at mannlighet er konstruert rundt begreper som ”sterk”, ”modig”, ”myndig” og ”uredd”, mens kvinnelighet er i større grad konstruert rundt begreper som ”svak”, ”redd” og ”pysete”. Hvordan kjønn er konstruert og konstrueres i denne forhandlingen gjør, Signe til en svakere part. Det er dermed et eksempel på hvordan dominans og underordning skjer i sosial praksis.

Verdioverføring

I et pleiekollektiv med tre generasjoner hjelpepleiere, kan det tenkes at en viss verdioverføring fra de eldre til de yngre finner sted. Forhandlingene i ulike generasjoner var ulike, men verdiene som ligger til grunn var ganske like. Normene som gjorde seg gjeldende

i forhandlingen handler også om implisitte lokale kunnskapsfelt. Å beherske den gyldige kunnskapen og legitime selv fremførelser var viktig for å beholde verdighet i forhandlingen. Anna, en av de yngre hjelpepleierne, brukte eksplisitt moralske verdier, slik som ”å hjelpe” og ”være snill,” som viktige normer og legitimeringsgrunnlag i forhandlingen om valg av arbeidstid. Signes (en av de eldre) forhandling om ekstravakter: ”Å ikke være hol” og ”ikke tørre å si nei”, viser også eksplisitte normative orienteringer og maktaspekter i forhandlingene. Ideen om andreorientering, som å stille opp, stikker dypt, og ser ut til å være *den* legitime grunnen for å jobbe ekstra. Andreorientering kan videre knyttes opp til kjønn. Skeggs (1997) hevder: ”the selflessness required to be a caring self is a gendered disposition”. Man kan kanskje si at legitime normer i forhandlingen om arbeidstid (i stedet for husholdningsferdigheter) er vevet sammen med moralske verdier: Ansvar og en protestantisk arbeidsetikk, som igjen er knyttet til en idé om ”å være til nytte” (Gullestad 1997:108). Disse moralske verdiene er også det som kjennetegner en omsorgsperson; å være praktisk, nyttig og ansvarlig (Skeggs 1997). Britt, en av de eldre hjelpepleierne, fortalte at hun synes hun har kommet langt når hun ikke lenger oppgav noen grunn for å si nei til å jobbe ekstra. Dette viser også forhandlinger om motstridende normer og verdier: De hun var opplært til, ”the feminine duty”, å sette andre først (jfr. Skeggs 1997), og de mer tidsriktige som hun nå kunne forvalte fordi hun var i en sterkere forhandlingsposisjon: Å sette seg selv i sentrum, og å kjenne på egne ønsker og behov.

Samvittighetens makt

At hjelpepleierne fikk dårlig samvittighet vitner om trange rammer, sterk overmakt og normregulering. Å bryte en avtale, eller forventning om en avtale, gir dårlig samvittighet. Når hjelpepleierne hadde ytret ønske om mer fast jobb var det sterkere forventninger til å ta ekstravakter når det var behov. Når de da likevel sa nei til å jobbe ekstra, opplevde de det som om de skulle ha brutt en avtale. En avtale handler om forpliktelse. Anna syntes man ikke bare skal ta vakter når det gagnar seg selv, man må gi litt tilbake også. Å bryte en avtale handler om å stå i gjeld til noen. Man oppfyller ikke sin del av avtalen, eller forventning om denne avtalen. Denne forventning om avtalen kan tolkes som disiplinering som gjør hjelpepleierne tilgjengelige for arbeidsgiver. ”The panoptical gaze of the good, moral carer enables disciplinary practices to be enacted upon themselves” (Bartky 1990 i Skeggs 1997). Etableringen av sosiale kategorier eller roller som ”ei god mor” eller ”en flink hjelpepleier”

eller ”en snill kollega” virker dermed disiplinerende på hjelpepleiere i forhandling om arbeidstid.

I dette yrket hviler både organiseringen og utførelsen av arbeidet på samvittighetsfulle arbeidstakere. Det å jobbe med mennesker krever empati og samvittighet, og når personell må erstattes, kreves det samvittighetsfulle arbeidere som stiller opp. Skeggs (1997) tolket samvittighet som viktig ledd i produksjonen av en omsorgssubjektivitet blant omsorgsarbeiderne hun studerte. En grådig organisasjon utnytter denne samvittigheten (Rasmussen 2000). Samvittighet handler altså om makt som disiplinering. Den holder kvinnene på plass. I hvert fall kan det se ut til at samvittighet er den legitime forhandlingen om merarbeid. Forhandlingene om merarbeidet viser ansvarsfølelsen de har, og ansvaret de tar for arbeidet, arbeidsplassen og kollegaene. Skeggs (1997) hevder ansvarlighet gav respektabilitet blant omsorgsarbeiderne. Gjennom systemer av utnytting blir de ansvarlige og dermed også respektable innenfor sin egen gruppe. Å ta ansvar og være ansvarlige mener hun gav omsorgsarbeiderne god selvfølelse og verdighet. Det kan altså tenkes at dårlig samvittighet ovenfor arbeidsplassen i tillegg gav den enkelte en bekreftelse på at hun er viktig for arbeidsplassen.

Jeg tolker samvittigheten som et kroppsliggjort uttrykk av en forhandling om motstridende interesser. Det er situasjoner hvor valg er vanskelige og komplekse fordi man har flere hensyn å ta. Informantene selv knyttet samvittighet til kjønn. Samvittighet er en ”damegreie”, nettopp fordi det handler om forhandlinger mellom hensyn i grenseløse sfærer. Slik kommer forhandlingene ofte på kollisjonskurs. Det handler om makt og ansvarsrelasjoner. Rudie (1984) hevdet at når kvinner prøvde å skjære ned på omsorg for familien møtte de moralske sanksjoner og selvsanksjon. ”Selvsanksjon” (Rudie 1984) tolker jeg som svært nærliggende til dårlig samvittighet. Det kan hende at motstridende forhandlinger både handler om normer knyttet til omsorg for egen familie, andreorientering i forhold til kollegaer, og ansvarsfølelsen de hadde ovenfor arbeidet. Utfallet av forhandlingene handler igjen om hvilke valg som oppfattes som verdige og ansvarlige. Er man syk må man erstattes, en annen må vikariere og noen får en ekstrajobb med å skaffe vikar. Når de stiller opp kan det tenkes at de blir positivt sanksjonert, og kanskje særlig hvis det har vært vanskelig å få tak i vikar, for eksempel en lørdagskveld. Selv om arbeidstiden er ugunstig og kanskje uønsket, kan disse positive sanksjonene bidra til en positiv selvfølelse (se også Skeggs 1997).

Samvittigheten individualiserer samtidig ansvar. Den gjør vanskelige forhandlinger om arbeidstid til et individuelt grensesettingsproblem, ikke til et problem for hvordan arbeidstiden er organisert i denne sektoren. Dårlig samvittighet oppleves når man ikke kan oppfylle forventninger og krav, selv om dette er urimelige krav. Slik individualiseres ansvaret for systemets urimelighet. Informantenes fortellinger om dårlig samvittighet for at de ikke alltid kan holde beredskap, viser en grenseløs og grådig organisasjon.

Konsekvensene av kjønnete normative orienteringer i forhandling om valg

Både det frivillige og ufrivillige merarbeidet forstås i stor grad som valg. Prosessene individualiseres. Forventninger og press om å ta ekstravakter, for eksempel at man ikke tør å si nei til å jobbe ekstra, forstås som et individuelt grensesettingsproblem, men likevel som et valg. Det frivillige merarbeidet må i denne sektoren forstås som en selvmotsigelse, frivillig merarbeid er *egentlig* ufrivillig deltid. Det ufrivillige merarbeidet handler om forventninger, press og tvang.

Funnene impliserer at institusjoner kan holdes i gang med hjelp av kvinners tilgjengelighet, kvinners samvittighet og normer for positiv kvinnelighet. Aksepterte normer for hvordan man kan gjøre kjønn definerer forhandlingsrommet og hva som oppfattes som riktig og galt innenfor dette kollektivet. Det finnes uuttalte normer som tradisjonelt tilordnes menn og kvinners sosiale kjønn (Skog 1996). Gjeldende normer innenfor dette systemet, som andreorientering, samvittighet og tilgjengelighet, legger sterke premisser i forhandlingen og er også med på å definere et forhandlingsrom om arbeidstid. På den måten kan det argumenteres for at kjønn, gjennom normene de forholder seg til, er implisitt med på å forsterke prosessene som skjer, som for eksempel opprettholdelse av både organiseringen av arbeidstid, og dermed også i siste instans opprettholdelsen av disse kvinnenenes posisjon i samfunnet. Disse tolkningene av materialet går altså i mot Hakims (2007) argument om at det er personlige preferanser som ligger til grunn for valg av arbeidstid. Jeg mener kontekstbundne og kjønns spesifikke normer former atferden i forhandlingene om valg.

Bygda forsterker normene

Man kan kanskje si at det på bygda eksisterer en form enighetskultur. Det er små avstander, få folk, og kanskje et behov for å minimere konfliktnivået. *Men ville det vært annerledes i byen?* I bygdene hvor hjelpepleierne jobbet, var det et svært begrenset arbeidsmarked for kvinner. Dette var tradisjonelle ”maskuline” arbeiderklassebygder. Studien gir et bilde av en

sterkt normregulert feminisert arbeiderklassekultur. Å bruke legitime normative orienteringer i forhandling om valg av mer arbeidstid var viktig. ”Takknemlighet”, ”å være snill og hjelpe” og ”du torde ikke si nei” har et kjønnet betydningsinnhold og det forsterkes kanskje ytterligere i den lokale konteksten på grunn av større muligheter for kontroll og overvåkning av hverandre. Lokale og spesifikke kjønnete normative orienteringer konstrueres altså mellom kvinnene i dette kollektivet. Det kan tenkes at kjønnete maktstrukturer forsterkes i lokale kontekster, eller har spesifikke betydninger i lokale kontekster.

Jeg har tidligere argumentert for at makten ligger i relasjonene de forvalter. Dette er viktig for å forstå hvordan de kjønnete prosessene forsterkes på bygda. De kjenner hverandre, og de har ingen andre valg enn å holde ut med hverandre. De sterke normative orienteringene kontrolleres, og evalueres, av hverandre. I tillegg kan de ikke velges bort. Dermed virker de normative orienteringene disiplinerende på hjelpepleierne. Et behov konstrueres for å minimere konflikter og opprettholde konsensus, også om urimelige systemer. Jeg mener at det kanskje ville vært annerledes i byen, på den måten at konsekvensene av å gå på tvers av disse normative orienteringene ikke nødvendigvis ville oppleves like sterkt, fordi kontrollen er mindre. Et annet moment er at på bygda har arbeidsgiver færre muligheter til å skaffe løs arbeidskraft, slik som ringevikarer. Samtidig gir bygdas få valgmuligheter også hjelpepleierne få muligheter til å ta andre jobber i kommunen, eller i andre kommuner både på grunn av lite jobber og pendleavstander. Dette kan underbygge argumentet at arbeidsgiver i desentraliserte omsorgsinstitusjoner har en sterkere forhandlingsposisjon om arbeidstid, enn arbeidsgiver i sentralisert omsorg har. Og motsatt: Arbeidstakerne i desentralisert omsorg har en dårligere forhandlingsposisjon enn arbeidstakere i sentralisert omsorg (se også Moland & Gautun 2002).

Konstruksjonen av normer med kjønnet betydningsinnhold forsterkes også i omsorgsykker. Å jobbe med sårbare mennesker er et arbeid der man ikke kan hjelpe nok. Arbeidsfeltet er grenseløse behov. Bygdas ”enighetskultur” og få valg, sammen med gode omsorgsverdier forsterker normative orienteringer i forhandlingene. Dette gir hjelpepleierne trangere forhandlingsrammer i forhandlingen om valg av arbeidstid.

Det var flere som sa under intervjuene: ”Nei, jeg skal ikke klage”. Kvinner i kvinneyrker oppfattes trolig som klagete, noe også deres oppfatning av ledelse i et kvinneyrke impliserte. Hjelpepleierne synes det var viktig å understreke at de ikke var klagete. Klagingen misforstås

som et trekk ved kvinner, og dermed blir kjønn gitt essens: ”Kvinner *er* klagete og lager intriger”. Dermed avpolitiseres igjen de dårlige arbeidsbetingelsene, som i realiteten er klageverdig. Fordi denne forståelsen ikke er erkjent og anerkjent, kan det forklare hvorfor dårlige arbeidsbetingelser ikke oppleves som konflikt, utnyttelse eller underordning. Dette momentet kan støttes opp av ulike maktforståelser som Lukes (1974) konsept om mulighet til å *forestille seg* og gjennomføre valg. Konflikter og underordning som erkjennes, kan artikuleres. Konflikter og underordning som ikke erkjennes, forblir uartikulert. Sett i det perspektivet kan ordtaket ”kvinne er kvinne verst” handle om dårlige arbeidsbetingelser i kvinneyrker, ikke om kvinner pr se. Rammene for forhandlingene om arbeidstid er svært trange, arbeidsbetingelsene er dårlige og valgene er få. Slik kan det hevdes at kjønn, gjennom forestillinger med kjønnets betydningsinnhold, brukes som et styringsredskap i omsorgssektoren (se også Dahle 2005). Normene og forventningene holder kvinnene på plass. Hvordan kjønn konstrueres har konsekvenser for at institusjoner overlever.

Uakseptabelt å være grådig i en grådig organisasjon

Hjelpepleierne arbeider i en grådig organisasjon, men de kan ikke være grådige selv. Dette handler igjen om sterk normregulering. I hjelpepleierens selvpresentasjon ble trivsel og meningsfylt arbeid, sammen med det å være plikttoppfyllende, ha arbeidslyst og arbeidsvilje viktig. Dette vitner om et ønske om å forvalte verdighet og respekt både ovenfor pasienter, kollegaer og seg selv. Samtidig kan det like gjerne tyde på at det var ønsket om å kunne forsørge og være selvstendig som gjorde at de trakk fram dette. Forhandlingen om tilgjengelighet ovenfor arbeidsplassen handler også om erkjennelsen av at jeg er nødvendig, men at jeg også kan erstattes.

Kjønn spiller en avgjørende rolle når det gjelder arbeidsgivers frihet til å sette premisser for forhandlingen om arbeidstid. Den kulturelle selvfølgheten med mannen som heltidsarbeidende ligger fortsatt implisitt igjen i denne sektoren, fordi ingen kan forsørge andre enn seg selv på deltidsstillinger. På samme måte som Rasmussen (2000:52) fant at ”kjønn var et viktig element i mobiliseringen av de ansatte i pleie og omsorg og intensiveringen av arbeidet deres”, mener jeg at kjønn var et viktig element for organiseringen av arbeidstiden. Den implisitte forutsetningen, mannen som familieforsørger, muliggjør intensiveringen av urimelig arbeidstid, slik som forkortede, ”fleksible” arbeidstider og stillingsstopp. Slike lokale arbeidstidskulturer bidrar til å opprettholde det

kjønnsdelte arbeidsmarkedet (Kjeldstad 2007:538). Det kan tenkes at arbeidstidsordninger implisitt hviler på kvinnes samvittighet og tilgjengelighet, og eksplisitt på fravær av valgmuligheter. Ledelsen er ansvarlig for å få tak i nok folk på jobb, men *noen* må stille opp og jobbe. Slik blir det personalet som *selv* må holde beredskapen for å dekke et døgnkontinuerlig tjenestetilbud. Det er mulig fordi hjelpepleiernes maktposisjon, som best kan forstås som fravær av makt, og organiseringen i seg selv, er med på å hindre kollektivdannelser. Hjelpepleiernes avmakt har skapt grunnlag for arbeidsgivers maktutøvelse, gjennom fragmentering og oppsplitting, slik som atskillelse av makt og ansvar (Vike m. fl. 2002). Britt fortalte om endringer i arbeidstiden: ”*du innretter deg etter det*”. Å innrette seg handler her om å ha liten innflytelse og makt over arbeidstid. Fleksible arbeidstider i denne sektoren er fleksible for arbeidsgiver, ikke for arbeidstakerne. I middelklasseyrker derimot, forstås ”fleksitid” som fleksibelt for arbeidstakerne.

Hjelpepleiernes fortellinger om mer eller mindre uttalte konflikter i forhandlingen om arbeidstida viser at de har ”gjennomskuet” systemet (se også Krange & Skogen 2002, Willis 1977). De eldre informantene i materialet snakket åpnere om denne ”gjennomskuingen” av maktstrukturer som ligger i stillingsbrøker, lønn og hierarkier. Men på arbeidsplassen nådde konfliktene om arbeidstida bare overflaten, ”i krokene” som Britt fortalte. Den reelle makten ble aldri utfordret. Dette kan på den ene siden forklares med maktens form. Makten i vårt senmoderne samfunn kjennetegnes av at den vanskelig kan adresseres. Makten er vanskelig å gripe, og slik også vanskelig å utfordre (Ellingsæter & Solheim 2002:27). Dette kan også forklares som splittelse som en dominansform, og som grunnlag for avmakt (se også Engelstad 2003:309). De som ønsket større stilling kunne ikke kreve det, og de som hadde større stilling ville ikke blande seg i denne fordelingen, selv om de synes det var feil eller urettferdig at de yngre ikke fikk større stillinger. Splittelse dannes her gjennom *ulike* maktposisjoner. Noen har ufrivillig en liten deltidsstilling, mens andre er fornøyde med sin arbeidstid og enkelte arbeidsbetingelser, slik som avspasering av ekstravakter. Ulik maktposisjon blant hjelpepleierne (og mellom yrkesgruppene på sykehjemmet) er en forutsetning for opprettholdelse av organiseringen av arbeidstiden. Ulikhet i makt virker dermed handlingslammende. Ulike betingelser svekker et grunnlag for kollektivdannelselse for å endre på for eksempel organiseringen av arbeidstiden. Dette, fordi noen er tjent med status quo. At ledige stillinger ble splittet opp og fordelt på de som søkte, tolker jeg også som en dominansform, og et bidrag til å svekke kollektivdannelselse. Særlig fremtredende blir det når

man tar i betraktning hvilke normer for positiv kvinnelighet som gjaldt innenfor dette kollektivet, slik som takknemmelighet. I tillegg gjør mange småstillinger kollektivdannelser vanskelig, de danner i stedet grunnlaget for strukturell maktutøvelse, slik som *krav* om fleksibilitet, strukturendringer og effektivisering. Dette innebærer prosesser der makt og ansvar skilles fra hverandre (Vike m. fl. 2002).

Å kjempe om godene og bli oppfattet som grådig, kan lett bli kimen til konflikt. Grådige institusjoner produserer grådighet og begrenser sjenerøsitet mellom arbeidstakerne. Det er ikke sterk nok kollektivinteresse til å stå i mot. I stedet for at organisasjonen ble opplevd som grådig, var det pleierne selv som opplevde seg selv som grådige, eller de opplevde at de andre pleierne var det. Konfliktene som ble skjøvet bort kan også forstås i forhold til normene om positiv kvinnelighet som gjorde seg gjeldende i forhandlingen om arbeidstid. Åpne konflikter, og i det hele tatt det å bruke makt, bryter i seg selv med normer for positiv kvinnelighet. Det kan gi en forståelse av hvorfor de strekker seg langt for å unngå konflikter. Arbeidstida rommer altså en latent konflikt, slik at hjelpepleierne må trå forsiktig. På den ene siden oppleves det ubehagelig å kjempe om vaktene, mens det på den andre siden er det noen som ikke noe valg. De må innrette seg etter gjeldende normer og forventninger, selv om det innebærer færre valg. Det handler om å forvalte verdighet. Dette kan kanskje gi en forståelse av hvordan en grådig organisasjon får bestå og hvorfor dens bedrifter forblir avpolitisert.

En annen tendens var at dilemmaene ble skjøvet nedover hierarkiet. Normene for positiv kvinnelighet er konstruert slik at latente konflikter ikke bare skal forties. De skal ikke oppleves som konflikt. Dette kan kanskje forklare hvorfor en av de eldre mente kamp om ekstravaktene skapte dårlig stemning, mens ei av de yngre som tok mye ekstravakter ikke syntes rift om ekstravakter gav dårlig stemning på avdelingen. Hun opplevde det som rettferdig at hun skulle få ekstravakter før ufaglærte assistenter, men etter utdannede hjelpepleiere med lenger ansiennitet enn henne. Hun var opptatt av rettferdighetskrav. Ulikheter mellom hjelpepleierne og mellom de ulike yrkesgruppene ble kanskje dysset ned fordi de ble forstått som rettferdige i dette systemet. Hjelpepleierne i de svakeste forhandlingsposisjonene var i en posisjon der de ”måtte knive om vakter”, som Signe sa. Likevel var det ikke informantene i de svakeste posisjonene som fortalte om konfliktene det førte med seg når det var mange som ønsket mer arbeidstid. Det virket som om de var inneforstått med og aksepterte deres svake posisjon. På den ene siden handler dette om ansiennitet, mens det på den andre siden kan tenkes at det naturlige og det *normaliserte* ved

deres svake posisjon både handler om kjønns- og maktreasjoner. Deres svake posisjon som kvinner, at de valgte arbeidstid etter mannen og at de tjente dårligere enn mannen, var også en del av denne normaliserte kjønnete inneforståtheten.

Det er en organisert enighet om hvordan kvinnene kan forhandle om arbeidstiden: Ikke kreve, ikke klage, men strekke seg, stille opp og gjøre så godt de kan. I informantenes forhandlinger kan det spores tre ulike diskurser som enigheten er organisert rundt. Det er en tilgjengelighetsdiskurs, en økonomidiskurs og en maktdiskurs. Disse ulike diskursene brukes på ulike måter til å skyve ansvaret over på hver enkelt. Videre overfører forståelsen: Dersom hjelpepleierne ønsker å jobbe fullt, er det ikke bare systemet det står på, de kan også selv fylle opp med ekstravakter, ansvaret over på hjelpepleierne. Enigheten rundt hva som er rettferdig fordeling av vakter og arbeidstid kan ha en uintendert konsekvens. Enigheten kan virke handlingslammende fordi fokuset er ”det rettferdige i det urettferdige”. Det grådige og urimelige systemet forblir uartikulert og blir dermed unndratt omstilling, når fokuset er *litt* rettferdighet i en ellers grådig organisasjon.

7.2 Hvilke valg?

Andenæs (1998:3) mener opplevelsen av egne handlingsmuligheter kommer an på valgmulighetene. Dersom man har lite å velge mellom, kan det oppleves som et valg å jobbe deltid eller å takke ja til ei ekstravakt. Videre mener hun at opplevelsen av handlingsmulighetene kommer an på ens ansvar og avhengigheter ovenfor andre. Dette aspektet kan på den ene siden tenkes å innsnevre opplevelsen av handlingsmulighetene til hjelpepleierne for eksempel i spørsmålet om å ta ei ekstravakt. De har ansvar for god pleie av syke og eldre, og pasientene er helt avhengige av hjelpepleierne. De må altså holde en viss beredskap. Presset dette utgjør begrenser handlingsmulighetene. På den andre siden forhandler de også med familien. På grunn av familiens avhengighet og krav om tilgjengelighet oppleves kanskje deltid som eneste alternativ innefor en arbeidslivssektor der deltid er norm (se også Rudie 1984). Arbeidstidskulturen og organiseringen av arbeidstid (tilrettelegging av deltidsarbeid) har stor betydning for kvinners valg av yrke (Abrahamsen 2002:55). Innenfor et pleiekollektiv der deltid er en norm, kan deltid være konstruert og oppfattet som et ansvarlig og verdig ”valg” av arbeidstid i forhold til det omsorgsansvaret man har hjemme. Dette gjør forhandlingen om valg mer kompleks. Et tredje aspekt i

opplevelsen av egne valgmuligheter i forhandlingen om for eksempel ei ekstravakt, er hva som anses som en ansvarlig og verdig beslutning ovenfor kollegaer, arbeidsgiver og pasienter også viktig, som Anna sa: ”Du skal ikke ta ekstravakter på en måte bare når det gagnar deg selv liksom. Jeg synes du skal gi litt tilbake igjen også, jeg da”. Dette impliserer igjen at forhandlingene i de ulike sfærene er motsetningsfylte.

Disse problematiseringene av valg av arbeidstid gjør spørsmålet om hjelpepleiere *kan* velge arbeidstid relevant. Alt kan ikke velges. Som Ragnhild sa: ”Det er mange som ikke har noe valg”. Hva som er valgt avhenger av muligheter, begrensninger, betingelser og forventninger. Kjønnrelasjoner handler både om makt og ansvarsrelasjoner. I tråd med Haavinds (1982) tese, er altså kvinnelig underordning i vårt senmoderne samfunn konstruert som ”valgt” og derfor godtatt. Kvinnelig underordning forstås dermed mer som en privatsak. Forståelsen at individer *velger*, kan kanskje i det hele tatt forstås som en mektig struktur som langt på vei avpolitiserer rammene for valgene, slik som dårligere arbeidsbetingelser, lønn, belastningen av psykisk og fysisk tungt arbeid, og ikke minst konsekvensene av ”valgene”:

Opprettholdelse av kvinnelig underordning og mannlig dominans. Perspektivene fra feministisk maktteori tvinger fram spørsmålet: Er deltidsarbeid underdanighetens rettighet? Deltidsarbeid forstås, eller oppleves ikke som underordning fordi det er ”valgt”. Men det betyr likevel ikke at det ikke er en form for underordning.

Ideen om det frie valg og preferanser, er ideologisk. Det går hånd i hånd med neo-liberalistisk ideologi (Crompton 2007). Forutsetninger og rammer for valg kan ikke velges. Ressurser man har tilgjengelig er også viktig for hva som kan velges, og ikke minst for hva man kan velge *bort*. Posisjon i samfunnet avgjør hvilke valg man har. Jeg har gjennom oppgaven argumentert for at det på bakgrunn av faktorer som kjønn, omsorgsansvar, klasse, kjønn og bosted er konstruert normer, forventninger og roller som begrenser muligheten for å ta reelle valg. Selv om man *opplever* at man tar valg, handler det om utgangspunktet man velger fra, og ikke nødvendigvis om valgfrihet. Ufrivillig deltidsarbeid er altså utgangspunktet for valgene knyttet til ekstravakter. En marginal posisjon innenfor denne sektoren, innebærer at man kan ”velge” å ta ekstravakter. Men posisjonen man har, gir likevel minimal valgfrihet.

Hjelpepleiernes forhandlinger om valg er komplekse nettopp fordi valgmulighetene er så få. Sterke normer, forventninger og rolleforvaltninger skaper færre valgmuligheter, og det som

står igjen av valg har i større grad karakter av tvang. Valg, i forhold til valgmulighetene og den valgfriheten hjelpepleierne hadde, kan derfor forstås som en forlokkende illusjon, konstruert for å kunne individualisere ansvar og legitimere forskjeller i samfunnet.

Valg i trange mulighetsrom

Denne studien impliserer at forståelsen av genuine, frivillige valg må revurderes når det foreligger få valgmuligheter. Man kan kanskje heller spørre seg om det i vår forståelse av ”valg” ligger hegemonisk makt. Det kan tenkes at ”noen” er tjent med at hjelpepleiere føler en større frihet til å velge enn det de faktisk har, at de forstår sin egen situasjon med falsk bevissthet. Deres forståelse av egne valgmuligheter handler slik om hegemonisk makt. Når hjelpepleierne ”velger” deltid, underkommuniseres kvinnenens få valgmuligheter og reelle behov i omsorgssektoren undras omstilling (se også Ellingsæter og Solheim 2002).

Kjeldstad (2007) mente strukturelle forhold ved arbeidstidsorganisering gir et bedre inntak for å forstå ufrivillig deltid. Det ser ut til at når strukturelle forhold begrenser muligheten for valg, oppleves ufrivillighet i større grad som tvang. Når individuelle forhold begrenser valg, oppleves denne begrensningen i større grad som valg. Men forventninger, normer og roller i den legitime måten ”å gjøre kvinne på,” eller kvinnerollen, kan ikke velges. De kan forhandles om, men de kan ikke velges ”fritt”. Kulturelle og institusjonelle rammer for valg begrenser også valgmuligheter, ikke bare strukturelle rammer.

Når noen velger deltid fordi jobben er for slitsom forstås det også som et individuelt valg. Det er individene, hjelpepleierne, som må bære konsekvensene i form av mindre lønn, dårlige pensjonsbetingelser og lav status. Innbakt i deltidsarbeidet ligger dominans og underordning. Det ligger sterke forventninger om å være tilgjengelig for arbeidsstedet og jobbe ekstra ved behov. De holder beredskap, stiller opp, tar ansvar. De bærer, som nevnt tidligere, den grådige organisasjonen i egen kropp (se også Vike m. fl. 2002). Dette handler om makt. De normative orienteringene; å føle seg presset, å føle seg hol, å være snill og hjelpsom, er en gjennomgripende makt. Jeg mener de implisitt bidrar til opprettholdelse av kvinnelig underordning blant kvinnene som må forhandle på disse premissene. De er tvunget til å gjøre seg svake. Normer for positiv kvinnelighet gir et trangt forhandlingsrom og gir ytterligere færre valgmuligheter. Det kan tenkes at normene de bruker i forhandlingen ikke oppleves som makt, men som individualiserte og privatiserte opplevelser. Dermed er makten vanskelig å adressere, men ikke desto mindre virksom. Slik kan det altså hevdes at når

deltidsarbeidet forstås som valg, reproduseres kvinnelig underordning, fordi det gir dem en svak forhandlingsposisjon både i forhold til arbeidsgiver, men også på hjemmebane.

7.3 Hva ønsker kvinner *egentlig*?

Ellingsæter og Solheim (2002:57-58) mener at arbeidslivets organisering er basert på flere skjulte forutsetninger om kjønnsmessig forskjellighet. Dette gjelder kanskje særlig arbeidsdelingens karakter, hvilke oppgaver og virkefelt som tilordnes kvinner og menn, og den relative verdsetting av disse arbeidsområder. Dette kan også relateres til arbeidstid. Dersom valg av arbeidstid, eller preferanser for arbeidstid, er ulik for menn og kvinner knyttes dette til kjønnsmessig forskjellighet – ikke til ulike rammebetingelser i ulike yrker. Cromptons kritikk av Hakim for å ha en implisitt essensialistisk forståelse av kjønn i preferanseteorien, kan knyttes til dette poenget. Spørsmålet hva kvinner *egentlig* ønsker, er en problematisk diskusjon fordi det både legger til grunn en essensialistisk forståelse av kjønn, og som Hakim argumenterer, at kvinner ikke har like preferanse. Samtidig setter *det å være kvinne* rammer for yrkestilknytning og yrkestilknytningen setter rammer for hvor mye man jobber (Abrahamsen 2002). Enkelte endrede kjønnsstereotypiske handlingsmønstre til tross, det gir fortsatt mening å se kvinners og menns yrkestilknytning og arbeidstid i forhold til kjønnete forventninger. Mitt materiale støtter opp om at kjønnete forventninger knyttet til arbeidstid er forbausende stabile. Kjønnete forventninger tilsløres videre når arbeidstilpasning ensidig forstås og oppleves som valg. Dette kan igjen knyttes opp mot det Crompton (2007:234) hevder er normative kjønnsstereotyper, som bidrar til kjønnsurettferdighet. Hvordan kvinnelighet konstrueres er altså med på å skape urettferdighet basert på kjønnsstrukturer.

Skal idealet for menn også bli idealet for kvinner? Faktumet er jo at kvinner ofte ønsker og velger deltid (se f. eks. Abrahamsen 2002). Det handler ikke om at kvinner skal bli som menn, men det handler om at konsekvensene av de sterke kjønnete premissene i forhandlinger om valg av arbeidstid er at kvinners underordnede sosiale posisjon reproduseres. Dårlige rammebetingelser slik som ubekvem arbeidstid, tungt arbeid og forventninger om merarbeid avpolitiseres når kvinners ”valg” av deltid forstås som preferanse og valg. Kvinnene må selv tåle konsekvensene i form av dårligere lønn, dårligere pensjonsbetingelser og dårlig tidsvelferd. Med en ensidig forståelse av arbeidstid som

kvinner valg, naturaliseres og normaliseres dårligere arbeidsbetingelser. Dersom arbeidsbetingelsene oppleves som et onde forstås yrkesvalget som galt.

Personlige preferanser eller samfunnsmessige normer?

Heltidsarbeid er normen for menn, og deltidsarbeid har i liten grad vært ansett som et reelt alternativ for menn. Det stilles ikke spørsmål ved mannen som den heltidsarbeidende part i et parforhold, og at kvinnes muligheter til å ta lønnet arbeid fortsatt nedprioriteres i forhold til mannens, på grunn av et mer eller mindre uttalt sosialt press. Derfor vil mange kvinner ønske såkalte familievennlige arbeidstidsordninger, som fleksibel arbeidstid og deltid (Crompton 2001 i Kjeldstad 2007:516). Samfunnsmessige normer mener jeg i stor grad danner grunnlaget for personlige preferanser. Abrahamsen (2002:30) fant at kvinner i kvinnedominerte yrker har en arbeidstid som godt tilpasset egne ønsker og behov. Er deltid norm – er også deltid oftere et ”naturlig” valg.

Hakim mener det er en fundamental forskjell mellom personlige preferanser og samfunnsmessige normer. Hun mener det bare er personlige preferanser som former atferd i valg av arbeidstid (Hakim 2007:45). Jeg mener Hakim undervurderer betydningen av normer ved å hevde at bare personlige preferanser former atferd. Valg gjøres innenfor strukturelle, institusjonelle og kulturelle rammer. Hjelpepleiernes komplekse forhandlinger viser at samfunnsmessige normer utgjør et normativt press når det gjelder valg av arbeidstid, og derfor også er med på å forme atferd. Mine funn kan støtte opp under oppfatningen av at dersom man *har* mulighet til å velge, er personlig preferanse en viktig prediktor for valg av arbeidstid. De eldre hjelpepleierne hadde til en viss grad mulighet til å velge arbeidstid. Men når arbeidstid ikke kan velges, utgjør normer og forventninger et disiplinerende press i valgene som er tilgjengelige, for eksempel knyttet til ekstravakter.

Fortolkningen av at kvinner ”egentlig” ønsker å jobbe deltid, er samtidig med på å avpolitiserer spørsmålet om kvinners bufferfunksjoner hjemme, og også som jeg har vist, i forhold til jobb. Omfanget av det ubetalte omsorgsarbeidet tilsløres og usynliggjøres, når det ordnes med kvinners deltidsarbeid. Når man bruker valg som tilnærming, tilsløres altså kjønnete og naturaliserte prosesser knyttet til arbeidsdeling mellom kvinner og menn (se også Haavind 1982).

Gir valg og preferanse for arbeidstid en for snever forståelse av kvinners arbeidstid?

Forhandling om arbeidstid og strategier i denne forhandlingen handler om et samspill. På den ene siden mellom individuelle valg og preferanser, strukturelle muligheter og begrensninger. På den andre siden handler det om makt og ansvarsrelasjoner og kulturelle / kjønnete normer og forventninger. Forhandlingene er med andre ord svært komplekse. Disse forhandlingenes kompleksitet taler i seg selv i mot Hakims preferanseteori. Den er ikke tilstrekkelig for å forstå strukturelle, institusjonelle og kulturelle rammer, som hjelpepleierne forhandler innenfor. Det handler ikke bare om individuelle valg, men heller ikke bare om strukturell tvang. Det ligger virksomme kulturelle rammer i forhandlingen som jeg har fortolket gjennom begrepene forventninger, normer og roller. Disse begrepene handler om kjønn og makt. I tillegg må arbeidets karakter nevnes. På den ene siden innebærer omsorgsarbeidet et meningsfullt arbeid. På den andre siden er det et tungt arbeid, og for mange er arbeidet for tungt til at de ønsker fulltidsstilling. Omsorgsarbeidet tar altså opp i seg spenningen mellom det meningsfulle, men tunge arbeidet. Dette gir enkelte preferanse for deltidsarbeid, men jeg synes likevel ikke Hakims tese er treffende nok for å forstå hjelpepleiernes forhandlinger om valg av arbeidstid. Skilbrei (2002) fant at det å være husmor utgjorde identitetsarenaen for ufaglærte kvinner i renholdsbransjen og dagligvarebutikker både i arbeidet og hjemme. I motsetning til kvinnene hun studerte har hjelpepleierne en sterk oppfatning av at omsorgsarbeidet er meningsfullt og at de er nødvendige, noe som gir arbeidet en viss verdi. En preferanse for deltid fordi familien utgjorde hele identitetsarenaen fant jeg ikke blant hjelpepleierne jeg snakket med.

Abrahamsen (2001) fant at deltidsarbeidet er mer slitsomt enn heltidsarbeidet. Hvorfor velges deltid hvis det er mest slitsomt? Til forskjell fra sykepleiere, som Abrahamsen studerte, er trolig hjelpepleiernes oppgaver, som pleie og stell, de samme uansett stillingsstørrelse. Heltid kan ikke alltid velges av hjelpepleiere. Dersom arbeidet er så krevende at det eneste alternativet er deltid, bør deltid heller ikke forstås som et valg. Det karakteriseres som et valg, men hva slags valg er det? Når deltid forstås som et individuelt valg, avpolitiseres det tunge pleiearbeidet og arbeidstidspraksisen. I grådige organisasjoner setter altså det som forstås som valg og preferanser en demper på kritikken av krav og ansvar i utførelse av arbeidet og organiseringen av arbeidstiden. Når det er ubetalt omsorgsarbeid i hjemmet som er grunnlaget for valg av deltid, mener jeg på samme måte at dette handler om tvang som ligger i kjønnete forventninger og normer i omsorgsansvar. De kan ikke velges

bort. Her spiller også arbeids- og ansvarsdeling mellom kjønnene en rolle. Det oppleves ikke som tvunget deltidsarbeid, men jeg mener like fullt det kan forstås som det. Når alt reduseres til valg og preferanser, tilsløres maktforholdene som er utgangspunkt for dominans og underordningsrelasjoner.

Avslutning

Hjelpepleiernes forhandlinger om valg av arbeidstid er komplekse. Denne kompleksiteten taler i seg selv mot en preferanseteori, der det hevdes at personlig preferanse er det avgjørende for valg av arbeidstid. Hjelpepleierne har svært begrensede valgmuligheter både fordi arbeidstiden må tilpasses livssituasjon og mannens arbeidssituasjon, men også fordi det er få valgmuligheter av arbeidstid på arbeidsplassen. Forståelsen av tvunget deltid kan altså utvides til å omfatte kulturelle og institusjonelle rammer for valg, ikke bare strukturelle.

På den ene siden er normer, forventninger og roller, et premiss i forhandlingen om valg av arbeidstid. Disse strukturene handler om kjønn og makt. Dette har jeg vist ved å problematisere forestillinger som får et kjønn betydningssinnhold. På den andre siden har forhandlingene nettopp konsekvenser for opprettholdelse av makt- og kjønnsstrukturer. En ensidig forståelse av valg kan skjule prosesser der kjønnsurettferdighet naturaliseres og opprettholdes.

8. Avslutning

I denne studien har jeg sett på forholdet arbeidsgiver – arbeidstaker – familien i et bredt perspektiv. Jeg har brakt inn forhandlingen mellom disse sfærene ved spesielt å se på forhandlingen om valg av arbeidstid. I forhandlingene om valg av arbeidstid virker både bygda, omsorgsarbeidet, organiseringen av arbeidstiden og kjønn forsterkende på normer og forventninger. I forhandlingen om arbeidstid ligger det på den ene siden både elementer av valg og preferanser, mens rammene for valg av arbeidstid på den andre siden er svært begrenset.

Først i dette kapitlet oppsummerer jeg kort funn og analyser. Deretter viser jeg hvordan denne spesifikke studien også kan si noe om mer generelle mønstre i samfunnet.

Avslutningsvis tar jeg opp den samfunnsmessige nytteverdien og interessante sosiologiske aspekter i studiet.

8.1 Tvunget valg?

Hva slags arbeidstid kan det velges mellom, og hva slags arbeidstid kan det forhandles om? Er deltidsstillingen et resultat av strukturell tvang? Eller er deltidsstillingen individuelt valgt og ønsket? Bare én informant mente hun kunne ha fått større stilling hvis hun ønsket. For de andre fem informantene var deltidsstillingen strukturelt tvunget. Det vil likevel ikke si det samme som at den var uønsket. To av disse fem ønsket full stilling, og to ønsket større deltidsstillinger. Den siste ønsket å beholde deltidsstillingen. Hjelpepleiere som besatte de minste stillingene tok mye ekstravakter. Men alle tok ekstravakter når det passet og når arbeidsstedet hadde prekært behov for oppdekking.

Ulike forhandlinger om arbeidstida

Hjelpepleierne forhandlet med arbeidsgiver om arbeidstiden på et formelt nivå om ansettelse og stillingsbrøk. Prinsippet om ansiennitet er viktig i ansettelsesprosesser. Jo lenger man har arbeidet innenfor sektoren jo bedre stiller man ”i køen,” både for å bli ansatt og for å overta større stillinger.

Samtidig skal ledige vakter på avdelingen fordeles. Fordelingen har en mer uformell karakter. Forhandlinger skjer mellom arbeidstakere og arbeidsgiver, men forhandlingen skjer også innenfor et kollektiv av pleiere. Det spesielle i denne sektoren er at vakter ”alltid” må dekkes opp, det må alltid være folk på vakt. Det er altså en forhandling om gunstig arbeidstid og ugunstig arbeidstid. Dersom noen får en fordel, får andre en ulempe. Krav er dilemmafylte fordi de går ut over noen andre. Har man lite fast jobb og ønsker å jobbe mer må man aktivt gå inn i forhandlingen om ekstravaktene. Innenfor et slikt kollektiv etableres en sterk normregulering i forhandlingen om denne arbeidstiden.

Tilgjengelighet

Den enkelte pleiers forhandling om arbeidstiden er samtidig en forhandling mellom jobben og familien. Hvor mye arbeidstid er man økonomisk avhengig av og hvor mye hjemmetid kreves det? Igjen er det her en forskjell på forhandlingen om den formelle og den uformelle fordelingen av arbeidstid. Har man mye fast jobb har man forutsigbarhet og kan planlegge. Har man mindre fast jobb og må forhandle om mer, må man samtidig også forhandle på hjemmebane.

Hjelpepleierne er bærere av flere og kanskje til dels motstridende interesser: Sin egen individuelle, familiens, barnas, mannens, foreldres og den økonomiske. Hjelpepleierne er derfor ikke bare helsesektorens buffere, de skal også være buffer på hjemmebane. Disse to ulike bufferfunksjonene gjør redusert heltid til det ideelle, og for noen det eneste mulige, kompromisset. Balanseringen mellom å oppfylle normer og forventninger knyttet til rolleforvaltningene man har i de ulike sfærene, ”en god mor” og ”en pliktoppfyllende hjelpepleier,” synes å være en vanskelig tilpasning mellom hjem og arbeid med fulltidsarbeid. Selv om omsorgsansvar setter premisser for preferanse for arbeidstid, har hjelpepleierne i de svakeste posisjonene få valg, de må bare ta det de kan få. Dette innebærer at de må være tilgjengelige for arbeidsplassen, som igjen innebærer at arbeidsstedet også setter premisser for hjelpepleiernes tilgjengelighet overfor familien.

Legitime forhandlinger

Normer, forventninger og roller var virksomme i forhandlingen, og kanskje spesielt for *hvordan* man kan forhandle om arbeidstiden. Samspillet mellom kjønn, makt, tid og omsorg gir forventninger og normer i forhandlingene om valg av arbeidstid. Hvordan kjønn

konstrueres og konstitueres i forhandling har i siste instans konsekvens for opprettholdelse av kjønns- og maktstrukturer.

I forhandlingen om arbeidstid er moralske overveielser, andreorientering, selvframføring og forventninger til gode kvinner, viktige vurderinger. Dilemmaene og ambivalensen knyttet til disse vurderingene forsterkes av flere faktorer. For det første er det omsorgsarbeid, slik at de ansatte må erstattes ved fravær etc.. For det andre kan det tenkes at man på bygda har mer å tape dersom man går på tvers av gjeldende normer. For det tredje er det et kvinneyrke, og legitime kjønnsfremførelser er viktige i forhandlingene.

Velges arbeidstid?

Hakims preferanseteori treffer ikke helt dette empiriske materialet. Hakims teori tar mer eller mindre for gitt at alle har en klar preferanse og velger deretter. De komplekse forhandlingene, ambivalensen og dilemmaene knyttet til valg av arbeidstid og familietid, er i seg selv et argument mot Hakims forståelse av individet som relativt fritt velgende.

Forhandlingene i ulike sfærer er også et argument mot en forståelse av valg som helt private avgjørelser (jfr. Hakim 2007). Tolkninger av normer, forventninger og roller i forhandlingen om valg av arbeidstid, fanget opp flere viktige aspekter ved kjønns- og maktstrukturer i den lokale konteksten. Noe som også langt på vei bekreftes av Cromptons (2007) mer strukturelle og kulturelle forklaringer på kjønnet arbeidsdeling og en vedvarende ulikhet mellom kjønnene. De normative orienteringene er sterke og virker disiplinerende på hjelpepleiernes forhandling om valg av arbeidstid. Kvinners svake forhandlingskort både i den offentlige og den private sfære er med på å opprettholde ulikhet basert på kjønn. Ulike forhandlingsposisjoner dannes både ut i fra hvilke valg av arbeidstid som fantes eller sto igjen etter at mannen hadde valgt arbeidstid, og hvilke posisjon på stillingsmarkedet de besatte på bakgrunn av ansiennitet og utdanning. Det impliserer at valg ikke bare begrenses av strukturelle rammer, men også av institusjonelle og kulturelle rammer. Når hjelpepleiernes arbeidstid blir forstått som valgt, blir forutsetningen for organiseringen av arbeidstiden, som tvunget deltid og samvittighetsfulle kvinner, avpolitisert og unndratt omstilling. I organiseringen av arbeidstid blir dilemmaer knyttet til forhandlingene om valg av arbeidstid desentralisert og privatisert til den enkelte pleier.

De normative hensynene ligger mellom det frivillige og ufrivillige, mellom valg og tvang. Når disse normative hensynene belyses, manifesterer kjønn og makt seg som viktige

forutsetninger for denne organiseringen av arbeidstiden. Kjønnete normer som brukes i forhandlingene er premisser i forhandling om arbeidstiden. De blir et styringsredskap og bidrar dermed til å opprettholde systemet. Det viser at ufrivillig og frivillig deltid ikke rommer en god nok forståelse av forhandlingen om arbeidstiden i omsorgsykker. For den gruppen kvinner jeg har studert finnes ikke genuine valg knyttet til valg av arbeidstid. Hvorvidt genuine valg finnes for andre grupper, kan selvsagt diskuteres, og for alle grupper vil det være relevant å diskutere valg opp mot normer, forventninger og roller.

8.2 Det generelle i det spesielle

Overføringsverdien i denne studien ligger i hvordan generelle mønstre manifesterer seg i denne spesielle konteksten. Studien handler om hvordan hjelpepleiere forhandler om valg av arbeidstid, men i en større og mer generell kontekst, handler dette om hvordan kvinner, innenfor begrensede rammer med få muligheter, forhandler om valg. For å kunne snakke om individuelle valg og preferanser når det gjelder arbeidstid, må rammene for disse valgene og preferansene problematiseres. Rammene for valg og preferanser er både av en strukturell, organisatorisk og institusjonalisert karakter, som vist i kapittel fem og seks. I tillegg er det av en kulturell karakter, som særlig manifesterer seg som normative reguleringer, med et kjønn betydningsinnhold, vist og diskutert i kapittel sju. Disse rammene kan ikke velges, men de er også oppe til forhandling.

Jeg har argumentert for at i forhandlingen om valg av arbeidstid må de begrensede rammene forstås i forhold til kjønns- og maktstrukturer. Kjønn og makt manifesterer seg i normer, forventninger og roller. I etableringen eller konstruksjonen av sosiale kategorier ligger makt til grunn. Normer, forventninger og roller er sosialt konstruerte, og svært virksomme i forhandling om arbeidstid. En disiplinerende makt konstruerer og gir et begrenset handlingsrom for "den akseptable kvinnen" gjennom kjønnsspesifikke forventninger, krav, normer og moral. Normene i og om omsorgsarbeidet, bygda, organiseringen av arbeidstiden og kjønn virker forsterkende på hverandre.

Hvordan hjelpepleiere forhandler om arbeidstid, og på hvilke premisser de forhandler, kan kanskje si noe mer eller illustrere det generelle: Hvordan kjønnete strukturer produseres, reproduseres og opprettholdes. På den ene siden har jeg vist hvordan kultur og identitet har

betydning for prosesser og opprettholdelse av strukturer av arbeidsdeling og økonomi, for eksempel ikke å tørre å si nei til ekstravakter. På den andre siden har jeg vist hvordan arbeidsdeling og økonomi har betydning for kultur og identitet: Når deltid er norm velges deltid.

I denne studien er det lagt vekt på meningen i det kontekstuelle og lokale. Det finnes flere historiske, kulturelle og sosiale variasjoner knyttet til det jeg har studert. Studien har relevans i lignende kontekster. Den sier noe om hvordan generelle mønstre om kjønn og makt manifesterer seg i hverdagslivets forhandlinger.

8.3 Samfunnsmessig nytte?

Hvilken samfunnsmessig nytteverdi har så denne studien? Elementer av valg og tvang, frivillighet og ufrivillighet, makt og avmakt, har mange nyanser i forhandlingene. Det er komplekst, og forhandlinger på ulike nivå har ulik sammensetning av disse motsetningene. Det er viktig å avdekke motsetningene på ulike nivå, for å kunne argumentere og jobbe for bedre arbeidsvilkår, tidsvelferd og flere reelle valg av arbeidstid i kvinneyrker på bygda. Å basere organiseringen av arbeidstiden på pleiernes egen samvittighet, er en grådig organisering med kjønn som forutsetning. Når naturaliserte premisser for organiseringen av arbeidstid avdekkes, kan man også sette spørsmålstegn ved grunnlaget for en slik organisering, som kvinner og tvunget deltid. Slik er målet å føre kjønnete forutsetninger for arbeidstidsorganisering dit den også burde være, i den politiske debatt og sfære. Perspektivet i denne oppgaven stilles opp mot effektivitetskrav i kommunale omsorgstjenester som går på bekostning av de ansattes velferd. Wærness (2008:130) mener offentlige velferdstjenester også må vurderes som en del av en solidarisk velferdspolitik: ”Solidaritet innebærer også at en må ta hensyn til hvordan endringer i organiseringen av velferdstjenester påvirker velferden, ikke bare for brukerne, men også for de arbeidstakerne som skal yte dem.”

I det formelle forhandlingssystemet blir de svakeste svakere. Hjelpepleierne var blant de yrkesgruppene som fikk de dårligste pensjonsbetingelsene i offentlig sektor i forhandlingen våren 2009. Når dårlige forhandlingskort både i den formelle sfæren og i mer uformelle sfærer blir dårligere, blir det desto viktigere å problematisere og avdekke

legitimeringsgrunnlag og naturaliserte premisser i forhandlingene. For nettopp å kunne endre på organisering, for eksempel av arbeidstiden.

I forhold til valg og preferanse av arbeidstidstilpasning er det viktig å trekke sammenhenger mellom valg, frivillighet og makt på den ene siden, og tvang, ufrivillighet og avmakt på den andre. Dette viser at avmakt like fullt må problematiseres i et maktperspektiv som makten i seg selv og som et problem for demokratiet. ”Hverdagsmakten” må avdekkes! Dette har betydning for dominans, hegemoni og over- og underordningsmekanismer. Når det sjelden skilles mellom disse motsetningene, blir det fritt spillerom for de som bedyrer valg og valgfrihet når det i realiteten er tvang og ufrihet. Misforståelsen, at preferanser velges fritt, uten begrensninger, går hånd i hanske med neo - liberalistiske forståelsesmodeller (Crompton 2008).

Sosiologisk interessant?

”Når deltid er norm” er sosiologisk interessant! Strukturelle og kulturelle rammer i forhandlingen om valg og preferanser i en spesiell kontekst, avdekker lignende rammebetingelser i forhandling om valg og preferanser i andre kontekster. Mønstrene jeg har funnet i empirien, gjenspeiler hvordan strukturelle trekk ved samfunnet, som makt, kjønn og klasse, er intrikat sammenbundet. Bygdedimensjonen gjør også studiet sosiologisk interessant. Jeg har vist hvordan det forhandles når arbeidsmulighetene er få. Det var gjennomsluttede forhold, ”opptredener” ble sett og bedømt. Derfor var kodene tydelige, normative orienteringer, som andreorientering, samvittighet og ansvarlighet, var det legitime forhandlingsgrunnlaget og viktig i selvfremførelsen. Selvfremførelsen var også grunnlaget for andres sanksjoner.

Jeg har vist at normer, forventninger og roller ikke er utdaterte begreper i sosiologien. De er tvert i mot til stede og svært virksomme i forhandlingene om arbeidstid. Disse begrepene setter premisser for hvordan det kan forhandles, og de setter premisser for hva som kan være preferanser og valg. Omstendighetene som det velges under og rammene for valg, kan med andre ord ikke velges.

Forhandlingen om arbeidstid fanger opp både frivillige og ufrivillige elementer. Jeg mener det er viktig å problematisere disse aspektene i forhandlinger fordi valgfrihet ikke finnes, men er et politisk ideologisk uttrykk som tilslører for eksempel kjønnete strukturer som

handler om avmakt, underordning og tvang. På samme måte er denne studien et eksempel på hvordan uformelle forhandlinger på mikronivå også gjenkjennes i større strukturer, for eksempel i formelle forhandlinger på et overordnet politisk nivå. Kjønn og makt strukturerer både forhandlinger på mikronivå, så vel som på makronivå, slik som pensjonsoppgjøret i 2009 viste.

Noen betraktninger til slutt

Hvordan ser bildet ut framover? Pleie- og omsorgssektoren står ovenfor store bemanningsutfordringer. Vil dette endre rammebetingelsene for valg av arbeidstid i kommunal omsorgstjeneste? Eller vil utbyttbar arbeidskraft rekrutteres på andre måter? For eksempel gjennom økt importering av pleiepersonell?

Reformene i offentlig sektor de siste årene har ikke gitt pleierne flere valgmuligheter, kanskje heller tvert i mot. Dersom utviklingen fortsetter med økt privatisering og større krav til effektivisering kan det tenkes at forhandlinger om ”valg” av arbeidstid må gjøres i ytterligere trange mulighetsrom. På den andre siden må også omsorgsansvar i hjemmet anerkjennes. Kvinners bufferfunksjoner må synliggjøres og ikke forties for at maktforholdene knyttet til kjønn og omsorg kan forrykes.

Litteraturliste

Abrahamsen, Bente (2002), "Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker". *Rapport 6*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Abrahamsen, Bente (2001), "Kvinner arbeidstid og arbeidsvilkår: Har deltidsarbeidende dårligere arbeidsforhold enn heltidsarbeidende?" *Søkelys på arbeidsmarkedet*. 18:151-159.

Abrahamsen, Bente & Elisabeth Gjerberg (2002), "Maktrelasjoner i helsetjenestens yrkeshierarki". I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt i det moderne samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Album, Dag (1996), "Nære fremmede. Pasientkulturen i sykehus." Oslo: Tano Forlag

Almås, Reidar (m.fl) (red.) (2008), *Den nye bygda*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.

Amble, Nina (2008), "Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt – om det uønskede deltidsarbeidets vesen". *Søkelys på arbeidslivet*. 25:367 – 380.

Andenæs, Agnes (1998), "Faglige premisser i diskusjoner: Fra kontantstøttedebatten 1997-1998." (URL: http://kilden.forskningsradet.no/c35640/artikkel/vis.html?tid=36520&strukt_tid=35640 (sist lest 27.08.09)).

Aubert, Vilhelm (1975), *Sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Creswell, John W. (2007), *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. 2. nd. Ed. California: Sage Publications

Crompton, Rosemary (2007), "Gender inequality and the gendered division of labour". In: Jude Browne (Ed.), *The future of Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.

Dahle, Rannveig (2005), "Kjønn i moderne helsevesen". I Christina Foss og Bodil Ellefsen (red.), *Helsetjenesteforskning. Perspektiver, metoder og muligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsæter, Anne Lise (1995), "Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksempelet". I Dag Olberg & Bjørn Terje Asheim (red.), *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: FAFO.

Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira (2006), "Epilogue: Scandinavian policies of parenthood – a success story?" In: Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (Ed.), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: The Policy Press.

Ellingsæter, Anne Lise & Jorun Solheim (2002), "Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskap". I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt i det moderne samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Engelstad, Fredrik (2003), "Hegemoni – makt, dominans og kultur" I: Liestøl, Gunnar, Bjarne Skov & Ove Solum (red.), *Mellom mediene. Helge Rønning 60 år*. Oslo: Unipub.

EUROSTAT Newsrelease (2008), "Reduced gap in employment rates between men and women in the EU27. Share of part-time employment for women four times higher than for men". *Labour Force Survey 158*. URL:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/documents/3-13112008-EN-AP.pdf (sist lest 28.07.09).

Fagbladet (2007), nr 4: (URL:

<http://multimedia.api.no/www.frifagbevegelse.no/archive/01798/Fagbladet-2007-04-1798063a.pdf> (sist lest 28.08.09).

Fog, Jette (2004), *Med samtalen som utgangspunkt. Den kvalitative forskningssinterview*. København: Akademisk.

Goffman, Erving (1992), *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax.

Grönlund, Anne (2004), *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Borea.

-
- Gullestad, Marianne (1997), "Fra "lydig" til "å finne seg selv". Verdioverføring mellom generasjonene i dagens Norge." I: Frønes, Ivar, Kåre Heggen & Jon Olav Myklebust (red.), *Livsløp. Oppvekst, generasjon og sosial endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullikstad, Berit & Bente Rasmussen (2004), *Likestilling eller omstilling?: Kjønnsperspektiver på modernisering av offentlig sektor*. Trondheim: SINTEF.
- Haavind, Hanne (1982), "Makt og kjærlighet i ekteskapet." I Haukaa, Runa, Marit Hoel og Hanne Haavind (red.). *Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori: festskrift til Harriet Holter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hakim, Cathrine (2007), "The politics of female diversity in the twenty-first century" In: Jude Browne (Ed.), *The future of Gender*. Cambridge University Press.
- Haugen, Inger (1978), "Om å forvalte tilgjengelighet. Et perspektiv på studiet av boligmiljø og samværsform". *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 19: 405-414.
- Kitterød, Ragni H. (2007) "Arbeidstidsønsker i småbarnsfasen. Hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid?" *Sosiologisk Tidsskrift*. 1:30-52.
- Kjeldstad, Randi (2007), "Hvorfor deltid?" *Tidsskrift for samfunnsforskning*.47:513-544.
- Kränge, Olve & Ketil Skogen (2003), "Skudd i løse lufta?: Unge jegere og rovdyrpolitikken". I: Engelstad, Fredrik & Guro Ødegård (red.) *Ungdom, makt og mening*. Oslo: Gyldendal akademisk Pensumtjeneste.
- Kvale, Steinar (1997), *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Kvande, Elin (2007), *Doing gender in flexible organizations*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kvande, Elin & Bente Rasmussen (2007), "Innledning." I: Elin Kvande og Bente Rasmussen (red.) *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Leira, Arnlaug (2002), *Working parents and the welfare state. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. Cambridge: Cambridge University Press
- Lukes, Steven (1974), *Power. A radical view*. Basingstoke : Macmillan.

Moland, Leif E. & Heidi Gautun (2002), "Deltid: Bidrag eller hemsko for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren? En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere". *Rapport 395*. Oslo: FAFO.

Næsheim, Helge Nome & Ylva Lohne (2003), "Kartlegging av bruken av deltid i arbeidslivet". Rapport 2003:22. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

NOU 2004:29. "Kan flere jobbe mer? Deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv".

NOU 2008:17. "Gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid".

Rasmussen, Bente (2000), "Hjemmesykepleien som grådig organisasjon. Makt og ansvar i desentraliserte organisasjoner." *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 1:38-57.

Rudie, Ingrid (1984), "Analyseperspektiver. Innledning". I: Ingrid Rudie (red.), *Myk start – hard landing. Om forvaltning av kjønnsidentitet i en endringsprosess*. Oslo: Universitetsforlaget

Seeberg, Marie Louise & Rannveig Dahle (2005), "Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt. Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren". *Rapport 24*. Oslo: NOVA.

Seeberg, Marie Louise & Rannveig Dahle (2006), "Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?" I Torild Hammer & Einar Øverbye (red.) *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Silverman, David (2005), *Doing Qualitative Research*. 2.nd. Ed. London: Sage Publications

Skeggs, Beverley (1997), *Formations of class and gender. Becoming respectable*. London: Sage Publications

Skilbrei, May-Len (2002), "Modernisering, makt og mening i renholdsbransjen". I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? – Kjønnsmakt i det moderne samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Skog, Berit (1996), *Koden i akademia - kvinnene i glasstigen*. Kronikk NTNU. URL: <http://www.ntnu.no/ntnu/old/du/1996/nr.1/KodenIAkademia.html> (sist lest 20.08.09).

Solberg, Anne (1996) ”Erfaringer fra feltarbeid.” I: Holter, Harriet & Ragnvald Kalleberg (red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget

Solheim, Jorun (2002), ”Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt”. I: Anne Lise Ellingsæter & Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? – Kjønnsmakt i det moderne samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Strauss, Anselm L.(1978), *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*. San Francisco: Jossey-Bass.

Svensson, Roland (1996), “The interplay between doctors and nurses – a negotiated order perspective”. *Sociology of Health & Illness*, 18:379 – 398.

Thagaard, Tove (2003), *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 2. Utg. Oslo: Fagbokforlaget.

Thomas, William I & Dorothy Swaine Thomas (1928), *The Child in America: behavior problems and programs*. New York: Knopf.

Thorsen, Kirsten, Mia Vabø & Rannveig Dahle (2001), ”Makt og avmakt i helse- og omsorgstjenestene”. *Rapport 18*, Oslo: NOVA.

Vabø, Mia (2007), *Organisering for velferd. Hjemmetjenesten i en styringsideologisk brytningstid*. Universitetet i Oslo.

Vike, Halvard m.fl. (2002), *Maktens samvittighet. Om politikk, styring og dilemmaer i velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Weber, Max (1971), *Makt og byråkrati: essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. 2. Oppl. Oslo: Gyldendal.

Werness, Kari (2008), “Barndommens feminisering og en grånende befolkning – hvilke utfordringer for den skandinaviske velferdsstat?” *Tidsskrift for Velferdsforskning*. 11:128-131.

West, Candance & Don H. Zimmerman (1987), ”Doing Gender.” *Gender & Society*. 2:125 – 151.

Widerberg, Karin (2001), *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Willis, Paul E. (1977), *Learning to labour. How workingclass kids get workingclass jobs*. Farnborough: Saxon House.

Andre kilder:

Fagforbundet: URL: http://www.fagforbundet.no/index.php?page_id=3480 (sist lest 12.09.09)

A TEKST: URL <https://web.retriever-info.com/services/archive.html> (sist lest 28.08.09)


Alle kilder som er brukt i oppgaven er oppgitt.

Antall ord i oppgaven (eks. Litteraturliste og vedlegg): 39 237

Vedlegg

Vedlegg I: Svar fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Arnlaug Leira
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Universitetet i Oslo
Postboks 1096 Blindern
0317 OSLO

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

Vår dato: 07.08.2008 Vår ref :19454 / 2 / KH Deres dato: Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.06.2008. Meldingen gjelder prosjektet:

19454	<i>Deltidsarbeidende ansatte i pleie- og omsorgssektoren i et mindre lokalsamfunn. Spenningsforholdet mellom realitet og ønsker i forhold til arbeidsbetingelser i pleie og omsorgssektoren</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens overste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Arnlaug Leira</i>
<i>Student</i>	<i>Gunvor Aasbø</i>

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

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2009, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Bjørn H.
Bjørn Henrichsen

Kjersti Håvardstun
Kjersti Håvardstun

Kontaktperson: Kjersti Håvardstun tlf: 55 58 29 53
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Gunvor Aasbø, Åsbø, 4980 GJERSTAD

Avdelingskontorer / District Offices:
OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uio.no

Vedlegg II: Intervjuguide:

Temaer for intervju:

1. Utdanning:

Utdanning som ung eller som voksen?

Hvor lenge har du jobbet som hjelpepleier?

Alder? Hvor gammel er du?

Kan du fortelle om hvorfor du valgte hjelpepleieryrket?

Hva betydde bostedet ditt for valg av yrke?

Hva betydde familien din for valg av yrke? Hadde noen i familien din erfaring fra denne sektoren?

2. Stillingsstørrelse:

Hvor stor stillingsprosent har du?

Er du fornøyd med stillingsprosenten du har? Hvorfor det / hvorfor ikke det?

Hva er den ideelle stillingsbrøken for deg i dag, og hvorfor det?

Hvor lang tid tok det før du fikk en større fast stilling? Måtte du jobbe lenge som vikar?

Hvor lang tid tok det før du fikk så stor stilling som du ønsket?

Opplever du / opplevde du at ønsket ditt blir tatt på alvor av ledelsen slik at du ikke måtte gå årevis for å komme opp i den ønskede stillingsprosenten?

Blir de lovet høyere stilling de som ønsker det?

Hvorfor / hvorfor ikke ønsker du å arbeide fulltid?

Er det godt ikke å måtte jobbe fulltid? Hvorfor?

Har arbeidet i seg selv, at det er et tungt psykisk og fysisk arbeid, noe å si for hvor mye du ønsker å jobbe?

Har arbeidstidene betydning for hvor mye du ønsker å arbeide? At det er helgejobbing, kveldsjobbing og kanskje nattevakter.

Kan du fortelle om reaksjoner du får fra andre om hvor mye du jobber? At du burde jobbe mer eller mindre..

a. Barn og yrkesaktivitet

Hvordan er familiesituasjonen din? Har du barn? Er du gift? Skilt? Enslig? Eneforsørger? Ansvar for gamle eldre?

Kan du fortelle om hvordan familiesituasjonen har vært med på å bestemme hvor mye du har kunnet jobbet eller ønsket å jobbe?

- Har ønsket stillingsstørrelse endret seg mens du har jobbet? Hvordan? Og Hvorfor?

Har stillingsprosenten økt med årene eller har den variert ut i fra familiesituasjon?

Hva betyr det / betydde det å ha barn hjemme i forhold til hvor mye du ønsker å arbeide som hjelpepleier?

Hvordan påvirket det å få barn hvordan og hvor mye du ønsket å jobbe senere?

Synes du det er spesielt utfordrende å kombinere turnusarbeid med familieliv, i og med at det ikke bare er på dagen du er på jobb, men også når resten av familien er hjemme? Helgejobbing, kveldsjobbing..i Høytider

Hva er den største utfordringen i hverdagen når det gjelder å kombinere arbeidet som hjelpepleier og omsorgen for barna og hjemmet og evt. For gamle foreldre? Lite fleksible arbeidstider, tom for omsorg? Dobbelt omsorgsrolle, gjøre folk til lags på jobb og hjemme.

Jobber du så mye som du gjør fordi familien er avhengig av inntekten din, eller er det helst for din egen del at du er yrkesaktiv?

Hvilke forventninger møter du fra familien din om hvor yrkesaktiv du kan være?

Kan du beskrive hvordan du eller dere gjør avveiningen om hvor mye du skal arbeide, det vil samtidig si avveiningen mellom mer penger å rutte med og større stilling / flere ekstravakter i forhold til mindre penger å rutte med og mer tid hjemme?

b. Hjem og yrkesaktivitet:

Hva har plikter og arbeid i hjemmet å si for hvor mye du ønsker å jobbe? Gårdsbruk?

Er partneren din yrkesaktiv? Hvis ja, hva jobber han med?

Hva betyr hans type arbeid og hans arbeidsmengde for hvor mye du kan eller ønsker å arbeide?

Har det noen gang vært aktuelt for han å jobbe deltid?

Er dette med arbeidsfordeling og yrkesaktivitet noe dere snakker mye om, eller er det liksom inneforstått at det er greiest slik?

Likestilling i hjemmet og i arbeidslivet slik vi hører om, er det noe du identifiserer deg med? Hvordan eller hvorfor ikke?

Fritid: Hva betyr fritida for deg? Hva bruker du tiden til på fritida? Hva ønsker du å bruke tiden til på fritida?

Har fritiden blitt viktigere med årene?

Har ønsket om mer fritid betydning for hvor mye du vil jobbe? Har du på noe tidspunkt ønsket å jobbe mindre for å få mer fritid?

3. Alder

For de som går i store stillinger: Hvordan er det å jobbe med kollegaer som gjerne ønsker å jobbe mer, men som har liten stillingsstørrelse? Blir du presset ut av arbeidslivet fordi det er mange som venter på å kunne overta stillingen?

Får du dårlig samvittighet av å gå i stor stilling?

4. Arbeid / Arbeidssted / Avdeling / Stillingshistorikk:

- Har du byttet arbeid i løpet av yrkeskarrieren? Jobbet du med noe annet tidligere?

- Har du jobbet som hjelpepleier andre steder enn dette arbeidsstedet?

- Har du byttet avdeling, eller vært på samme hele tiden?

- Har du jobbet på flere forskjellige avdelinger samtidig? Hvordan var det?

Har du blitt flyttet over fra avdelinger, eller har du selv valgt å søke deg over til andre avdelinger, i så fall hvorfor?

Hvilken avdeling har du trivdes best på, hvorfor?

Har du hatt annet arbeid ved siden av arbeidet som hjelpepleier nå eller tidligere? Hvorfor / Hvorfor ikke?

Dersom du har ønsket å jobbe mer, har du vært villig til å være fleksibel og kunne jobbe på flere forskjellige avdelinger? Hvorfor / hvorfor ikke?

Hvordan opplever du det å ikke ha store muligheter for opprykk slik det ofte er vanlig i andre yrker? At man ikke har noe å jobbe mot, at man stiger i gradene liksom.

5. Bosted

Hvilken tilknytning har du til bostedet ditt? Kommer familien din derfra? Er du gift der? Har mannen din tilknytning til stedet?

Har bostedet betydning for hvor mye du ønsker å jobbe? Pendleavstand?

Hvilke fordeler eller ulemper i forhold til arbeid og arbeidsmuligheter synes du det er ved å bo i denne regionen?

Hvilke andre muligheter finnes det for kvinner i din livssituasjon i denne bygda? Er det vanlig å være hjemmевærende? Finnes det andre arbeidsmuligheter for kvinner?

Er det mye utskiftning av personale på din arbeidsplass, eller er det vanlig at man blir ved dette arbeidsstedet gjennom hele yrkeskarrieren? Hva er grunnen til det?

Synes du det er godt å kunne bli ved et arbeidssted, eller ville du hatt mulighet til å prøve ut forskjellige ting?

Har det gjort at du har slått deg til ro i yrket på dette arbeidsstedet fordi det ikke finnes så mange andre muligheter?

Har det på noe tidspunkt vært slik at du ikke har trivdes i jobben, men allikevel har blitt i jobben fordi det ikke finnes noe annet arbeid i mils omkrets?

Eller har du tenkt på å skifte yrke? Eller å skifte arbeidssted?

6. Posisjon i lokalsamfunnet / verdsatt for arbeidet de gjør

Er du fornøyd med din egen arbeidssituasjon? Kollegaer, ledelsen?

Kunne du valgt et annet yrke?

Er hjelpepleieyrket et respektert yrke i denne bygda? Blant kvinner? Blant menn?

For de eldste arbeidstakerne med lang erfaring i yrket: Når du tok utdannelsen var det færre kvinner i arbeidslivet og kanskje enda færre som var faglærte. Opplever du at yrkes stoltheten blant hjelpepleierne derfor var sterkere før?

Hender det ofte at folk spøker om yrket eller arbeidet ditt, slik som ”at du vasker rumpe på heimen!” Hvordan opplever du det om folk sier slike ting?

Blir arbeidet du gjør verdsatt av andre, av pasienter, pårørende og arbeidsgiver? Hvordan da?

7. Arbeidstider/ Turnusarbeid

- Liker du å jobbe turnus?

Har du mulighet til selv å kunne påvirke eller komme med ønsker om hvordan du vil jobbe? For eksempel flest mulig dagvakter? Eller ikke helgevakter? Hvilken påvirkning har du på egne arbeidstider?

I pleie og omsorgssektoren er det ikke mulig at alle har store stillingsbrøker for at turnusen kan gå opp, er dette med på å forme hvor mye du ønsker å arbeide? At dere liksom må dele på godene.

Er det uvanlig at noen av dine kollegaer jobber eller ønsker å jobbe fulltid? Snakker dere om slike ting? (som at de tar for stor del av kaka liksom).

8. Ansettelser:

Er det nok pleiepersonell på avdelingen, eller har dere mangel på faglært arbeidskraft?

Hvordan foregår vanligvis nye ansettelser? Er det ofte slik at de med mindre stillinger som ønsker seg mer jobb søker på ledige stillinger med større stillingsprosent?

Hvem får stillingene? De med høyest ansiennitet og de krevde kvalifikasjonene? I hvilke tilfeller er det de som ikke har høyest ansiennitet som får stillingen?

Synes du prinsippet om ansiennitet er et rettferdig prinsipp? Hvorfor / hvorfor ikke?

Synes du det er rettferdig at mange må gå i små stillinger selv om de ønsker å jobbe mer? Hvorfor / hvorfor ikke?

9. Ekstravakter:

Hvordan organiseres ledige vakter på avdelingen der du jobber? Synes du det er rettferdig? Hvorfor / Hvorfor ikke?

Hvordan organiseres vaktene til langtidssykemeldte? Vakante? Faste vikarer?

Har dere mange ringevikarer som dere kan ringe til på avdelingen for å få dekt opp vaktene, eller er det de faste som ønsker å jobbe mer som tar ekstravaktene?

Er det rift om ekstravakter?

Hva skjer dersom ingen har satt seg opp på ledige vakter. Hvem må ta vakta da?

Jobber du mye ekstra? Hvorfor / hvorfor ikke?

Hender det at du blir ringt etter for å ta vakter samme dag?

Hva gjør du da?

Synes du det er et stort press om å ta disse vaktene?

Får det noen praktiske konsekvenser for familien når du på kort varsel må jobbe? At noen andre gjør de tinga du hadde tenkt å gjøre, mannen din eller dine barn eller foreldre, eller søsken? Hente i barnehagen eller lage middag.

Er det vanskelig å si nei til å jobbe ekstra?

Er det liksom forventet at alle av og må til kunne trø til for at hjula skal gå rundt?

Får du dårlig samvittighet av å si nei til å jobbe ekstra?

Hva er for din del en god nok grunn for ikke å ta en vakt? Eller for din egen del, hva kan jobben ikke gå på bekostning av?

10. Usikre arbeidstider og fritid

Synes du at du har mulighet til å organisere jobben etter livssituasjonen din, eller blir det jobben som organiserer livet ditt, fordi du må ta de vaktene du kan få?

Hvordan organiserer du fritiden din når du jobber mye ekstra eller som vikar? Avlyser du planer eller lar du være å planlegge i tilfelle du må jobbe?

Har du mulighet til å planlegge fritiden din?

Hvordan planlegger du fritiden din? Alltid med et forbehold?

Er uforutsigbar lønn med på å sette begrensninger for hvordan du kan planlegge fritid og ferier? Hvordan?

11. Beordring.

På arbeidsstedet der jeg jobbet i sommer var det en ny praksis om at de som er på jobb kan beordre noen til å gå på jobb dersom noen er blitt syke og ingen kan ta vakta. Har du blitt beordret på vakt?

Har du måttet beordre noen på jobb

Får dere tillegg når dere blir beordret?

Får du de tilleggene du har krav på?

Synes du det vanskelig å be om riktig lønn dersom du vet at du skulle hatt noen ekstra tillegg, hvorfor?

13. Å være borte fra jobb

Hender det at du går på jobb når du er syk?

I hvilke tilfeller går du på jobb når du er syk? Hvordan oppleves det selv å være den som ikke kan gå på jobb en dag, pga egen sykdom eller evt. Dine barns sykdom, i forhold til arbeidsstedet? Å måtte gi kollegaene en ekstra belastning i arbeidsdagen for å finne noen som kan jobbe for en, og at noen må jobbe for en?

Får du dårlig samvittighet ovenfor jobben når du er borte fra jobb?

Hva er reaksjonen fra kollegaer når en er syk og må være borte fra jobb?

Blir du mistenkeliggjort fra ledelsen eller kollegaer når du er sykemeldt?

Hvem var / er hjemme med et sykt barn når begge skal / skulle på arbeid? Hvorfor det?

14. Forholdet hjelpepleier - sykepleier

- Hva er de største utfordringene i arbeidet ditt? Forholdet til pasienter? Til Pårørende? Til kollegaer? Til sykepleierne? Til ledelsen? Hvorfor det?

Hva synes du om samarbeidet med sykepleiere?

Er dere likeverdige? Er det forskjeller mellom folk her?

Når synes du dere er likeverdige og når merker du forskjellen mellom dere?

-I arbeidet

-rapportmøtene

-I forhold til ledelsen

-Ellers når dere snakker sammen

Er det det at dere ikke alltid har de samme oppgavene som gjør at dere ikke er likeverdige?

Hender det ofte at dere hjelpepleiere blir gitt sykepleiers oppgaver? I forhold til medisiner og at dere må være med på legevisitt dersom ingen sykepleiere er på jobb på avdelingen? Hva tenker du om dette? Synes du det er fint å bli tiltrodd disse oppgavene? Eller synes du at da burde du også fått mer i lønn for?

(hvis eldre hjelpepleiere) Du har kanskje mye mer arbeidserfaring enn mange av sykepleierne, opplever du konflikt mellom din arbeidserfaring og sykepleierens fagkunnskap?

15. Makt over egne arbeidsbetingelser:

Hvilke muligheter har du til å påvirke en beslutning for eksempel om at det kommer to nye, tunge pasienter på avdelingen, uten at det blir satt inn noe ekstra personale. Blir dine protester hørt?

Hvordan motiverer du deg til arbeidet når det blir tatt avgjørelser over hodet på deg? Har stadige tiltak og krav om effektivisering og innsparing betydd noe for hvor mye du ønsker å jobbe?

16. Lønn:

Er du fornøyd med lønna di?

Snakker dere mye om lønn på arbeidsplassen? Hvorfor ikke?

12. Motivasjon i jobben:

Hva motiverer deg til arbeidet?

-Kollegaene

-Lønna

- Pasientene

Klarer du å motivere deg til tross for usikre arbeidstider i perioder?

Kan du beskrive når du synes at du gjør en god jobb?

Vedlegg III: Informasjonsskriv til informanter i intervjuundersøkelsen

Informasjonsskriv til informanter i studie om deltidsarbeid i pleie- og omsorgsykker.

Tema:

Jeg er i gang med masteroppgave i sosiologi og vil skrive om ansatte i deltidsstillinger i pleie og omsorgssektoren i en lokal kontekst. Jeg synes det kunne vært spennende å gjøre denne studien på mindre steder, fordi tidligere lignende studier kun har blitt gjort i større byer. En arbeidsvirkelighet i større byer kan ikke automatisk overføres til mindre steder og arbeidsmarkedet og arbeidsmuligheter er annerledes på et lite sted i forhold til i større byer.

Fremgangsmåte:

Jeg vil basere studiet mitt hovedsakelig på ca. seks intervjuer med hjelpepleiere som er ansatt i mindre kommuner på sørøstlandet. Jeg vil intervjuer en om gangen.

Intervjuene vil vare i ca en time. De vil være samtalepreget og temabaserte. Det vil si at jeg ikke har planlagt alle spørsmål i forkant og må holde meg til dem, men at det også er rom for å utdype andre temaer som kommer fram i intervjuet som ikke jeg hadde tenkt på i forkant. Intervjuene kommer til å bli tatt opp på lydtepe og i etterkant transkribert, det vil si skrevet ordrett ut. Det er frivillig å svare på spørsmålene, og er det noe informantene ikke ønsker å svare på eller kan svare på kan vi bare hoppe over spørsmålet. Dersom det skulle være noe informantene ikke ønsker skal tas opp på lydtepe, er det også en mulighet å slå av båndopptakeren under deler av intervjuet.

Det er frivillig å delta i dette prosjektet. Det er anledning til å trekke seg uten å måtte oppgi en begrunnelse.

Anonymisering og behandling av data:

Data fra intervjuene vil bli behandlet konfidensielt. Jeg vil oppbevare lydfilene på privat pc på et område som kun jeg har tilgang til gjennom brukernavn og passord. Datamaterialet vil anonymiseres ved at informantene blir gitt oppdiktete navn. Dette vil bli gjort for at enkeltpersoner ikke vil kunne bli gjenkjent i oppgaven. Allerede under transkripsjonen vil jeg erstatte de virkelige navnene med oppdiktete navn. Oversikten over kodene, altså koblingen mellom de virkelige og fiktive navnene, skal jeg oppbevare separat fra resten av notatene og materialet, slik at det er praktisk umulig for utenforstående å spore opp informantene.

Datamaterialet vil altså bli anonymisert og lydopptak slettes ved prosjektslutt mai 2009, da vil også koblingsnøkkelen (kodene) slettes og indirekte personidentifiserbare opplysninger som navn på arbeidssted fjernes.

Konsekvenser av deltakelse i studiet:

Jeg håper det å bli intervjuet og det å delta i denne undersøkelsen vil være en positiv opplevelse for de som skal være med. Jeg vil ta alvorlig på oppgaven om å framstille informantene på en ordentlig måte. Masteroppgava vil bli offentlig tilgjengelig ved

Universitetets bibliotek når den er levert. Utover dette vil det sannsynligvis ikke få noen konsekvenser for de som har deltatt i studien. Det er Universitetet i Oslo som står ansvarlige for undersøkelsen.

Navn og kontaktopplysninger til student og veileder:

Student: Gunvor Aasbø. Mobil: 48257136. E-post: gunvoraa@student.sv.uio.no

Veileder I: Rannveig Dahle, Forsker I ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Tlf: 22 54 12 86, E-post: rannveig.dahle@nova.no

Vedlegg IV: Kopi av e-post til enhetslederne ved arbeidsstedene til hjelpepleierne i intervjuundersøkelsen.

Hei,

Jeg er mastergradsstudent i sosiologi ved Universitetet i Oslo og er i gang med masteroppgava. Jeg vil skrive masteroppgave om kvinnelige hjelpepleiere i deltidsstillinger i pleie og omsorgssektoren i en lokal kontekst. Deltidsarbeid er mest utbredt blant kvinner og veldig vanlig i pleie- og omsorgssektoren. Jeg synes det kunne vært spennende å gjøre denne studien på et mindre sted, fordi tidligere lignende studier kun har blitt gjort i større byer. En arbeidsvirkelighet i større byer kan ikke automatisk overføres til mindre steder og arbeidsmarkedet og arbeidsmuligheter er annerledes på et lite sted i forhold til større byer.

I forbindelse med dette prosjektet ønsker jeg å gjøre kvalitative intervjuer med hjelpepleiere ansatt i kommuner på sørøstlandet. Jeg vil ta kontakt med pleie- og omsorgssektor i tre ulike kommuner. Grunnen til at jeg ikke vil intervju alle fra samme sted er at det vil være lettere å kunne anonymisere og vanskeligere å kjenne igjen personer når verken arbeidssted eller navn er oppgitt i oppgaven. Jeg er selv fra [REDACTED], men ønsker i utgangspunktet ikke å intervju arbeidstakere i pleie- og omsorgssektoren i denne kommunen fordi jeg selv har jobbet der i flere år.

I den anledning vil jeg spørre om du kan tenke deg å være behjelpelig med å rekruttere informanter fra ditt arbeidssted. Jeg kan tenke meg å intervju 2 – 3 kvinnelige hjelpepleiere ansatt ved ditt arbeidssted. Dersom det lar seg gjøre å få informanter i ulik alder vil det være fint, for eksempel i 20-30 åra og i 50 åra. Intervjuene vil finne sted i månedsskifte august – september og kan avtales nærmere etter hvert.

Jeg kommer til å ta kontakt med deg igjen pr. telefon i neste uke, for å høre om det kan være av interesse å delta i dette prosjektet og eventuelt også mer praktisk om gjennomførelsen av disse intervjuene.

Jeg håper dette blir positivt tatt i mot og at det er noen hjelpepleiere som kan tenke seg å bli intervjuet.

Men vennlig hilsen,

Gunvor Aasbø

Vedlegg V: Informasjonsskriv til informanter der feltarbeidet ble gjort:

Informasjonsskriv om deltakelse i studie om deltidsarbeid i pleie- og omsorgsykker.

Tema:

Jeg er i gang med masteroppgave i sosiologi og vil skrive om ansatte i deltidsstillinger i pleie og omsorgssektoren i en lokal kontekst. Deltidsarbeid er mest utbredt blant kvinner og veldig vanlig i pleie- og omsorgssektoren. Jeg synes det kunne vært spennende å gjøre denne studien på et mindre sted, fordi tidligere lignende studier kun har blitt gjort i større byer. En arbeidsvirkelighet i større byer kan ikke automatisk overføres til mindre steder og arbeidsmarkedet og arbeidsmuligheter er annerledes på et lite sted i forhold til i større byer.

Jeg er interessert i å høre ansattes erfaringer i pleie- og omsorgssektoren når det gjelder arbeidsbetingelser og arbeidsvilkår. Hva betyr det å arbeide deltid? Opplevs deltidarbeid som frivillig eller ufrivillig? Hva har familiesituasjonen og alder å si for hvor stor stilling man ønsker, er eksempel på spørsmål jeg har lyst til å få utdypet. Det er altså de ansattes egne erfaringer som vil være det sentrale. Jeg synes tematikken rundt deltid er viktig å ta opp og sette på dagsorden.

Metode:

Jeg vil basere studiet mitt hovedsakelig på intervjuer med hjelpepleiere som arbeider i andre kommuner enn [REDACTED], men i samme region.

Før jeg utfører disse intervjuene kan jeg tenke meg å bruke sommeren på å forberede disse intervjuene ved å samle erfaringer fra [REDACTED]. Gjennom uformelle samtaler med personalet om temaer knyttet til deres arbeidsbetingelser og arbeidsvilkår vil jeg få informasjon som kan være nyttig å ha med seg i intervjuene. I sommer kommer jeg til å være opptatt av å få vite noe om de ansattes stillingsbrøk, ansiennitet, vikariater, ekstravakter, lønn og organisering. Jeg vil prøve å være en god lytter og ha med meg et godt blikk, slik at også det som dukker opp underveis kan tas opp og tematiseres.

Jeg håper personalet kan tenke seg å snakke om disse temaene. Jeg kommer til å være nysgjerrig på deres erfaringer i forhold til disse temaene. Men dersom det blir for mye av det gode, er det når som helst anledning til å stoppe spørsmålene mine, og si at nå holder det! Det er også helt i orden om noen ikke ønsker å svare på enkelte av spørsmålene. Jeg vil naturligvis også prøve å ta hintet om når det passer seg å snakke om disse temaene og trekke meg tilbake når jeg skjønner at det ikke passer. Jeg ønsker å spille med åpne kort i undersøkelsesperioden og det er bare å spørre meg ut om prosjektet og si egne meninger om det.

Selv om jeg har tenkt å bruke informasjonen jeg får ved [REDACTED] til å forberede intervjuene, vil jeg allikevel også gjerne ha tillatelse til å bruke informasjonen jeg får i sommer i masteroppgava. Jeg kommer til å skrive fortløpende notater av informasjonen jeg får av de ansatte ved [REDACTED] når jeg finner tid til det. Men siden jeg samtidig er på jobb og jeg ikke får så mye tid til å notere, vil disse notatene bli ufullstendige. Hvordan jeg praktisk kan bruke disse notatene i oppgava er jeg derfor usikker på. Dersom jeg klarer å skrive

detaljerte referat fra samtaler eller hendelser vil disse kunne brukes for eksempel ved sitering eller beskrivelse av hendelser.

Oppbevaring og behandling av notatene fra [REDAKTERT]:

Det er strenge regler å forholde seg til når det gjelder oppbevaring og behandling av data / notater med direkte og indirekte personidentifiserbar informasjon, det vil si informasjon om for eksempel navn, alder, utdanning, stillingsstørrelse og familiesituasjon. For å overholde disse reglene skal jeg skrive notatene fra hver dag inn på privat pc på et område som kun jeg har tilgang til gjennom brukernavn og passord. Dette gjør jeg for å kunne eliminere notatene jeg skriver på jobb så de ikke skal kunne ligge og slenge hjemme eller på jobb.

Jeg vil gi de ansatte oppdiktete navn når jeg behandler notatene fra [REDAKTERT]. Oversikten over kodene, altså koblingen mellom de virkelige og fiktive navnene, skal jeg oppbevare separat fra resten av notatene og materialet.

Anonymisering:

Det jeg bruker av informasjonen jeg får av de ansatte i [REDAKTERT] i oppgava vil bli anonymisert. Jeg vil bruke fiktive navn slik som under behandlingen av notatene. Arbeidsstedet vil jeg ikke gjengi i oppgaven. Et sitat må allikevel forstås i en kontekst og det som er relevant for å forstå et sitat vil bli skrevet i oppgava, for eksempel alder eller stillingsbrøk. Hvordan jeg anonymiserer i oppgaven kommer også an på hva slags informasjon som behandles og formidles. Kravene til anonymisering er naturligvis høyere når man behandler og gjengir personlig og sensitiv informasjon.

Konsekvenser av deltakelse i studiet:

Jeg håper det å delta i denne undersøkelsen vil være en positiv opplevelse for alle ansatte jeg jobber og snakker med i [REDAKTERT] i sommer. Jeg vil ta alvorlig på oppgaven om å framstille personalet på en ordentlig måte i oppgava. Masteroppgava vil bli offentlig tilgjengelig ved Universitetets bibliotek når den er levert. Utover dette vil det sannsynligvis ikke få noen konsekvenser for de som har deltatt i studien.

Informert samtykke:

For å kunne utføre denne undersøkelsen i [REDAKTERT] må jeg ha informert samtykke fra de ansatte. Det vil si at jeg må informere om undersøkelsen, behandlingen og oppbevaringen av notater, hvordan jeg har tenkt å bruke informasjonen jeg får, anonymisering og konsekvensene av å delta i undersøkelsen. Jeg håper at den informasjonen jeg har gitt er et godt nok grunnlag til å kunne samtykke om undersøkelsen.

Dersom noen ikke ønsker å være med i undersøkelsen og / eller ikke godtar premissene for undersøkelsen må det selvfølgelig respekteres. Det hadde vært fint om de det eventuelt skulle gjelde kan si ifra til meg når anledningen byr seg. Da vil jeg ikke stoppe undersøkelsen, men la være å bruke informasjon de det gjelder gir meg.