

INSTITUSJONALISERING AV UFORUTSIGBARHET

**En kvalitativ studie av ufrivillig
deltidsarbeid i velferdsstaten.**

Anne Louise Visnes



Masteroppgave i sosiologi

Høst 2008

UNIVERSITETET I BERGEN

Sosiologisk Institutt

Forord

Først og fremst vil jeg takke hjelpepleierne som stilte opp til intervjuer i forbindelse med denne oppgaven. Dere har lært meg mye og gitt meg verdifull informasjon om hvordan ufrivillig deltidsarbeid oppleves. Jeg vil også takke styrerne ved sykehjemmene som synes temaet for oppgaven var interessant, og hjalp til med å finne informanter.

En spesiell takk går også til min veileder, førsteamanuensis Lise Widding Isaksen, for god hjelp og støtte i arbeidet med masteroppgaven. Jeg har lært mye i løpet av det siste året, og dine råd og kommentarer har vært uvurderlige.

Mitt vandrende orakel og gode storebror, Kjetil Visnes, fortjener også en stor takk! Kjetil har lest utallige oppgaver opp gjennom årene, og har tålmodig gitt meg råd og vink som har vært til stor hjelp. Så takk Kjetil, nå har du lest den siste oppgaven – jeg lover.

Jeg vil også gjerne takke mamma og pappa for all støtte, på alle måter. Nå er jeg endelig ferdig!

Til sist fortjener også mine gode venninner en takk. Camilla, Lene, Jasmin, Cecilie og Marianne: nå er jeg tilbake. Dere har tålmodig hørt på mine frustrasjoner og delt mine gleder, og derfor støttet meg gjennom arbeidet med denne oppgaven. Vil også rette en ekstra takk til Camilla og Cecilie for korrekturlesing.

God jul!

Bergen, 17. desember 2008

Anne Louise Visnes

Sammendrag

Norge har i dag en gruppe på 60 000 deltidsansatte i en ufrivillig lav stillingsprosent, og mange av disse er kvinner i pleie- og omsorgssektoren. Bare i Bergen kommune er 42 % av de ansatte i byrådsavdeling for helse og omsorg ufrivillig deltidsansatte.

Jeg har i min studie beskrevet subjektive erfaringer hos kvinnelig hjelpepleiere som er ufrivillig deltidsansatt. Dette har jeg gjort ved å studere spenningsfeltet mellom velferdsstaten, familie og markedet. Jeg har gjennomført åtte kvalitative intervjuer med kvinnelige hjelpepleiere ansatt ved to sykehjem i Bergensområdet. Oppgaven går nærmere inn på hvordan arbeidstilknytningen påvirker kvinnenens økonomi. Det blir også rettet fokus mot balansen mellom arbeid og familie, og hvordan dette påvirker deres hverdag. Jeg undersøker også om ufrivillig deltidsarbeid medfører marginalisering av hjelpepleiere. Dette gjøres gjennom sammenligning med informantenes referansegrupper. Teoretiske perspektiver som i denne oppgaven er sentrale er fattigdom i forhold til forbruk, likestilling, fleksibilitet og marginalisering.

Undersøkelsen viser at velferdsstaten gjennom ufrivillig deltidsarbeid, bidrar til å institusjonalisere uforutsigbarhet. Hjelpepleierne opplever stor grad av uforutsigbarhet som er grunnlagt ekstravakter for å fylle opp sin stilling, noe som bidrar til økonomisk tvang. Velferdsstaten driver sine sykehjem på en måte som gjør det fleksibelt for arbeidsgiver, men ikke for arbeidstakerne. Flexibiliteten kan derfor oppleves som et jernbur for hjelpepleierne.

Innhold

Forord	i
Sammendrag	ii
1. Innledning	1
1.1 Tema og problemstilling	1
1.2 Beskrivelse av feltet	2
1.3 Begrunnelse for valg av case	3
1.4 Teoretisk tilnærming	4
1.5 Begrepsavklaring	5
1.6 Oppgavens struktur	5
2. Teoretiske perspektiver	7
2.1 Fattigdom og forbruk	7
2.1.1 Reservearbeidskraft	8
2.1.2 Sosiologisk forståelse av fattigdom	9
2.2 Arbeidende fattige – empiriske casestudier	9
2.2.1 Et norsk eksempel	9
2.2.2 Et amerikansk eksempel	10
2.2.3 Rettferdighet og likhet	11
2.3 Kjønn og arbeid	11
2.3.1 Velferdsstatlige ordninger eller deltidsarbeid	12
2.4 Lønnsarbeid og likestilling	12
2.4.1 Perspektiver på sammenheng mellom kjønn og arbeid	13
2.5 Likestilling og klasse	14
2.5.1 Likestilling for alle?	15
2.6 Debatter om deltidsarbeid	16
2.6.1 Marginalisering	17
2.6.2 Integrasjon og marginalisering	17
2.7 Fleksibilitet	18
2.8 Oppsummering	20
3. Hva er lav lønn?	21
3.1 Lønn og forbruk	21
3.2 Arbeidende fattige i det offentlige helse-Norge	22
3.3 Oppsummering	23
4. Metode	24
4.1. Valg av metode	24
4.1.1 En reisende gullgraver	25

4.2 Fremgangsmåte og tilgang til feltet	25
4.2.1 Kriterier for utvalg	27
4.3 Intervju	27
4.3.1 Gjennomføring	28
4.3.2 Tillit i intervjusituasjonen	29
4.3.3 Fra tale til tekst.....	30
4.4 Metoder for analyse	31
4.5 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet	31
4.6 Etske betraktninger	32
5. Arbeid, lønn og velferd	35
5.1 Arbeidsforhold.....	35
5.1.1 Vikariater	37
5.2 Lønn: "Vi er en utgift som skal holdes nede"	38
5.2.1 Ekteskap som forsørgerinstitusjon.....	39
5.2.2 Velferd: Hva skjer ved sykdom?	40
5.3 Pensjon	40
5.3.1 Økonomi i et livsløpsperspektiv	42
5.4 "Men det går jo greit, vi klarer oss vi"	42
5.5 Likestilling i velferdsstaten	43
5.6 Oppsummering.....	45
6. Marginalisering	46
6.1 Upstairs & downstairs i velferdsstaten	46
6.2 Relativ deprivasjon: "De andre har det bedre"	48
6.2.1 Mer tid, like mye penger?	49
6.3 Brudd på planleggingsnormen	50
6.3.1 Kjønn, helse og ulikhet	52
6.4 Sosial status: på vei nedover	54
6.5 Fremtidsutsikter	55
6.6 Oppsummering.....	57
7. Familie og likestilling	59
7.1 Arbeid-familiebalanse i hverdagen	59
7.2 Arbeid-familiebalanse i ferier og høytider	62
7.3 Muligheter og utfordringer i hverdagen	64
7.4 Trygghet og livsplanlegging	66
7.4.1 Kvalitetstid: et økonomisk dilemma.....	67
7.5 Oppsummering.....	68

8. Institusjonalisering av uforutsigbarhet	69
8.1 Fremmedgjøring	70
8.1.1 Ekstravaktenes tyranni?	71
8.1.2 Klasse, forsørgelse og kjønn	72
8.2 Anerkjennelse og rettferdighet	74
8.2.1 Reserverarbeidskraft	75
8.2.2 Tidsklemmens kjønns- og klassesdimensjoner	75
8.2.3 Manglende anerkjennelse	76
8.3 Uformell omsorgsøkonomi.....	77
8.3.1 Fleksibilitet	77
8.3.2 Likestilling eller utnyttelse?.....	78
8.4 Avsluttende betraktninger	80
9. Litteratur	82
9.1 Bøker, artikler, rapporter, oppgaver	82
9.2 Internettresurser	85
Vedlegg 1	86
Vedlegg 2	87
Vedlegg 3	88

1. Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Jeg har valgt å undersøke spenningsfeltet mellom velferdsstaten, familien og markedet gjennom ufrivillig deltidsarbeid. Ufrivillig deltidsarbeid har flere aspekter ved seg, blant annet har dette å gjøre med kvinners tilknytning til arbeidslivet. Derfor er også likestilling et viktig aspekt i denne oppgaven, sammen med marginalisering og økonomi. Ut fra temaer som likestilling, lønn og marginalisering har jeg beskrevet hva som synes fruktbart i forhold til å undersøke hvordan ufrivillig deltidsarbeid oppleves for kvinnelige hjelpepleiere. Med utgangspunkt i tidligere forskning har jeg formulert følgende forskningsspørsmål.

- Hvordan utfordrer ufrivillig deltidsarbeid hjelpepleiernes økonomi? Hvilke strategier følges for å lette eventuelle økonomiske utfordringer?
- Hva gjør en slik tilknytning til arbeidslivet med forholdet mellom arbeid og familie?
- Jeg ønsker også å beskrive hjelpepleiernes opplevelse av kontroll over egen livsorganisering. Fører ufrivillig deltidsarbeid til manglende kontroll over egen fritid?
- Opplevs ufrivillig deltidsarbeid marginaliserende av hjelpepleierne?

For å kunne svare på disse problemstillingene vil oppgaven ha tre nivåer. Politikken er på makronivå, og norsk likestillingspolitikk vil derfor problematiseres i forhold til ufrivillig deltidsarbeid. På mesonivå ligger velferdsstaten som er arbeidsgiver for hjelpepleierne i denne studien, og derfor sentral i beskrivelsen av spenningsfeltet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Hjelpepleierne regnes som mikronivå i denne studien, fordi det er dem som beskriver opplevelsen av ufrivillig deltidsarbeid og det er dem oppgaven først og fremst handler om. Målet er å beskrive spenningsfeltet mellom sykehjemsledelse og hjelpepleiere samt deres arbeid-familie-balanse, og hvordan dette er organisert i Bergen kommune. Fordi datamaterialet er innsamlet ved hjelp av åtte intervjuer er det vanskelig å generalisere, men resultatene kan likevel gi en pekepinn på hvordan ufrivillig deltidsarbeid oppleves for dem som er rammet av en slik arbeidslivstilknytning. På dette grunnlaget ønsker jeg å beskrive norsk likestillingspolitikk med fokus på kjønn, klasse og marginalisering.

1.2 Beskrivelse av feltet

Norge har, sammenlignet med mange andre land, en høy andel deltidsansatte. Kun Nederland, Sveits og Island har flere deltidsansatte enn Norge (NOU, 2004). Blant disse jobber de fleste innen sektorer som helse- og sosialtjenester og vare- og detaljhandel, og av disse er kvinner overrepresentert. Dette gjelder også særlig innenfor helsesektoren hvor vi finner flesteparten av de deltidsansatte kvinnene (ibid).

Fremveksten av deltidsarbeid begrunnes ofte i utviklingen av tjenestesektorens behov for fleksible arbeidstidsordninger (Beechey og Perkins 1987, Kjeldstad 2006, NOU 2004). Eksempler på slike sektorer er helse og omsorg hvor det kreves bemanning døgnet rundt, noe som fører til et høyt krav om fleksibilitet. Driften i slike virksomheter er for en stor del basert på deltidsstillinger supplert med merarbeid blant de deltidsansatte. Den økte bruken av deltidsansatte i helsesektoren avspeiler hvordan arbeidspresset øker samtidig som arbeidstiden blir mindre forutsigbar og mer ubekvem for de ansatte (Kjeldstad, 2006). Årsaken til at det først og fremst er kvinner som jobber deltid, har sammenheng med kvinners kulturelle rolle som omsorgspersoner og sekundære rolle som forsørger i familien. Det har også sammenheng med at det oftest er kvinneyrker som er organisert på en slik måte, noe som fremfor alt gjelder for pleie- og omsorgsarbeid (ibid). Flere forskere viser i denne forbindelse til at mange deltidsansatte ønsker lengre arbeidstid, og at de ofte takker ja til en deltidsjobb i håp om å få en høyere stillingsandel etter hvert. Individuelle og gjensidige avveininger om arbeidstid påvirkes av hvilken jobb og hvilken sektor en ønsker å være tilknyttet, og mulighetene til å velge arbeidstid vil variere mellom ulike typer organisasjoner. Ifølge Kjeldstad (2006) er det grunn til å tro at deltidsarbeid som bestemmes av arbeidsgivernes organisering i større grad vil oppleves som ufrivillig av arbeidstakeren, enn deltidsarbeid som er knyttet til kjennetegn ved arbeidstakeren selv eller familieforhold.

Ønsket arbeidstid vil som oftest avhenge av flere forhold, som for eksempel personens forutsetninger og preferanser, økonomiske forhold og alternative inntekter (NOU, 2004). Samsvar mellom arbeidstakers preferanser og arbeidsgivers behov er som regel ikke sammenfallende, og en vil dermed oppleve at det kan utvikles konflikter som en konsekvens av dette. Omsorg for barn og ulønnet arbeid i hjemmet er oftest det som gjør at kvinner velger å jobbe deltid. Mens økonomi og muligheter for barnepass vil være viktige faktorer som påvirker i hvor stor grad en skal være tilknyttet arbeidslivet (ibid).

Deltidsarbeid eksisterer hovedsakelig i kvinnedominerte yrker og på lavere trinn i stillingshierarkiet (NOU, 2004). Tradisjonelt sett, er deltidsarbeid sett på som en tilpasning mellom familieliv og arbeidsliv og gir muligheter for å gjøre begge deler i en småbarnsfase. I de senere år har man skiftet fokus over på problemstillingen rundt de som er undersysselsatte i slike stillinger – ufrivillig deltid. Fordi deltidsarbeid stort sett er konsentrert innenfor kvinnedominerte yrker som etterspør kvinners kompetanse, samt yrker som har behov for døgnbemanning, kan man sette spørsmålsteget ved hvor frivillig dette egentlig er.

Deltidsarbeid blant kvinner har konsekvenser for blant annet deres karriere, inntekt og pensjonsrettigheter (NOU, 2004). Deltidsarbeid har også konsekvenser for likestilling, i og med at hvor mye man arbeider i lønnet arbeid sannsynligvis også har konsekvenser for arbeidsdelingen i hjemmet. Deltidsutvalget viser til en rapport av Ines Hardoy og Pål Schøne (2004) som viser at deltidsarbeid har en negativ effekt på kvinners posisjon på arbeidsmarkedet, noe som gjerne viser seg gjennom lavere lønn. En annen konsekvens for den enkelte er at arbeidstakeren kan risikere å bli økonomisk avhengig av en ektefelle. Det kan også tenkes at en enslig arbeidstaker kan gjøre seg økonomisk avhengig av statlige stønader i tillegg til lønn, dersom deltidsarbeid er eneste mulighet for arbeid. Dette kan være med på å bidra til å institusjonalisere tradisjonelle rollemønstre med mannen som hovedforsørger i familien og kvinnen som deltidsarbeidende eller hjemmeværende, og være i strid med likestillingspolitikkenes intensjoner.

Det kan se ut til at ufrivillig deltidsarbeid er et strukturelt problem ved at denne typen ansettelser benyttes eksempelvis for å få personalkabalen til å gå opp. Deltidsutvalgets rapport viser også at det er større sannsynlighet for å bli undersysselsatt dersom man jobber i kommunal sektor, er midlertidig ansatt eller jobber i en mindre bedrift (NOU, 2004).

1.3 Begrunnelse for valg av case

For å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene har jeg valgt å benytte meg av en abduktiv forskningsstrategi. En slik strategi er nyttig for å beskrive hverdagsaktiviteter hos aktørene som studeres, og har to nivåer hvor dette gjennomføres (Blaikie, 2000). Det første nivået går ut på å beskrive aktørenes aktiviteter og meninger, mens det andre nivået skal

utvikle kategorier og begreper som kan gi en bredere forståelse, eller eventuelt en forklaring på fenomenet som studeres (ibid).

På bakgrunn av dette hadde jeg i starten et ønske om å studere kvinnelige sykepleieres ufrivillige deltidsarbeid. Etter å ha vært i kontakt med flere institusjoner, både på statlig nivå og kommunenivå, satt jeg igjen med et inntrykk av at utfordringen rundt ufrivillig deltidsarbeid i større grad gjorde seg gjeldende hos hjelpepleiere¹. Dette medførte også at jeg tok kontakt med Bergen kommunes personalavdeling, som kunne bekrefte antakelsen min. Jeg besluttet derfor å endre oppgavens fokus fra å omhandle sykepleiere til å omhandle hjelpepleiere. Jeg fant også en begrunnelse for dette på Bergen kommunes hjemmeside hvor resultatene fra en medarbeiderundersøkelse fra 2007 er publisert (bergen-kommune.no). Ifølge denne er 42 % av de deltidsansatte i byrådsavdeling for helse og omsorg ansatt i en uønsket lav stillingsprosent. Jeg vil understreke at dette gjelder alle ansatte i denne sektoren, og ikke bare hjelpepleiere. Hvor stor andel som her er hjelpepleiere er ikke offentlig kjent. Byrådet har i etterkant av medarbeiderundersøkelsen vedtatt å bruke 10 millioner kroner i løpet av 2008 og 2009 på å utrede og forsøke å redusere antall ansatte som er omfattet av ufrivillig deltidsarbeid.

1.4 Teoretisk tilnærming

Jeg har i hovedsak valgt å se ufrivillig deltidsarbeid i forhold til fattigdom, likestilling og marginalisering. Det å være lavt lønnet kan ifølge Bauman (2005) få karakter av fattigdom, og han begrepsfester dette ved å definere dem som ikke klarer seg på en lønn i arbeidslivet som arbeidende fattige. Bauman (2005) ser også de fattige i forhold til forbrukersamfunnet, mens Simmel mener fattigdom bare kan studeres subjektivt fordi fattigdom er et sosialt konstruert fenomen (Hvinden, 1995). I forhold til denne oppgaven vil disse kategoriene være interessante fordi nyfattige i dagens samfunn ofte er lavt lønnete kvinner og innvandrere. Dermed kan dette få karakter av å være urettferdig og diskriminerende i forhold til kjønn og klasse. Fordi helsesektoren er et kvinnedominert yrke synes det også fruktbart å undersøke hvilke saker som har vært viktige i et norsk likestillingsperspektiv (Ellingsæter 1995, Ellingsæter & Solheim 2002, Rasmussen 2002). Jeg stiller også spørsmålstegn ved denne og

¹ Beskrives nærmere i kapittel 3.

hvordan dette kan sies å være middelklassekvinnenes kamp om rettigheter på sine arenaer (Skilbrei, 2004). Videre vil jeg se på hvorfor det i stor grad er kvinner som jobber deltid (Gullikstad og Rasmussen 2004, Kjeldstad og Nymoen 2004), og hvordan dette kan få karakter av å være en marginal tilknytning til arbeidslivet (Båvner 2001, Moland 1994). Mot slutten av teorikapittelet ser jeg også deltidsarbeid i forhold til en fleksibel arbeidsorganisering (Beechey og Perkins 1987, Båvner 2001, Tam 1997). Samtidig problematiseres denne fleksibiliteten fordi det kan stilles spørsmålsteget ved om den er fleksibel for arbeidsgiver eller for arbeidstaker (Kjeldstad og Nymoen, 2004).

1.5 Begrepsavklaring

Likestilling: Jeg vil i denne oppgaven diskutere økonomisk likestilling i forbindelse med ulikheter i kvinner og menns inntekter. Begrepet benyttes også i forhold til forsørgeransvar i familien.

Marginalisering beskriver inn-ut-prosesser i arbeidslivet, hvor arbeidstakere veksler mellom å være innenfor og utenfor arbeidsmarkedet (Moland, 1994).

Fleksibilitet: Jeg vil skille mellom fleksibilitet for arbeidsgiver og fleksibilitet for arbeidstaker. Oppgaven tar opp spenningsfeltet i denne fleksibiliteten mellom hjelpepleieren og velferdsstaten som arbeidsgiver. Fleksibilitet krever også at de ansatte må være fleksible med hensyn til tid og sted (Korsnes, Andersen og Brante, 1997).

1.6 Oppgavens struktur

Dette kapittelet har gitt en kort presentasjon av tema og problemstillinger og de viktigste teoretiske perspektiver jeg vil anvende i min analyse. Oppgavens videre struktur består først av en diskusjon av nevnte teoribidrag. Disse diskuteres også i forhold til ufrivillig deltidsarbeid, og ses i sammenheng med kvinners posisjon på arbeidsmarkedet. Kapittel tre definerer lav lønn og ser dette i lys av diskusjoner om fattigdom og ufrivillig deltidsarbeid. Kapittel fire tar opp metodiske valg og refleksjoner rundt valgene. Jeg vil også redegjøre for hvilken forskningsmetode jeg benyttet til datainnsamling og analyse av dataene. I kapittel fem, seks og syv presenteres og diskuteres de viktigste empiriske funnene. Jeg har valgt å dele disse inn i tre hovedkategorier: kapittel fem diskuterer arbeid, lønn og velferd, kapittel seks

tar opp spørsmål om marginalisering mens kapittel syv omhandler likestilling og familie i forhold til ufrivillig deltidsarbeid. Oppgaven vil i kapittel åtte diskutere funn og relatere disse til teori.

2. Teoretiske perspektiver

Jeg vil i dette kapittelet presentere teori som er relevant i forhold til mitt tema og problemstilling, med hovedvekt på fattigdom, likestilling og marginalisering. Teoretiske perspektiver som i denne sammenheng synes fruktbare å diskutere er Zygmunt Baumans (2005) begrep om arbeidende fattige som en reservearbeidskraft samt Bjørn Hvindens (1995) perspektiv på fattigdom som et sosialt konstruert fenomen. Jeg vil også presentere casestudier som er gjort på området, både i en norsk og en amerikansk kontekst. Ulike perspektiver på forholdet mellom kjønn og arbeid er også viktige for forståelsen av kjønnsrollemønstrene i en norsk arbeidslivskontekst. I denne forbindelse vil jeg også ta opp klassespørsmål i forhold til arbeid og likestilling. Fordi ufrivillig deltidsarbeid regnes som en atypisk tilknytning til arbeidslivet, vil kapittelet også ta opp perspektiver på marginalisering og fleksibilitet.

2.1 Fattigdom og forbruk

Zygmunt Bauman (2005) er opptatt av forskjellene mellom industrisamfunnet og forbrukersamfunnet, og hvordan dette skaper skiller mellom mennesker. I industrisamfunnet tjente arbeiderklassen akkurat nok til å klare seg, mens forbrukersamfunnet har skapt en annen type fattigdom. Her kan lønnen for arbeiderklassen være så lav at arbeidstakeren må ha flere jobber for å klare seg. Normene i industrisamfunnet bygget på at arbeideren skulle være produsent før forbruker. I en norsk kontekst var industrisamfunnet preget av Gerhardsenslagordet ”gjør din plikt – krev din rett”. Slagordet viser til en samfunnsnorm hvor arbeidet må utføres før arbeideren kan innhente goder. I motsetning til dette påpeker Bauman (2005) endringene som har oppstått i forbrukersamfunnet hvor målet er å være en forbruker. Dersom man ikke har økonomiske muligheter til å være en fullendt forbruker, kan dette medføre stigma.

Å være i arbeid og samtidig være fattig er et nytt fenomen som har oppstått i forbrukersamfunnet. Fenomenet blir av Bauman (2005) beskrevet som de arbeidende fattige.² Mennesker som faller innunder en slik kategori har ikke tilgang til det som kan defineres som et normalt liv og blir dermed stemplet som ufullstendige forbrukere. Mangel på penger i forbrukersamfunnet kan oppleves stigmatiserende fordi penger og høyt forbruk er forbundet

² Min oversettelse av begrepet ”the working poor” (Bauman, 2005).

med høy status. En slik utvikling går også parallelt med utviklingen av det fleksible arbeidsmarkedet som kjennetegnes av nedskjæringer, restrukturering og rasjonalisering (Bauman, 2005). Mennesker i manuelle lavstatusyrker har derfor de mest ustabile jobbene fordi deres kompetanse lett kan skiftes ut. Lavstatusyrkene blir dermed kronisk ustabile for arbeidstakerne. Bauman (2005) forholder seg til et samfunn hvor de ansatte ikke har forhandlingsmakt og altså ingen muligheter til å vinne en kamp om rettigheter.³ I lavstatusyrker er det arbeidstakerne som er avhengige av arbeidsgiver og ikke omvendt. Denne avhengigheten fører til at arbeidsgiver står friere enn tidligere, og blir dermed mindre opptatt av de ansattes rettigheter (ibid).

2.1.1 Reservearbeidskraft

Moderniteten skaper en reservearbeidskraft ved at de rike tjener godt, mens det er de fattige som utfører det tunge arbeidet (Bauman, 2005). På denne måten skapes det en reservearbeidskraft som hele tiden står klar til å ta på seg arbeid, og det er dette som kan karakteriseres som de fattige. Gjennom reservearbeidskraften holdes lønningene nede slik at de fattige tjener akkurat det som er nødvendig for å klare seg. Samtidig har ikke disse menneskene noe valg fordi dette er eneste måten å overleve på. Dermed får arbeidsgiver billig arbeidskraft og de fattige får en lønn til å overleve på. Mens Bauman (2005) plasserer de fattige innenfor en arbeidskraftreserve, strides andre forskere om hvorvidt dette vil være riktig i en norsk sammenheng. I denne forbindelse gir Torunn Olsen (2002) flere definisjoner på hva som kan karakteriseres som en arbeidskraftreserve i forbindelse med ufrivillig deltidsarbeid. Jeg har valgt å benytte hennes definisjon som sier at arbeidskraftreserven vil være lik differansen mellom avtalt arbeidstid og ønsket avtalt arbeidstid (Olsen, 2002). Deltidsstillingene i de offentlige helse- og omsorgstjenestene har skapt en fleksibilitet for arbeidsgiver fordi det forventes at de ansatte til enhver tid skal være tilgjengelig for å ta på seg ekstravakter (Gullikstad og Rasmussen, 2004). Derfor er det også mulig å påstå at det skapes en arbeidskraftreserve gjennom deltidsarbeid, noe som i denne sammenheng i stor grad rammer kvinner.

³ I Norge har man derimot en sterk fagforeningsmakt som har forhandlingsmakt på vegne av sine medlemmer.

2.1.2 Sosiologisk forståelse av fattigdom

For mye av forskningen på fattigdom er, ifølge Bjørn Hvinden (1995), basert på fordelingsmessige perspektiver, og dermed for lite på hvordan fattigdom erfares i sosiale relasjoner. Fordi stigmatisering, sosial isolasjon og maktesløshet er noe fattige mennesker opplever, vil samfunnsmessige reaksjoner på stønader være noe som kan ha betydning for hvordan kulturelle og sosiale konstruksjoner av fattige lages og virker. De fattige blir ofte sett på som sosialt marginaliserte, og dermed oppfattes som tydelig ekskludert fra samfunnet. Dette er likevel en ambivalent rolle fordi fattige på noen måter er ekskludert fra samfunnet, mens de på andre måter er inkludert (ibid). Hvinden (1995) tar for seg Georg Simmels essay ”The Poor”, hvor han er opptatt av den type fattigdom som påvirker minoriteten av en befolkning, i motsetning til massefattigdom hvor de fleste er fattige. Den underliggende ideen her er at fattigdom kan tolkes som et sosialt forhold, og dermed ikke som mangel på ressurser. Dette betyr at fattigdom er et sosialt konstruert fenomen, og at man ikke er fattig før andre ser deg som fattig (Bauman 2005, Hvinden 1995).

I ulike sosiale miljøer kan vi finne mennesker som er fattige i den forstand at de har for lite til å oppfylle sine ønsker og behov som forbrukere, og dermed ikke har råd til å anskaffe seg det som blir sett som nødvendig (Hvinden, 1995). Som en sosiologisk kategori er fattigdom definert som mennesker som tar i mot assistanse, eller burde fått det, i følge de eksisterende sosiale normer. Ordet fattigdom har også en sterk følelsesmessig og symbolsk undertone, som ifølge Hvinden (1995) er spesielt godt synlig i skandinaviske land. Fordi den tidligere politiske diskursen har tububelagt ordet fattigdom har man isteden benyttet seg av begreper som lavt lønnet. Dette har hatt innvirkningen på hvordan fattigdomspolitikken har vært utformet. Istedenfor å si at fattigdomspolitikken har slått feil, har man sagt at for mennesker med lav inntekt har fordelingen av velferdsgoder vært feilslått. Ifølge Simmel (ibid) vil eliten i samfunnet ha et ønske om å bevare de fattige som en sosial kategori for å holde kostnadene nede og for å ha tilgang på billig arbeidskraft.

2.2 Arbeidende fattige – empiriske casestudier

2.2.1 Et norsk eksempel

Lotta Elstad beskriver i ”En såkalt drittjobb” (2008) arbeidsforholdene for renholdsarbeidere i hotellbransjen. Tendensen innenfor denne bransjen er en økende grad av midlertidig ansatte,

deltidsansatte og ringevikarer. Stadig færre ansatte får en fast heltidsstilling og bransjen domineres av kvinner og høyt utdannede menn med innvandrerbakgrunn som har utfordringer knyttet til å tjene nok penger. De ansatte blir derfor tvunget til å ha flere arbeidsforhold med flere deltidsstillinger, og kan derfor karakteriseres ved hjelp av Baumans (2005) begrep som arbeidende fattige. Elstad (2008) stiller også spørsmålsteget ved hvorfor mange arbeidsgivere ansetter flere på deltid når det allerede finnes deltidsansatte som ønsker å jobbe mer. Arbeidsgiver begrunner dette med sesongsvingninger og er derfor avhengig av å ha flere ansatte i perioder. Norge har i dag en gruppe på 60 000 mennesker som jobber ufrivillig deltid og de fleste av disse jobber i lavtlønnsyrker som gjerne er dominert av kvinner og innvandrere. Det som definerer en "såkalt drittjobb" er lav lønn, lav sosial status og dårlige arbeidsavtaler. Dersom det er mangel på arbeidskraft innenfor en bransje bør arbeidsgiver gjøre jobben mer attraktiv. Dette kan gjøres gjennom høyere lønn og dermed høyere sosial status, samt bedre arbeidsbetingelser og arbeidsavtaler (ibid).

2.2.2 Et amerikansk eksempel

Barbara Ehrenreich (2003) har satt fokus på hvordan arbeidstakere i USA har vansker med å overleve samtidig som de er i arbeid. Hun går selv inn i rollen som lavtlønnet og ufaglært arbeidstaker for å forske på hvordan en kan overleve som arbeidende fattig. I ett av arbeidsforholdene var hun kjøkkenassistent på et sykehjem og opplevde at hun også måtte jobbe som pleieassistent fordi sykehjemmet var underbemannet. Ehrenreich (2003) viser til en amerikansk rapport som viste at de fleste sykehjem i USA er farlig underbemannet. Dette er heller ikke et ukjent fenomen i Norge hvor svært mange sykehjem sliter med bemanningen og har for få ansatte på jobb. I tillegg kuttes det i midler fra politisk hold, noe som medfører at ledelsen må stramme inn på hvor mange ansatte som til enhver tid er på jobb for å kunne spare penger. Noe som kan karakterisere lavtlønnsyrker er mangel på anerkjennelse for den jobben som gjøres, og kan også føre til fremmedgjøring i jobben (ibid). Arbeidsforholdene og måten arbeidet er organisert på medfører at de ansatte opplever å bli sett ned på enten av ledelsen eller av kunder. Men det som kjennetegnet mange av kollegene til forfatteren av denne boken var likevel stoltheten de la ned i et arbeid de fikk så lite betalt for.

2.2.3 Rettferdighet og likhet

Det som kan karakterisere forskjellen mellom norske og amerikanske forhold når det gjelder arbeidende fattige er at det i USA er et rettighetsproblem mens det i Norge får karakter av å være et likhetsideologisk problem. I USA er det et rettighetsproblem fordi den lovfestede minstelønnen er så lav at det er vanskelig å leve av den. I Norge kan det å ha dårlig råd mens man er i arbeid sees på som mangel på likestilling mellom sosiale grupper og kjønn fordi det ofte er kvinner og innvandrere som har slike jobber. Det at svært mange lavtlønnede kvinneyrker befinner seg i offentlig sektor kan også ha en innvirkning i forhold til likhetsideologien. USA har i motsetning til Norge mange lavtlønnete kvinneyrker innenfor privat tjenesteyting, og det er derfor mulig å kritisere amerikanske arbeidsgivere for ikke å gi sine ansatte tilstrekkelig lønn (Gullikstad og Rasmussen, 2004). Norske medier har i den senere tid satt søkelys på ufrivillig deltidsarbeid uten at dette har medført bedre forhold. Det finnes isteden eksempler på at sykehjem har måttet kutte i driften.⁴

2.3 Kjønn og arbeid

På 1950 og 1960-tallet skapte masseproduksjonen et behov for større inntekt noe som førte til at også gifte kvinner tok del i lønnsarbeid (Ellingsæter, 1995). På tross av idealet om en hjemmeværende mor var det mange kvinner som var i arbeid. Mange av disse jobbet om kvelden eller natten, for å kunne være hjemme med familien på dagtid. Denne økningen blant kvinners arbeidsdeltagelse medførte et større behov for serviceyrker, noe som også skapte flere arbeidsplasser for kvinner. Utviklingen av velferdsstaten kom i kjølvannet av dette, og hadde stor innvirkning på forholdet mellom familien, staten og markedet. I Skandinavia har det utviklet seg det som kalles en tosidig avhengighet mellom kvinner og staten fordi staten er arbeidsgiver for kvinner, sørger for tjenester for kvinner, skaper et arbeidsmarked for kvinner, gir dem deltidsstillinger samt letter kvinner fra deres omsorgsarbeid for barn gjennom barnehageplasser (ibid). Det har også vært en økende variasjon og kompleksitet når det gjelder kvinners livsfaseendringer de senere årene. De relativt rigide mønstrene av sosial organisering av livsløp er blitt erstattet av individuelle variasjoner, og overganger mellom

⁴ Ifølge kronikk i Bergens Tidende 28. juni som beskriver hvordan kutt i driften fører til færre ansatte på jobb. Dette betyr mindre tid til pasientene, og dermed en svekket eldreomsorg. Kuttene medfører også at hjelpepleiere må gjøre det som kan defineres som husholdsarbeid: vask av klær, rom samt matlaging. De utvidete arbeidsoppgavene gjør også at det blir mindre tid og mange av de ansatte går hjem med dårlig samvittighet.

arbeid og familie, og mellom arbeid og utdanning er blitt uklare (ibid). Dette har generert klare resultater i Norge ved å forme sentrale aspekter ved kvinner og menns relasjoner til arbeid.

2.3.1 Velferdsstatlige ordninger eller deltidsarbeid

Noe som i stor grad har muliggjort kvinners inntog på arbeidsmarkedet er statens overtakelse av det private omsorgsarbeidet med utbygging av barnehager og rett til fødselspermisjon. Dette er tiltak som har gjort det lettere for kvinner å kombinere arbeid og familie, men også skapt arbeidsplasser for kvinner fordi velferdsstatens omsorgyrker i stor grad besettes av kvinner (Ellingsæter og Solheim, 2002). På grunn av slike statlige ordninger for å lette kvinners private omsorgsarbeid stilles det mindre krav til at arbeidsgiver skal lette dette arbeidet i samme grad som for eksempel i USA, hvor fokus på familievennlige ordninger hos arbeidsgiver har vært større.⁵ I Norge har dette i større grad vært løst gjennom kvinners deltidsarbeid, som har vært en måte for kvinner å løse denne tidskonflikten mellom arbeidsliv og familie på. Fordi deltidsarbeidet blir oppfattet som et individuelt valg må kvinnene selv bære eventuelle kostnader ved en slik form for arbeid. I Norge har deltidsansatte de samme rettigheter som heltidsansatte, men det hersker likevel en underliggende oppfatning om at deltidsansatte kvinner avviker fra normalarbeidstakeren og at de i større grad er bundet opp til familien istedenfor til arbeidet (Ellingsæter og Solheim, 2002).

2.4 Lønnsarbeid og likestilling

Kvinnens lønnsarbeid bryter med den tradisjonelle patriarkalske underordningen, og oppfattes dermed som frigjørende for kvinner (Rasmussen, 2002). Det at kvinner og menn behandles på samme måte med medinnflytelse og likelønn i arbeidslivet, tyder på likestilling. Men forskere peker derimot fortsatt på store deler av arbeidslivet som kjønnnet (Gullikstad og Rasmussen 2004, Rasmussen 2002). Et kjønnnet arbeidsliv betyr at arbeidet gis verdi i form av kvinnelige og mannlige egenskaper. For eksempel vil pleie- og omsorgsarbeid gis en feminin verdi, også fordi det er så mange kvinner i slike yrker. Kvinner og menn velger fortsatt også utdanning og yrke ut fra kjønnsnormer. Ulikhetene og kjønnsmonstrene vil dermed gjenskapes og

⁵ Hochschild (1997) undersøkte spenningsfeltet mellom arbeid og familie hos ansatte i en privat amerikansk bedrift. Bedriften hadde utad et stort fokus på familievennlige ordninger, noe som viste seg ikke å fungere i praksis. De ansatte opplevde derfor det Hochschild kalte en tidsklemme mellom familie og arbeid.

forsterkes fordi likestilling sees i lys av lik behandling og like rettigheter (Gullikstad og Rasmussen, 2004). Et eksempel på en slik gjenskapelse kan være at menn i omsorgsykker ikke tillegges det som blir sett på som kvinneoppgaver; vask og stell av klær. Slike oppgaver assosieres med husarbeid og kvinnelighet, og inngår derfor ikke i menns arbeidsbeskrivelse til tross for at det er samme yrke. Dermed tillegges menn og kvinner ulik verdi i arbeidslivet, noe som fører til at såkalte kvinneoppgaver får mindre verdi, og dermed mindre betalt, enn de mannlige. Dette fører igjen til sosial ulikhet og skaper problemer for kvinner i forhold til å forsørge seg selv.

Kvinnebevegelsen som vokste frem på 1970-tallet var opptatt av at kvinner og menn skulle ha like rettigheter. De siste årene har dette utviklet seg til å handle om en likere fordeling av posisjoner og ressurser i samfunnet, særlig i arbeidslivet. Likestillingsdebatten har i stor grad omhandlet kvinner inn i ledende stillinger og styreverv, noe som etter hvert har utviklet seg til en debatt om kvotering. Det at kvinner skal kvoterer inn i ledende stillinger i arbeidslivet er et tegn på at likestillingen ikke fungerer som tenkt i arbeidslivet. Problemet i dagens arbeidsliv ligger i at kvinners rett til lønnsarbeid ikke følges opp med en rett til selvforsørgelse (Ellingsæter og Solheim, 2002). Ufrivillig deltidsarbeid bygger ifølge Berit Gullikstad og Bente Rasmussen (2004) på en forståelse av at kvinner arbeider frivillig på en slik måte. Forståelsen tar for gitt at kvinnen har en mann som forsørger henne og at hun dermed kan jobbe litt ved siden av husmorrollen. På denne måten videreføres den gamle forestillingen om kvinner som forsørget (ibid). Dette kan være en av grunnene til at det ikke tilbys større stillinger til kvinner i omsorgsykker, noe som medfører at mange arbeidsgivere har en oppfatning om at kvinner selv velger å jobbe deltid. Slik skapes det derfor et premiss om at kvinner ikke er normalarbeidstakere (ibid).

2.4.1 Perspektiver på sammenheng mellom kjønn og arbeid

Kjønnsperspektivet har stått sterkt i forklaringer om variasjoner i yrkesdeltakelse og arbeidstid for kvinner (Kjeldstad og Nymoene, 2004). Perspektivet har også betydning for hva som forventes av arbeidstakere, og hvilke forventninger som stilles fra familien og samfunnet med tanke på innsats og lønn. Teorier om sammenhengen mellom kjønn og arbeid vektlegger ulike grader av det Randi Kjeldstad og Erik H. Nymoene (2004) karakteriserer som vedvarende versus minkende kjønnsforskjeller. Cathrine Hakim (2000) er en representant for vedvarende

kjønnsforskjeller og hun mener kvinner gjennomgående har lavere preferanser for lønnsarbeid enn menn. Hennes tese er at det kvinner i mellom er store forskjeller i preferanser for lønnet arbeid, og deler kvinner inn i tre hovedgrupper som skiller seg fra hverandre med tanke på livsstilspreferanser; hjemmeorienterte, arbeidsorienterte og adaptive kvinner. Hakim (2000) mener riktignok at de aller fleste kvinner er adaptive, foretrekker å leve i parforhold, få barn og jobbe deltid (Kjeldstad og Nymoen, 2004). Denne preferanseteorien har vært kritisert av flere forskere, blant annet Rosemary Crompton (2006) som hevder at årsaken til at kvinner ofte velger å jobbe deltid ligger i samfunnets syn på kvinner som hovedansvarlig for barneomsorg (se også Ginn et al. 1996, Hakim 1995). Kvinners arbeidstid er oftere enn menns tilpasset familien, og en kan derfor anta at det i et kjønnsperspektiv er rimelig å tro at omsorgsforpliktelser primært har betydning for kvinners arbeidstid (Kjeldstad og Nymoen, 2004). På denne måten blir likestilling i arbeidslivet et resultat av personlige valg, der noen velger karriere og andre mer tradisjonelt (Rasmussen, 2002). Samfunnet fremstår som likestilt gjennom like muligheter til utdanning og yrkesvalg, men realiteten er at mange likevel velger tradisjonelt og på denne måten gjenskapes kjønnsrollemønstre. Det politiske feltet har på mange måter fremstilt seg som likestilt med mange reformer for å likestille kvinner og menn (Ellingsæter og Solheim, 2002). Derimot henger arbeidslivet fortsatt bak, noe som viser seg i at Norge fortsatt har ett av Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarked.

2.5 Likestilling og klasse

Klasseforskjell mellom arbeiderklassekvinner og middelklassekvinner kan være en av årsakene til at kvinnefrigjøringen i dag består av ulike prosjekter. De senere årene har det blitt gjort mye forskning på kvinner i ledende posisjoner, men en har sett en svekket interesse for marginaliserte arbeidstakere nederst i hierarkiet. May-Len Skilbrei (2004) har satt fokus på hvordan likestillingsdebatten skaper skiller mellom middelklassekvinner og arbeiderklassekvinner fordi den tar utgangspunkt i behovene til hvite, vestlige middelklassekvinner. Yrkeskvinner ble av arbeiderklassekvinnene i hennes studie sett ned på fordi de mente at de ikke prioriterte hus og hjem, noe som var det motsatte av hva de selv gjorde. Skilbrei (2004) mener det ligger en protest mot middelklassens verdier i disse til dels sterke meningene om yrkeskvinnene, og at de skaper en distanse til det de mener er feile prioriteringer. Småbarnsmødrene i Skilbreis (2004) studie hadde ikke barna sine hos dagmamma eller i barnehage, men hadde familie som stilte opp når det var behov. Dette

skaper en distanse til likestillingspolitikken fordi den i stor grad handler om kvinners rett til arbeid og muligheter til dette gjennom full barnehagedekning. Disse kvinnene så ikke behovet for dette, og mente det var viktigere at barna var hos familien.

2.5.1 Likestilling for alle?

Tidsklemme, kjønnskvoltering, full barnehagedekning og arbeidsfordeling i hjemmet har vært viktige politiske saker for norske kvinner. Dersom man setter barn og hjem over jobb og karriere kan tidsklemme og barnehagedekning være saker man ikke identifiserer seg med. Det samme vil også gjelde for kjønnskvoltering som først og fremst er noe som vil være gjeldende for kvinner i konkurranse med menn. Arbeiderklassekvinnene i Skilbreis (2004) studie ønsket faktisk ikke menns innblanding i husarbeid og barneoppdragelse, noe som viser at også jevnere arbeidsfordeling i hjemmet er en sak arbeiderklassekvinnene ikke identifiserer seg med. Skilbrei (2004) konkluderer med at kvinner fra arbeiderklassen og kvinner fra middelklassen har vesentlig ulike forutsetninger for å ta stilling til likestilling på. Både i forhold til jobb og familie er det betydelige forskjeller mellom dem. Dette er noe som ikke kommer frem i mediadekningen av de politiske likestillingssakene (ibid).

Skilbrei (2004) påpeker at likestillingen står overfor et problem i og med at det eksisterer så store forskjeller mellom kvinner. Noe av grunnen til dagens politikk kan ha å gjøre med at det er kvinner innenfor academia og innenfor politikken som setter dagsorden for kvinnekampen. Dette har stort sett vært kvinner fra middelklassen som har dermed kjempet for saker som her anses som viktige. ”De som har økonomisk og kulturell makt i et samfunn, har også makt til å definere hva som er legitime problemer, hva som er det offentliges ansvar og hvilke måter problemer skal løses på” (Skilbrei, 2004:87). På denne måten kan vi se hvordan skillelinjene mellom arbeiderklassekvinner og middelklassekvinner gjøres gjeldene. Enkelte forskere hevder at årsaken til at kvinnebevegelsen fikk oppmerksomhet var at lederne her tilhørte en privilegert klasse, og kampen handlet om omfordeling av makt og goder innefor klassen. Det kan være viktig å ha i mente at likestilling og politikk som gagnar kvinner ikke er det samme, noe som betyr at det å ha et fokus på utjevning av klasseforskjeller kan være vesentlig (ibid). Arbeiderklassekvinner har liten påvirkningskraft på likestillingspolitikken, og kommer i siste rekke i forhold til utformingen av denne. Samtidig er både kvinner i arbeiderklassen og i middelklassen stilt overfor de samme utfordringene ved at arbeidsgiver krever høy grad av

tilgjengelighet. Denne tilgjengelighetsnormen blir et problem for arbeidstakerne på ulike måter. Middelklassekvinnene opplever en tidsklemme grunnet for mye arbeid, mens arbeiderklassekvinner med ufrivillig deltidsarbeid er i tidsklemme grunnet for lite jobb.⁶ Dermed er det mulig å se hvordan arbeidsgivers grådighet utspiller seg for dem som rammes av det.⁷

2.6 Debatter om deltidsarbeid

Som en konsekvens av økt fleksibilitet i arbeidslivet de senere årene, har dette også medført endringer i arbeidsorganiseringen. Det har vært en dreining bort fra normalarbeidsdagen og fast, varig tilknytning til bedriften mot mindre standardiserte arbeidstidsordninger og arbeidskontrakter. Dette har resultert i nye former for ansettelsesforhold som for eksempel deltidsarbeid, midlertidig arbeid og hjemmearbeid (Ellingsæter, 1995). Blant disse formene for atypisk arbeid er deltidsarbeid den mest utbredte. I Norge har det vært antatt at fleksibilitet i form av deltidsarbeid i liten grad har vært drevet frem av arbeidsgiver, men har vokst frem på grunnlag av kvinners preferanser eller behov (ibid). Moland og Gautun (2002) fant derimot i sin undersøkelse at deltidsarbeid i offentlig sektor var en konsekvens av et behov for fleksibel arbeidskraft hos arbeidsgiver. På denne måten kan arbeidsgiver øke bemanningen uten at det medfører store økonomiske utgifter til overtidsbetaling. Men ufrivillig deltidsarbeid kan også føre til hyppige korttidsansettelser, og dermed være med på å øke rekrutteringskostnadene (Moland, 1994). Denne måten å drive på kan også få konsekvenser for arbeidsmiljøet, med stort gjennomtrekk av ansatte og manglende erfaring blant stadig nye ansatte. Tidligere var deltidsstillingene bemannet med midlertidig ansatte, men etter 1995 hvor loven ble innskjerpet på dette området, var resultatet at mange fikk faste små stillinger. Dermed ser vi situasjonen som eksisterer i dag hvor det lyses ut svært få hele stillinger, og deltidsansatte benyttes til å dekke inn sykdomsfravær og overtid. Innenfor helsesektoren blir

⁶ Flere middelklassefamilier velger å ta en au pair eller å ansette en vaskehjelp for å lette på husholdsarbeidet i hjemmet. Dette har ført til en markedsprivatisering av hus- og omsorgsarbeidet i middelklassen. Årsaken til at det er vanligere å ta inn en au pair er ifølge Bikova (2008) at det er for kostbart å ansette vaskehjelp hvitt, og uetisk å kjøpe slike tjenester på det svarte markedet. Mange av au parene kommer fra arbeiderklassen og blir dermed stilt overfor klasseskiller i sitt arbeid som lavt lønnete kvinner med ansvar for middelklassens hus- og omsorgsarbeid.

⁷ Begrepet grådighet benyttes her som et sosiologisk begrep, og ikke som et moralsk (Cosser 1974, Kvande 2002).

en slik stilling betegnet som en ventejobb, mens man venter på en full stilling (Gullikstad og Rasmussen, 2004). Moland og Gautun (2002) påpeker også at så lenge denne praksisen gir mulighet for å spare penger vil det også opprettholde deltidsarbeidet som en kvinne-dominert arbeidslivspraksis.

2.6.1 Marginalisering

Det å være marginalisert sikter til en prosess hvor man veksler mellom å være innenfor og utenfor arbeidsmarkedet (Moland, 1994). Under her kommer også deltidsansatte som ønsker en høyere stillingsprosent. Leif E. Moland (1994) har i Faforrapporten "De små grå", undersøkt deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene. Han finner at de aller fleste har en arbeidstid de er tilfreds med, men at et betydelig mindretall innen enkelte yrkesgrupper er undersysselsatt – de ønsker altså lenger arbeidstid enn de har. Det viser seg også at ansatte i helse- og sosialsektoren omtaler eksistensen av små stillinger som en naturlig del av arbeidsorganiseringen (ibid). Det er få som oppfatter små deltidsbrøker som atypisk, og mener isteden at fordi helsearbeidere har et belastende yrke, både fysisk og psykisk, vil dette være et argument for å opprettholde andelen deltidsarbeidere. De siste årene er bemanningen på helseinstitusjonene redusert, samtidig som oppgavene er blitt flere og pleietyngden øker. Med et slikt arbeidspress, kan det være forståelig at enkelte velger deltid fordi en heltidsstilling kan være for belastende (ibid). Lederne i kommunene begrunner utbredelsen av små stillinger med at arbeidets organisering og vanskelige planleggingsforhold gjør det nødvendig med mange små stillinger. I tillegg er turnusen mange steder lagt opp på en måte som gjør en slik organisering nødvendig. Moland (1994) mener derimot at det burde være fullt mulig å ansette hovedtyngden av kjernearbeiderne i faste stillinger. Dette kreves også av fagbevegelsen, som mener at det bør være mulig å ansette flere i full stilling til tross for turnus.

2.6.2 Integrasjon og marginalisering

Årsaker og konsekvenser av deltidsarbeid finnes i overgangen mellom to områder. Det første området omhandler årsakene bak beslutningen om arbeidstid (Båvner, 2001). Dette perspektivet tar utgangspunkt i at beslutningen om deltidsarbeidet ikke bare er basert på kvinnen selv, men også familieforhold og forhold ved arbeidet. Tid er et viktig stikkord her, i og med at mange oppgaver skal fordeles blir det for mange familier nødvendig at en av foreldrene har redusert arbeidstid – som oftest er dette kvinnen (ibid). Det andre området tar utgangspunkt i konsekvensene av en slik arbeidstid, og debatten rundt dette kan ifølge Per

Båvner (2001) inndeles i to perspektiver. Det første perspektivet er rolle belastning/rolle forbedringsdebatten.⁸ Spørsmålet er hvordan kvinners velferd påvirkes av deres arbeidsliv og etter hvilke premisser kvinner skal delta i arbeidslivet. Så lenge kvinner har hovedansvaret for omsorgs- og husholdsarbeidet i hjemmet, vil en av de viktigste måtene å balansere dette på være gjennom redusert arbeidstid (ibid). Det andre perspektivet på konsekvenser av deltidsarbeid blant kvinner henger sammen med langtidseffekten av en slik tilknytning til arbeidslivet. Etter hvert som kvinner blir mer aktiv på arbeidsmarkedet antas det at kvinner vil bli økonomisk uavhengig mannen i større grad enn tidligere (ibid), noe som igjen vil føre til mer likestilling mellom kjønnene både på arbeidsmarkedet og i hjemmet. Ettersom deltidsarbeid har ført til at flere kvinner deltar på arbeidsmarkedet, kan en også si at dette har vært med på å fremme likestilling. Det kan også være fruktbart å sammenligne deltidsarbeid med fulltidsarbeid, fordi det da kan være mulig å se hvordan deltidsarbeidet kan bli dårligere enn heltidsarbeidet med hensyn til lønn, pensjon, velferd og arbeidssituasjon. Ettersom kvinner dominerer som deltidsarbeidende, kan det hevdes at deltidsarbeid marginaliserer kvinner (ibid). Innenfor dette perspektivet faller ulike marginale posisjoner som eksempelvis ufrivillig deltidsarbeid og arbeidsledighet. Enkelte grupper tvinges til deltidsarbeid fordi dette er eneste mulighet for å komme inn på arbeidsmarkedet. Ved at enkelte arbeidsgivere ikke tilbyr noe annet enn brøkdelsstillinger, tvinges for eksempel hjelpepleiere til å ta slike jobber med håp om å få jobbe mer etter hvert. Det er først og fremst for denne gruppen at deltidsarbeidet får karakter av en marginal tilknytning til arbeidsmarkedet.

2.7 Fleksibilitet

I diskusjoner om fleksibilitet og nye måter å organisere arbeid på viser mange til fordelene ved å ha deltidsansatte (Beechey og Perkins, 1987). John Atkinsons teori om det fleksible firma (ibid) argumenterer for at bedrifter utvikler nye former for fleksibilitet for på den måten å redusere utgiftene til ansatte. For å få dette til deles arbeidsstokken inn i en kjerne av ansatte og to grupper reservearbeidere. Kjernegruppen består av heltidsansatte som omfatter bedriftens primære arbeidsmarked (ibid). I denne gruppen er det forventet at de ansatte skal kunne gjøre flere arbeidsoppgaver, og på denne måten være fleksibel. For at bedriften skal kunne tilby kjernegruppen en stabil og sikker jobb, kreves det at arbeidstakerne kan skifte

⁸ Min oversettelse av role strain/role enhancement.

mellom ulike arbeidsoppgaver. På utsiden av denne gruppen finner vi bedriftens sekundærarbeidsmarked som består av arbeidstakere med en mer usikker jobbsituasjon. Bedriften ønsker her å ha numerisk fleksibilitet, det vil si at bedriften kan øke eller minske arbeidsstokken etter behov. Dette gjøres ifølge denne teorien ved hjelp av sekundærgruppene, som har en mer usikker arbeidskontrakt enn kjernegruppen. Ansatte i den første perifere gruppen jobber heltid, men blir tilbudt jobber og ikke karrierer (Båvner, 2001). Den andre perifere gruppen består av arbeidstakere med ulike atypiske arbeidskontrakter. Det er i denne grupper vi finner deltidsansatte, hvor jobbsikkerheten regnes som lav og de ansatte har små eller ingen karrieremuligheter. Veronica Beechey og Tessa Perkins (1987) fant Atkinsons teori interessant fordi den kan benyttes både på industribedrifter og på offentlig sektor, men kritiserer at teorien mangler en kjønnsdimensjon. Dette spesielt fordi kjønnsdimensjonen står så sterkt når det kommer til deltidsarbeid, ettersom det stort sett er kvinner som arbeider på denne måten. Beechey og Perkins (1987) mener det absolutt er grunn til å hevde at fleksibilitet kan ha en kjønnsdimensjon ved seg, nettopp fordi det ofte er kvinner som innehar de usikre jobbene hvor arbeidsgiver krever fleksible ansatte (Kjeldstad og Nymoene, 2004). Hege Eggen Børve (2008) påpeker også hvordan et fleksibelt arbeidsliv har potensiale til å bli et jernbur for arbeidstakere. Fleksibiliteten begrenser de ansattes frihet og kan også medføre at fritiden innskrenkes ved at arbeidet tar overhånd. Fleksibiliteten flytter også makt over de ansattes fritid over på arbeidsgiver, noe som kan medføre at balansen mellom arbeid og familie blir skjev.

Ifølge Tam (1997) benytter svært mange arbeidsgivere de deltidsansatte til de minst populære skiftene og sparer dermed de heltidsansatte for disse.⁹ Denne strategien gjør også at arbeidsgiver sparer penger på overtidsbetaling fordi de deltidsansatte tar seg av ekstrajobbingen. Studier viser også at deltidsansattes posisjon hos arbeidstakeren er dårligere enn for midlertidig ansatte. Muligheten for å bli tildelt en fulltidsstilling er større for midlertidig ansatte enn for deltidsansatte (ibid).

⁹ Kvelds- og nattskift (Tam, 1997).

2.8 Oppsummering

Fattigdom som sosialt konstruert fenomen kan oppleves degraderende og stigmatiserende på mennesker som er i arbeid (Bauman 2005, Hvinden 1995). Arbeidende fattige er et nytt fenomen som har oppstått i forbrukersamfunnet ved hjelp av lave lønninger, men også arbeidstilknytninger som ufrivillig deltidsarbeid. Forskere har også påpekt at ufrivillig deltidsansatte benyttes som en arbeidskraftreserve, og da særlig innenfor de offentlig helse- og omsorgsyrkene (Gullikstad og Rasmussen 2004, Olsen 2002). Utbyggingen av den norske velferdsstaten har vært med på å skape arbeidsplasser for kvinner, noe som bidrar til likestilling, men har samtidig valgt å organisere dette arbeidet på en måte som gjør at kvinners rett til selvforsørgelse ikke blir reell (Ellingsæter 1995, Ellingsæter og Solheim 2002). Denne organiseringen bidrar dermed til at kjønnsroller med mannen som hovedforsørger i familien opprettholdes (Gullikstad og Rasmussen 2004, Rasmussen 2002). Opprettholdelsen av de tradisjonelle kjønnsrollene kan også ha vært en bidragsyter til at klasseforskjeller i forhold til likestilling eksisterer (Skilbrei, 2004). De politiske likestillingssakene på dagsorden, som tidsklemme og kvotering, inkluderer ikke arbeiderklassekvinner, noe som medfører at disse blir stående utenfor mange av likestillingssakene i Norge.

Ufrivillig deltidsarbeid regnes som en marginal tilknytning til arbeidslivet (Båvner 2001, Moland 1994). En slik organisering kommer blant annet som en konsekvens av en fleksibel arbeidsorganisering der deltidsansatte kommer i siste rekke. Jobsikkerheten regnes her som lav fordi de ansatte faller utenfor kjernestokken i bedriften (Beechey og Perkins, 1987). Fleksible arbeidstidsordninger har en kjønnsdimensjon ved seg fordi det ofte er kvinner som blir ansatt i slike arbeidsforhold over lengre tid.

3. Hva er lav lønn?

Formålet med dette kapittelet er å beskrive hva lav lønn egentlig er, og hvordan dette kan ses i forhold til fattigdom. Det å ha lav lønn kan ikke sidestilles med å være fattig, men det kan settes i sammenheng med Baumans (2005) begrep om arbeidende fattige. Mennesker som kommer innunder en slik kategori vil ikke alltid se på seg selv som fattige. I velferdsstaten Norge er fattigdom noe en ser hos andre, fordi mange har en annen forståelse av å hva det vil si å være fattig, og ser det ofte i forhold til for eksempel hjemløse. Dette kan være en årsak til at lavt lønnete opplever fattigdom som et problem hos andre enn seg selv. Spørsmålet jeg stiller meg i denne forbindelse er hvor mye må man tjene for å klare seg? Og hva er fattigdom? Hva er lav lønn?

3.1 Lønn og forbruk

I følge Fagforbundets tariffoppgjør for 2008 (fagforbundet.no) tjener en nyutdannet hjelpepleier 263 100 i året. Utdanningen tas i løpet av 4 år, hvor to av årene er på videregående skole mens de to siste består av to års opplæring i bedrift (utdanning.no). Utdannelsen er også mulig å ta som voksenopplæring, slik mange av mine informanter har gjort. Med fire års ansiennitet tjener hjelpepleiere 264 100, etter åtte år 270 400 og etter 10 år 306 000. På toppen av dette kommer ubekvemstillegg dersom man jobber kveld, helg og natt.

For å finne ut hvor mye en normalfamilie trenger for å overleve, vil jeg ta utgangspunkt i Statens institutt for forbruksforskning's standardbudsjett for forbruksutgifter (sifo.no). Dette budsjettet viser vanlige forbruksutgifter, og omfatter utgifter til mat, klær, hygieneartikler og utgifter til møbler, elektrisk utstyr osv. Budsjettet inneholder derimot ikke utgifter til bolig, strøm, helsetjenester, ferier, gaver, uteliv samt alkohol og tobakk. For en familie på fire personer, to voksne og to barn, har sifo beregnet forbruksutgifter per måned til 17 206 kr. Forutsetningen for dette er at det minste barnet er i barnehage, og utgiftene er beregnet etter en brutto husholdsinntekt på over kr 300 000 kr.

For en hjelpepleier med ti års ansiennitet i en 50 % stilling, vil årslønnen beramme seg til 153 000. Dette vil utgjøre en brutto månedslønn uten ubekvemstillegg på 12 750 kr, noe som vil gjøre henne helt avhengig av ekstravakter eller en mann/partner i jobb. Dersom hun har to

barn og mann/partner vil familien trenge 17 206 kr i måneden utenom nevnte utgifter som bolig, strøm osv. Dersom vi tar utgangspunkt i en hjelpepleier med ett barn i barnehage og uten mann/partner, vil hun i følge sifos (sifo.no) beregninger ha et forbruksbehov som tilsier kr 11 081 per måned. I en 50 % stilling vil denne hjelpepleieren tjene 10 962 før skatt i måneden. Igjen vil hun være totalt avhengig av å jobbe ekstra for å klare å dekke de månedlige utgiftene. Det er mulig å klare seg på en slik lønn, men det er vanskelig. Sifos beregninger tar også høyde for at man skal sette av penger til større og uforutsette utgifter, noe som tilsier at det er mulig å klare seg på mindre dersom man ikke setter av penger til dette. Men det kan derimot medføre en større sårbarhet dersom store uforutsette utgifter skulle dukke opp.

3.2 Arbeidende fattige i det offentlige helse-Norge

Dette kan være et norsk eksempel på arbeidende fattige, mennesker som er i jobb men som fortsatt tjener for lite til å klare seg, eller må streve for å få endene til å møtes. Hjelpepleieres arbeidssituasjon ble skapt i en periode der mødre ønsket å kunne kombinere arbeid og familie på en annen måte enn i dag. Dette var starten på velferdsstaten Norge og man hadde behov for kvinners kompetanse i forhold til omsorg og pleie, og skapte dermed deltidstillinger for å få dekket dette behovet (Ellingsæter 1995, Gullikstad og Rasmussen 2004). Det var mange kvinner som ønsket å jobbe deltid for fortsatt å kunne være husmor hjemme, og mange valgte derfor å jobbe natt og kveld fordi mannen da kunne være hjemme med barna (ibid). Slik er det ikke for mange kvinner i dag, og de har et ønske om å jobbe fullt og klare seg selv økonomisk – være selvforsørgende (Ellingsæter og Solheim, 2002). Men i helsesektoren er det i dag vanskelig å oppfylle dette ønsket fordi organiseringen av arbeidet fortsatt benytter den gamle ordningen med mange deltidstillinger. Dette gjør det vanskelig å jobbe fulltid, bortsett fra ved hjelp av ekstravakter. Det blir et slags classeskille i dette, kvinner som er høyt utdannet og ønsker å kombinere familie og arbeid organiserer dette på andre måter. De ansetter gjerne vaskehjelp for å komme ut av tidsklemmen, noen velger å ta inn en au pair (Bikova, 2008), og noen velger hjemmekontor. Det er vanskelig for hjelpepleierne å gjøre de samme grepene, rett og slett fordi de ikke tjener nok til det (Skilbrei, 2004). Det er ikke bare det økonomiske som setter grenser, men også graden av planleggingsmuligheter. Dersom du ikke går i en fast turnus på annet enn en brøkdel av stillingen, medfører dette at det blir vanskelig å planlegge familie og fritid. Ny forskning viser også at alenemødre og alenefedre uten familienettverk

også er begynt å ansette au pair for å klare det fleksible arbeidsmarkedet (Bikova 2008, Stenum 2008). Dette kan også stå som et eksempel på tidsklemmens klasse- og kjønnsdimensjon hvor noen har økonomisk mulighet til å betale for hjelp, mens andre med like behov står uten denne muligheten, på grunn av arbeidsgivers begrensninger.

Dette kan også være en måte hvor det offentlige faktisk skaper en form for fattigdom. Ved at det ikke tilbys fulle stillinger, og ved at lønnen fortsatt holdes lav (Bauman 2005, Hvinden 1995). At det er ansatte i offentlig sektor (helse og omsorgsarbeidere) som er lavtlønnet gjør at dette skapes av det offentlige. Hjelpepleiere er helt nødvendige for velferdsstaten, uten dem ville ikke sykehjemmene gått rundt. Dermed har denne gruppen all mulighet til å kreve høyere lønn. Men kravene når ikke frem, og mange opplever det som at fagforeningene har gitt litt opp i kampen for likelønn på dette feltet. Hjelpepleien er en kvinnedominert arbeidsplass og på de to sykehjemmene jeg gjorde mine intervjuer, fantes det veldig få menn ansatt i dette yrket. De fleste var kvinner, og mange av dem var også mellom 40 og 60 år. Mange av disse ga også uttrykk for at de ikke hadde klart seg uten en mann/partner som var i full jobb.

3.3 Oppsummering

For å kunne si at hjelpepleiere er et yrke med lav lønn fant jeg det nødvendig og fruktbart å avklare hvor mye en hjelpepleier faktisk tjener. Jeg har tatt utgangspunkt i tariffavtalen fra 2008, samt sett denne lønnen i sammenheng med sifos standardbudsjett for forbruk, og på denne måten vist hvor mye en trenger per måned. Jeg har også sett lav lønn i forhold til fattigdom, og mener at hjelpepleiere kan ses i forhold til Baumans (2005) begrep om arbeidende fattige. Ikke fordi jeg konkluderer med at hjelpepleiere er fattige, men fordi en hjelpepleier med lav stillingsprosent vil ha problemer med å klare seg på denne lønnen i forhold til det sifo vurderer at man bør ha.

4. Metode

Kvalitative metoder kjennetegnes av en direkte kontakt mellom forsker og informant (Thagaard, 2003). Denne forskningsmetoden har som hovedmål å forstå sosiale fenomener slik de sees fra individenes ståsted, noe som gjør intervjusamtaler til et godt redskap for å forstå individers opplevelser og innsikt i sin egen situasjon (ibid). Det er særlig viktig å tydeliggjøre de prosessene som fører frem til et forskningsresultat fordi dette har med studiens troverdighet og generaliserbarhet å gjøre. Fremgangsmåter for datainnsamling, analyse og hvordan resultatene tolkes skal derfor redegjøres for i dette kapitlet.

4.1. Valg av metode

En metode er en måte å komme frem til ny kunnskap på (Everett og Furseth, 2004). For å komme frem til slik kunnskap har jeg valgt å gjennomføre kvalitative intervju. Fordi jeg hadde et ønske om å studere hjelpepleieres situasjon i forhold til ufrivillig deltidsarbeid fant jeg det fruktbart å gjennomføre intervjuer med kvinnelige hjelpepleiere som ønsket en høyere stillingsprosent enn den de hadde på intervjutidspunktet. Jeg antok at jeg gjennom en slik metode ville få kunnskap om deres livssituasjon og hvordan de opplever en slik måte å være tilknyttet arbeidslivet på. En slik tilnærming gir ifølge Kvale (1996) ufortolkete beskrivelser om spesifikke situasjoner og handlinger fra informantenes egne liv. Det var også slik kunnskap jeg ønsket å finne, og dermed synes kvalitative intervju som et riktig metodevalg for mitt prosjekt. En slik tilnærming gir også fleksibilitet både gjennom selve intervjuprosessen og i forhold til problemstilling. Gjennom intervjuene kan intervjuguiden tilpasses hvilke temaer som tas opp, noe jeg også gjorde underveis i mine intervjuer.¹⁰ Problemstillingen kan også utvikles i forhold til hvilke inntrykk empirien gir, noe som også gjør arbeidet med oppgaven til en dynamisk prosess hvor prosjektet utvikler seg i tråd med de empiriske undersøkelsene (Thagaard, 2003).

¹⁰ Intervjuguide er vedlagt i vedlegg 1.

4.1.1 En reisende gullgraver

Kvale (1996) benytter to metaforer for å beskrive de ulike teoretiske forståelsene av intervju som forskningsmetode; forskeren som en reisende og forskeren som en gullgraver. I metaforen om gullgraveren er kunnskap forstått som nedgravd materiale som forskeren skal grave fram. Det essensielle er at kunnskapen ligger hos subjektet hvor den er ubehandlet og enda ikke tolket av forskeren (Kvale, 1996). Metaforen om den reisende ser forskning i forhold til en reise der forskeren skal fortelle en historie når hun vender tilbake (ibid). Gjennom samtaler kan forskeren her oppdage nye forståelser og innsikter som kan endre tidligere kunnskap om fenomenet som studeres. De to metaforene på kvalitative intervju beskriver ifølge Kvale (1996) ulike begreper om kunnskapsdannelse, hvor hver metafor har ulike måter og regler å gjennomføre forskning ved hjelp av. Gullgraveren står for et bilde av kunnskap i samfunnsfagene som gitt, mens den reisende refererer til en postmoderne forståelse av en mer konvensjonell tilnærming til samfunnsfaglig forskning. Mitt prosjekt er inspirert av begge disse metaforene, noe som medfører at jeg ser meg selv som en reisende gullgraver. Jeg hadde i utgangspunktet et ønske om at jeg skulle få frem mening gjennom å grave etter gull, altså å fremme ubehandlet kunnskap gjennom samtaler med informantene. Dette i sin rene form, viste seg å være vanskeligere enn først antatt. Årsaken til dette har å gjøre med tilgang til feltet hvor jeg ønsket å gjøre intervjuer med ansatte på samme arbeidsplass. En slik tilnærming var vanskelig å få til, og jeg måtte derfor reise mellom flere institusjoner å snakke med informanter. Jeg har vært opptatt av å få frem ny kunnskap gjennom intervjuene, men jeg har også hatt en ønske om å fortelle subjektene historier gjennom deres opplevelse av ufrivillig deltidsarbeid. Dette er årsaken til at jeg anser min forskningsmetode til å være inspirert av en kombinasjon av Kvales (1996) metaforer: en reisende gullgraver.

4.2 Fremgangsmåte og tilgang til feltet

Jeg startet i utgangspunktet med et ønske om å undersøke hvilke konsekvenser ufrivillig deltidsarbeid har for kvinnelige sykepleiere, og forsøkte med den hensikt å finne sykepleiere som kunne tenke seg å delta i studien. Dette viste seg imidlertid å være vanskelig. Jeg opprettet gjennom bekjente kontakt med Haukeland Universitetssykehus som sendte ut en forespørsel til avdelinger som hadde til sammen ca 1000 sykepleiere ansatt, og endte opp med å få ett svar. Dette førte til at jeg fikk beskjed fra sykehuset om at ”dette er ikke noe problem

hos oss”. Fordi sykepleierforbundet har vært aktiv i sin kampanje mot ufrivillig deltidsarbeid, mente jeg det muligens ville være et større problem for sykepleiere i kommunesektoren. Men også her fikk jeg beskjed om at dette ikke var noe problem fordi de hadde utfordringer knyttet til rekruttering av sykepleiere. Derimot fantes det en god del hjelpepleiere med dette problemet som jeg kunne intervju. Så etter å ha forsøkt flere løsninger, bestemte jeg meg for å endre oppgaven min til å omhandle kvinnelige hjelpepleieres ufrivillige deltidsarbeid.

Dermed startet arbeidet med å finne hjelpepleiere som kunne tenke seg å stille opp til intervju. Jeg hadde i utgangspunktet et ønske om å intervju 8-9 hjelpepleiere, alt etter hvor mange som ønsket å være med. Jeg tok kontakt med noen av sykehjemmene som hadde tipset meg om at de hadde dette problemet, men disse hadde nå omorganisert og sendte meg deretter videre til et annet sykehjem. Styreren på dette sykehjemmet, som heretter vil hete sykehjem 1, stilte seg positiv til prosjektet og tilbød seg å sende ut en forespørsel til sine ansatte. Dermed fikk jeg intervju fire hjelpepleiere i ulike aldre ved dette sykehjemmet.

Gjennom bekjente fikk jeg kontakt med styreren ved sykehjem 2. Også her sendte vedkommende ut en forespørsel til sine ansatte, som igjen tok kontakt med meg dersom de ønsket å la seg intervju. Her var det fire informanter som ønsket å stille opp, og da jeg fikk kontakt med disse var de svært ivrige på å få være med i studien. Det var tydelig at de hadde lyst å fortelle om sine opplevelser rundt ufrivillig deltidsarbeid, noe de også gav uttrykk for da vi avtalte tidspunkt.

Hele prosessen med å få tilgang til feltet og informanter har tatt ca 7 måneder, og har vist seg å være en vanskeligere og mer tidkrevende prosess enn først antatt. Mange av hjelpepleierne har vært vanskelig å få i tale, antageligvis grunnet frykt for intervjusituasjonen. Ved ett av sykehjemmene traff jeg en hjelpepleier på gangen som gjerne ville fortelle meg om sine opplevelser og sine utfordringer i hverdagen knyttet til ufrivillig deltidsarbeid, men hun ønsket ikke å bli intervjuet. Mitt inntrykk var at temaet engasjerte mange, og flere av informantene gav også uttrykk for at de snakket på vegne av flere. Jeg vil i hovedsak benytte meg av det transkriberte intervjumaterialet under analysen, men trekker også inn disse utsagnene 'fra gangen' fordi jeg anser dette som verdifull informasjon. Årsaken til at jeg fant denne informasjonen interessant var at denne hjelpepleieren var alenemor uten en fast stilling, som var desperat etter mer arbeid, enten det var fast eller ikke. Hun hadde store utfordringer i

forhold til å klare seg både økonomisk og i forhold til barnet sitt fordi hun plutselig kunne bli oppringt med tilbud om en ekstravakt. Dermed hadde hun problemer både i forhold til barnepass og økonomi noe hun uttalte som en ond sirkel. Hun fortalte selv at hun ikke ønsket å ta del i selve intervjuene, men at hun gjerne ville ”få sagt sitt” slik at jeg var klar over hvilke utfordringer hun stod ovenfor. I tillegg jobbet hun på en underbemannet og meget travel avdeling, noe som skapte problemer i forhold til at et intervju gjerne ville ta en times tid. Samtalen kan ha metodisk verdi fordi denne hjelpepleieren ønsket å snakke om sine utfordringer i noe som kan tolkes som en backstageposisjon, for å benytte Goffmans begreper (Ritzer & Goodman, 2003). På gangen kunne hun være seg selv og snakke løst uten å tenke på hvordan hun fremsto.¹¹ I en intervjusituasjon ville hun sannsynligvis være ukomfortabel og nervøs i forhold til hva hun skulle fortelle. Det er også sannsynlig at hun ikke ønsket at intervjuet skulle tas opp på bånd, og dermed fant det mer komfortabelt å fortelle om sin situasjon på gangen.

4.2.1 Kriterier for utvalg

Jeg valgte her å ha relativt åpne kriterier, og det viktigste var at hjelpepleierne var kvinner og jobbet i en uønsket lav stillingsprosent. Jeg anså ikke alder for å være et viktig kriterium og valgte istedenfor å benytte meg av tilfeldig seleksjon i henhold til alder. Dette medførte også at jeg fikk informanter innenfor et vidt spekter av aldersgrupperinger, den yngste var i 20-årene mens den eldste var i 50-årene.

4.3 Intervju

Intervjuene kan utformes på ulike måter, enten strukturert, ustrukturert eller semistrukturert (Thagaard, 2003). Jeg har valgt å benytte meg av en semistrukturert intervjuform, hvor temaene og noen spørsmål er fastlagt på forhånd mens rekkefølgen bestemmes etter hvert. På denne måten hadde jeg mulighet til å følge informantenes fortelling, men likevel sørge for å få informasjon om på forhånd fastlagte temaer. Jeg valgte å sette opp en intervjuguide med en del temaer og spørsmål som jeg ønsket svar på. Dette har vært en viktig del av forberedelsene til selve intervjuene, hvor jeg har tenkt gjennom hva jeg ønsker svar på. Intervjuguiden ble utformet på bakgrunn av mine forskningsspørsmål samt relevant tidligere forskning. Fordelen

¹¹ På gangen blir her definert som back stage i henhold til Goffmans begreper (Ritzer & Goodman, 2003).

ved å benytte seg av en semistrukturert intervjuguide er at rekkefølgen på spørsmålene kan stilles etter hvordan de passer inn i samtalen. Dette gjør at intervjusamtalen får en mer dynamisk karakter og i større grad får form av en samtale, og ikke bare spørsmål og svar. Under mine intervjuer var det i mange tilfeller ikke nødvendig å stille alle spørsmålene som var formulert på forhånd. Årsaken til dette var at informantene selv kom inn på temaene og snakket dermed løst om disse. Enkelte av informantene hadde et større behov for å bli stilt spørsmål, og gav uttrykk for at de ønsket mine spørsmål underveis. Dette var helst i starten av intervjuene, og kan muligens være et tegn på nervøsitet i intervjusituasjonen. Dette løste seg imidlertid opp etter hvert, og informantene snakket i stor grad selvstendig rundt de temaer som jeg ønsket å ta opp. Vi kom også inn på temaer som ikke var planlagt i intervjuguiden, noe som førte til at jeg fikk innsikt og kunnskap om andre følger av ufrivillig deltidsarbeid enn dem som på forhånd var tenkt. Intervjuguiden kan se ut til å være strukturert i sin form, men ble likevel benyttet som en semistrukturert intervjuguide.

4.3.1 Gjennomføring

I mitt tilfelle ble intervjuene gjennomført på arbeidsplassen til informantene. Jeg ønsket å tilpasse meg deres timeplan, og vi ble derfor enige om å gjøre intervjuene i arbeidstiden etter deres ønske. Vi avtalte tidspunkter hvor informantene selv mente at det skulle være mulig å bli borte fra arbeidet en stund. Det kom tydelig fram at de hadde faste tidspunkter hvor faste rutiner skulle gjennomføres, og at de arbeidet etter klokken. Ved sykehjem 1 gjennomførte vi intervjuene på litt ulike steder, noen mer rolige enn andre. Dette sykehjemmet er relativt nytt, og hadde derfor mange steder som egnet seg for intervju. Blant annet kan jeg nevne at et av intervjuene ble gjennomført i en vinterhage, hvor det var stort og åpent med planter, stoler og bord. Jeg hadde også et intervju i kantinen, ett på kjøkkenet og ett på et pauserom. Intervjuet som ble gjennomført på kjøkkenet burde muligens ha vært gjort et annet sted fordi det her ble stadige forstyrrelser og bråk fra ulike apparater. Andre ansatte samt beboere kom og gikk fra rommet, noe jeg antar kan ha hatt innvirkning på hva som ble fortalt under intervjuet. Men det var informantens ønske å ha det her, og jeg valgte å følge hennes ønske.

Ved sykehjem 2 ble intervjuene gjennomført i hjelpepleiernes arbeidstid. Her ble intervjuene gjennomført på henholdsvis pauserom og kontorer vi fikk låne, noe som medførte at alle intervjuene ble gjort på et sted med ro og fred, uten forstyrrelser. Jeg tror nok at dette kan ha

hatt innvirkning på hvor åpen informantene har vært, fordi de ikke trengte å tenke på at andre kunne høre hva som ble sagt.

Under alle intervjuene ble det benyttet en diktafon til å spille inn det som ble fortalt. Dette ble avklart med informantene før intervjuet startet, og alle var komfortabel med å snakke selv om det ble tatt opp på bånd. Derimot tror jeg dette kan ha hatt innvirkning på hvem som ønsket å delta, fordi jeg fikk klare indikasjoner på at enkelte ikke ønsket å bli intervjuet fordi båndopptaker ville bli benyttet. Dette kan muligens tyde på at informantene som deltar ikke er redde for å snakke for seg, og dermed muligens litt mer fritt-talende.

4.3.2 Tillit i intervjusituasjonen

Intervjusamtalen er en profesjonell samtale med struktur og et bestemt mål, noe som gjør at tillit mellom forsker og informant blir særlig viktig i en intervjusituasjon (Kvale, 1996). Fordi mange av intervjuene ble gjennomført på rolige og private steder, er det min oppfatning at informantene kunne snakke fritt om sine meninger og sine historier. Flere av informantene kom med kritikk mot ledelsen på sin institusjon, fordi alle hadde ytret ønske om å jobbe mer. Dette hadde de fleste av dem søkt om for flere år siden, men fortsatt var det ingen endring i arbeidssituasjonen. Det paradoksale var at alle jobbet ekstra, og det var et stort behov for arbeidskraft ved begge sykehjemmene. På denne måten ble ledelsen ved både sykehjem 1 og sykehjem 2 kritisert av de ansatte. I samtaler der det fremkommer kritikk av arbeidsorganisering er tillit viktig. Etter min oppfatning utviklet jeg tillit med informantene som gjorde at dette kunne fortelles. Det at vi befant oss på arbeidsplassen kunne medført at dette ikke ville kommet frem, men tilliten gjorde at dette likevel ble ytret. For å bruke Goffmans (Ritzer & Goodman, 2003) begreper om backstage og frontstage, vil dette være backstagekunnskaper. Tilliten som utvikles i en intervjusituasjon hvor to personer snakker om et tema, ville muligens ikke blitt den samme om man hadde sittet for eksempel på gangen og snakket. Selv om det også på gangen kom frem verdifull informasjon, vil det i en intervjusituasjon være mer naturlig å gå dypere inn i temaet. Det var også dette som gjorde at informantene mine fortalte meg det jeg i ettertid opplever som kritikk av ledelsen, og politikken som føres i helse-Norge.

For å kunne etablere et tillitsforhold til informantene er det viktig at forskeren ikke skaper unødvendig avstand til informantene sine (Thagaard, 2003). Mitt inntrykk var at informantene satte pris på at noen ønsket å høre hvordan de opplevde sin egen situasjon. Noen av dem begynte å fortelle om sin arbeidssituasjon før selve intervjuet var startet og båndopptakeren var slått på. Alle virket opptatt av temaet, og de ønsket å fortelle meg både hvordan de selv hadde det og hvordan andre kolleger hadde det. På denne måten oppfattet jeg en tillit mellom oss i intervjusituasjonen. I noen tilfeller kunne informantene fortsette å snakke også etter at selve intervjuet var over. Dette var gjerne informasjon de ikke ønsket å ha med på bånd, og selve møtet ble derfor avrundet på en noe mer uformell måte.

4.3.3 Fra tale til tekst

Alle intervjuene ble tatt opp på bånd, og må derfor gjøres om til tekst før analysen kan starte. Fordi transkribering av et intervjumateriale kan gjøres på flere måter, er det viktig for bekreftbarheten til materialet at nøyaktighetsgraden ved transkriberingen er den samme for alle intervjuene (Kvale, 1996). I og med at det er dette materialet som benyttes i analysen, er det en fordel at ikke altfor mye er utelatt fra transkripsjonene fordi det skriftlige materialet skal være så likt som mulig til det muntlige. Men fordi også transkripsjonene er en slags tolkning av intervjuet, vil ikke det skriftlige materialet bli like nøyaktig som det muntlige. Det er dessuten en stor del av intervjuet som vanskelig kan belyses ved hjelp av tekst, nemlig ansiktsuttrykk, kroppsspråk, kjemi og stemningen rundt intervjuet. Det å gjøre intervjuene om fra tale til tekst strukturerer dem og gjør dem om til en form som er lettere å tolke og analysere (Kvale, 1996). Det gir en oversikt over datamaterialet, noe som kan være spesielt fruktbart i starten av analyseprosessen.

Kvale (1996) skiller mellom muntlig og skriftlig framstilling av det transkriberte materialet. Dersom uttrykk som pauser, kroppsspråk og muntlig framstilling ikke er spesielt viktig for analysen av datamaterialet, kan det være en fordel å gjøre sitatene mest mulig leselige ved å fremstille dem på en skriftlig måte. Jeg har valgt å legge meg på et mellomnivå når det gjelder en slik framstilling. Dette betyr at jeg har gjort sitatene som benyttes i oppgaven mest mulig forståelige ved å gjøre om enkelte muntlige fraser til en mer skriftlig framstilling. Men jeg har samtidig valgt å beholde det noe muntlige preget.

4.4 Metoder for analyse

Å analysere noe betyr å stykke det opp i deler eller elementer (Kvale, 1996). Kvale (1996) tar for seg fem hovedformer for analyse av et intervjumateriale; kategorisering av mening, meningskondensering, strukturering av mening gjennom narrativer, tolkning av mening og ad hoc metoder for å generere mening.

Jeg vil i min analyse benytte meg av kategorisering av mening som analysemetode.

Kategoriene mine ble utviklet på bakgrunn av teori samt det foreliggende datamaterialet, og vil bestå av økonomi, marginalisering og likestilling. Ved hjelp av disse vil jeg forsøke å beskrive hvordan informantene opplever ufrivillig deltidsarbeid som en utfordring både i forhold til jobben og i forhold til det private liv. Måten jeg vil gjennomføre dette på er å gå gjennom intervjumaterialet for å finne ut hva informantene forteller rundt de tre kategoriene. (1) Hvordan informantene snakker om kjønn og arbeid, kan gi meg informasjon om hvordan de ser på likestilling. Dette er interessant fordi informantene jobber i et kvinnedominert yrke, og har lav utdannelse og lav lønn. (2) Når det gjelder økonomi vil denne kunne fortelle noe om deres forhold til lønn og pensjon, hvordan dette påvirker deres ønske om å jobbe mer, og hvordan de ser på seg i selv i forhold til yrket. (3) I forhold til marginalisering vil denne kategorien kunne fortelle noe om hvordan hjelpepleierne ser på sitt yrke i forhold til andre. Jeg vil her analysere funnene i lys av referansegrupper som informantene setter sitt arbeid og sin velferd opp mot. Marginalisering kan også gi kunnskap om hvordan inn-ut-prosessene fungerer i hjelpepleiernes arbeidsorganisering.

4.5 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

I likhet med Thagaard (2003) mener jeg at begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet i større grad er beskrivene for kvalitativ forskning enn begrepene validitet, reliabilitet og generaliserbarhet (Kvale, 1996). Troverdighet sier noe om hvorvidt forskningsopplegget er gjennomført på en troverdig måte. Dette innebærer at en må gjøre rede for hvordan dataene er utviklet og samlet inn, noe jeg i dette kapitlet har gjort under fremgangsmåte og gjennomføring. Noe som også har betydning for troverdigheten til en studie er forskerens rolle og forskerens forhold til informantene (Thagaard, 2003). I mitt tilfelle er det en mulighet for at jeg som kvinne fikk en bedre kontakt med hjelpepleierne enn en mann ville gjort. Mange var opptatt av at de tjente dårlig og vi snakket også om at de

jobbet i et kvinnedominert yrke. Etter min mening hadde altså min kjønnsrolle noe å si for hvordan utfallet av datainnsamlingen gikk. De var også opptatt av at jeg var student, noe som gjorde at de ønsket å forklare meg det de antok at jeg ikke visste om arbeidet deres på forhånd. Dette gjorde også at jeg kom inn som en utenforstående som de kunne lette sine problemer og tanker overfor.

Bekreftbarhet handler om kvaliteten på tolkningen av dataene (Thagaard, 2003). Dersom funnene fra studien støttes av annen forskning vil det altså i større grad være bekreftbart. Samtidig er det viktig at forskeren selv er kritisk til egne tolkninger. Det kan derfor være en fordel for prosjektet at funnene støttes av tidligere forskning. I kapitlene som tar for seg presentasjon av empiri vil jeg gjennomgående vise hvilke sitater som tolkes og hvordan disse bygger opp under resultatene. I kapittel åtte vil det også fremkomme hvilke av funnene som støttes av tidligere forskning. Jeg var ikke tidligere kjent med miljøet der jeg gjennomførte intervjuene, noe som også medførte at det noen ganger kunne være vanskelig å sette seg inn i alle situasjonene som ble beskrevet. I slike tilfeller ba jeg om en utdyping slik at dette ville klargjøres under intervjuet.

Overførbarhet vil si at tolkninger som er gjort også kan gjelde innenfor andre studier av samme tema. Målet er å utvikle en forståelse av det fenomenet som studeres (Thagaard, 2003). I en kvalitativ studie gjøres dette ved at forståelsen som oppnås settes inn i en større faglig teoretisk sammenheng. På denne måten kan enkeltstudier gi en bredere teoretisk forståelse. Min studie har beskrevet subjektive erfaringer ved ufrivillig deltidsarbeid. Fordi datamaterialet består av åtte intervjuer, er det ikke mulig å overføre resultatene til alle kvinner som er omfattet av ufrivillig deltidsarbeid. Studien gir likevel en innsikt i temaet, og kan muligens bidra til mer forskning på dette feltet.

4.6 Etiske betraktninger

Kvale (1996) påpeker viktigheten av etisk refleksjon gjennom hele forskningsprosessen og særlig dersom man skal gjennomføre kvalitative intervjuer. Det er viktig at forskeren tenker gjennom etiske problemstillinger også under planlegging av intervjuene. Kvale (1996) tar opp tre etiske retningslinjer man bør forholde seg til; informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser.

Informert samtykke innebærer å informere informantene om formålet med studien og hvordan intervjuet skal foregå, samt informere om at deltagelse er frivillig.¹² Informanten må også være informert om at hun når som helst kan trekke seg fra studien uten å måtte oppgi grunn til dette. Prinsippet om informert samtykke er ikke uproblematisk, og da spesielt dersom eksempelvis en arbeidsgiver har lagt press på informanten om å delta i studien. Dersom dette er tilfelle vil ikke deltakelsen være basert på frivillighet, noe som svekker dette prinsippet. Det å informere deltakerne om meningen med studien kan være vanskelig fordi man noen ganger må passe på å ikke gi for mye informasjon før intervjuet starter. Dette fordi det kan forme informantenes svar, og dermed ikke gi et reelt bilde av fenomenet som studeres, noe som betyr at en må balansere informasjonen som gis slik at ikke informantene føres bak lyset, men fortsatt gir ærlige og upåvirkede svar.

Konfidensialitet innebærer at informasjonen som blir gitt under intervjuet blir behandlet konfidensielt, slik at dette ikke kan skade informanten på noen måte. Når studien publiseres er det viktig at informantene ikke tilkjennevis ved navn eller at de på noen annen måte kan identifiseres (Kvale, 1996). Dilemmaet her ligger i at resultatene vanskelig kan etterprøves dersom andre forskere ikke vet hvem som har deltatt i studien. Det er lettere å ivareta anonymisering av informantene dersom studien er utført innenfor flere miljøer eller flere ulike settinger (Thagaard, 2003). Også antall informanter har betydning for hvor lett det er å bli gjenkjent, jo flere informanter jo vanskeligere er det å kjenne seg selv igjen.

En forsker må også være oppmerksom på konsekvensene for informantene i en intervjustudie, og må passe på at informantene ikke tar skade av å delta (Kvale, 1996). I en intervjusituasjon kan informanten komme til å fortelle mer enn hva som i utgangspunktet var ment, noe som kan medføre at informanten kan komme til å angre på deltakelsen i ettertid. Det er derfor viktig at forskeren ikke lar seg rive med av situasjonen og spør spørsmål som ikke har direkte med forskningen å gjøre. Forskeren må også vise respekt for grensene til informanten, slik at det ikke stilles for nærgående og personlig spørsmål (Thagaard, 2003). Intervjuet må legges opp slik at informantens integritet bevares.

¹² Samtykkeerklæring er vedlagt i vedlegg 3.

Da jeg startet arbeidet med å rekruttere informanter, laget jeg et informasjonsskriv som ble lagt ved forespørselen.¹³ I dette skrivet blir det informert om hva studien går ut på, hvor mange informanter som er ønsket og når intervjuene skal gjennomføres. Skrivet utdyper også at deltakelsen er frivillig, at all informasjon blir behandlet anonymt og at intervjuene skal tas opp på bånd men at båndopptakene slettes når de er skrevet ned. Årsaken til at diktafonen benyttes er for å sikre en korrekt gjengivelse av det som blir fortalt for at analysen skal baseres på mest mulig korrekt materiale. Jeg har også laget en samtykkeerklæring hvor informantene gir sitt frivillige samtykke ved underskrift. På denne måten er jeg sikker på at de har forstått hva som menes med frivillig deltakelse, at de når som helst kan trekke tilbake samtykket og at intervjuet tas opp på bånd. Fordi mine forespørsler om informanter har gått via ledelsen på sykehjemmet, kunne det vært en fare for at ikke alle informantene frivillig deltok i studien. I teorien kunne de ha blitt presset til å delta, selv om dette ikke var mitt inntrykk da jeg snakket med dem. Men for å være helt sikker på at dette ikke var tilfelle, sørget jeg gjennom informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen for at de var klar over at deltakelse var frivillig. Noen av informantene oppgav stedsnavn og navn på sykehjemmet under intervjuene. For at deres anonymitet skal bevares har jeg valgt å skrive disse navnene om slik at ingenting skal kunne tilbakeføres til informantene. Jeg mener at dette ikke har betydning for kvaliteten på datamaterialet, men har gjort dette for å skjerme informantenes identitet.

¹³ Informasjonsskriv er vedlagt i vedlegg 2.

5. Arbeid, lønn og velferd

Alle informantene ønsker å jobbe mer. Hvor mye de ønsker å jobbe er varierende, men tre av dem ønsker en 100 % stilling. De andre fem ønsker en høyere deltidsstilling med varierende stillingsprosent mellom 60 % og 85 %. Alle informantene jobber ekstravakter for å få bedre økonomi, og jeg vil her vise hvordan dette påvirker deres hverdag. Formålet med kapitlet er derfor å gi et innblikk i hjelpepleiernes økonomiske hverdag gjennom en diskusjon av arbeidsforhold, lønn og pensjon.

5.1 Arbeidsforhold

Intervjuene er som nevnt i metodekapitlet gjennomført ved to sykehjem. Informantene ved disse to sykehjemmene jobber under litt ulike 'regimer', noe som gjør at deres syn på arbeidsplassen og mulighetene der er ulike. For eksempel er turnusen ved sykehjem 1 lagt opp slik at vaktene deles opp og fordeles ut over flere dager. Dette gjør at sykehjemmet sparer penger ved at de til enhver tid har færre ansatte på jobb.

La oss si at da jobbet jeg 30 dager, og 30 dager det er en 100 % stilling. Men min stilling er bare 88,8 (Informant 1).

Informanten beskriver her at de ved dette sykehjemmet må gå på jobb flere dager enn det som egentlig er nødvendig. Årsaken er at vaktene deles opp, og mange av dem er ikke på jobb mer enn 5 timer. Dette gjør det blir vanskelig å ta ekstravakter for å fylle opp en stilling, noe som for alle informantene ved dette sykehjemmet oppleves som problematisk. Et annet aspekt som også gjør denne måten å organisere turnusen på vanskelig er at de ansatte ikke lenger kan jobbe i for eksempel to 50 % stillinger for å kunne ha en heltidsjobb.

Så det går ikke å kombinere to 50 % stillinger. Det er helt umulig det, da risikerer du å jobbe hele døgnet og annenhver helg. For det er grunnen til at de har så mange i små stillinger, det er for å dekke inn helgene. For hver eneste som går i en stilling skal ha hver tredje helg, så hvis det er en 100 % stilling så er det en helg. Hvis du har to 50 % stillinger så er det to helger de får dekket inn. Skjønner du? Så det er jo veldig vanskelig, men det er ikke måten å gjøre det på (Informant 2).

Slike faktorer spiller også inn på lønnen til informantene, fordi det blir vanskelig å jobbe tilstrekkelig med ekstravakter. Problemet er også at det ikke er tillatt å jobbe mer enn 35,5 timer per uke. Har man da har fri midt i uken, men skal jobbe helg, blir man ikke tilbudt ekstravakt denne dagen fordi arbeidsgiver da må betale overtid. Alle de fire informantene ved dette sykehjemmet forteller at arbeidsforholdene og turnusen det er lagt opp til utgjør et stort problem for dem. De sliter også med lav lønn i tillegg til at de må jobbe flere arbeidsdager i løpet av en turnus. Konsekvensene for den enkelte er irritasjon og mangel på motivasjon.

Så de kniper to timer på hver eneste vakt du får. Og dermed så strekker de det over flere dager, og det er rett og slett ren utnyttelse (Informant 3).

Ved sykehjem 2 mener informantene at bruken av deltidstillinger har sin begrunnelse i inndekking av sykdom. Jo flere ansatte man har, jo lettere er det å få inn folk dersom noen blir syke. Fordi det ofte er sykdomsfracfall, er det som regel uproblematisk å få jobbe ekstravakter. Dette utgjør et uromoment for de ansatte og skaper dermed irritasjon.

Men det er jo for å dekke inn sykdom og, hvis du går i en fast stilling på 50 % eller 75 % så kan du få ekstravakter. Har de brukt for deg så får du jobbe ekstra, og hvis de ikke har brukt for deg så driter de i deg (Informant 5).

Noen uker jobber hjelpepleierne hver dag, mens andre uker jobber de kun det som er fastsatt i turnus. Informant 6 uttrykker dette som urytmisk arbeid som går ut over helsen fordi det sliter på kroppen når planleggingsmuligheter mangler. Det som holder informantene oppe er arbeidsmiljøet som beskrives som veldig godt ved dette sykehjemmet. Alle trives på sine avdelinger, og ønsker ikke å bytte avdeling selv om dette muligens kunne gitt dem en større stillingsprosent. Samholdet mellom hjelpepleierne beskrives som sterkt, og dette gjør nok hverdagen enklere i forhold til den situasjonen de er i. Kanskje er dette også en overlevelsesstrategi for dem; det blir viktig å trives sammen med kollegaene på tross av arbeidsforholdene som en helhet. Flertallet av informantene fra dette sykehjemmet var i 50-årene, noe som også kan ha betydning for miljøet i og med at mange av dem har jobbet der i mange år og dermed kjenner hverandre godt.

5.1.1 Vikariater

Noe som går igjen ved begge sykehjemmene er en utstrakt bruk av vikariater. Alle de åtte informantene gikk på intervjutidspunktet i et vikariat, enten i tillegg til sin faste stillingsprosent eller istedenfor den. Dette kan være en måte å gi de ansatte en midlertidig høyere stillingsprosent på, noe som gjør at de lever i usikkerhet for når vikariatet tar slutt og når de er tilbake i sin egen lavere stilling. Bruken av vikariater har sammenheng med et høyt sykefravær. På mange (somatiske) avdelinger fører også tungt fysisk arbeid til at ansatte må omplasseres av helsemessige årsaker. Flere av hjelpepleierne forteller at det er vanskelig å få fast jobb i en høyere stilling fordi man kun blir tildelt vikariater. De tre hjelpepleierne som ønsket å jobbe i en 100 % stilling, gikk alle på intervjutidspunktet i et 100 % vikariat. Ingen av de visste hvor lenge dette kom til å vare, og uttrykte usikkerhet i forhold til at de ikke ønsket å gå tilbake i sine egne stillinger. Dette ville medføre lavere lønn, og sende dem tilbake til kampen om ekstravakter.

Det har vært veldig frem og tilbake, det har det. Men det er jo 50 % som er mine faste, det er den jeg har i bunnen. Sånn er det jo i helsevesenet, du har en stilling fast men som regel så går du ikke i den stillingen din. Som regel så går du i et vikariat med en høyere stillingsprosent og så er det en annen da som går i din. Det har alltid vært sånn i helsevesenet, den ene vikarierer for den andre, og hvem er det egentlig sin stilling i bunnen? Jeg har jo nesten ikke gått i min stilling, det var vel helt i begynnelsen [...] (Informant 3).

Også informant 8 beskriver en lignende situasjon: Hun har fast stilling én helg i måneden (ca 20 %) i tillegg til at hun går i et deltidsvikariat som til sammen utgjør 56 %. Hun ønsker selv å jobbe mellom 60 og 70 %, og vet det kommer til å bli en ledig stilling på hennes avdeling. Denne stillingen er hun blitt lovet, og hun går dermed og venter på at den skal bli ledig. Hjelpepleieren som eier stillingen er blitt omplassert av helsemessige årsaker, og jobber derfor på en annen avdeling i et vikariat. Hun kommer ikke til å si opp sin gamle stilling før hun blir tilbudt en ny fast stilling. Dermed blir det tydelig hvordan runddansens av vikariater virker. Dette er én av årsakene til at alle mine informanter uttrykker stor misnøye med dagens jobbsituasjon, fordi dette skaper en usikkerhet til arbeidsplassen hvor de alle har vært tilknyttet i flere år. På tross av at man har lang ansiennitet, vet man ikke hvordan fremtiden vil se ut og hvor mye en fra måned til måned får jobbe. Noe av problemet med å gå i et vikariat starter ved vikariatets slutt. Lønnssystemet er lagt opp på en slik måte at det som jobbes ekstra blir utbetalt to måneder senere. Faller man da tilbake i sin egen lavere stillingsprosent, kan

man risikere at det går to måneder før en levelig lønn står på konto. Dette gjør også at usikkerheten rundt vikariatene blir større, og konsekvensene blir en økt bekymring rundt inntekt.

5.2 Lønn: "Vi er en utgift som skal holdes nede"

Da hjelpepleierne snakket om lønn, ble dette tatt opp i forhold til at de ikke fikk jobbe like mye som de skulle ønske. Når lønnen i tillegg er lav, utgjør dette et vesentlig problem i deres hverdag. De føler også at de utgjør et problem i budsjettene og er en utgift som skal holdes så lav som mulig.

Det er slitsomt, for det blir både det økonomiske presset, [...] selvfølgelig man klarer seg jo med mindre, [...] men sånn som vi ønsker å ha det, sånn som det egentlig skulle være mulig å ha det. Det å ha en lønn for en 100 % stilling er jo ikke, [...] det er jo ikke det mest inntektsgivende yrket fra før av heller, så det å ha en lavere stilling i tillegg, det er jo ikke mye lønn du får (Informant 2).

Presset mellom jobb og økonomi er et irritasjonsmoment. Uroen rundt det å ikke ha de pengene en mener er rettferdig å ha i et arbeidsforhold er en utfordring. Mange av hjelpepleierne uttrykker også når de snakker om lønn at de er glad i yrket sitt, og at det er dette som er årsaken til at de ikke har skiftet jobb. De har vært inne på tanken om dette, og noen har faktisk også søkt andre jobber innenfor helt andre bransjer. Motivasjonen for 'å holde ut' er at de har et inderlig ønske om å hjelpe de eldre og skape en tilværelse av trivsel for dem i en livsfase hvor de trenger hjelp. Dette viser at hjelpepleierne har en yrkesstolthet som kan relateres til Ehrenreich (2003) sin studie. For mange av hennes kollegaer ble økonomien satt i andre rekke fordi yrkesstoltheten var så viktig for dem. Hjelpepleierne har også lav utdanning og dermed ikke mange alternativer i forhold til å få en bedre jobb, noe som betyr at de på et vis er bundet til den jobben de har. Jeg spurte dem om hvorfor de begynte å jobbe som hjelpepleiere, og samtlige ga da uttrykk for at det var fordi de ønsket å jobbe med mennesker. Dette er et omsorgsyrke som krever mye av dem, og kanskje er det nettopp derfor nødvendig å ha et slikt ønske i bunnen. Alle informantene hadde tatt utdannelsen i voksen alder, og årsaken til dette har vært et ønske om fast stilling. Det er vanskelig å få fast stilling som ufaglært, noe de fleste fikk oppleve fordi de alle startet å jobbe på sykehjem som ufaglærte. Man får også høyere lønn som faglært hjelpepleier, men dette var ikke hovedgrunnen til at de valgte å ta utdannelsen. Det er derfor et paradoks at man tar

utdannelsen for å få fast jobb, men likevel ikke får jobbe så mye som man ønsker og har behov for.

Hjelpepleieren jeg snakket med på gangen opplevde at hun ikke fikk fast stilling på tross av at hun var faglært. Ifølge henne ønsket ledelsen å benytte henne som ringevikar, noe som var problematisk fordi hun var alenemor. Det å ha den usikkerheten i forhold til lønn var spesielt vanskelig i hennes situasjon. Hun hadde utgifter som kom hver måned, men kunne ikke med sikkerhet vite om hun tjente nok til faktisk å dekke utgiftene. Hun var også nyutdannet og hadde derfor lavere lønn enn de fleste av informantene som hadde jobbet som hjelpepleiere i noen år. I forhold til barnepass utgjorde dette et problem fordi det gjorde det vanskelig for henne å planlegge dagene. Hun visste ikke når hun kunne bli innkalt på jobb, og følte da at hun måtte stille opp, selv om det kunne være vanskelig med tanke på barnepass. Hun måtte ofte bruke familie som barnevakt, og dette kunne ikke bli en varig løsning.

5.2.1 Ekteskap som forsørgerinstitusjon

Informantene som var gift opplevde at dette gjorde økonomien lettere siden de ikke var totalt avhengige av at de selv tjente fullt. Dette var ikke en ønskelig situasjon, men det gjorde at de klarte seg på tross av lav lønn.

Fordi jeg klarer meg økonomisk fordi jeg har en mann som også jobber. Det er jo to forskjellige liv, de som skal ha sin egen økonomi, istedenfor vi som er to som kan hjelpes hverandre. Det blir to forskjellige ting det (Informant 5).

Det kan virke som om det er solidaritet mellom dem som har en mann med god inntekt og dem som er alene. De som er alene får sympati og forståelse av de andre for at deres situasjon er vanskelig. Dermed får de enslige gjerne ekstravaktene dersom det er flere som ønsker dem. Alle trenger mer penger, og som en av informantene uttalte: "[..] sant vi tar jo imot det som kommer, vi gjør jo det". På tross av dette gir de likevel bort vakter til dem som er alene.

Det som egentlig er negativt det er jo økonomien, men den trenger jo ikke jeg å ta hensyn til sånn sett. Og det hadde jo vært krise det hvis jeg hadde vært alene (Informant 8).

Informant 8 gir her uttrykk for hvordan hun støtter seg til at mannen hennes er i full jobb. Denne informanten hadde den laveste stillingsbrøken, og hun ønsket seg også en lavere stilling enn de andre. Hun gav uttrykk for at dette var grunnlagt i hennes manns arbeid og det faktum at hun hadde store barn som var flyttet hjemmefra. Informantene som har en slags økonomisk støtte i sine ektemenn er likevel opptatt av at det skal være mulig å klare seg selv når man er i arbeid. Men de ser realitetene i at dette kan være vanskelig slik situasjonen er i dag. Årsaken til dette ligger i organiseringen av arbeidet og gjør at hjelpepleierne ikke har en forutsigbar inntekt. Det at dagens kvinner skal være avhengige av en mann med god inntekt står ikke i forhold til det politiske målet om likestilling.

5.2.2 Velferd: Hva skjer ved sykdom?

Informantene er bekymret for sin inntekt dersom de skulle bli syke. Da har man ikke lenger mulighet til å ta ekstravakter og dermed får man ikke lenger jobbet seg opp ekstra penger. En slik tankegang har nok også sammenheng med at dette er et tungt yrke med relativt høyt sykefravær, og blir derfor noe hjelpepleierne bekymrer seg over. Det eksisterer en reell mulighet for at de kan bli syke grunnet belastningene i yrket, og dermed vil de ikke ha mulighet til å jobbe ekstravakter.

Ja, og der og ser du hvis at du går i lavere stilling og du skulle bli syk eller noe sånt. Sånn her uføretrygd og sånn det går jo ut i fra inntekten din. [...] du har en sikkerhet med å ha en høy stilling altså. Og blir man syk så kan man jo ikke jobbe ekstra heller, og ikke kan man. Nei, man får mindre penger å rutte med [...]. Og en må jo ha sikkerhet med penger altså (Informant 5).

5.3 Pensjon

Med tanke på pensjon var det varierende hvordan dette påvirket hjelpepleierne jeg intervjuet. Noen av dem var svært opptatt av pensjon og hvilke rettigheter de opparbeidet seg gjennom arbeidet. Andre igjen hadde slått seg til ro med at de ble minstepensjonister, og at det nå ville være for sent å begynne å tenke på å øke pensjonen sin. På spørsmål om hva som kan sies å være negativt ved å jobbe deltid, er det økonomi og pensjon som går igjen som respons. Så lenge man ikke jobber i full stilling, har man heller ikke full opptjening, noe som tærer på hjelpepleierne.

Men når du er såpass ung og arbeidsfør og alt dette her, så vil jeg gjerne jobbe 100 %. Det har jo noe med tanke på pensjonspoeng og alt dette her [...]. Det ødelegger jo arbeidsgiver for, at du må stå lenger i jobb fordi at du ikke får lov å jobbe så mye du vil. For de kan ikke tilby deg 100 %, så det er en veldig dårlig arbeidsgiver. Det må jeg si (Informant 3).

Hun ser ingen annen løsning på pensjonsproblematikken enn å være lenger i arbeid. Dette betyr at hjelpepleierne får arbeidet spredd utover flere år enn en vanlig arbeidstaker, og likevel ikke får full opptjening. For informantene skapte dette en uro som var tilbakevendende i våre samtaler, og det viste klart hvordan dette var både frustrerende og bekymringsverdig. På tross av at svært få hjelpepleiere faktisk oppnår pensjonsalder av helsemessige årsaker, håper altså disse hjelpepleierne å kunne være friske nok til å jobbe lenger enn til fylte 67 år. Noen av dem har riktignok valgt å være hjemme med barn i småbarnsfasen, men når de nå ønsker å jobbe mer er det ikke muligheter for dette på fast basis. En av dem viser også til forskjeller mellom menn og kvinner på dette feltet. Menn har mulighet til å gå av tidligere fordi de har jobbet fullt med høyere lønn et helt liv, mens kvinner i helse- og omsorgsyrkene ikke har denne muligheten fordi de ikke tilbys full jobb.

Du ser jo det på mannfolkene, de går av når de er 60 eller 62, og har nesten like mye pensjon som de som er i arbeid. Og damene de må gå til de er 67 for de har ikke råd til å slutte når de er 62. Andre plasser er det jo sånn at damene går av når de er 62, men her må de nesten gå til de er 67 hvis de skal klare seg (Informant5).

Den samme informanten viser også til eksempler der hun forteller om pensjonerte hjelpepleiere som tar ekstravakter for å få bedre råd grunnet deltidsarbeid et helt liv. Målet er i følge informant 5 å holde seg frisk for å kunne gå i arbeid til hun er 70 år. Kvinnene sammenligner seg med andre grupper som har jobbet heltid og i yrker som er bedre betalt enn deres eget. Dermed finner de det urettferdig at de ikke har hatt muligheten til å spare opp pensjon på samme måte. De ser også konsekvensene av dette på sin egen arbeidsplass fordi de har pensjonister som fortsatt jobber ekstravakter på sykehjemmet. Dette gjør det virkelig for dem, og jeg antar at nettopp det faktum at de ser det på nært hold også medfører en økt bekymring for pensjonisttilværelsen.

5.3.1 Økonomi i et livsløpsperspektiv

Flere av informantene (informant 6, 7 og 8) har slått seg til ro med det faktum at de kommer til å bli minstepensjonister. Jeg mener det finnes et skille mellom disse informantene og dem som fortsatt tenker på hvordan pensjonstilværelsen kommer til å bli økonomisk.

Ja, jeg har jo tenkt litt på det da, men jeg kommer nå aldri til å komme opp i noe sånn voldsomt med pensjon uansett. Fordi jeg kan jo ikke jobbe 100 % stilling. Jeg blir minstepensjonist, og jeg er begynt å forberede meg på at sånn er det. Det er ikke så mye jeg kan gjøre med det (Informant 7).

De som har innfunnet seg med situasjonen, gir uttrykk for at de ikke tenker på det. De har likevel en viss optimisme og jeg antar at dette kan ha noe å gjøre med at alle har ektemenn som sannsynligvis vil få en god pensjon. På denne måten er de sikret en relativt god pensjonisttilværelse på tross av at det også gjør dem økonomisk avhengig av en annen person. Dette er likevel bekymringsfullt fordi menn dør oftere før kvinner, og kvinner arver ikke pensjonspengene etter sine menn. Gjennom lav lønn og lav pensjon opprettholdes mer tradisjonelle familiemønstre med far/mann som hovedforsørger og kvinne/mor som biforsørger. Arbeidsgiver setter grenser for pensjonstilværelsen i forhold til hvor mye hjelpepleierne får jobbe nå. Informant 2 og 3 ønsker begge å jobbe 100 % og ser dermed hvor mye de taper på ikke å være i fullt arbeid. Som tidligere nevnt er det også andre informanter som håper de kan holde seg friske for dermed å være i arbeid utover den vanlige pensjonsalder, som er 67 år.

5.4 "Men det går jo greit, vi klarer oss vi"

Selv om hjelpepleierne uttrykker frustrasjon over situasjonen de er satt i og problemene rundt pensjon og økonomi, har de et fokus på at de skal klare seg. De ser ikke på seg selv som fattige på tross av at noen av dem til tider har problemer med å få endene til å møtes. Flere av dem avslutter fortellinger om for lite lønn med fraser som "[...] men det går jo greit, vi klarer oss vi". Dersom større prosjekter skal gjennomføres, som for eksempel ferier og oppussing, er de avhengige av å få jobbe flere ekstravakter i en lengre periode. Noen av dem har løst dette med å gå inn i et vikariat med en større stillingsprosent, og fortsatt med å jobbe ekstra. På denne måten vil den ekstra utgiften dekkes av de ekstra pengene, en ugift de i utgangspunktet ikke har råd til. Slike investeringer forutsetter at et vikariat er mulig å få, eller at det eksisterer

en mulighet for å jobbe tilstrekkelig mange ekstravakter over en lengre periode. Informant 6 forteller om sin situasjon da hun ønsket å pusse opp:

Fordi at da, altså for å være helt ærlig så skulle vi pusse opp [...]. Og da tenkte jeg at da må jeg jobbe litt mer for at vi skal få det til. For [...] da må vi jo låne litt penger. Så går jeg opp i stilling og låner litt penger. Jeg er jo likevel der jeg var. I og med at jeg har gått opp i stilling og fått lønnstillegg sant. Da blir ikke det noe ekstra utgift, og jeg føler jo det at jeg har kapasitet og overskudd til å gå i en 80% stilling (Informant 6).

I tillegg til at hun gikk opp i stilling fikk alle hjelpepleierne i 2008 et godt lønnsoppgjør. Dette gjorde at hun ved hjelp av et vikariat med høyere stillingsprosent og ekstravakter, fikk mulighet til å pusse opp.

Et annet eksempel på denne måten å uttrykke seg på er informant 7 som på spørsmål om hvorfor hun jobber ekstravakter svarer:

For det første så er det jo for å få inn noen ekstra kroner, for vi er jo ikke de som er best betalt her i samfunnet akkurat da. Så økonomien er jo en del av det. Men det viktigste av alt er jo at jeg trives her, det er det aller viktigste. Jeg liker å være på jobb.

Hun legger vekt på at hun trives i jobben og at det er en av årsakene til at hun velger å ta ekstravakter. Dette kan være en slags overlevelsesmekanisme fra informantenes side, de ønsker ikke bare å fokusere på det negative men også at de trives på arbeidsplassen og i yrket generelt. Det kan også være en måte for dem å uttrykke at de klarer seg selv om de ikke tjener så godt som de skulle ønske, og på tross av at lønnen varierer fra måned til måned. Etter min mening kan dette være et uttrykk for at informantene ikke føler seg fattige, de føler at de klarer seg og ønsker å understreke dette. Sannsynligvis vil de ikke fremstille seg selv med alt for dårlig råd, men ønsker likevel å fremheve hvilke problemstillinger de står overfor i hverdagen.

5.5 Likestilling i velferdsstaten

Den norske staten har vært en pågangsdriver for toinntektsfamilien, der både mor og far er i arbeid og der mor har en mulighet til å forsørge seg selv. Boligpriser og generelle forbruksvarer har et prisnivå som gjør det vanskelig for én person å forsørge en hel familie, og

i særlig grad dersom denne personen har lav lønn. Dette kan vi også se indirekte hos mine informanter, fordi noen av dem har ektemenn med god inntekt og er derfor ikke avhengige av å jobbe mer enn de gjør. Likevel ønsker de å jobbe mer fordi de trives i jobben og gjerne vil bidra til familien. For hjelpepleierne som ikke er i en slik posisjon, blir virkeligheten en helt annen. Her fremkommer det at de må stå på for å få jobbe ekstra, og de vet sjelden fra måned til måned hvor mye inntekten ligger på. Dersom vikariatet deres ikke forlenges kan det gå to måneder før inntekten er på det nivået de er avhengige av at den skal være. De har alle sammen ytret ønske om, og gjerne søkt om, å få en høyere stilling uten at dette er innvilget.

I velferdsstaten, som er mine informanters arbeidsgiver, er toinntektsfamilien sjelden en realitet. Hjelpepleiere på sykehjem får ikke fast 100 % stilling, og de får heller ikke den deltidsstillingen de ønsker seg. Dette medfører at det alltid vil være far som er hovedforsørger i familien. For en alenemor skaper dette andre utfordringer, og hun ser seg muligens nødt til å finne en annen jobb eller eventuelt en jobb til. Helsesektoren sliter med rekruttering til yrket og har ifølge mine informanter ikke nok faglært arbeidskraft. Få unge ønsker å gå inn i et slikt arbeidsforhold, der man på tross av å ha jobb ikke tjener nok til å være selvforsørgende. Mange av hjelpepleierne jeg intervjuet var opptatt av nettopp denne problematikken, og så for seg utfordringene dette ville by på i fremtiden. De var likevel i størst grad opptatt av hva som kunne løse dette, nemlig høyere lønn, heltidsjobber, levelige turnusoppsett og positiv omtale.

Forandring av forsørgerkulturer er også en av de viktigste årsakene til at kvinner i slike omsorgsykker krever at det skal være en jobb man kan leve av. Som nevnt i kapittelet om lav lønn, var disse yrkene organisert på en måte som skulle gjøre det mulig for kvinner å jobbe og være hjemme med familie på samme tid. Yrkene kom altså til ved opprettelsen av velferdsstaten, og har blitt hengende ved denne måten å organisere arbeidet på siden. Staten har normalisert toinntektsfamilien, mens velferdsstaten på langt nær har gjort det samme. Det er dette som medfører et kulturelt etterslep mellom staten og velferdsstaten. Kvinnene er dem som opplever konsekvensene uten at de klarer å påvirke til endringer. For hjelpepleierne jeg intervjuet var dårlig økonomi og lav pensjon noen av de viktigste konsekvensene av å jobbe ufrivillig deltid, noe jeg også hadde forventet på forhånd. Det at konsekvensene for dem var ulike i forhold til om de hadde økonomisk støtte i en ektemann eller ikke, er også et viktig poeng. Dagens samfunnsnorm tilsier at det er viktig for hver enkelt å kunne klare seg selv uten å måtte være økonomisk avhengig av en partner. For de som er alene vil også

konsekvensene virke sterkere fordi de ikke har en annen persons inntekt å støtte seg til i de periodene de ikke får jobbe tilstrekkelig mye.

5.6 Oppsummering

Dette kapitlet har hatt som hovedmål å undersøke hvordan informantene opplever det å jobbe innenfor et lavtlønnsyrke preget av ufrivillig deltidsarbeid. Lav lønn og ufrivillig deltid utgjør den viktigste utfordringen for informantene også senere i livsløpet fordi pensjonen vil bli tilsvarende lav. Lønningen er hovedårsaken til at de jobber ekstravakter, og er samtidig deres eneste mulighet til å tjene det de har behov for i løpet av en måned. Det ufrivillige deltidsarbeidet skaper mange bekymringer for hjelpepleierne i denne studien, fordi de blant annet er bekymret for hva som vil skje dersom de blir syke. Også vikariatene, som mange av dem til enhver tid går i, er en kilde til bekymring. Informantene har likevel et fokus på at de skal klare seg, muligens fordi mange av dem var gifte. Dette gav dem en ekstra trygghet i hverdagen. De som var alene fikk stor sympati fra de andre, og fikk gjerne uformelt førsterett på ekstravakter. Dette tyder på et sterkt samhold blant disse kvinnene fordi de er opptatt av å ta vare på hverandre, og gjerne gir fra seg ekstravakter de selv hadde behov for. Neste kapittel vil omhandle hvordan informantene ser på seg selv og sitt arbeid i forhold til andre, og vil videre undersøke om man kan si at hjelpepleiere er en marginalisert gruppe på arbeidsmarkedet.

6. Marginalisering

Marginalisering beskriver hvordan arbeidstakere veksler mellom å være innenfor og utenfor arbeidsmarkedet (Moland, 1994). Hjelpepleierne ser seg selv i relasjon til andre grupper av arbeidstakere som er innenfor arbeidsmarkedet i en full stilling. Disse gruppene er sykepleiere, andre skiftarbeidere med fast planlag turnus og normalarbeidstakere med arbeidstid fra ni til fem. Jeg vil derfor definere disse gruppene som hjelpepleiernes referansegrupper. Ettersom hjelpepleierne veksler mellom å være innenfor og utenfor arbeidsmarkedet, kan dette føre til en opplevelse av relativ deprivasjon. Relativ deprivasjon viser til en prosess hvor individer som mangler noe sammenligner seg med andre som har det de mangler (Scott og Marshall, 2005). Å være marginalisert vil i denne forbindelse benyttes i forhold til hjelpepleiernes mangler fordi de kun delvis er tilknyttet arbeidsmarkedet (ibid). På denne måten opplever informantene en form for marginalisering og urettferdig behandling, sammenlignet med sine referansegrupper. Formålet med dette kapittelet er å beskrive hvordan dette påvirker hjelpepleierne i forhold til arbeid og fritid.

6.1 Upstairs & downstairs i velferdsstaten

På spørsmål om informantene kjenner til sykepleiere som jobber ufrivillig deltid svarer samtlige av dem at sykepleiere får jobbe fullt dersom de ønsker det. Hjelpepleierne finner dette urettferdig fordi de selv ikke har den samme muligheten. To av informantene som gikk i 100 % vikariat fikk vikariatet fordi rekrutteringen av sykepleiere er vanskelig i kommunesektoren. Rekrutteringsvanskene medfører derfor at hjelpepleierne blir ansatt i stillinger som egentlig er tiltenkt sykepleiere. Årsaken til at sykepleierne ikke ønsker disse stillingene er i følge informantene dårlige turnuser og stort arbeidspress. Fordi det er såpass få sykepleiere igjen på sykehjemmene blir det mye arbeid på alle typer skift, og travle skift der de eksempelvis må dele ut medisiner på flere avdelinger. En av informantene mente også at det ble for lite 'action' for sykepleierne i kommunesektoren, og at de derfor hadde et større ønske om å jobbe på sykehus.

Sykepleiere på sykehjem får 100 % stillinger, det er jo de som får de, men de vil jo ikke være her hos oss (Informant 2).

Dette kan tyde på at sykepleiere har fleksibilitet i begge retninger ettersom de kan velge mellom en heltidsstilling eller en redusert stilling. Sykepleiere får altså tilpasse arbeidstiden

etter livssituasjon og ønsker. Hjelpepleiere har i motsetning til sykepleierne ingen fleksibilitet fordi deres valgmuligheter er tatt bort. Mange av informantene har søkt om høyere stillingsprosent, men har fortsatt ikke oppnådd sine ønsker på fast basis. Sykepleiere og hjelpepleiere opplever derfor en totalt ulik hverdag i forhold til arbeidsorganisering.

Men med en gang du kommer inn i kommunen i disse yrkene her, så er det slutt på heltid. Det er jo sykepleierne som får de stillingene der. Det er jo hjelpepleierne og omsorgsarbeiderne som blir gående i disse delte stillingene (Informant 7).

Dette utsagnet kan tyde på at sykepleiere ikke lenger har et like stort problem med tanke på ufrivillig deltidsarbeid som hjelpepleierne. Muligens er ufrivillig deltidsarbeid generelt et større problem i kommunesektoren enn i den statlige delen av helse-Norge (sykehus o.l.). Dette medfører at det blir et skille mellom de to yrkesgruppene på samme arbeidsplass, noe som fører til at for hjelpepleierne blir sykepleierne 'de andre' – en gruppe de sammenligner seg med, men som har bedre arbeidsbetingelser enn dem selv.

Ingen sykepleiere, de får alt for å si det sånn. De får 100 % de hvis de vil ha 100 %. Og det er bare 100 % stillinger for dem, men de kan jobbe mindre hvis vil det. Der blir det tilrettelagt. De har det ti ganger bedre enn oss, ja det er natt og dag (Informant 3).

Hjelpepleierne ønsker seg muligheten til å jobbe like mye som de selv ønsker. De ønsker samme mulighet som sykepleiere. Hjelpepleiere og sykepleiere jobber side om side på sykehjemmene og tar ofte del i de samme arbeidsoppgavene. Det å sammenligne seg selv med andre kan medføre at opplevelsen av marginalisering og urettferdig behandling forsterkes fordi ulikhetene blir tydeligere. Derfor er min påstand at hjelpepleiere opplever at de er marginalisert og urettferdig behandlet i forhold til sykepleiere, men også andre grupper som har en fast planlagt turnus.

Det er altså store ulikheter mellom de to yrkesgruppene, noe som påpekes av alle informantene i denne studien. Fokuset på ulikhetene ligger ikke i hva de ulike gruppene gjør i arbeidssammenheng, men på hvordan arbeidet er organisert. Fordi sykepleierne blir en referansegruppe for hjelpepleierne utgjør ikke selve arbeidet noe problem. Arbeidsoppgavene er begrunnet i en annen utdanning. Problemet er at de jobber på samme sykehjem og forventer at grunnleggende betingelser skal være de samme. Slik er det ikke nå, og som informant 3 uttrykker er forskjellene her som 'natt og dag'.

6.2 Relativ deprivasjon: "De andre har det bedre"¹⁴

Mange av informantene uttrykker bekymring for rekrutteringen til yrket, og ser nå at det er færre som ønsker å jobbe som hjelpepleiere. Årsaken til dette er nettopp problemer med ufrivillig deltidsarbeid og alle momentene rundt dette. De unge ser hvor mye man kan tjene i andre yrker, og ønsker derfor ikke å gå inn i et slikt lavtlønnsyrke. Mine informanter sammenligner seg med sykepleiere, de ser seg selv i relasjon til normalarbeidstakeren med arbeidstid fra ni til fem, og andre typer skiftarbeidere med fast planlagt turnusarbeid.

De nye generasjonene er ikke sånn at de jobber dugnad, sånn som vi føler at vi gjør [...]. Og det blir jo litt feil i forhold til andre [...] som tjener masse når det er rekrutteringsmangel. Mange ganger sier vi jo at det er ikke det at vi tjener så lite, men det er så mange andre som tjener så sinnsykt mye. Og det blir litt feil. Det blir rett og slett for stort gap, og sånn skal det ikke være. Sånn godtar ikke den neste generasjonen det. Så det må skje noe. Jeg tror de må omorganisere, betale og rekruttere for å få nye folk (Informant 6).

Informant 6 viser her hvordan hun sammenligner hjelpeleiernes rekrutteringsmangel med andre yrker i samme situasjon. Som oftest medfører rekrutteringsmangel økte lønninger og bedre arbeidsforhold for å lokke til seg nye søkere. Dette er derimot ikke tilfelle for hjelpepleiere som fortsatt sliter med dårlig lønn og dårlige arbeidsbetingelser. De ansatte opplever også noen ganger at de jobber på dugnad, fordi de går på jobb for å avhjelpe en vanskelig situasjon – både for seg selv, for pleietrengende og for arbeidsgiver som har for liten bemanning på jobb. Det å jobbe dugnad kan defineres som å gjøre et arbeid for fellesskapet, men mot liten eller ingen betaling. Dersom de ansatte opplever at de ikke får noe igjen for arbeidet, er dette alvorlig for yrket, og kan på sikt gå utover rekrutteringen. Mine informanter mener selv at de stiller opp og jobber når arbeidsgiver har behov, men at dette ikke gir noe annet enn penger igjen til dem selv. Det å stille opp og å ha et ønske om at arbeidsplassen skal fungere gir dem ikke høyere stillingsprosent. Hjelpepleierne har en viktig jobb, men opplever ikke at de blir anerkjent for den jobben som gjøres.

Hvorfor skal jeg gå i denne stillingen her? Når det er så mye behov, hvorfor [...] går det ikke an å få det til? Og det er jo ikke bare meg, det er jo mange andre og. Det virker rett og slett litt rart (Informant 6).

¹⁴ Begrepet relativ deprivasjon beskriver hvordan en kan oppfatte seg dårligere stilt i forhold til andre grupper eller individer som en sammenligner seg med. Begrepet forklares ofte i forhold til fattigdom og hvordan dette oppleves i forhold til referansegrupper (Korsnes et al. 1997).

Utsagnet kan være et tegn på frustrasjon over arbeidsforholdene fordi informanten her har vanskelig for å forstå hvorfor hun ikke får en høyere stillingsprosent når behovet for flere ansatte likevel er tilstede. Ved sykehjem 2 var det som regel ikke noe problem å få ekstravakter, og da særlig i helgene. Hjelpepleierne kunne jobbe hver helg dersom de ønsket det, og enkelte ganger følte de også at det var en plikt å gå på jobb – noe som er relatert til deres egen samvittighet i forhold til kollegaer og pasienter. Situasjonen hadde muligens stilt seg annerledes dersom de hadde sluttet å stille opp. Kanskje ledelsen da hadde sett seg nødt til å gi dem høyere stillingsprosent. De synes likevel det er vanskelig å si nei både i forhold til seg selv og i forhold til arbeidsplassen. Til tross for at det er mange som ønsker høyere stillingsprosent blir nyansettelser fortsatt gjort som deltidstillinger. Det er dette som for mine informanter får karakter av urettferdighet.

6.2.1 Mer tid, like mye penger?

Formålet med delkapittel 6.2 er å beskrive hvordan hjelpepleierne ser sin egen situasjon i forhold til andres. For å konkretisere disse ulikhetene vil jeg ta i bruk et eksempel fra bladet Dine Penger (nr 10, 2007). Artikkelen er opptatt av hvordan en kan få bedre tid i hverdagen og hvordan dette kan løses ved hjelp av deltidarbeid. Ved å redusere arbeidstiden til 80 % er det ifølge Dine Penger mulig å få mer tid til familien uten å tape store lønnsinntekter på dette. Eksempelet som benyttes her er en mor som har trappet ned til en 80 % stilling, og dermed ofrer titusenvis av kroner i året til fordel for denne ordningen. Dette skal i følge artikkelen ikke være så mye penger, dersom dette måles i hvor mye tid man får igjen for redueringen. Et råd som gis i denne forbindelse er å omorganisere privatøkonomien ved blant annet å slutte å kjøpe for eksempel vaskehjelpstjenester, men gjøre husarbeidet selv og på denne måten redusere inntektstapet. En kan også spare en del penger på barnehageplass dersom en jobber deltid, fordi en deltidsplass i barnehagen er mindre kostbar enn en heltidsplass. Dine Penger tar også opp ulempene en deltidstilling bringer med seg. Foruten lavere lønn, kan deltidarbeid fungere som en karrierebrems fordi arbeidsgiver kan velge en med heltidstilling i forbindelse med forfremmelser. Det trekkes også frem at det kan være vanskelig å få gå opp i full stilling igjen. Løsningen på dette skal være å skrive en kontrakt med sin leder om at en skal få tilbake full stilling når dette måtte være ønskelig. Andre ulemper er at en i større grad er utsatt økonomisk ved eventuelle samlivsbrudd fordi en rett og slett ikke tjener nok til for

eksempel å kjøpe egen bolig alene. Pensjonsreformen straffer også deltidsansatte fordi pensjonen regnes ut fra et gjennomsnitt av alle årene i arbeidslivet. Løsningen som skisseres for dette problemet er ikke å jobbe deltid etter at barna er begynt på skolen fordi det er på dette tidspunktet inntektstapet er størst.

For en hjelpepleier vil løsningene som skisseres av Dine Penger være vanskelig. Det å avstå fra 20 % av inntekten vil være en for høy barriere å overstige fordi inntekten i utgangspunktet er for lav. Samtidig vil ikke hjelpepleiere ha muligheten til å kjøpe tjenester som vaskehjelp på tross av at dette muligens ville være ønskelig grunnet tidspresset i forhold til å jobbe ekstravakter. En fridag er ikke nødvendigvis en fridag fordi hjelpepleierne i mange tilfeller må gå på jobb dersom de blir tilbudt en vakt. Som vist i forrige kapittel, er også pensjonsspørsmålet noe hjelpepleierne er opptatt av. Dette får store konsekvensene for dem i form av redusert pensjon. Problemet som skisseres i Dine Penger om at det kan være vanskelig å få stillingen sin tilbake etter å ha redusert arbeidstiden er også noe som er en fremmed problemstilling for mine informanter. De får ikke en heltidsstilling i utgangspunktet, og står derfor overfor en reversert problemstilling. Det blir ikke en kamp eller et ønske om å få jobbe mindre, men en kamp og et behov for å få jobbe mer. Dine Penger eksemplifiserer her en klasseforskjell i forhold til spørsmålet om fleksibilitet og tidspress, hvor løsningen for middelklassen blir å kutte ned på arbeidstid samt å kjøpe seg hjelp. Dette skaper dermed en urettferdighet i forhold til middelklassen fordi hjelpepleierne ikke har de samme mulighetene. Middelklassen har både økonomi og mulighet til å kjøpe seg hjelpemidler og redusere arbeidstiden for å få mer tid sammen med familie. Dette gjelder ikke hjelpepleierne som kjemper om å få mer lønn og større struktur på sin tid ved hjelp av en fast og planlagt turnus.

6.3 Brudd på planleggingsnormen

Planlegging av fritidsaktiviteter er vanskelig for alle informantene i denne studien. Familie og venner som tilhører referansegrupper, har større muligheter til fritidsplanlegging.

Hjelpepleierne gav uttrykk for hvordan dette kunne oppleves som urettferdig fordi manglende planleggingsmuligheter setter begrensninger på fritiden deres. Ønsket om en høyere stillingsprosent var for de fleste begrunnet i ønsket om større grad av forutsigbarhet i hverdagen. Presset på å jobbe ekstravakter oppleves også større dersom hjelpepleierne må avlyse planlagte gjøremål fordi det dukker opp en ekstravakt. Derfor blir opplevelsen rundt

arbeidsforholdene preget av tvang fordi ekstravaktene ofte blir tilbudt på tidspunkter der informantene har andre planer. Planene må ofte avlyses av den grunn at informanten ikke har råd til å si nei til en ekstravakt.

Det er bare det at jo høyere prosentstilling jo mer er bestemt utover i måneden [...]. For da planlegger du, hvis du blir invitert på en hyttetur, så nei, jeg vet ikke om jeg har fri den helgen. For det er gjerne to måneder frem i tid, du aner ikke (Informant 2).

Planleggingsmuligheter er et gode informantene ønsker seg. Dette har sammenheng med hvilken stillingsprosent den enkelte hjelpeleier har fordi en høyere stillingsprosent betyr at flere vakter er fastlagt i turnus. Dette betyr også at for hjelpepleiere med en veldig lav stillingsprosent i forhold til hva som er ønskelig, vil mange vakter fylles opp i form av ekstraarbeid. Jo mindre som er fastlagt i en turnus, jo mer ekstra må den enkelte jobbe. En av konsekvensene som er forbundet med ufrivillig deltidarbeid er derfor at fritidsaktiviteter med venner og familie neglisjeres til fordel for å få økonomien til å gå rundt.

Du kan jo ikke planlegge noe, hvis du skal ut eller du skal på klubb [...] så kan du liksom ikke, altså jeg har fri, men får jeg en ekstravakt eller de ringer til deg så. Altså jeg synes jo det er helt uholdbart (Informant 3).

Utsagnet til informant 3 er et annet eksempel på vanskelighetene arbeidsforholdene skaper. Det kan tyde på at informantene opplever det som slitsomt ikke å ha muligheten til å gjennomføre avtaler i tillegg til at det er slitsomt ikke å vite når en skal på jobb. Arbeidsforholdene gjør at det oppstår et motsetningsfylt forhold mellom arbeid og fritid fordi ønsket om å ha et sosialt liv ikke kan gå foran ønsket om å klare seg økonomisk. Det uttrykkes i denne forbindelse en underliggende kritikk overfor systemet som skaper arbeidssituasjonen. Derfor er det også vanskelig å forstå hvorfor det ikke lar seg gjøre å få en høyere fast stillingsandel når de likevel så ofte får muligheten til å jobbe ekstravakter. Dette vil også gjøre jobben lettere for ledelsen fordi det ikke ville være nødvendig å ringe inn medarbeidere like ofte på jobb. På denne måten hadde dette i større grad vært fastlagt på forhånd. Forutsigbarheten dette medfører ville altså gi både arbeidstaker og arbeidsgiver en trygghet som ikke eksisterer i dagens system. Informantene setter altså likhetstegn mellom forutsigbarhet og trygghet.

Et flertall av informantene uttrykte at de synes det er slitsomt å jobbe helg. Dette har sammenheng med at det ofte er helgene som benyttes til familiesamvær og sosiale tilstelninger sammen med venner og kjente. Hjelpepleierne har gjennom tariffavtalen et arbeidsmønster som innebærer jobb hver tredje helg. Dette er også informantene inneforstått med, og synes det er rimelig å jobbe disse helgene. I forhold til ekstravakter er det ofte i helgene det åpner seg ledige vakter. Også her stilles derfor informantene overfor motsetningene mellom ønsket om å jobbe tilstrekkelig og ønsket om å ha et sosialt liv. Dersom hjelpepleierne jobber flere helger enn tariffavtalen tilsier, forsøker mange av dem å bytte vakter for å kunne gjennomføre avtaler som er gjort på forhånd.

Sant du blir invitert til noen og det er arbeidshelg. [...] hva gjør du, sier du nei, du prøver å ordne deg. Så får du bytte, så går du kanskje, så bytter du vakt og så får du både sosialt og jobbing. Så det blir litt sånn. Og det er og med på at jeg synes det er slitsomt å jobbe de helgene (Informant 6).

I dette sitatet fremkommer det hvordan informant 6 opplever dette som frustrerende. Hovedproblemet er at hun har et irregulært arbeidsmønster, noe som gjør det vanskelig å delta i sosiale tilstelninger. Hun forsøker å bytte vakter når det er mulig slik at hun fortsatt kan gå på jobb for ikke å tape en vakt. Denne sjongleringen gjør henne sliten i tillegg til at hun finner det vanskelig å gå på jobb når andre har fri. Dette ble i særlig grad understreket under dette intervjuet fordi hun opplevde vanskeligheter med å sjonglere jobb, ekstravakter, familie og venner. Samtlige av informantene mener altså at graden av planleggingsmuligheter i forhold til jobb og fritid er svært vanskelig innenfor de rammene dette yrket setter for dem. Den eneste løsningen i deres øyne er å arbeide i den stillingsprosenten de selv ønsker, slik at ekstravakter ikke er en ren nødvendighet, men noe en kan gjøre for å stille opp overfor arbeidsgiver og pasienter når det passer. På denne måten vil det også være mulig å forutse fremtiden og det vil være mulig å planlegge ut fra en fast avtalt turnus.

6.3.1 Kjønn, helse og ulikhet

Når det gjelder bruk av helsetjenester, er det en ulikhet mellom hjelpepleiere og andre statlige/kommunale yrker med fast arbeidstid. Innenfor yrker med fast avtalt arbeidstid har man mulighet til å avtale tannlege eller legetimer i arbeidstiden og få betalt for denne timen. Det at det innenfor helse- og omsorgsyrkene stort sett er kvinner som arbeider gjør at

ulikhetene får karakter av å være kjønnsbestemt. Denne kjønnsvirkningen gjør også at ulikhetene forsterkes.

Og tannlegetimer og legetimer og alt dette her, du må ringe å avlyse for du skal på jobb. Så det er ikke bra. Det er veldig vanskelig å planlegge, det er det (Informant 3).

Som denne informanten forteller, finner hun det vanskelig å bestille lege- og tannlegetimer fordi det er stor sannsynlig for at disse må avlyses. Det fungerer ikke på samme måte som for andre der man kan gå til legen eller tannlegen i arbeidstiden og fortsatt få betalt for det. Mange ganger var det også vanskelig for informantene med barn fordi barna også måtte følges til slike timer, noe som gjorde det vanskeligere å avlyse. Dette medfører også at hjelpepleiere har høyere helseutgifter enn andre, noe som forsterker deres opplevelse av urettferdighet og marginalisering i forhold til arbeidsmarkedet. Dersom de skulle være nødt til å benytte seg av lege- eller tannlegetimer vil dette medføre et inntektstap. For de som jobber ufrivillig deltid slik mine informanter gjør, vil dette på sikt bli et problem fordi mange av dem er helt avhengig av å jobbe ekstravakter. Dersom man ikke har mulighet til å takke ja når man blir spurt på en fridag vil dette utgjøre et inntektstap på en dagslønn for dem. En dagslønn kan utgjøre en vesentlig del av lønnen dersom man eksempelvis jobber i en 50 % stilling.

Men med tannlegetimer og legetimer og sånn [...] er du nødt til å legge det til de dagene. Så da må du vite at de dagene kan jeg ikke ta noe, for det var den dagen de hadde noe ledig. Så det er et sånt pes (Informant 2).

Dette vil bli et ekstra stressmoment for henne fordi det også kan være vanskelig å få lege- og tannlegetimer de dagene hun har fri. Hjelpepleiere må i så tilfelle be om fri hele vekten, noe som igjen vil utgjøre en dagslønn i direkte tap for dem. Dette er en vesentlig forskjell fra andre yrker, hvor man har muligheten til å ta fri et par timer i løpet av en arbeidsdag til slike gjøremål.

Informant 6 er opptatt av et annet perspektiv av det jeg også mener er et uttrykk for ulikheter som får en kjønns effekt, nemlig det biologiske og kroppslige i skiftarbeidet. Dette forsterkes gjennom ufrivillig deltidsarbeid.

Når det gjelder å jobbe skift, så er det dette med å jobbe helger og høytider. Det er veldig negativt. Det er det verste. Og så tenker du jo og på dette med skift, det er jo litt

sånn biologisk for kroppen din, det er jo klart at det er jo urytmisk. Og det sliter jo på deg. Det er negativt. Det er ikke noen fast rytme, og det er jo i forhold til det sosiale livet, det merker vi jo [...] vi har jo fortsatt små unger (Informant 6).

Hun synes det er negativt for kroppen å jobbe på denne måten. Usikkerheten rundt hvilke vakter en får tildelt gjør at det biologiske blir vanskelig å håndtere fordi det er snakk om enten å jobbe tidlig, sent eller muligens også nattevakt. Det urytmiske i vaktene gjør at kroppen ikke finner en fast rutine, og for informantene gjorde dette at de følte seg ekstra sliten. Derfor blir også det sosiale livet en utfordring å håndtere. Fordi dette er et kvinne-dominert yrke vil slike helseulikheter ramme kvinner og dermed få en kjønns-effekt. Menn kan selvsagt også i sine skiftarbeid oppleve at det ikke er biologisk riktig og urytmisk, men det ufrivillige deltidsarbeidet forsterker også dette. Årsaken er at mange av skiftene ikke er planlagt på forhånd, noe som kan gjøre at det blir tyngre for kroppen både fysisk og psykisk å gå på jobb.

6.4 Sosial status: på vei nedover

Negativ omtale av yrket har vært noe som har bekymret de eldste av informantene, de som har jobbet lengst innenfor helsevesenet. Dette bekymrer dem fordi de ser at det nå går utover rekrutteringen til yrket. Negativ omtale kan føre til at hjelpepleieryrket i større grad blir sett ned på fordi dette skaper en negativ oppfatning av yrket. Dette har de også fått føle på kroppen selv mange ganger når de forteller hva de jobber med. Som informant 5 her forteller:

Jeg synes hele tiden jeg har gjort et arbeid som er veldig viktig. Og jeg synes og det er et arbeid som mange har sett ned på eller "at du orker" likesom sant.

Her beskriver hun hvordan yrket direkte blir sett ned på i forhold til at andre ikke kan forstå hvordan hun klarer jobben sin. Dette setter henne i en forsvarsposisjon der hun hele tiden må forsvare arbeidet sitt for utenforstående. Hun føler selv at hun gjør en viktig jobb, men at dette ikke anerkjennes, noe som også kan oppleves som en form for marginalisering eller urettferdig behandling. Årsaken til at de må forsvare yrket sitt på denne måten er etter deres egen mening den negative medieomtalen som har vært av helsesektoren generelt de senere årene.

Det blir liksom ikke sett ned på, men det er litt sånn gud orker du det? Og så kommer alt sånn negativt. Og når jeg forteller at det er en sånn givende og spennende jobb, så blir det litt sånn ååå? Så du må snakke positivt om jobben din. Det er alt det negative som kommer frem. Spesielt i media og sånn, så synes jeg det (Informant 6).

Her kan det tyde på at det er et skille mellom de yngste og de eldste informantene fordi de yngste i større grad uttrykker forståelse for at færre ønsker å gå inn i yrket deres. Årsaken til dette er problemene de selv sliter med, i tillegg til at det er et lavtlønnsyrke med stor belastning både fysisk og psykisk. Det har også noe å gjøre med at andre yrker som er godt betalte reklamerer med høye lønninger for å tiltrekke seg den unge arbeidskraften og sikre seg kompetanse for fremtiden. Dette er i følge mine informanter noe som klart tiltrekker seg de unge i større grad enn deres eget yrke. Et sted å starte for å rette opp det negative inntrykket som har spredd seg vil være å tilby de ansatte det de ønsker; høyere lønn, høyere stillingsprosent og dermed større grad av forutsigbarhet i hverdagen.

Et annet moment som også kan være en viktig konsekvens av den negative omtalen er at denne medfører at omverden degraderer dem sosialt sett. Deres arbeid anses dermed ikke som viktig. Det de oppfatter som negativ omtale kan være et uttrykk for en fallende sosial status. Dette er også en alvorlig side ved ufrivillig deltid som kan medføre en enda sterkere opplevelse av å være marginalisert og urettferdig behandlet. Fallende sosial status vil også medføre at lavtlønnete kvinner i enda større grad vil sakke akterut i forhold til kvinner i middelklassen.

Med fall i sosial status som en mulig konsekvens av ufrivillig deltidsarbeid, er det mulig å se hjelpepleieryrket i sammenheng med andre yrker som har gjennomgått et lignende statusfall. I renholdsyrket har en de senere årene sett at etniske nordmenn ikke lenger ønsker slikt arbeid. Yrket degraderes i henhold til sosial status, og innvandrere har inntatt rollen som vaskehjelper. Det er derfor mulig å spørre seg om hjelpepleiere kan bli de nye vaskehjelpene. Dersom dårlige arbeidsforhold og lav lønn er de eneste aspektene som fremheves ved yrket vil dette kunne føre til at færre ønsker å ta en slik utdanning.

6.5 Fremtidsutsikter

På spørsmål om hvordan informantene tror fremtiden vil se ut, er det få som tror på store endringer. Informantene tror de kommer til å kjempe den samme kampen som de gjør i dag om å få jobbe ekstravakter og tjene nok penger.

Veldig liten, det tror jeg. For det viser seg jo det at de heller vil ha mindre stillingsprosenter fordi at den kan de utnytte mye mer enn en 100 % stilling. Men vi kan jo håpe på at de har skjønt det nå, at for å kunne holde på folk så må de tilby de stillingene som de vil ha. For jeg må ærlig si det at hvis det ikke skjer noe snart så må jeg begynne å se meg om etter noe annet. Jeg er drittlei av å skulle være grei hele tiden. Samtidig så har jeg ikke noe valg (Informant 3).

Hun er lei av å bli dårlig behandlet i jobbsammenheng og vurderer å finne seg en annen jobb. Som vist i forrige kapittel er disse hjelpepleierne svært opptatt av jobben sin og jobber i et yrke de er glad i. Derfor blir det en kamp med seg selv om man skal fortsette med dårlige arbeidsvilkår eller forsøke å finne en ny jobb. I dette sitatet fremkommer det også at det som for arbeidsgiver er fleksibelt, blir tvang for informant 3. Hun har ikke noe valg, selv om hun ikke ønsker å jobbe ekstravakter og som hun sier ”være grei hele tiden”. Opplevelsen av tvang medfører også at informanten blir lei og ønsker seg en annen tilknytning til arbeidslivet. Sykehjem 1 har også opplevd at ansatte er begynt å søke seg til andre steder og yrker fordi de ikke lenger aksepterer det ufrivillige deltidsarbeidet. I denne forbindelse kommer det også frem kritikk av fagbevegelsen som flere av informantene mener ikke gjør nok for dem. Dette kan være en årsak til at de ikke har så stor tro på at det skal skje store endringer fremover. Også politikerne får kritikk fra informantene fordi det i den offentlige debatten legges vekt på at det skal ’flere hender’ inn i eldreomsorgen, noe de selv ikke ser noe til. Når de som allerede gjør en innsats innenfor denne sektoren ikke får den stillingsprosenten de selv ønsker, virker det meningsløst for dem å høre på snakket om at flere ansatte må til for å få omsorgen opp på det nivået som er ønskelig. Ingen av hjelpepleierne i denne studien har sett resultater av denne politikken, og har heller ingen tro på at fremtiden kommer til å se annerledes ut i forhold til dette. Mange av dem uttrykte faktisk dette som propaganda fra politisk hold fordi realiteten i det som loves ikke er i nærheten av å vises i praksis.

Informantene som gikk i vikariater på intervjuutidspunktet opplevde stor usikkerhet i forhold til fremtiden i den forstand at de ikke visste hva som ville skje i det øyeblikket vikariatet var over.

Jeg tenker jo det at jeg må lete etter noe annet hvis ikke jeg får en 100 %. Jeg kan jo ikke gå her for alltid å lure på når jeg går ned i 50 igjen, eller å ha det så usikkert. Det er jo masse jobber rundt omkring [...]. Nå har jeg vært her så lenge, [...], og ikke har en 100 % fast enda (Informant 4).

Som informant 4 her forteller er hun usikker på hvordan hun skal forholde seg til arbeidssituasjonen, og vurderer å søke på andre jobber dersom hun ikke får fortsette i 100 % etter at vikariatet er over. Hun har selv bare en 50 % stilling som hun eier, og ønske ikke å gå tilbake i den. På tross av lang fartstid for sin unge alder har hun fortsatt ikke en 100 % stilling, og vet heller ikke om fremtiden vil bringe en fast 100 % stilling. Av åtte informanter er det kun to av dem som har tro på at de vil få den stillingen de ønsker. De andre seks er usikker og snakker alle om å søke andre jobber i andre bransjer. Jeg vil likevel nevne at det kun er to av disse seks som faktisk har søkt andre steder. Mitt inntrykk er at dette er et uttrykk for frustrasjon over situasjonen, og muligens et pressmiddel overfor ledelsen. De ønsker ikke å slutte i jobben som hjelpepleier fordi dette er et yrke de i utgangspunktet trives svært godt i. Men dersom situasjonen ikke løser seg på sikt kan de se seg nødt til, av økonomiske og sosiale årsaker, å finne en annen jobb.

Da tenker jeg at jeg har fått den faste stillingen, den stillingen som er her. Ja, og går vel og trækker her sånn. Kanskje litt oftere. Og helt sikkert fast (Informant 8).

Utsagnet til informant 8 kan tyde på resignasjon i forhold til håpet om å få høyere fast stillingsprosent. Hun har fortsatt et ønske om å jobbe mer, men er ikke overbevist om at dette vil skje. Hun ha derimot fortsatt tro på å få en fast stilling. Denne informanten hadde på intervju tidspunktet den laveste faste stillingsprosenten av informantene, men jobbet i et vikariat som var høyere. Hennes ønske var at vikariatet skulle gå over i en fast stilling.

6.6 Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet forsøkt å vise hvordan mine informanter ser seg selv og sin arbeidssituasjon i forhold til andres situasjon. Analysen viser at hjelpepleiere både sammenligner seg med sykepleiere, normalarbeidstakeren og andre skiftarbeidere med fast planlagt turnus. De ser hvordan andre tjener mer enn dem selv og opplever seg derfor urettferdig behandlet fordi de selv ikke er i nærheten av å ha de samme arbeidsbetingelsene. Når det gjelder fritid opplever informantene vanskeligheter med å planlegge denne fordi det eksisterer en mulighet for at de kan jobbe en ekstravakt. Det å ikke vite når en har fri setter demper på sosiallivet, noe som oppleves urettferdig. De er også bekymret for at rekrutteringen til yrket skal svekkes ytterligere som en konsekvens av den negative omtalen helsesektoren har fått i media. Flere av dem har også vurdert å søke andre jobber for å få fast

arbeidstid, noe som kan sees i sammenheng med de referansegrupper som hjelpepleierne sammenligner seg med. Når slike grupper har bedre betingelser enn dem selv, blir det vanskelig å slå seg til ro med noe dårligere og mange vurderer derfor å skifte yrke. I det neste kapitlet vil jeg gå nærmere inn på forholdet mellom jobb og familie. Dette kan fortelle noe om graden av likestilling og hvordan balansen mellom jobb og familie er for kvinnelige hjelpepleiere.

7. Familie og likestilling

Formålet med dette kapitlet er å beskrive hvordan hjelpepleiere opplever balansen mellom arbeid og familie i hverdagen. Jeg vil også beskrive hvordan dette løses i ferier og høytider. Balansen mellom arbeid og familie kan fortelle hvordan konsekvenser av ufrivillig deltidsarbeid går utover familiehverdagen. Det kan også si noe om hvorvidt hjelpeleierne anser seg selv som kjønnslikestilte. Dersom informantene opplever seg diskriminert og urettferdig behandlet kan dette være et uttrykk for mangel på likestilling. Mange av hjelpeleierne i denne studien er en del av en familie der mannen er hovedforsørger. Likevel er familien avhengig av hennes inntekt, noe som skaper et behov for ekstravakter.

7.1 Arbeid-familiebalanse i hverdagen

Noe som gikk igjen i alle intervjuene var hvordan hjelpeleierne uttrykker at de selv må jobbe mens andre har fri. Det blir regnet som en ekstra belastning i tillegg til at de jobber ufrivillig deltid. En må regne med at hjelpeleierne var klar over arbeidstidene når de gikk inn i et slikt yrke med døgnbemanning, men arbeidstidene kan bli forsterket fordi informantene må jobbe ubekvemme arbeidstider på dager der de egentlig har fri. Dette går i stor grad utover familielivet til informantene, og er en av årsakene til at det blir et problem for dem.

Nei, men altså, problemet er jo sånn som med deltid at hvis du egentlig er avhengig av 100 %, så kan du aldri planlegge noen ting fordi du må ha dagen åpen i tilfelle du får en vakt. Da må man si til ungene at du får se om jeg er hjemme når du kommer fra skolen, jeg vet ikke. Og det er jo litt kjedelig (Informant 2).

Dette går utover familielivet fordi informanten ikke kan fortelle barna sine om hun er hjemme etter skoletid. Denne informanten hadde også en mann som hadde en del reisedager i forbindelse med jobben sin, noe som forsterket hennes utfordringer i å oppnå balanse mellom jobb og familie. I tilfeller hvor hun fikk tilbud om en seinvakt (ekstravakt) og mannen var bortreist, var familien avhengig av at bestemor kunne stille opp. Flere informanter bekrefter dette problemet og understreker viktigheten av å ha et nettverk rundt seg som kan stille opp i slike situasjoner. Dersom dette ikke er tilfelle vil ikke hjelpeleierne ha muligheten til å benytte seg av alle ekstravakttilbudene de får, noe som igjen går utover økonomien. Den beste

løsningen for dem er at alle vaktene er planlagt i en turnus slik at hjelpepleieren har mulighet til å avtale barnepass på forhånd.

På begge sykehjemmene var sykefraværet høyest i helgene, og sannsynligheten for å få ekstravakter dermed størst da. Ekstravakter i helgene kan bli en selvforsterkende ond sirkel fordi mange helgevakter kan øke sykefraværet, noe som igjen forsterker behovet for ekstravakter. Arbeidsgiver er derfor avhengige av hjelpeleiere som ønsker å jobbe ekstra. Dette kan også føre til større fraværshyppighet fordi helgevaktene er de som er tyngst å jobbe. Helgearbeid går utover familielivet til informantene, og balansen mellom arbeid og familie blir skjev. Dette gjør det vanskelig for hjelpepleierne å utvikle familiesamhold fordi de ofte er på arbeid når resten av familien har fri. Sitatet er beskrivende for hvordan alle informantene opplever situasjonen, om de har små barn eller ikke.

Jeg jobber bare hver tredje helg, men når jeg gikk i 75 så var det jo ofte helgene jeg måtte trå til og der jeg måtte ta det igjen. Og det er jo ikke noe koselig for da har jo resten av familien fri. Og det er jo som oftest i helgene at folk blir syke. Veldig stort sykdomsfrafall i helger, helligdager og når det er fint vær (Informant 2).

Et annet problem for informantene med barn i skolealder, er foreldremøter som ofte foregår på kveldstid. Flere av dem har også ektemenn som jobbet skift, noe som i enda større grad vanskeliggjør organiseringen av familien.

Foreldremøte og ting som skjer på skolen, du kan ikke være med, du kan ikke stille opp. Kan han gå, kanskje vi har seinvakt begge to, hva gjør vi da, jo da må vi bytte. Får du bytte, det er jo ikke alltid du får heller. Men da har vi jo to storesøstre som er flinke å steppe inn da. De har faktisk gått på foreldremøte og. Du må ha ett nettverk rundt deg. Så det er viktig å ha familie rundt seg. Så det er faktisk mer negativt med det, sånn som jeg ser det nå enn positivt (Informant 6).

Som vi ser her fremhever også denne informanten viktigheten av å ha familie og nettverk som kan stille opp. Dersom en har en ektefelle med reisevirksomhet i jobbsammenheng, eller en ektefelle som også jobber skift, kan dette tyde på at problemet med ufrivillig deltid vil bli enda vanskeligere i forhold til familien. En slik måte å organisere arbeidet på kan medføre at både hjelpepleieren og hennes mann har mye dårlig samvittighet overfor familien.

Samarbeidet mellom hjem og skole problematiseres fordi hjelpepleierne kan oppleve å ikke ha mulighet til å delta på planlagte foreldremøter eller konferanser grunnet presset på å ta

ekstravakter. Manglende deltakelse på foreldremøter kan medføre at hjelpepleierne opplever stigmatisering fra lærere og andre foreldre i form av å ikke være gode nok foreldre. Mange har muligens også eldre foreldre som trenger hjelp, noe som kan bety at muligheten til å planlegge blir enda viktigere. Men som informantene fremhever fratar arbeidsgiver dem isteden muligheten til å planlegge familiesituasjonen. Også det å jobbe når andre har fri er noe som sliter på informantene, og særlig de som har jobbet lenge i yrket. For informant 6 blir det ekstra slitsom nettopp fordi hun har en mann som også jobber skift. Dette skaper frustrasjon.

Og så kjenner jeg det at dette med å jobbe helg, 17 mai, jul, påske, når andre har fri, det kjenner jeg begynner å bli mer og mer, ja tyngre. Sant hver jul, det kan gå 10 år mellom hver gang du har fri en juleferie. Du kan jo selyfølgelig legge opp til og planlegge, men det blir jo så mye å planlegge og så mye som skal klaffe. Og i og med at du har en mann som jobber skift, og han skal og kanskje, altså det er ingen selyfølge at du har fri julaften, nyttårsaften, 17 mai, og kan reise på ferie sånn som andre hver påske. Alt må liksom planlegges. Det synes jeg begynner å bli litt slitsomt (Informant 6).

Frustrasjonen som informanten her uttrykker er beskrivende for hva resten av utvalget fortalte under intervjuene. Alle er lei av hvordan situasjonen deres har utviklet seg, og de ønsket seg en mer normal hverdag med muligheten til å tilbringe planlagt tid sammen med familie (og venner, som vist i kapittel 5). Mange av informantene ser på vaktrotasjoner som heseblesende opplegg, hvor de i tillegg er usikre på hvor lenge de har fri. Muligheten for å få en telefon om å komme på jobb er stadig tilstede. Det vil avbryte fritiden sammen med familien, men samtidig gi dem nødvendig arbeidstid og lønn.

Ifølge ledelsen ved ulike sykehjem er årsaken til problemstillingen med ufrivillig deltid begrunnet i at hjelpepleierne ikke ønsker å jobbe mer enn hver tredje helg. Dersom de hadde tatt på seg å jobbe annenhver helg ville behovet for små stillinger gått ned, og flere kunne fått den stillingen de ønsker seg. Alle hjelpepleierne i denne studien, bortsett fra en, ønsket i utgangspunktet ikke å jobbe mer enn hver tredje helg som var bestemt av fagforeningen. Begrunnelsen for dette er som informant 7 her forteller:

Så det synes jeg er greit, og det å jobbe tredje hver helg og. Men tredje hver helg er egentlig nok. Det å jobbe annenhver helg er ikke det helt store. Du trenger jo å ha litt fri når andre har fri, du skal jo ha litt tid til familie og sånn og. Og da kan det jo bli vel mye hvis jeg skulle jobbet annenhver helg. Så jeg synes det må være greit sånn som det er (Informant 7).

Dette blir likevel et paradoks fordi så mange av informantene fortalte at de jobbet flere helger enn turnusen deres skulle tilsi for å komme opp i stilling. Flesteparten av dem ønsket likevel ikke å gå inn i en slik turnus på fast basis.¹⁵ Hjelpepleierne synes altså at det er greit å jobbe helg, men helgejobbingen må planlegges på forhånd og legges inn i en fast turnus. Slik det er nå jobber mange av dem flere helger enn turnusen tilsier fordi de ellers ikke ville tjent tilstrekkelig. De støtter seg også til fagforeningens bestemmelser om kun å jobbe fast hver tredje helg, som i realiteten ikke følges.

I motsetning til flertallet av informantene fortalte informant 5 at hun hadde tilbudt seg å jobbe fast annenhver helg for å få den stillingsprosenten hun ønsket seg. Årsaken til at hun ønsket dette var at hennes mann også jobbet turnus og at han jobbet annenhver helg. Derfor ville deres hverdag lettes fordi de da ville jobbe like helger, og i realiteten ha mer fritid sammen. Dette ønsket ble imidlertid ikke oppfylt, noe hun hadde vanskeligheter med å forstå. De ble alle oppringt til stadighet i helgene med spørsmål om å jobbe, og dermed måtte det være lettere å ha dette avklart på forhånd både for henne selv og for ledelsen ved sykehjemmet.

7.2 Arbeid-familiebalanse i ferier og høytider

Hjelpepleierne som deltok i denne studien hadde også utfordringer knyttet til ferier og høytider. Det å kunne ta seg fri i høytider som for eksempel jul og påske var ingen selvfølge for dem. Dette er ikke unormalt i en slik type jobb. Men for mange av mine informanter blir presset med å jobbe ekstravakter stort rundt slike høytider. Det bringer med seg utfordringer for balansen mellom arbeid og familie.

Også er jo mannen min fra østlandet, så vi skal jo liksom reise østover annenhver jul, men det fungerer jo ikke. Fordi at du får ikke fri annenhver jul, du gjør ikke det (Informant 2).

Som informant 2 her forteller skulle hennes familie ideelt sett reist til østlandet annenhver jul, noe som er vanskelig med hennes jobb. Mannen hennes har en regulær jobb, noe som innebærer at han har fri blant annet jul og påske og har dermed mulighet til å reise bort. Det er ikke en praksis i hjelpepleieryrket at de ansatte får fri annenhver jul, noe som medfører at det

¹⁵ Dette er heller ikke anbefalt av fagforeningen fordi det vil bety en dårligere turnus enn det som er fastlagt i tariffavtalen.

blir vanskelig for dem å feire jul sammen med familie andre steder enn hjemme. Som informantene understreker er det ikke slik at de jobber hvert år på julaften, men kan risikere å jobbe andre juledager. Det er i tillegg høyt sykefravær disse dagene, slik at ekstra bemanning blir nødvendig. For de som er avhengige av ekstravakter, er helligdager populære dager fordi man da får ekstra god betaling. Det kan bety at en av konsekvensene av å jobbe ufrivillig deltid er at for å tjene nok penger er helligdager attraktive arbeidsdager. Uansett om informantene hadde små barn eller voksne barn var dette et like stort problem, og særlig i forhold til dager som julaften. Mange av hjelpepleierne synes det var viktig at pasientene også fikk en fin julaften. De likte å stille i stand for dem, men ønsket likevel å være sammen med sin egen familie. For de fleste informantene var utfordringen ved å jobbe på dager som julaften særlig knyttet til å måtte jobbe kveldskiftet. Men for informanter som gjerne skulle reist bort ville også dagskiftet gå ut over familiehøytiden.

Men det er jo ikke noe gøy på julaften om kvelden å jobbe, men noen må jo gjøre det og. Men på nyttårsaften så klarer de seg selv (barna). I påsken så har vi ikke noe fjell å reise til, så det at det (Informant 1).

Informant 1 har voksne barn og er derfor ikke opptatt av for eksempel påskeferie og nyttårsaften, som gjerne er viktig for småbarnsfamilier å tilbringe sammen. Men julaften synes hun fortsatt er en vanskelig dag å måtte jobbe på, selv om hun var blant dem som understreket omsorgen for de eldre og hvor viktig det var at de opplevde å få en fin julefeiring. Dersom hun var på jobb på en slik dag, måtte hun likevel ofre julefeiring sammen med familien og dette var vanskelig selv med voksne barn.

Vi har jo alltid fått det til. Vi har jo ikke alltid fri, men da har vi gjerne sendt barnene på ferie til familie hvis ikke vi har hatt fri. Ellers så har vi gjerne klart å ordne oss fri for eksempel halvdelen av påsken sånn at vi har tatt de med på ferie. Eller så er de hjemme. Så tar vi dagsturer og sånn, så det har alltid løst seg. Men du tenker jo litt, altså du blir jo litt mett av det (Informant 6).

Noen av informantene valgte å se på utfordringene rundt ferier og høytider på en positiv måte, og innså at de ikke alltid kunne gi familien sin det normalarbeidstakere kunne. De hadde for eksempel ikke mulighet til å reise bort hver påske, vinterferie og høstferie men forsøkte å løse dette på andre måter. Som hun her forteller fikk ofte barna hennes reise bort sammen med andre i familien eller de valgte å ta dagsturer for at barna skulle få opplevelser å tenke tilbake på. Denne informanten har to voksne barn og to barn i skolealder, noe som muligens forklarer

at hun føler seg lei av denne typen løsninger. Flertallet av informantene ønsker seg en hverdag hvor man kan planlegge og ha muligheten til å reise på ferier. Dette gjelder ikke bare i forhold til fridager men også sett ut i fra et økonomisk ståsted. Familien har behov for å reise bort innimellom for å oppleve nye ting sammen, noe som styrker familiebandene. Det er også viktig for barn å kunne fortelle om opplevelser de har hatt i feriene, noe det ofte legges opp til på for eksempel første skoledag. Dette er aspekter som kan gi foreldrene dårlig samvittighet overfor barna sine.

På spørsmål om informantene synes det var fleksibelt å jobbe på denne måten svarte flesteparten negativt på dette. Selve arbeidet var lagt opp etter klokken og svært mange arbeidsoppgaver skulle gjennomføres i løpet av en vakt. Dette medførte at mange gikk hjem med dårlig samvittighet overfor pasientene fordi de ikke hadde rukket å gjøre det som på forhånd var ønsket, som for eksempel vask og stell av pasientenes hår. Privatlivet opplevdes heller ikke fleksibelt fordi informantene følte seg tvunget til å gå på jobb dersom en vakt ble tilbudt. Det eneste positive som ble ytret i forhold til dette var at det kunne være behagelig med en fridag midt i uken hvor resten av familien var på jobb. Dette gav dem fritid for seg selv, og gjorde at de kunne få utført husarbeid og klesvask i fred. Noen av informantene satte pris på slike dager, men ville likevel satt større pris på å ha slike fridager i en skiftplan som var fast. Da ville det også være mulig å gjøre avtaler. I forhold til barnas skolegang kunne det også være mulig å gjennomføre konferanser med lærere, besøke/hjelpe eldre familiemedlemmer og avtale lege- eller tannlegetimer.

7.3 Muligheter og utfordringer i hverdagen

Dersom begge jobber skiftarbeid kan dette by på utfordringer for familien fordi det er mulighet for at begge skal jobbe kveldsvakt samtidig. Har en da små barn, må en ha et nettverk som kan passe barna. Noen har valgt å jobbe en liten deltidsstilling mens barna var små. På denne måten har mor og far hatt muligheten til selv å passe barna fordi mor går på jobb når fars arbeidsdag er over, og omvendt.

Jeg synes faktisk det var veldig praktisk i forhold til når vi hadde små barn. Vi har aldri hatt barnehage, vi har alltid byttet på å være hjemme. Hvis jeg hadde tidligvakt, så hadde han seinvakt. Og hvis vi ikke hadde det, så prøvde vi å bytte og ordne det til. Så det er på den måten vi har ordnet oss da. Vi har passet de selv. Og det har fungert veldig greit, for det har vi bestemt oss for at det var riktig for oss (Informant 6).

For henne har løsningen vært avgjørende fordi de ikke ønsket å bruke barnehage. En deltidsjobb kan lettere tilpasses familien, og hjelpepleieren har da også mulighet til å jobbe inn ekstravakter. I en slik situasjon kan en si nei på spørsmål om ekstravakter dersom dette ikke passer, fordi hverdagen er lagt opp på en annen måte. Mor vil da motta kontantstøtte, dersom hun har barn under tre år, slik at inntekten faktisk også må begrenses i forhold til dette. Dette er et moment som kan være positivt i forhold til at det er mange deltidsansatte innenfor hjelpepleieryrket, fordi det finnes små deltidsstillinger for dem som ønsker dette og er i en livssituasjon der en heltidsstilling ikke ville fungere. Deltidsarbeidet har derfor ikke alltid vært negativt for hjelpepleierne, men i enkelte livssituasjoner også ønskelig. Problemet er at dette rammer alle, også dem som ikke ønsker en slik stilling.

Og når jeg går på jobb gjerne på kveld, så kommer han hjem. Så det er jo veldig sånn, ja ser ikke så mye til de hjemme da. Og så hender det jo at når jeg jobber tidlig, så går han seint. Så periodevis så blir det en del om hverandre med jobbingen. Og det er jo ulempen (Informant 8).

Hun og mannen hennes jobber om hverandre og opplever dette som negativt. De har voksne barn og dermed ikke behov for at en av dem til enhver tid er hjemme for å passe barna. De ønsker derimot å ha mer tid sammen. Hun var riktignok ikke økonomisk avhengig av å jobbe mer siden mannen tjente nok i sin jobb, men hun hadde likevel et ønske om å være bedre tilknyttet arbeidslivet. Årsaken til dette lå i ønsket om å være en del av et arbeidsmiljø, og delta i det som foregår på arbeidsplassen. Det skjer til stadighet endringer med pasientene, og det blir vanskelig å sette seg inn i pasientenes behov jo lenger en er borte fra arbeidet.

De fleste kvinnene i min studie syntes det var vanskelig å gå på jobb når resten av familien var hjemme og hadde fri. For dem med små barn kunne dette i noen tilfeller være en fordel med tanke på barnevakt, men for dem som hadde voksne barn var det ikke ønskelig å gå på jobb dersom vekten ikke var en del av deres skiftplan. Etersom de aller fleste hadde behov for flere vakter var ikke valgfriheten stor, og de måtte derfor gå på jobb dersom de fikk tilbud om det. Mange opplevde også at ledelsen spilte på det kollegiale samholdet ved spørsmål om de kunne jobbe. Spørsmålet ble stilt på en måte som gjorde at informantene fikk dårlig samvittighet overfor sine kolleger dersom de svarte nei. Dette skapte et press om å jobbe

ekstra på dager der det ikke passet fordi det ville gi dem samvittighetskvaler overfor kolleger å takke nei.

7.4 Trygghet og livsplanlegging

Det er også andre negative sider ved å jobbe ufrivillig deltid. Informant 4 fortalte hvordan hun og samboeren måtte vente med å få barn til hennes jobb ble mer sikker. For øyeblikket jobbet hun i et 100 % vikariat, men var usikker på hva som kom til å skje i det øyeblikket dette var over fordi hun vanligvis jobbet i en 50 % stilling. Hun var avhengig av å jobbe ekstra for å tjene nok penger, og ønsket ikke å få barn i en så usikker posisjon.

Ja nei, det (barn) må jo vente til jeg får en 100. Jeg kan jo ikke leve av 50 %. Men nå er det vel sånn at du må jobbe så og så mye for å få utbetalt fødselspermisjon. Men jeg ville jo helst hatt en fast 100 ja, selvfølgelig, før jeg skulle fått meg unge (Informant 4).

Hun ønsket å ha en fødselspermisjon uten økonomiske bekymringer. Informanten er ung, men må likevel vente med å få barn av økonomiske årsaker. Dette oppleves urettferdig fordi andre på hennes alder ikke har en slik bekymring. Hun lurte på om det kunne være kvaliteter ved henne selv som gjorde at hun ikke fikk en større stilling, og dette gjorde henne usikker på situasjonen. Ledelsen hadde gitt henne skryt for arbeidet, men ga henne likevel ikke uttelling for dette i form av høyere fast stilling. På intervjutidspunktet var hun ansatt i et 100 % vikariat og var fornøyd med det. Bekymringene for hva som ville skje dersom hun måtte tilbake til sin 50 % stilling var tilbakevendende. Dette var også en viktig årsak til at hun ønsket å vente med å få barn.

Et annet moment jeg ønsker å trekke frem er informant 8 som forteller om sin gamle mor som ofte trenger hennes hjelp til ulike praktiske gjøremål. Når vakter ble forskjøvet på grunn av sykdom hos kolleger, førte det til at hun måtte ta en tidligvakt istedenfor en seinvakt, eller omvendt. Det kunne medføre at hun måtte bryte avtalen med sin hjelpetrequende mor. Det hendte også at hun gikk på jobb når hun skulle ha fri, fordi hun fikk dårlig samvittighet overfor kolleger. Dette kunne isteden ende med dårlig samvittighet overfor familien:

Det kommer an på hvis jeg har planer så er det jo grådig kjedelig. Det går jo utover for eksempel hvis jeg har lovet å gå ned til min mor som bor i [...]. Det har jo skjedd mange ganger, så må jeg avlyse med hun. Og det er veldig dumt, altså hun er en eldre dame som trenger hjelp. Og stort sett når jeg reiser ned der så er det alltid noe jeg

skal gjøre. Så må jeg avlyse, og det har skjedd flere ganger nå i sommer. Hun er gammel og syk og bor alene hjemme. Så da er det irriterende. Det er sånne ting. Og det går jo på min samvittighet også. Hvert fall hvis du vet at de sitter der og venter og. Si hun har skrevet seg opp på, de har vaskeri nede i kjelleren, og der må du skrive deg opp sant. Og så er det gjerne ikke ledig dagene etter. Så det går jo utover andre når det går utover meg (Informant 8).

Ufrivillig deltidsarbeid går ikke bare utover hjelpepleieren selv, men også dem rundt henne. Eldre foreldre som er avhengige av hjelp kan ha vanskeligheter med å forstå at avtaler brytes på grunn av arbeid. Informanten har dårlig samvittighet overfor sin mor hver gang hun må bryte en avtale for å gå på jobb. Det opplevdes også vanskelig at arbeidsgiver flyttet vaktene uten at hun selv fikk mulighet til å godkjenne.

7.4.1 Kvalitetstid: et økonomisk dilemma

Informant 2 beskriver sommermånedene som vanskelige å jobbe ekstravakter i. Ikke fordi det på denne tiden er mindre ekstravakter å få, men fordi barna da har fri fra skolen, feriepengene er på konto og ønsket om å tilbringe tid sammen med barna utendørs er større en vanlig.

Men det er jo klart, sånn som i juni akkurat når du får feriepengene så er det jo, altså verden er jo en helt annen. Og da tenker du jo ikke på at kanskje jeg skulle hatt noen penger i august og. For det du jobber ekstra i juni får du utbetalt i august. Så når du har fått alle de pengene i juni, så tenker du å nå jobber jeg ikke noe ekstra. Nå nyter vi de fine dagene og koser oss. Og så kommer det jo ikke noen penger i august. Men da er det jo deilig å jobbe deltid, kunne nyte de dagene og fri midt i uken. Når ungene er ferdig på skolen og har fått sommerferie, det er deilig helt til august kommer. Da er det ikke deilig. Da kommer smellen, alle høstinnkjøpene og nye klær til skolen. Oi, nei mamma hadde fri i juni, husker du at vi var på stranden den dagen? (Informant 2).

I Bergen kommune tar det to måneder før man får utbetalt det man har jobbet ekstra. Dette betyr som informanten her beskriver at dersom en ikke jobber ekstra i juni, vil en få lavere lønn i august sammenlignet med ens vanlige behov. Hennes ønske om å være en god forsørger kolliderer med ønsket om å være en god mor, og hun velger heller å tilbringe tid sammen med familien enn å jobbe ekstra. På denne måten skaper de et felles familieminne sammen i juni, noe som koster i form av mangel på nye klær til skolen i august. Hun føler seg fattig når hun mangler penger til å kjøpe klær, men hun relaterer dette til fellesskap i familien når hun minner barna på den dagen de var på stranden sammen i juni. Informanten trekker også i denne sammenhengen frem at det er om sommeren hun til en viss grad setter pris på

deltidsjobben sin fordi dette skaper en mulighet for familien å tilbringe ekstra tid sammen når barna har fri fra skolen. Problemet og søkelyset på det negative ved deltidsjobben kommer tilbake i august når pengene hun har behov for ikke kommer på konto. På denne måten blir hun minnet på hvor stort hennes og familiens behov er for at hun jobber ekstra, og ønsker seg enda sterkere en heltidsstilling. Hun hadde fokus på familien sin i juni og ønsket å tilbringe mer tid sammen med dem, men dette fikk også konsekvenser for familien. På denne måten kolliderer ønsket om å bruke mer tid, kvalitetstid, med behovet for en økonomi som går rundt. Informanten blir på denne måten satt overfor et dilemma.

7.5 Oppsummering

Hjelpepleierne har en arbeidssituasjon med ufrivillig deltid som medfører vanskeligheter i forhold til balansen mellom arbeid og familie. Situasjonen skaper problemer med å kombinere jobb og familie i hverdagen. Dette er spesielt utfordrende i helger, høytider og ferier. Det er ikke skiftarbeidet i seg selv som er problematisk, men uforutsigbarheten som ekstravaktene gir. Både tidsmessig og økonomisk blir det ufrivillige deltidsarbeidet oppfattet som problematisk. Ønsket om å bruke tid sammen med familien overskygger behovet for å jobbe. Om informantene får tilbud om en vakt tar de denne selv om tidspunktet ikke alltid passer. Derfor blir ekstravaktene også en slags opplevelse av tvang fordi hjelpepleierne ikke føler at de har et reelt valg om å si nei. Det er ikke bare småbarnsfamilier disse problemene er store for. Jeg har også funnet eksempler på at eldre foreldre som trenger hjelp og omsorg skaper dårlig samvittighet hos informantene fordi de stadig må bryte avtaler om å hjelpe for å gå på jobb. Ufrivillig deltidsarbeid kan også sette begrensninger for unge hjelpepleiere som ønsker å få barn, noe informant 4 var et eksempel på. Samtidig som staten altså letter det omsorgsansvaret for kvinner ved hjelp av barnehageplasser, begrenser også velferdsstaten muligheten for å få barn fordi unge hjelpepleiere som er rammet av ufrivillig deltidsarbeid ikke er i en økonomisk sikret posisjon til å få barn. For å kunne få barn er det ønskelig med økonomisk trygghet både i det daglige, men også i løpet av fødselspermisjonen. Dette blir vanskelig å oppnå dersom en er ufrivillig deltidsansatt.

8. Institusjonalisering av uforutsigbarhet

Ufrivillig deltidsarbeid er uforutsigbart for hjelpepleiere. På grunn av behovet for ekstravakter blir hjelpepleierne satt i en klemme mellom arbeidslivet og familielivet, arbeids- og hverdagsorganiseringen står derfor mot hverandre. Måten arbeidet innenfor helse- og omsorgssektoren er organisert på gjør det vanskelig for kvinnene å planlegge hverdagen, både i forhold til lønn, velferd og tid. Det skaper utrygghet i hverdagen siden jobben i liten grad er planlagt, og tilbud om ekstravakter ofte kommer med kort varsel. Forutsigbarhet i forhold til arbeidslivet i dagens samfunn er en forventet norm regnes som normalt. Å ha muligheten til å planlegge hverdagen er for mange en selvfølge. Det er det ikke for dem som er tilknyttet arbeidslivet gjennom ufrivillig deltid. Det som for arbeidsgiver er fleksibelt blir opplevd som tvang av arbeidstakerne. Å leve med fleksibilitetens uforutsigbarhet i en kultur hvor planlegging og kontroll over hverdagen er en forventet norm kan bidra til marginalisering. Denne marginaliseringen vanskeliggjør opprettholdelsen av balansen mellom familie og arbeid, og dette bekrefter også at fleksibiliteten kun er reell for arbeidsgiver.¹⁶ Denne formen for marginalisering har også en kjønns- og en klassesdimensjon, og tre institusjoner er sentrale i denne forbindelse: velferdsstaten, familien og markedet. På grunn av velferdsstatens ønsker om en fleksibel og effektiv sykehjemsøkonomi settes familien i klemme mellom markedet og velferdsstaten. Denne sykehjemsøkonomien baserer seg på ulønnet omsorgsarbeid i familieinstitusjonene.

Marginalisering kommer også til uttrykk i markedet fordi hjelpepleierne ikke har mulighet til å delta som andre forbrukere (Bauman, 2005). Årsaken er lav lønn samtidig som velferdsstaten ikke gir dem muligheten til å tjene inn den lønnen de har behov for. Marginaliseringen av hjelpepleiernes arbeid oppleves også på andre måter ved at sykepleiere, normalarbeidstakere og andre med fast avtalt skiftarbeid, har en sterkere tilknytning til arbeidslivet enn dem selv. Dette medfører også at ulikhetene i samfunnet kommer klarere frem fordi det er andre grupper av arbeidstakere som har bedre betingelser enn dem selv (Hvinden, 1995). På denne måten fører uforutsigbarheten med seg klasseforskjeller og en nedadgående sosial status for hjelpepleierne, noe som i seg selv bidrar til marginalisering. En

¹⁶ Marginalisering er definert som inn- og ut-prosesser av arbeidsmarkedet, men også av forbrukskulturen (Moland 1994, Scott og Marshall, 2005).

degradering av hjelpepleiernes sosiale status kan også føre til at det kan bli et yrke uten status. Et yrke hvor dette allerede har funnet sted er renholdsyrket, hvor etniske nordmenn skygger unna og innvandrere gjør arbeidet ingen andre ønsker. Dette har sammenheng med lav lønn og organisering av yrket.¹⁷

Elstad (2008) beskriver også forholdene for lavt lønnete kvinner i privat sektor. Derfor er det mulig å se hvordan kvinner i privat og offentlig sektor har de samme utfordringene med tanke på ufrivillig deltidsarbeid. På dette grunnlaget vil jeg si at marginalisering kommer til uttrykk gjennom både klasse og kjønn. Dette betyr at normen om et fleksibelt arbeidsliv får ulike konsekvenser for kvinner og menn i ulike klasser.¹⁸ Skjevfordelingen er institusjonalisert både i offentlig og privat sektor i form av praktisering av ufrivillig deltidsarbeid. Dette fører også med seg en kjønns- og klassespesifikk institusjonalisering av uforutsigbarhet fordi det ofte er kvinner fra arbeiderklassen som har de lavest betalte jobbene med lav sosial status. Dette gjør også at et grunnleggende og viktig arbeid i velferdsstaten ikke anerkjennes av samfunnet.

8.1 Fremmedgjøring

Felles for informantene som er intervjuet til denne oppgaven er at de ikke er ansatt i sin egen stilling, men i et vikariat med høyere stillingsprosent enn sin egen. Vikariatene gjør at hjelpepleierne får høyere lønn i kontraktperioden, men medfører også en risiko for å gå ned i lønn dersom de skulle falle tilbake i sin egen stillingsprosent ved vikariatets slutt. På lengre sikt kan bruken av vikariater føre til en form for fremmedgjøring fra arbeidet fordi hjelpepleierne aldri går i sin egen stilling. Med fremmedgjøring mener jeg i denne sammenhengen at det er forhold mellom arbeidstakeren og hennes omverden som ikke er ønskelig og som oppfattes som uforståelig eller ødeleggende (Korsnes et al. 1997). Mangel på eierforhold til jobben kan også i ytterste konsekvens føre til at omsorgstjenestene forringes fordi hjelpepleierne ikke får muligheten til å følge opp pasientene slik de egentlig ønsker. Denne mangelen på eierforhold kan også føre til at de ansatte mister motivasjon til å utføre

¹⁷ Elstad (2008) har vist hvordan renholdsarbeid i det private arbeidsmarkedet domineres av høyt utdannede menn med innvandrerbakgrunn. Mange arbeidsgivere velger også i denne bransjen å organisere arbeidet ved hjelp av mange små deltidsstillinger. Marginalisering kommer derfor til uttrykk gjennom kjønn, klasse og etnisitet. Normen om et fleksibelt arbeidsliv får ulike konsekvenser for kvinner, menn og etniske grupper.

¹⁸ Flexibelt arbeid i middelklassens kunnskapsorganisasjoner medfører at de ansatte jobber mer enn normal arbeidsuke (Børve, 2008). Dette utgjør også en uforutsigbarhet, men på en annen måte enn for hjelpepleiere.

arbeidet på en tilfredsstillende måte. Dette var også en av årsakene til at flere av informantene ønsket en høyere stillingsprosent. De ønsket å vite hva som foregikk med pasientene og ønsket å ta del i den omsorgskulturen som eksisterer på arbeidsplassen deres. Hjelpepleierne hadde forventninger om å gjøre jobben skikkelig og ønsket at pasientene skulle ha det best mulig. Dette førte også til at mange av dem stadig gikk hjem fra jobben med dårlig samvittighet grunnet manglende mulighet til å gjennomføre alle arbeidsoppgavene i løpet av en vakt. Hjelpepleierne opplevde at de gjorde en viktig jobb, og ønsket derfor ikke at omsorgen for pasientene skulle bli dårligere fordi deres arbeidssituasjon opplevdes frustrerende for dem selv.

8.1.1 Ekstravaktenes tyranni?

Et viktig funn er hvordan hjelpepleierne måtte kjempe om ekstravakter for å kunne tjene tilstrekkelig. Det er ekstravaktene som er opphav til mange av problemene og som skaper en mangel på fleksibilitet. I et livsløpsperspektiv blir dette problematisk fordi pensjonen deres påvirkes direkte av lønnsnivået over tid (Båvner, 2001). For mange hjelpepleiere betyr dette at de må forberede seg på å leve av minstepensjon når de når pensjonsalder. Ifølge den svenske kvinnemaktutredningen (SOU, 1998) kommer forskjellene mellom menn og kvinner særlig godt frem når det gjelder pensjon. Når kvinner jobber deltid nyter mannen godt av kvinnens arbeid i hjemmet fordi dette medfører en mulighet for ham å jobbe mer, og dermed opptjene en høyere pensjon. Ved et eventuelt samlivsbrudd vil mannen da sitte igjen med pensjonen, mens kvinnen kun har opparbeidet minstepensjon. Som vist i denne oppgaven hadde hjelpepleierne likevel fokus på at de skulle overleve økonomisk både i dag og i et livsløpsperspektiv. Dette lot seg gjøre på grunn av ekstravaktene. Ferier og reiser var ikke alltid mulig å gjennomføre på grunn av lav lønn, noe som kan bety at de lever nøkternt som en konsekvens av det ufrivillige deltidsarbeidet. Hjelpepleierne har på tross av dette likevel en slags økonomisk trygghet, men denne kommer som et resultat av at de lever nøkternt og jobber ekstravakter.

Ekstravaktenes tyranni blir også tydelig i forbindelse med helseulikheter. Informantene opplever at det er vanskelig å få tid til lege- og tannlegebesøk. Årsaken til dette er at de ofte må avlyse slike avtaler fordi det dukker opp en ekstravakt de ikke har økonomisk mulighet til å si nei til. For normalarbeidstakeren er slike problemstillinger som regel ikke tilstede, og de

fleste får også betalt for slike timer dersom dette må gjøres i arbeidstiden. Et annet helseproblem er den bekymringen de opplever i forbindelse med privatøkonomien. Det å bekymre seg over økonomi skaper stress og slitasje, som også kommer til uttrykk i bekymringen om å få jobbe tilstrekkelig mange ekstravakter. Hjelpepleierne når ikke frem med sine ønsker om en mer fastlagt arbeidstid. Dette kan på sikt også føre til en opplevelse av usynliggjøring fra arbeidsgiver. Usynliggjøring kan også ses i forhold til fremmedgjøring fra arbeidet fordi dette kan føre til oppgitthet over arbeidssituasjonen og på sikt bli et helseproblem. Dette er årsaken til at ufrivillig deltidsarbeid også kan skape helseulikheter for hjelpepleiere.

8.1.2 Klasse, forsørgelse og kjønn

Et annet funn i forhold til økonomi er at ekteskapet fungerer som en forsørgerinstitusjon for hjelpepleiere som er gift. Dette betyr at for en hjelpepleier i en ufrivillig deltidsstilling anses hun som en halv forsørger, og mannen som en totalforsørger. Staten har normalisert toinntektsfamilien, men velferdsstaten gir likevel ikke kvinner i lavtlønnsyrker muligheten til en slik rollefordeling. For hjelpepleierne betyr det at de lever i halvannenforsørgerfamilier. Gapet mellom toforsørger- og halvannenforsørgerfamilien gjør at det oppstår et kulturelt etterslep mellom velferdsstaten og staten, fordi velferdsstaten er arbeidsgiver for disse kvinnene men samtidig ikke har tatt inn over seg normen om toinntektsfamilien som staten har normalisert. Velferdsstaten, og særlig helse- og omsorgssektoren, henger ved i den gamle måten å organisere arbeid for kvinner på. Tidligere var det i større grad ønskelig for kvinner å jobbe deltid fordi det var forventet at de samtidig skulle ivareta forpliktelser i hjemmet (Ellingsæter og Solheim, 2002). Slik er det ikke lenger og fordi staten har normalisert toinntektsfamilien er det også nødvendig at dette fungerer i praksis for dem som ønsker det. På denne måten skaper deltidsarbeidet i det offentlige grobunn for et kulturelt etterslep, noe som i hovedsak rammer kvinner. Ifølge Ellingsæter (1995) har det utviklet seg en tosidig avhengighet mellom kvinner og staten i Norge. Staten er arbeidsgiver for kvinner samtidig som den sørger for tjenester for kvinner, samt letter dem fra det reproduktive arbeidet gjennom barnehageplasser og andre velferdsstatlige ordninger. Det er likevel et paradoks at disse arbeidsplassene ikke gir kvinner en lønn og en stillingsprosent det er mulig å leve av, og dermed gjør dem økonomisk avhengig av en ektefelle. Videre har Norge et av de mest

kjønnsdelte arbeidsmarkeder i Europa, noe som også vitner om at det fortsatt er en vei å gå før full likestilling er oppnådd i arbeidslivet (Gullikstad og Rasmussen, 2004).

Fordi så store deler av arbeidsmarkedet fortsatt er gitt mannlige og kvinnelige verdier, og da særlig innenfor helse- og omsorgssektoren, er det fortsatt flere likestillingsproblemer å løse (Gullikstad og Rasmussen 2004, Rasmussen 2002, SOU 1998). Bruken av små stillingsandeler i helsevesenet kan bekrefte en slik antakelse fordi det i stor grad rammer kvinner. Rasmussen (2002) mener også at likestilling i arbeidslivet er et resultat av personlige valg fordi kvinner selv velger om de vil satse på karriere eller familie¹⁹. For hjelpepleiere med ufrivillig deltidsarbeid er ikke et slikt valg reelt fordi de ikke får mulighet til å velge hvor mye de ønsker å jobbe. En kamp om å få jobbe mer gir i mange tilfeller ikke resultater, og kvinnene blir dermed tvunget til å jobbe ekstravakter for å fylle opp sin stilling. Det gir konsekvenser i form av uforutsigbarhet og lav lønn, og tilgjengelighet for samvær med familie og venner. Informantene krever derfor en fastere struktur i arbeidsforholdet slik at planlegging av familielivet gjøres mulig. Gjennom ufrivillig deltidsarbeid gjenskapes tradisjonelle kjønnsrollemønstre med mannen som hovedforsørger og kvinnen som hjemmeværende eller deltidsforsørger, for en liten men sårbar del av samfunnet (Ellingsæter og Solheim, 2002).

Den svenske kvinnemaktutredningen påpeker at kvinner i snitt tjener 80 % av menns lønn (SOU, 1998). Det betyr også at den økonomiske likestillingen mellom menn og kvinner i samme yrker, samt for kvinner i lavtlønnsyrker, ikke er reell (Gullikstad og Rasmussen, 2002). Kvinnedominerte yrker har også lavere lønn enn mannsdominerte yrker, kvinner er derfor ofte taperne også i lønnskampen. Den økonomiske organiseringen av arbeidslivet har et ansvar for å skape økonomisk likestilling mellom kvinner og menn. Så lenge studier viser at menn har større sannsynlighet for å få en heltidsjobb enn kvinner er det fortsatt et stykke igjen til likestilling mellom kjønnene (SOU, 1998).

¹⁹ Se også Hakim (2000).

8.2 Anerkjennelse og rettferdighet

Hjelpepleierne som er intervjuet i forbindelse med denne oppgaven sammenligner seg med tre andre grupper av arbeidstakere: sykepleiere, normalarbeidstakere og andre skiftarbeidere med planlagt eller fast turnus. Det disse gruppene har til felles er at de har bedre arbeidsforhold enn hjelpepleierne, med en fast avtalt arbeidstid og i mange tilfeller bedre lønn. Informantene opplever derfor at de er marginalisert og urettferdig behandlet i forhold til disse. Båvner (2001) understreker at det kan være fruktbart å sammenligne det ufrivillige deltidsarbeidet med heltidsarbeid fordi det da vil være mulig å se hvordan deltidsarbeidet er dårligere enn heltidsarbeid. Det som i hovedsak etterlyses av informantene i denne studien er fleksibilitet i form av høyere stillingsandel, forutsigbarhet og høyere lønn. Heltidsarbeid regnes som det normale i dagens samfunn (Ellingsæter, 1995). Dette kan være en av årsakene til at det er mulig å se på hjelpepleierne som en marginalisert gruppe.

Nancy Fraser har utviklet en forståelse av rettferdighet ut fra et kjønnsperspektiv og påpeker at dette er et spørsmål om likhet og om å akseptere ulikhet (Dahl, 2002). Hun mener også at rettferdighet handler om fordeling og anerkjennelse. Omsorg for eldre blir regnet som mer kvinnelig enn mannlig arbeid, noe som forklarer nedvurderingen av det kvinnelige omsorgsarbeidet (Dahl 2002, Gullikstad og Rasmussen 2004). På denne måten kan man si at både sosial og økonomisk urettferdighet kan føre til marginalisering fra det betalte arbeidsmarkedet fordi dette også handler om hvordan arbeidslivets byrder blir fordelt. Hjelpepleiere bærer på tunge fysiske og psykiske byrder i sitt arbeid, noe som kan bety at fordelingen av goder og byrder er skjevfordelt. Yrkesgruppen er også lavt lønnet noe som skaper en økonomisk og en sosial urettferdighet. Dahl (2002) beskriver også kulturell urettferdighet, som handler om en utilstrekkelig status, mangel på anerkjennelse og likeverd. Den kulturelle urettferdigheten handler også om anerkjennelse av de andre og deres arbeid. Informantene i denne studien opplever at deres arbeid nedvurderes og ikke anerkjennes både fordi de har lav lønn og fordi deres behov for en høyere stillingsprosent ikke møtes av arbeidsgiver. Mangel på anerkjennelse er det empiriske uttrykket for urettferdighet, og kommer i denne sammenhengen til uttrykk gjennom ufrivillig deltidsarbeid. Hjelpepleiere er underlagt et statlig ansvar fordi de er ansatt via det offentlige systemet (ibid). De opplever at sykepleiere har bedre betingelser enn dem selv innenfor kommunene, noe som også er et tegn på en kulturell urettferdighet på grunn av en manglende anerkjennelse av hjelpepleiernes innsats. I likhet med Norge er også helsesektoren i Danmark rammet av det høyeste

sykefraværet i landet, noe som kan tyde på en manglende fordeling av goder og byrder. Fordi rettferdighet i stor grad handler om både likeverd og anerkjennelse, samt likhet og fordeling av goder og byrder, betyr dette at hjelpepleiere som gruppe opplever å bli marginalisert og urettferdig behandlet.

8.2.1 Reservearbeidskraft²⁰

I likhet med de empiriske eksemplene til Ehrenreich (2003) og Elstad (2008), opplever hjelpepleierne i denne studien at de er underbetalte. Det spesielle ved dette er at disse to studiene tar opp utfordringer knyttet til å jobbe i den private sektoren av arbeidsmarkedet, mens mine informanter er ansatt i det offentlige. Ehrenreich (2003) og Elstad (2008) tar opp arbeidsforholdene for lavt lønnet, og beskriver arbeidslivstilknytningen i forhold til kjønn, klasse og etnisitet. Min studie viser også hvordan dette skaper urettferdighet i Norge. Bauman (2005) mener de lavest lønnete i forbrukersamfunnet er reservearbeidskraft fordi lønnen holdes nede slik at behovet for å jobbe alltid vil være til stede. På denne måten skapes det også klasseforskjeller fordi middelklassen alltid vil ha bedre lønn og bedre betingelser enn dem som jobber på gulvet (Bauman 2005, Hvinden 1995). Bauman (2005) skaper i denne sammenheng et nytt begrep: de arbeidende fattige. Begrepet beskriver mennesker som er i arbeid men fortsatt ikke tjener nok til å klare seg, noe som kan skape behov for flere jobber (Ehrenreich, 2003). Informantene i denne studien var riktignok ikke i en situasjon med flere arbeidsforhold, noe som kan ha sammenheng med den økonomiske sikkerheten de fant i ekteskapet. De som derimot var alene hadde et større behov for å være selvforsørgende, og følte seg i større grad tvunget til å jobbe ekstravakter på grunn av den økonomiske situasjonen.

8.2.2 Tidsklemmens kjønns- og klassedimensjoner

Et annet moment jeg ønsker å trekke frem er hvordan informantene forholder seg til egentid. Disse kvinnene ser på husarbeid som egentid, noe som er klassespesifikt. Kvinner i middelklassen forstår egentid som tid til trening eller tid til lesing, altså aktiviteter som er

²⁰ Begrepet benyttes ofte om midlertidig ansatte, men i denne sammenhengen vil jeg bruke det om hjelpepleiernes ufrivillige deltidsarbeid. Arbeidsgiver benytter denne gruppen av ansatte ved sykdom og overtidarbeid. Jeg mener derfor at dette kan regnes som reservearbeidskraft.

knyttet til selvrealisering. På denne måten er det mulig å identifisere ulike oppfatninger av hva som oppleves som kvalitetstid for seg selv. Middelklassen er i større grad opptatt av å utvikle og realisere seg selv, og betaler ofte andre for å gjøre nødvendig husarbeid (Skilbrei, 2004). Det er de senere årene også blitt mer vanlig å ansette vaskehjelp eller å ta inn en au pair hos middelklassefamilier (Bikova, 2008). Som en motsetning til dette, ønsker arbeiderklassekvinner selv å gjøre husarbeidet når resten av familien ikke er tilstede. Dette kan tyde på at deres opplevelse av egentid også til en viss grad benyttes for familien (Skilbrei, 2004). Dette kan også ha sammenheng med økonomi, fordi informantene ikke har den økonomiske friheten som kreves for å kunne kjøpe hjelp i hjemmet. Skilbreis (2004) studie viser samtidig at dette ikke er ønskelig for arbeiderklassekvinner fordi deres opplevelse er at de gjør jobben bedre selv. I og med at husarbeid ses på som egentid kan dette også vitne om at informantene ikke opplever slikt arbeid som degraderende.

8.2.3 Manglende anerkjennelse

Et tegn på informantenes nedadgående sosiale status er hvordan de opplever at yrket deres ses ned på. Det å måtte forsvare sitt yrke for andre, og samtidig opplever at arbeidstilknytningen er preget av ufrivillig deltid, kan være vanskelig for informantene. De opplever selv at de gjør en viktig jobb, men at andre ikke ser den jobben de gjør fordi det er det negative som fremheves i media. Hjelpepleierne mener likevel at uten fokuset på deres negative opplevelser vil det være vanskelig å endre problemene. På denne måten kan negativ omtale av yrket deres ha både positive og negative ringvirkninger på lengre sikt. Det er også sannsynlig at dette kan medvirke til at færre ønsker å utdanne seg som hjelpepleiere. Dermed kan ufrivillig deltidsarbeid og lav lønn føre til en vesentlig personalmangel i pleie- og omsorgssektoren i fremtiden.

Hjelpepleiernes situasjon kan sammenlignes med det renholdsmedarbeiderne opplever (Elstad, 2008). Dersom andre ser på hjelpepleieryrket som "en såkalt drittjobb", vil dette kunne medføre at hjelpepleierne føler seg marginalisert i enda sterkere grad. Konsekvensene av ufrivillig deltidsarbeid vil derfor kunne oppleves sterkere fordi de til en hver tid må forsvare sin sosiale status i form av det arbeidet de gjør.

8.3 Uformell omsorgsøkonomi

Informantene beskriver viktigheten av et nettverk som kan stille opp i forhold til barnepass som essensiell for å kunne ta ekstravakter. Denne avhengigheten av nettverk, enten innenfor eller utenfor familien, kan bety at viktigheten av den uformelle omsorgsøkonomien er blitt større. Det kan virke som om årsaken til at hjelpepleierne ikke får økt sin stilling ligger i helsebudsjettene fordi sykehjemmene ikke har økonomi til å ansette flere i fulle stillinger (Moland og Gautun, 2002). Sykehjemmene er derfor avhengige av å ha ekstra personale som kan kalles inn ved sykdom, og dette faktumet går direkte utover kvinner som er i samme situasjon som informantene i denne studien. Ekstravaktene hjelpepleierne må jobbe på grunn av det ufrivillige deltidsarbeidet medfører at forutsigbarhet er fraværende. Forutsigbarhet er noe kvinnene ser som trygghet, og antar at en høyere stillingsprosent med fast turnus og fast lønn vil gi dem mer trygghet i hverdagen. Informantene forteller også at de har et stort arbeidspress fordi bemanningen de senere årene er blitt redusert, noe som muligens kan forklare at så mange av dem ikke ønsket en fulltidsstilling men en høyere deltidsstilling (Moland, 1994).

8.3.1 Fleksibilitet

Kvinner i omsorgsykker yter omsorg for andre gjennom lønnsarbeidet, men er på samme tid konsumenter av andres omsorg. Dette kan enten være som lønnet eller ulønnet arbeid gjennom barnepass, eller gjennom omsorg for eldre familiemedlemmer. Denne dobbeltheten kan være nyttig å se i forhold til debatten om en fleksibel arbeidsorganisering. Sykehjemmene etterspør fleksibel arbeidskraft, noe som blant annet oppnås gjennom ufrivillig deltidsarbeid. Familie, venner, besteforeldre, skoler og barnehager deltar i denne produksjonen av fleksibilitet fordi det er disse som ivaretar familieforpliktelsene i det øyeblikket hjelpepleierne må ta en vakt som ikke er planlagt i en turnus. I forhold til Atkinsons teori om det fleksible firma vil ikke deltidsansatte være en del av bedriftens kjernegruppe, men vil derimot være en del av bedriftens sekundærgruppe (Beechey og Perkins, 1987). Teorien plasserer de deltidsansatte utenfor kjernen av ansatte i bedriften. Innenfor sykehjemsdrift kan det derimot se ut til at de deltidsansatte er uunnværlige fordi det er deltidsansatte som holder sykehjemmet gående ved å ta ekstravakter (Kjeldstad og Nymoen, 2004). Tam (1997) beskriver også hvordan Atkinsons teori kan benyttes på deltidsansatte ved at denne type ansatte dekker bedriftens behov for bemanning på en fleksibel måte. Deltidsansatte benyttes ofte til de minst

populære skiftene og kalles ofte inn på kort varsel (ibid). Dette medfører mindre kostnader for arbeidsgiver fordi det spares penger på overtidsbetaling ved å organisere arbeidet på en slik måte. Dette ble også uttrykt av informantene i min studie som selv måtte se til at de ikke overskred 35,5 timer per uke fordi de da ville hatt rett på overtidsbetaling.

Den fleksible organiseringen er altså en fordel for arbeidsgiver. For arbeidstakeren kan dette blant annet føre til at arbeid-familie-balansen blir usynliggjort, og da særlig innenfor lavtlønnsyrker der kvinner dominerer. Problemet er den utbredte bruken av ekstravakter for hjelpepleiere som er tilknyttet arbeidslivet i en mindre stillingsprosent enn ønsket. Evnene til å planlegge blir lavere jo mindre stillingsprosent en har, noe som betyr at jo lavere stillingsprosent desto vanskeligere blir det å opprettholde balansen mellom arbeid og familie. Felles for informantene i denne studien er utfordringene med å kombinere arbeid og familie i hverdagen, men også i helger, ferier og høytider. Alle ønsker å ha fri når andre har fri, men samtidig har de et økonomisk behov for å jobbe som overstyrer ønsker om mer familietid. Avtaler må brytes for å gå på jobb. Dette var særlig fremtredende når hjelpepleierne fortalte om foreldrekonferanser og foreldremøter, fordi slike avtaler var spesielt vanskelig å bryte. På denne måten vanskeliggjøres også forholdet mellom skole og hjem fordi hjelpepleierne ofte må sende andre familiemedlemmer på slike møter. Dette kan dermed tyde på at velferdsstaten trekker veksler på den uformelle omsorgsøkonomien gjennom familienettverk. Samtidig får hjelpepleierne mindre tid sammen med familien fordi de ofte må jobbe på tidspunkter der de egentlig skulle ha fri.

Ifølge Børve (2008) har fleksibilitet en innebygd fare ved seg som gjør at det kan oppleves som et jernbur for de ansatte. Flexibiliteten begrenser de ansattes frihet og fritid, og flytter dermed makten over de ansattes tid fra den ansatte selv til leder. På denne måten er det ledelsen som blir vinnerne fordi det er de som, i dette tilfellet, plukker ut hvem som skal jobbe og når.

8.3.2 Likestilling eller utnyttelse?

Staten har vært en pådriver for likestilling gjennom deltidsarbeid fordi dette ble en mulighet for kvinner til å delta i arbeidslivet. Velferdsstaten har dermed vært med på å dyrke frem likestilling for kvinner. Det har vært stilt spørsmål ved om deltidsarbeid skyldes kvinners

preferanser (Ellingsæter 1995, Hakim 2000), eller arbeidsgivers behov for fleksible arbeidstidsordninger (Beechey og Perkins 1987, Kjeldstad og Nymoen 2004, Moland og Gautun 2002, Tam 1997). Svaret vil etter min mening være delt, fordi enkelte kvinner velger å jobbe deltid i småbarnsfasen mens andre kvinner jobber deltid som en del av arbeidsgivers behov for en fleksibel arbeidsstokk. Begge deler er beskrivende for ansatte i helse- og omsorgssektoren. Derfor kan en si at velferdsstaten fremmer likestilling, men på samme tid også motvirker likestilling fordi kvinnene som ønsker en høyere stillingsprosent ikke får det.

Informantene beskriver ekstravaktene som slitsomme, men nødvendige. Mange er oppgitt over forholdene, som går utover tid til familie, venner og fritid. Ekstravaktene er viktige for økonomien til hjelpepleierne og det oppleves som om arbeidsgiver spiller på dette.

Ekstravaktene oppleves dermed som en økonomisk tvang. Hjelpepleiernes solidaritet og samhold brukes av arbeidsgiver som moralsk press og blir derfor en drivkraft i fleksibiliseringen. Fordelen med ekstravaktene er mer penger, noe som støtter opp under idealet om å være en god nok forsørger. Penger blir dermed det middelet arbeidsgiver kan lokke sine arbeidstakere med. Dersom arbeidsgiver ikke ser kvinnen som en normalarbeidstaker, men som en omsorgsperson med biforsørgerforpliktelser vil det bli vanskelig for kvinner å hevde sin rett som selvforsørgende innenfor omsorgssektoren (Gullikstad og Rasmussen, 2004). Konsekvensene av å jobbe ekstravakter blir derfor mindre tid til familie, noe som får følger i forhold til idealet om å være en nærværende mor.

Informantene opplever det å ikke ha den forutsigbarheten andre har i forholdet mellom arbeid og familie som vanskelig, og sitter ofte igjen med dårlig samvittighet. Dermed brytes planleggingsnormer i forhold til familietid og samvær fordi hjelpepleierne er økonomisk tvunget til å jobbe ekstra. Dersom likestillingen hadde vært reell for dem ville dette medført en tryggere jobbtilværelse etterfulgt av en høyere grad av økonomisk trygghet. Fordi dette ikke er beskrivende for dagens forhold er det mulig å si at velferdsstaten underminerer krav om økonomisk trygghet for kvinner. Den svenske kvinnemaktutredningen har som en av sine konklusjoner sagt at den offentlige sektoren på mange måter er mer kvinnevennlig enn den private, mens offentlig sektor i andre sammenhenger faktisk utnytter kvinner (SOU, 1998). Årsaken til dette er nettopp den utbredte bruken av deltidstillinger og midlertidige ansettelser, noe som er en måte å utnytte kvinner på fordi det gir dem dårligere lønn og pensjon samt liten mulighet for utvikling. Ifølge Tam (1997) er muligheten for å bli tildelt en

fulltidsstilling større for midlertidig ansatte enn for deltidsansatte. Dette kan bety at opplevelsen av diskriminering og marginalisering er sterkere for deltidsansatte.

8.4 Avsluttende betraktninger

Formålet med denne oppgaven har vært å beskrive hvordan ufrivillig deltidsarbeid erfares subjektivt av kvinnelige hjelpepleiere som er ansatt i en lavere stillingsprosent enn ønsket. De subjektive erfaringene viser at uforutsigbarheten i deres arbeid fører til: (1) en manglende evne til å forsørge seg selv økonomisk, (2) ekstravaktenes tyranni og (3) mangel på fleksibilitet. Disse hovedfunnene er sentrale i utviklingen av det sosiologiske begrepet institusjonalisering av uforutsigbarhet.

Informantene er avhengig av ektefeller for at økonomien skal gå rundt, mens alenemødrene må støtte seg til en uformell omsorgsøkonomi der familienettverk må stille opp til barnepass. Dette er en av årsakene til at kvinnelige hjelpepleiere med ufrivillig deltidsarbeid blir en marginalisert gruppe på arbeidsmarkedet. Styrken ved marginaliseringsbegrepet ligger i dets beskrivelse av inn- og ut-prosesser hvor arbeidstakerne veksler mellom å være innenfor og utenfor arbeidsmarkedet. Kjernepunktet er hvordan hjelpepleierne til stadighet går inn og ut av det som kan defineres som en normal arbeidslivtilknytning. Ved hjelp av vikariater og ekstravakter får de jobbe mer enn stillingsprosenten. Likevel kan de risikere å bli delvis utstøtt av arbeidslivet dersom vikariater og ekstravakter ikke er tilgjengelige. Dette avgjøres av arbeidsgiver, som i dette tilfellet er velferdsstaten.

Baumans (2005) teoretiske perspektiv på fattigdom og arbeidende fattige beskriver hvordan mennesker kan være en del av arbeidslivet og likevel oppfattes som fattige. Teorien kan kritiseres for en manglende kjønnsdimensjon fordi svært mange arbeidende fattige er kvinner. Fattigdom har også et norsk nedslagsfelt som beskrives av Hvinden (1995). Tradisjonelt har ikke begrepet fattigdom blitt benyttet i den offentlige nordiske diskursen. Derfor oppleves fattigdom stigmatiserende. For å eksemplifisere debatten om arbeidende fattige har jeg valgt to empiriske studier som tar opp kjønn, klasse og etnisitet i henholdsvis USA og Norge. Det som imidlertid skiller denne oppgaven fra disse studiene er at hjelpepleierne arbeider innenfor velferdsstaten. Likestilling har vært et definert mål for norsk statlig arbeidstakerpolitikk.

Velferdsstaten opererer likevel med en arbeidstakerpolitikk som ikke fremmer likestilling for mange kvinnelige arbeidstakere.

Debatten om kvinners forhold til arbeid har i stor grad handlet om høyt utdannede kvinner i kunnskapsarbeid med høy grad av fleksibilitet. Tidsklemmen har vært sentral i forhold til hvordan småbarnsforeldre skal få mer tid til familie, men samtidig ha godt betalte jobber med utviklingsmuligheter. Min studie har tatt for seg det motsatte aspektet ved denne debatten: kvinner i lavtlønnsarbeid som krever høy grad av tilgjengelighet. Denne tilgjengeligheten skaper utfordringer og oppleves som økonomisk tvang.

Det har manglet subjektive data om opplevelsen av ufrivillig deltidsarbeid, og formålet mitt har derfor vært og rette søkelyset på disse. Oppgaven har likevel begrensninger fordi datamaterialet består av intervjuer med åtte kvinnelige hjelpepleiere som ikke har en fast og avtalt ønsket arbeidstid. Jeg har derfor belyst aspekter ved dette fenomenet, og funnene kan ikke generaliseres til alle kvinner med ufrivillig deltidsarbeid. Oppgaven beskriver likevel hvordan fleksibilitetens kjønn- og klassesjonyer har innvirkning på kvinnelige arbeidstakere i en norsk velferdsstatskontekst. Likestilling i form av at kvinner skal tjene en lønn det er mulig å leve av vil ikke være mulig å nå før lavtlønnsyrkene er styrket, både i forhold til lønn og i forhold til organiseringen av yrket. Dette kan også føre til at hjelpepleieryrket vil falle i sosial status, noe som vil gå utover rekruttering. Renholdsyrket har allerede erfart et slikt statusfall, hvor det nå i stor grad er innvandrere som velger slike yrker. En fersk undersøkelse gjennomført ved Røkkansenteret viser at nesten hver tredje medarbeider i pleie- og omsorgssektoren i Oslo har innvandrerbakgrunn (Høst og Homme, 2008). Derfor vil mer forskning på dette området være nødvendig for å kunne følge utviklingen for kvinner og innvandrere i helse- og omsorgssektoren.

9. Litteratur

9.1 Bøker, artikler, rapporter, oppgaver

- Bauman, Zygmunt (2005): *Work, consumerism and the new poor*. Maidenhead: Open University Press.
- Beechey, Veronica & Perkins, Tessa (1987): *A matter of hours. Women, part-time work and the labour market*. Cambridge: Polity Press.
- Bergens Tidende 28.06.2008: "Det nye sykehjemmet". Kronikk av Salva, Marta Sanchez
- Bikova, Mariya (2008): *A family member or a family servant?: why Norwegian families hire au pairs*. A qualitative study. Universitetet i Bergen, masteroppgave.
- Blaikie, Norman (2000): *Designing Social Research*. Cambridge: Polity Press.
- Borchorst, Anette (red.) (2002): *Kønsmagt under forandring. Magtutredningen*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Børve, Hege Eggen (2008): *Fleksibilitetens jernbur. Arbeidsforhold i en kunnskapsbedrift med internasjonal tilknytning*. I søkelys på arbeidsmarkedet 1/2008. Institutt for samfunnsforskning.
- Båvner, Per (2001): *Half full of half empty? Part-time work and well-being among Swedish women*. Stockholm: Swedish institute for social research.
- Coser, Lewis (1974): *Greedy Institutions: patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Crompton, Rosemary (2006): *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dahl, Hanne Marlene (2002): *En køn rettferdighet? Et spørsmål om status og lighet med hjemmehjelpen som case*. I Borchorst (2002): *Kønsmagt under forandring. Magtutredningen*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Dine Penger – Norges største økonomiblad (2007): *Slik får du råd, ta mer fri*. Temanummer om deltidsarbeid. Nr 10, 2007. 25. årgang.
- Ellingsæter, Anne Lise (1995): *Gender, work and social change. Beyond dualistic thinking*. Oslo: Institute for Social Research.

- Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (red.) (2002): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Elstad, Lotta (2008): *En såkalt drittjobb*. Oslo: Forlaget Manifest AS.
- Ehrenreich, Barbara (2003): *Kjøpt og underbetalt. Om (ikke) å klare seg i Amerika*. Oslo: Forlaget Oktober AS.
- Everett, Euris Larry & Furseth, Inger (2004): *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ginn, Jay; Arber, Sara; Brannen, Julia; Dale, Angela; Dex, Shirley; Elias, Peter; Moss, Peter; Pahl, Jahn; Roberts, Ceridwen; Rubery, Jill (1996): *Feminist Fallacies: A reply to Hakim on Women's Employment*. *The British Journal of Sociology*, Vol. 47, No 1, ss. 167-174.
- Gullikstad, Berit & Rasmussen, Bente (2004): *Likestilling eller omstilling? Kjønnsperspektiver på modernisering av offentlig sektor*. Trondheim: SINTEF rapport.
- Hakim, Catherine (1995): *Five Myths about Women's Employment*. *The British Journal of Sociology*, Vol. 46, No 3, ss. 429-455.
- Hakim, Catherine (2000): *Work-lifestyle choices in the 21st century. Preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hardoy, Ines & Schøne, Pål (2004): *Mindre betaling for færre timer – En analyse av sammenhengen mellom uønsket deltid og timelønn*. Rapport 2004:16. Institutt for samfunnsforskning.
- Hochschild, Arlie Russel (1997): *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan books.
- Hvinden, Bjørn (1995): *Poverty, exclusion, and agency*. *Research in community sociology*, vol 5.
- Høst, Håkon og Homme, Anne (2008): *Hvem pleier de gamle i Oslo? Om hjelpepleiernes og helsefagarbeidernes posisjon i pleie- og omsorgssektoren i hovedstaden*. Stein Rokkan Senter for flerfaglige samfunnsstudier, Universitetsforskning i Bergen. Rapport 8, 2008.
- Kjeldstad, Randi (2006): *Hvorfor deltid?* Tidsskrift for samfunnsforskning 2006, nr 4.
- Kjeldstad, Randi & Nymoene, Erik H. (2004): *Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

- Korsnes, Olav, Andersen, Heine & Brante, Thomas (red.) (1997): *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, Steinar (1996): *Interviews. An introduction to Qualitative Research Interviewing*. London: Sage Publications, Inc.
- Kvande, Elin (2002): *Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner*. I Ellingsæter og Solheim (red.) (2002): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Moland, Leif E. (1994): *De små grå. Deltidsarbeid og ansettelsesformer i kommunene*. Oslo: FAFO.
- Moland, Leif E. og Gautun, Heide (2002): *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren?* Oslo: Fafo-rapport 395.
- NOU (2004): *Kan flere jobbe mer? – deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv*. Norges offentlige utredninger 2004:29. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Olsen, Torunn (2002): *Arbeidskraftreserven blant deltidsansatte*. FOU-rapport nr 3/2002. Kristiansand: Agderforskning.
- Scott, John & Marshall, Gordon (2005): *Oxford Dictionary of Sociology. Clear, comprehensive, and contemporary*. Third Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Rasmussen, Bente (2002): *Jobben eller livet? Fra strukturell mannspekt til personlige valg*. I Ellingsæter og Solheim (red.) (2002): *Den usynlige hånd?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ritzer, George & Goodman, Douglas J. (2003): *Sociological Theory, Sixth Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Skilbrei, May-Len (2004): *Mine, dine og våre saker: Likestillingspolitikk for viderekomne*. Kvinneforskning nr 3. Oslo: Kilden.
- SOU (1998): *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Statens offentliga utredningar 1998:6. Arbetsmarknadsdepartementet.
- Stenum, Helle (2008): *Au pair i Danmark: Billig arbejdskraft eller kulturell udveksling? En undersøgelse af au pair-ordningen i Danmark med særlig fokus på filippinske migranter*. København: Fag og arbejde.
- Tam, May (1997): *Part-time employment, a bridge or a trap?* Aldershot: Ashgate.
- Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

9.2 Internettresurser

Fagforbundet:

<http://www.Old.fagforbundet.no/data/attachments/11883/tariffinfo.11.pdf>. (25.09.08).

Statens institutt for forbruksforskning:

<http://www.sifo.no/page/Lenker//10242/10278> (25.09.2008).

Utdannelse:

<http://utdanning.no/yrker/beskrivelse/hjelpepleier> (25.09.2008).

Bergen Kommune:

<https://www.bergen.kommune.no/tema/politikk?articleId=19463&artSectionId=504§ionId=504>. (18.11.08).

Vedlegg 1

INTERVJUGUIDE

Innledende spørsmål:

- Alder
- Utdannelse
- Stilling
- Sivilt status

Familie:

- Kan du fortelle litt om familien din?
- Hvordan arbeider ektemann eller samboer?
- Har du barn?
- Kan du beskrive en typisk dag når du skal på jobb?

Arbeid:

- Hvor mye ønsker du å jobbe?
- Ønsker du en heltidsstilling eller en større deltidsstilling?
- Hvor lenge har du jobbet som hjelpepleier?
- Hvorfor begynte du i dette yrket?
- Har du i løpet av denne perioden hatt deltidsstilling, heltidsstilling – evt hvilken prosent?
- Hva er din avtalte arbeidstid?
- Hvor mye av arbeidstiden står i kontrakten?
- Hvor mye har du jobbet den siste måneden?
- Kan du fortelle litt om hvordan det er å jobbe turnus?
- Hvordan organiseres familielivet? (vinterferie, påskeferie, høytider)
- Hvordan ville du organisert familielivet hvis du hadde en heltidsstilling?
- Har du ytret et ønske om å arbeide heltid/jobbe mer enn du gjør?
- Hvordan er mulighetene til en heltidsstilling, etter din mening?
- Har du på noe tidspunkt hatt et ønske om å jobbe deltid? Hva er eventuelt grunnen til dette?
- Er det perioder hvor du jobber mindre enn andre?
- Er det perioder med mye ekstravakter?
- Kan du si nei til ekstravakter dersom det ikke passer? Er det greit å si nei?
- Hva er årsaken til at du velger å ta ekstravakter?
- Hvordan påvirker arbeidssituasjonen din/familiens økonomi?
- Hva tenker du om pensjon?
- Hva betyr fleksibilitet for deg?
- Hvordan er arbeidsmiljøet?
- Hva er fordelene med å få en heltidsstilling/større stilling?
- Hva tenker du om fremtiden i forhold til jobb og familie?
- Kjenner du til noen sykepleiere som jobber ufrivillig deltid?

Avslutning:

- Noe du ønsker å tilføye?
- Kort oppsummering

Vedlegg 2

Informasjonsskriv vedrørende intervju til mastergradsprosjekt i sosiologi.

Jeg er masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Bergen og skal skive masteroppgave om ufrivillig deltidsarbeid blant hjelpepleiere. Temaet for oppgaven er hvordan en slik måte å arbeide på oppleves av den enkelte hjelpepleier, og hvilke konsekvenser dette har. Formålet er å få en forståelse for hvordan ufrivillig deltidsarbeid påvirker forholdet mellom arbeid, familie og fritid for hjelpepleiere.

Jeg ønsker i denne forbindelse å intervju 8 til 9 kvinnelige hjelpepleiere som jobber deltid og ønsker å jobbe mer. Det trenger ikke nødvendigvis være slik at hjelpepleieren ønsker en heltidsstilling, det viktigste er at hun ønsker en høyere stillingsprosent og ikke får tilgang til dette. Hjelpepleierens alder har heller ingen betydning for studien, og dermed kan hjelpepleiere i alle aldersgrupper delta.

Jeg ønsker å gjennomføre intervjuene innen august 2008. Hvert intervju vil ha en varighet på ca 1 time, og kan gjennomføres der det måtte passe best for respondenten. Under intervjuene vil jeg benytte meg av en båndopptaker, for at jeg lettere skal ha tilgang på materialet i ettertid. Jeg vil transkribere materialet ved å skrive ned det som er tatt opp på bånd, og deretter slette lydbåndene. Notatene vil bli makulert ved endt prosjekt i desember 2008. Alle som deltar i studien vil bli anonymisert, og jeg vil ikke gjengi hvilken institusjon vedkommende arbeider på. Ingenting skal kunne spores tilbake til respondentene. Deltakelsen i dette prosjektet er frivillig, og samtykke kan når som helst trekkes tilbake. Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Veileder for masteroppgaven er Lise Widding Isaksen ved sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen. Hun kan nås på telefon 55 58 91 57, eller e-post lise.isaksen@sos.uib.no. Jeg kan kontaktes på telefon 41456810 eller e-post anne.visnes@student.uib.no

Med vennlig hilsen

Anne Louise Visnes

Vedlegg 3

ERKLÆRING OM FRIVILLIG SAMTYKKE

Deltakelse i studien ”Konsekvenser av ufrivillig deltidsarbeid” er frivillig, og du kan når som helst trekke deg fra studien. Dersom du ikke ønsker å delta kan du uten å oppgi noen grunn trekke ditt samtykke. All informasjon vil anonymiseres slik at informasjonen du nå gir ikke kan spores tilbake til deg. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd, men disse opptakene slettes etter endt studie.

Prosjektet er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) ved personvernombudet.

Jeg gir herved frivillig samtykke:

Sted og dato

Signatur