

Øivind Rikardsen Hauge

# **‘Vikariatet’ – de midlertidig midlertidige**

**Opplevelse av usikkerhet i arbeidslivet blant nyutdannede sykepleiere i midlertidige ansettelser**

Masteroppgave i sosiologi

Trondheim, august 2015

Veileder: Ulla Forseth

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Institutt for sosiologi og statsvitenskap



**NTNU**

Det skapende universitet



«Du vet liksom når du studerer, at sånn blir det på sykehus. Du får ikke fast jobb med en gang. Det er liksom vikariater, og så må du ta det derfra.» (Gine, nyutdannet sykepleier)



## Forord

Siden jeg startet på sosiologistudiet på NTNU i 2010 har hovedinteressene mine vært knyttet opp mot helse og arbeidsliv, og selv om temaet for denne oppgaven ble fastsatt rimelig sent i prosessen, var det ingen særlig tvil om hva det overordnede fokuset ville være. Etter en brainstorming med Aksel Tjora i april 2014 ble jeg ledet inn mot temaet midlertidig ansettelse, opprinnelig innenfor mediebransjen. På grunn av en viss inhabilitet basert på et sterkt ønske om å jobbe innen media, var jeg på utkikk etter et felt som jeg ikke hadde en personlig interesse i, men like fullt en forskningsmessig interesse av å undersøke. Dette feltet ble helsevesenet etter en trivelig diskusjon med Klara, Alvin og Atle Reiersen en sen julkveld 2014.

Etter å ha lidd under et manglende klassemiljø på bachelornivå, var det en sann glede å endelig føle seg som en del av noe enhetlig som man kan kalle klassen sin. Dere er helt herlige, og jeg har satt svært stor pris på både de matnyttige og sulteforede diskusjonene vi har hatt i en rekke langtekkelige lunsjpauser.

Tusen hjertelig takk til alle informantene som stilte opp til intervju, og ønsket å dele av sine opplevelser fra arbeidslivet.

En enorm takk rettes til min veileder, Ulla Forseth, som har gjort en fantastisk jobb med å geleide meg gjennom både en bachelor- og en masteroppgave. Dine rikelige og konstruktive tilbakemeldinger og råd har vært uvurderlige!

Tusen takk til mamma og pappa som aldri helt har forstått hva sosiologi er, og en spesiell takk til mamma som delte av sine erfaringer fra hennes møte med helsevesenet som arbeidsplass.

Takk til Camilla Dahl Matre for all hjelp og korrekturlesing, og for å ha lært meg at det ordner seg alltid. ALLTID!

Øivind Rikardsen Hauge

Trondheim, august 2015



## Sammendrag

Midlertidige ansettelser har i flere tiår vært et omdiskutert tema både internasjonalt og i norsk kontekst, der fokuset har vært på hvilke muligheter og utfordringer denne typen ansettelse har for arbeidsmarkedet og individet. Mye av litteraturen på dette feltet fokuserer på hvordan de midlertidig ansatte er utsatt for mer usikkerhet med tanke på tilknytning til arbeidsplassen og arbeidsmarkedet generelt. I denne studien har fokuset vært på hvordan nyutdannede sykepleiere i midlertidige ansettelser opplever arbeidsrelatert usikkerhet, både med tanke på ansettelse og stillingsvern, samt usikkerhet knyttet til arbeidsoppgaver og faglige utfordringer. Datamaterialet er generert gjennom semi-strukturerte dybdeintervjuer med 12 relativt nyutdannede og midlertidig ansatte sykepleiere ved et regionssykehus og en legevakt, henholdsvis ti og to stykker fra hver av dem. Det teoretiske bakteppet består av diverse samtidsdiagnostiske teorier rundt ansettelse (Atkinson 1986; Sennett 2006; Standing 2014), samt Berger & Luckmanns (2006) sosialkonstruktivistiske perspektiv for å få frem aktørenes egne opplevelser.

Ved å se disse i lys av hverandre og datamaterialet kan opplevelsen av usikkerhet kan deles opp i to hovedkategorier, bestående av jobbusikkerhet på den ene siden, og faglig usikkerhet på den andre. Begge motiverer sykepleierne til å utvikle mestringsstrategier, som over tid vil gi dem kunnskap og selvtillit til å håndtere situasjoner som er preget av usikkerhet. Deres opplevelse av jobbusikkerhet var på et relativt lavt nivå, slik at det ikke var med å påvirke dem noe særlig i dagliglivet, men som likevel hadde en merkbar økning frem mot hver kontraktslutt. Økningen skyldtes en uro rundt hvorvidt de ville få et nytt vikariat, men etter hvert som dette gjentar seg vil graden av jobbusikkerhet minske for hver gang. Den faglige usikkerheten var mer fremtredende, noe som potensielt skyldes et sprik mellom idealer de tok med seg fra studiet, og realitetene de møtte i arbeidslivet, med tanke på arbeidsoppgaver og ansvar. Utover dette kan det sies at veien til fast stilling er brolagt av en rekke vikariater, og er en løype de bare er nødt å gå gjennom.

I motsetning til det negative bildet som presenteres i samtidsdiagnostiske teorier, er disse sykepleierne i stand til å opprettholde et handlingsrom på bakgrunn av kognitive ferdigheter og økende kunnskap om arbeidsplassen som de er en del av. Mye av denne kunnskapen kan tilskrives tilbakemeldinger de mottar fra mer erfarne kolleger, noe som gjelder for begge kategoriene av usikkerhet. Opplevelsen og håndteringen av arbeidsrelatert usikkerhet, samt «vikariatløypa» som de midlertidige går i frem mot en eventuell fast ansettelse, samler jeg under begrepet 'vikariatet', som betegner de *midlertidig midlertidige* som gruppe: de som har vikariatstillingen som en temporær holdeplass før de entrer det faste arbeidsmarkedet, som symbolsk sett kan regnes som en kjerne. Kjennetegnet til denne gruppen er at de har de kognitive evnene og tilstrekkelige ressurser til å opprettholde et handlingsrom, og manøvrere seg effektivt innenfor dette, fordi de vet at det kun er en midlertidig stilling, og at de blir fortalt at de må «holde ut» eller «klamre seg fast». Like fullt innebærer vikariatene ikke bare begrensninger, men også en frihet for vikarene til å konstruere sine egne karrierebane.





# Innholdsfortegnelse

1. Innledning	s. 1
1.1 Aktualisering og sosiologisk relevans	s. 1
1.2 Begrepsavklaring: Midlertidig ansettelse	s. 5
1.3 Forskningsspørsmål	s. 5
1.4 Oppgavens disposisjon	s. 6
2. Tidligere forskning og teori	s. 7
2.1 Tidligere forskning	s. 7
2.1.1 Jobbusikkerhet	s. 9
2.1.2 Arbeidsmarkedet	s. 11
2.1.3 Faglig usikkerhet	s. 13
2.2 Teori	s. 14
2.2.1 Den nye kapitalismen	s. 15
2.2.2 Prekariatet	s. 16
2.2.3 Kjerne og periferi – det interne arbeidsmarkedet	s. 18
2.2.4 Kritikk av teorier rundt det «nye» arbeidslivet	s. 19
2.2.5 Virkeligheten som sosialt konstruert	s. 21
2.2.6 Kunnskap og mønstre	s. 22
2.3.2 Institusjonell integrering	s. 23
2.3.3 Kritikk av sosialkonstruktivismen	s. 24
2.3 Nye spørsmål	s. 25
3. Metode	s. 27
3.1 Valg av metode og design	s. 27
3.2 Utvalg og informanter	s. 28
3.3 Intervjuguide	s. 31
3.4 Gjennomføring av intervjuene	s. 32
3.5 Analyseprosessen	s. 33
3.6 Etske vurderinger og egen rolle som forsker	s. 36
3.7 Datamaterialets kvalitet	s. 37
3.7.1 Pålitelighet	s. 37
3.7.2 Gyldighet	s. 38
3.7.3 Generaliserbarhet	s. 38
4. Analyse	s. 41
4.1 Jobbusikkerhet	s. 41
4.1.1 Veien inn til midlertidig ansettelse	s. 41
4.1.2 Tidsaspektet – kjernen i det midlertidige	s. 43
4.1.3 Begrensing av jobbusikkerhet	s. 48
4.1.4 Ekstravakter – ekstra frihet?	s. 51
4.1.5 Å jobbe «nok»	s. 53
4.1.6 Vikarpoolen	s. 56
4.1.7 Oppsummering	s. 58
4.2 Faglig usikkerhet	s. 59
4.2.1 Overgangen fra sykepleierstudiet	s. 59
4.2.2 Faglig selvtilitt og mestring	s. 65
4.2.3 Utfordrende opplevelser	s. 68
4.2.4 Kommunikasjon og tilbakemeldinger fra kolleger	s. 71
4.2.5 Oppsummering	s. 74

4.3 Sykehus vs. sykehjem	s. 75
4.3.1 Avveininger knyttet til ens egen karrierevei	s. 75
4.3.2 Avsluttende merknader	s. 78
5. 'Vikariatet' – de midlertidig midlertidige	s. 79
5.1 'Vikariatet'	s. 79
5.2 Veien til fast stilling er brolagt med vikariater	s. 80
5.3 «Ut av redet» - overgangen fra studier til arbeid	s. 84
5.4 Handlingsrommet og dets hindre	s. 88
5.5 Å «tempe» - midlertidighet som livsstil	s. 92
5.6 Midlertidighet og fleksibilitetens dobbelthet	s. 94
6. Avslutning	s. 97
7. Litteraturliste	s. 101
8. Vedlegg	a.
Vedlegg 1. Intervjuguide	a.
Vedlegg 2. Godkjenning fra NSD	e.
Vedlegg 3. Informasjonsskriv til informanter	g.

## Tabeller og figurer

Tabell 1. Informanter inndelt etter aldersgruppe, periode i vikariat og stillingsprosent.	s. 30
Figur 1. Opplevelse av jobbusikkerhet over tid.	s. 44
Figur 2. Typologi over valg knyttet til jobbusikkerhet og faglige utfordringer.	s. 78
Figur 3. Sammenhengen mellom faglig selvtilit, opplevd jobbusikkerhet og egenvurdert ansettbarhet	s. 86

# 1. Innledning

## 1.1 Aktualisering og sosiologisk relevans

Midlertidige ansettelser er et mye omdiskutert tema det siste året som en følge av forslaget fra regjeringen om endringer i arbeidsmiljøloven, som vil gjøre denne typen ansettelser mer tilgjengelig for arbeidsgivere (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). Helsevesenet i Norge er en av de næringene som har høyest andel av midlertidig ansatte, nest etter utdanningssektoren, med henholdsvis 11 og 12 prosent per første kvartal 2015 (SSB, 2015a), som gjør dette til en aktuell problemstilling for norske sykepleiere. Den typiske midlertidig ansatte er en kvinne mellom 16-24 år, som er ny på arbeidsmarkedet og jobber innen helse- og sosialtjenester (Nergaard, 2004). Ifølge Olsen & Kalleberg (2004) kan utbredelsen av midlertidige stillinger i Norge forklares ved at dette er et redskap for å oppnå fleksibilitet i et arbeidsmarked, hvor de fleste ansatte nyter godt av en sterk beskyttelse, sammen med at ulike former for permisjoner er svært tilgjengelige. I hovedsak kan de midlertidig ansatte sykepleierne sies å utgjøre en *numerisk fleksibilitet*, ved at de når som helst er tilgjengelige hvis det skulle oppstå situasjoner hvor det er bemanningsmangel (Atkinson, 1986; Kirkpatrick, Hoque, de Ruyter & Lonsdale, 2009).

Resultatet av dette er at en betydelige andel av de ansatte befinner seg i en mer *perifer* del av arbeidsmarkedet, preget av en svakere tilknytning til arbeidsplassen og dermed mer usikkerhet. Ideen om «et liv – én karriere» er ikke lenger relevant siden jobbskifte er relativt hyppig (Carless & Arnup, 2010), noe som har normalisert et bilde av moderne karrierebaner som svært oppstykkede. I denne sammenheng kan den midlertidige delen av arbeidsmarkedet regnes som en slags «buffer» i forhold til det ordinære (Virtanen, Kivimäki, Joensuu, Virtanen, Elovaionio & Vahtera, 2005). Denne buffergruppen er i større grad utsatt for faktorer som: synkende inntekt; jobbusikkerhet; mangel på fordeler; mangel på opplæring; dårlige utsikter for å bli forfremmet; og eksponering for farligere arbeidsmiljø, som potensielt kan være skadelig for helsen, både psykisk og fysisk (ibid.). I den norske sammenhengen har forskningen på usikre arbeidsforhold fokusert seg rundt deltidsarbeid (Næss & Olerud, 2014), og spesielt på det som omtales som *feminineringen av arbeidsstyrken* (Ellingsæter, 1995, s. 154), siden kvinner er overrepresentert i ustandardiserte ansettelsesforhold.

Bruken av ustandardiserte ansettelsesformer innebærer både muligheter og begrensninger, men i hovedsak er risiko flyttet fra organisasjonen, og over til arbeidstakerne (Aronsson, 2001). Bolton, Houlihan og Laaser (2012) kritiserer analyser av innleie som kun anser arbeidskraft

som en økonomisk ressurs, og som mangler et moralsk aspekt. Ved å inkludere dette i analysene får man åpenbart det fulle etiske regnestykket, som burde være tilstede i håndteringen av menneskelige ressurser i en organisasjon. Å ta utgangspunkt i de ansattes egne opplevelser er etter min mening en nyttig fremgangsmåte for å få frem et nyansert perspektiv på midlertidige ansettelse, som går utover det økonomiske aspektet. Samtidig kan det være med på å belyse forskjellige aspekter til samtidsdiagnosene som blir presentert i teorikapittelet. Garsten (2008) ser på et lignende fenomen, nemlig vikarbyråer, og hvordan disse fungerer som både frigjørende, samtidig som de er mektige kontrollmekanismer. Med tanke på at karriereløpet ikke er fullstendig fastlagt, men preget av diskontinuitet, er aktøren i prinsippet fri til å forme denne som de selv ønsker. Men kravene som stilles for å være *en god midlertidig ansatt* tillater ikke dette, siden man alltid må være tilgjengelig for å få nok jobb. Hochschild (1997) kaller tilværelsen de midlertidig ansatte befinner seg i som et «fengsel», hvor de utvikler strategier for å best mulig kunne håndtere det handlingsrommet de har.

Tall over midlertidige ansatte i Norge viser at det er i overkant av 207 000 personer mellom 15 og 74 år som er midlertidig ansatt per 3.kvartal i 2014, som samlet utgjør 8,5 prosent av alle ansatte i landet (SSB, 2014). Disse tallene viser at dette gjelder en betraktelig andel av befolkningen. Av alle midlertidige ansatte innenfor samtlige sektorer finner man 3 av 10 innenfor helse- og sosialtjenester. Ser man dette i perspektiv av at det er politiske strømninger som ønsker å endre arbeidsmiljøloven (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014), samtidig som opposisjonen, særlig blant fagbevegelsen, fremhever farene ved at dette kan føre til svekkelse av arbeidsvilkår, samt mer usikkerhet blant arbeiderne (Rønning, 2014; Gøystdal, 2014; Birkelund, 2014; LO, 2014), tydeliggjør dette relevansen for diskusjoner rundt midlertidige ansettelse. Vikariater kan ses på som en løsning på *uønsket deltid* (undersysselsatt i forhold til egne ønsker om arbeidstid) (Amble, 2008a, s. 2), som har fått svært mye oppmerksomhet i norsk sammenheng. En undersøkelse fra norsk varehandel viser at de fleste ledere opplever det som utfordrende å ha en deltidsandel under 60 prosent (Nergaard, 2012), og at de deltidsansatte er en viktig faktor i bemanningsstrategiene.

Uønsket deltid er en stadig tilbakevendende problemstilling, og Amble refererer til en undersøkelse fra 2007 (Moland & Andersen, 2007, som henvist til i Amble, 2008b), der rådmenn ute i kommunene peker på fordelene ved de små stillingene er at de får turnusen til å gå opp, fordeler arbeidsbelastningen, og gir fleksibilitet til å ha flere som vikarer og ekstravakter når det skulle være behov for det. Å *jage vakter* (ibid.) er et uttrykk som innebærer å gjøre seg tilgjengelig for ekstraarbeid, og takke ja når man får tilbudet. Man er nødt å være frampå for å

ikke havne nedover på lista, siden de som er ansvarlige for å fylle opp turnusen helst ringer de som alltid sier ja på grunn av tidsbesparing. Dette gjelder særlig for de som har en uønsket lav stillingsandel. 12 prosent av sykepleiere fra AKU 2009 ønsker lengre arbeidstid, 6 prosent ønsker mindre, mens de resterende er fornøyd med arbeidstiden, og gjelder for begge kjønn (Nergaard, 2010). 22 prosent av de yrkesaktive oppgir at hovedårsaken til å jobbe deltid er fordi de ikke kunne få heltid. Arbeidstakere som er nye og midlertidig ansatte er mer misfornøyd med arbeidstiden sin, mens de med lengst ansiennitet er langt mer fornøyd med arbeidstiden (Nergaard, 2010).

Norge er i en særstilling når det gjelder kvinners ønsker om arbeidstid, siden det er blant de få landene hvor kvinner ønsker seg lengre arbeidstid heller enn kortere (Rønsen & Kitterød, 2009). Mesteparten av kvinner er riktignok fornøyd med sin arbeidstid, men majoriteten av disse er heltidsansatte. Deltidsansatte som ikke er fornøyd med arbeidstiden ønsker å jobbe i gjennomsnitt 11,1 timer mer. Når man deler det opp i yrkesgrupper kommer det frem at sykepleiere er den gruppen som er minst fornøyd. Omtrent samtlige av de midlertidig deltidsansatte kunne tenke seg å jobbe mer, mens omtrent én prosent ønsker å jobbe mindre (ibid.). Blant de midlertidige ansatte er tilkallingsvikarene en svært utsatt gruppe (Nergaard, Alsos, Bråten & Jensen, 2015, 7), som omtales som et svært usikkert arbeidsforhold, siden det innebærer en kombinasjon av midlertidighet, deltid samt uforutsigbar arbeidstid og inntekt.

Sterkt stillingsvern kombinert med liberal tilgang til midlertidige ansettelser resulterer ofte i en todeling av arbeidsmarkedet (Nergaard, 2005; Folkestad, 2014; Bergene, Egeland, Hansen & Wathne, 2015). Forskningsfokuset på dette området er i stor grad rettet mot hvordan sikkerhet og fleksibilitet blir kombinert i arbeidsmarkedet (Nergaard, 2005), og noen typiske temaer utover dette er overgangen til fast jobb, arbeidsmiljø og jobbtilfredshet, opplæring og utvikling i arbeidet, og jobbusikkerhet. På bakgrunn av dette ønsker jeg å fokusere på hvordan usikkerhet manifesterer seg for den enkelte ansatte, både knyttet til ansettelse og innholdet i jobben som gjøres. Usikkerhet og *det nye arbeidsmarkedet* har vært et mye omdiskutert tema blant samtidsdiagnostiske teoretikere (Sennett, 2001; 2006; Standing, 2014; Bauman, 2007), og det blir hevdet at de ansatte har en svak tilknytning til arbeidsplassen, der spesielt de midlertidige ansatte befinner seg i en *periferi* sammenlignet med de fast ansatte (Atkinson, 1984; Atkinson, 1986; Standing, 2014). I denne periferien har de ikke det samme stillingsvernet, og er dermed blant annet mer utsatt for å stå uten jobb. Det er viktig å påpeke at konteksten som disse teoretikerne skriver ut ifra har mye å si for konklusjonene de trekker, som vil skille seg ut fra den norske konteksten som jeg undersøker her.

Omorganiseringer i bemanningsstrategier er drevet av et økt behov for fleksibilitet for å møte stadig økende økonomiske utfordringer (Atkinson, 1986; Sennett, 2001; 2006). Men fleksibilitet er et vanskelig konsept fordi det benyttes i en rekke forskjellige sammenhenger, innenfor ulike kontekster, samtidig som det har blitt politisert til å være både en løsning på et marked i endring, og en fragmenterende faktor som skaper jobbusikkerhet (Reilly, 1998). Koblingen mellom midlertidig ansettelse, jobbusikkerhet og helse er veletablert (Virtanen m.fl., 2005; Kompier, Ybema, Hanssen & Taris, 2009; Staufenbiel & König, 2010), men jeg ønsker å undersøke hvor mye nyutdannede sykepleiervikarer lar seg påvirke av ansettelsesforholdet, og om det kan observeres en balansegang mellom opplevelse av jobbusikkerhet, og det å ha en «fleksibel» arbeidskontrakt.

Kravet til fleksibilitet når det gjelder tilgjengelig bemanning er særdeles høyt i helsevesenet siden dette er den næringen i Norge som har desidert høyest egen- og legemeldt sykefravær. Dette var på 9,2 prosent per fjerde kvartal 2014 (SSB, 2015b). I tillegg til dette kommer også permisjoner knyttet til blant annet fødsler, siden det er en yrkesgruppe hvor over ni av ti sykepleiere er kvinner (Solbrække, Solvoll & Heggen, 2013). Løsningen på dette er å ha en stor andel av de ansatte i reduserte stillinger for å unngå overtidsbetalinger, samt fylle opp vikariater med nyutdannede sykepleiere. I stedet for å benytte seg av vikarbyråer blir det mer vanlig å opprette interne bemanningssentraler (Dahle & Østbye, 2007), siden dette er mer økonomisk effektivt, og optimalt sett fordeler de som er ansatt i reduserte stillinger på en måte som unngår både underbemanning og overtidsbetaling (Nikolaisen, 2012). En annen motivasjon for å opprette interne sentraler er for å motvirke ufrivillig deltid (Eriksen, Hellesnes & Grønli, 2012). Likevel velger mange å jobbe i deltidsstillinger, siden de heller ønsker å være heltidsansatt ved én enkelt avdeling, og ikke bli flyttet rundt avhengig av etterspørsel (ibid.).

I en tid der bruken av midlertidige ansettelser er svært omdiskutert (Gjerde, 2012; Grande & Slettebø, 2014; Haug, 2014; Folkestad, 2014; Jor, 2014; Birkelund, 2014; Rønning, 2014) er det fra et sosiologisk aktørperspektiv aktuelt å spørre hvordan de det gjelder opplever å være i denne typen ansettelsesforhold, hvordan de håndterer konsekvenser av dette og hvorvidt de er i stand til å opprettholde et handlingsrom i møte med vilkårene i arbeidslivet. Jeg har benyttet meg av en kvalitativ tilnærming, gjennom semistrukturerte intervjuer, for å kunne analysere midlertidige ansatte sykepleieres opplevelser, med fokus på hvordan de forholder seg til usikkerhet. Datamaterialet består av 12 dybdeintervjuer med midlertidige ansatte sykepleiere, hvorav ti av informantene er ansatt ved et regionssykehus, og to er ansatt på en kommunal legevakt. Den teoretiske tilnærmingen er inspirert av Berger og Luckmanns (2006)

sosialkonstruktivistiske perspektiv, sett i lys Atkinson (1984; 1986), Sennett (2001; 2006) og Standings (2014) beskrivelser av det moderne arbeidslivet. Majoriteten av informantene var relativt nyutdannede, og det vil derfor også være et fokus på overgangen til arbeidslivet, og deres møte med de sykepleierfaglige arbeidsoppgavene.

## **1.2 Begrepsavklaring: Midlertidig ansettelse**

Begrepet midlertidig ansettelse inneholder en rekke forskjellige typer ansettelsesrelasjoner, som sesongarbeid, ekstrahjelp/tilkallingsvikar/ringevikar, prosjektarbeid, vikariater, praksisarbeid, åremålsstillinger (Arbeidstilsynet, ingen dato). Disse typene står som en motsetning til fast ansettelse, som ifølge arbeidsmiljøloven § 14-9 (Lovdata 2005) skal være hovedregelen i alle ansettelsespraksiser. Midlertidige kontrakter kan inngås når arbeidet er av en *midlertidig karakter*, eller på noen måte faller under de som allerede er nevnt. Betydningen av midlertidig ansettelse i denne oppgaven inkluderer vikariater og ekstravakter satt opp i turnus, som blir presentert mer detaljert i metodekapittelet.

Ifølge Aronsson (2001) er det mange metodologiske utfordringer når man forsker på midlertidig ansettelse. Blant annet inneholder dette feltet en rekke forskjellige begreper, som blant annet: «contingent work, precarious employment, temporary contracts, insecure work, atypical work» (Aronsson, 2001, s. 362). Disse brukes om hverandre uten noen detaljert spesifisering om hvilke karakteristikk de inneholder. Ofte blir de klumpet sammen under en og samme kategori og sammenlignes med fast ansettelse, i stedet for å se på de forskjellige gruppene enkeltvis. Som et resultat av denne uspesifiserte konseptualiseringen er det vanskelig å definere hvilken gruppe man egentlig har undersøkt, og vanskeliggjør sammenligninger mellom studier, og spesielt på tvers av land. Ved å begrense utvalget til kun vikariater og ekstravakter i turnus, spesifiserer jeg hvem undersøkelsen gjelder, samtidig som dette omfatter en stor andel av sykepleierne i midlertidige stillinger.

## **1.3 Forskningsspørsmål**

Ved å ta utgangspunkt i informantenes opplevelser ønsker jeg å se på hvordan midlertidige ansatte sykepleiere opplever å være i denne typen ansettelsesforhold, og hvordan dette relaterer seg til usikkerhet. Min hovedproblemstilling for denne oppgaven er dermed: *Hvordan opplever nyutdannede, midlertidige ansatte sykepleiere usikkerhet i arbeidslivet?*

## 1.4 Oppgavens disposisjon

Jeg har til nå aktualisert den underliggende motivasjonen for å undersøke det aktuelle temaet, og vil nå forklare den resterende strukturen til oppgaven. Kapittel to starter med en presentasjon av noe av den tidligere forskningen gjort på midlertidighet og sykepleie generelt. Deretter presenterer jeg det teoretiske bakteppet for analysen, som er todelt mellom to hovedperspektiver. På den ene siden teoriene til John Atkinson (1984; 1986), Richard Sennett (2001; 2006) og Guy Standing (2014), som tar for seg endringer i arbeidslivet og arbeidsmarkedet de siste tiårene. På den andre siden er Peter L. Becker og Thomas Luckmanns (2006) sosialkonstruktivistiske perspektiv om hvordan det er aktører som skaper den sosiale virkeligheten vi erfarer.

I kapittel 3 presenterer jeg de metodiske valgene jeg har tatt og begrunnelse for en kvalitativt orientert tilnærming til temaet, samt diskusjoner rundt dataens og studiens kvalitet, og problemstillinger som kan ha påvirket dette.

Kapittel 4 inneholder analysen, som er delt i tre deler tematisk etter de tre mest fremtredende temaene fra datamaterialet, henholdsvis jobbusikkerhet, faglig usikkerhet og valget mellom å ta seg jobb i hjemmesykepleien eller på sykehjem kontra på et sykehus eller legevakt. I dette kapitlet er det i stor grad informantenes egne utsagn som danner utgangspunkt for analysen og kategoriseringene som er gjort, mens jeg i kapittel 5 diskuterer funnene i analysen opp mot teorier og annen litteratur. Her introduserer jeg også begrepet 'Vikariatet', eller de *midlertidig midlertidige*, som er inspirert av Standings (2014) begrep *prekariatet*, og er ment å beskrive situasjonen til de nyutdannede, midlertidig ansatte sykepleierne.

Avslutningsvis i kapittel 6 foreligger det en oppsummering av studiens problemstillinger og hovedfunn, kritiske bemerkninger og forslag til videre forskning.



## **2. Tidligere forskning og teori**

I dette kapitlet presenterer jeg først tidligere forskning for å danne et bakgrunnsbilde av yrkesgruppen jeg undersøker, for så å presentere de teoretiske perspektivene som legger grunnlaget for diskusjonen senere. Den tidligere forskningen som jeg har valgt å trekke frem er hovedsakelig fokusert rundt arbeidsbelastningene knyttet til sykepleie, ufrivillig deltid og generelle jobbpreferanser, jobbusikkerhet, overgang fra studier til arbeidsliv og vilkår sykepleierne møter på arbeidsmarkedet.

### **2.1 Tidligere forskning**

Sykepleiere står overfor en rekke belastninger knyttet til arbeidet, og er blant annet mer utsatt for utbrenthet siden mange går inn i yrket med forventninger om å ha stor kontroll på arbeidsplassen og knyttet til pasientutfall, men som resulterer i et tap av opplevd kontroll når dette ikke er tilfellet (Browning, Ryan, Thomas, Greenberg & Rolniak, 2007). Dette er derimot noe som varierer mellom ulike avdelinger og felter, hvorvidt de personlige ressursene en innehar er tilstrekkelig til å tilpasse seg kognitivt, og om arbeidsbelastningen er på et tålelig nivå (ibid.). Helsepersonell, og spesielt sykepleiere, er svært utsatt for å oppleve arbeidsrelatert stress og redusert velvære, som skyldes en rekke miljømessige faktorer, som for eksempel usikkerhet, midlertidige kontrakter og turnus (Elovainio, Kuusio, Aalto, Sinervo & Heponiemi, 2009). Jobbusikkerhet er statistisk bevist å være en faktor som forminsker jobbtilfredshet, og resulterer i både fysiske og psykologiske symptomer. Studien til Elovainio (m.fl. 2009) viste at sykepleiere med usikre jobbkontrakter rapporterte om lavere arbeidsevne og mindre involvering på jobb sammenlignet med fast ansatte.

Sykepleiere jobber som regel enten i to- eller tredelt turnus, og turnusarbeid har vist seg å ha innflytelse og forstyrrer de biologiske prosessene som styrer døgnrytmen (Berger & Hobbs, 2005). Dette er igjen med på å påvirke søvnmønsteret, beredskapsnivå og evne til å utføre vanskelige prosedyrer. I tillegg er sykepleie som profesjon knyttet til høye nivåer av emosjonelle, kognitive og fysiske påkjenninger, og er derfor mer utsatt for å ha dårlig helse (van der Heijden, Demerouti, Bakker & Hasselhorn, 2008). De må ofte handle alene under mye stress, og i tillegg respondere på psykologiske utfordringer i møte med pasienter og pårørende, og noen ganger også vold på arbeidsplassen. Van der Heijden m.fl. (2008) finner en resiprosisk sammenheng mellom jobbkrav, forstyrrelser i balansen mellom hjem og jobb, og helse. Sykepleieres arbeidsforhold er i tillegg preget av å være hektisk, siden de får delegert stadig flere administrative arbeidsoppgaver, samtidig som tilstedeværelsen av ledelse blir mindre

(Ingstad, 2010). Krav til å få mest mulig ut av tilgjengelige ressurser sammen med et endret sykdomsbilde, med eldre og sykere pasienter enn tidligere har skapt et større tidspress og går utover omsorgsbiten av stillingsbeskrivelsen deres. Mestringsstrategiene til sykepleierne i studien til Ingstad (2010) bestod på den ene siden å forsøke å strekke til i mye større grad, samtidig som de satte kravene til seg selv lavere, og gjerne i tråd med den faktiske ressurstilgangen.

En annen faktor som alltid har preget helsevesenet er bruken av deltidstillinger. Denne andelen har økt betraktelig de siste årene, mye på grunn av endringer i hovedtariffavtalen i 1987, da uketimeantallet ble redusert fra 38 til 35,5 timer, der forkortelsen stort sett ble tatt ut som en ekstra frihelg (Vabø, 2008). Rekrutteringen til kommunal sektor er utfordrende, og mange kommuner har også fjernet helgearbeid for å gjøre turnusene mer attraktive, og dermed rekruttere sykepleiere på denne måten. Resultatet av dette er at turnushullene må fylles med blant annet ufaglært personale i midlertidige stillinger. Dette har konsekvenser for evnen til effektiv kompetanseoverføring i helsevesenet, ved at den undergraves av å ha en for stor andel av arbeidsstokken i midlertidige og reduserte stillinger (ibid.). Mellom 35-50 % av deltidsansatte innenfor helsevesenet ønsker høyere avtalt arbeidstid, og det er i størst grad kvinnedominerte næringer hvor dette er utbredt (Amble, 2008a). Arbeidsmengden er ikke hovedproblemet, men at en stor del av arbeidstida og fritida planlegges på kort varsel. En uforholdsmessig andel av ekstraarbeidet havner på *ubekvemme tider*, og det er de små stillingene i turnus som fører til uønsket deltid. Deltidsansatte opplever at små stillinger som skjøter på andre for å få turnusen til å gå opp er et økende problem.

En undersøkelse i regi av Norsk sykepleierforbund (NSF) viser at én av ti sykepleiere ønsker å ta en jobb som ikke innebærer sykepleie (Almendingen, 2009). En annen lignende undersøkelse viser at 4,2 prosent av nyutdannede sykepleiere ønsker å jobbe ved sykehjem, som vil utgjøre en utfordring i tiden fremover for de kommunale helsetjenestene. En av grunnene som oppgis for å bytte yrke er mangel på å føle seg verdsatt av arbeidsgiver (Almendingen, 2009). Aldersgruppene som i størst grad vurderer å slutte som sykepleier er de mellom 25-29 og 35-39 år, men nivået generelt sett er svært lavt blant norske sykepleiere sammenlignet med resten av Europa (Holte & Mikkelsen, 2003). En offentlig utredning (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2008, s. 17) viser at det er et behov for å rette tiltak mot de yngste og nyutdannede, for å motvirke et større gjennomtrekk, og sikre at personer med nye og oppdaterte impulser og arbeidsevne kommer inn i arbeidslivet, og forblir der. Det foreslås at

arbeidstiden forkortes for arbeidstakere med belastende arbeidstidsordninger, og hevder dette vil være gunstig for arbeidsmiljø, helse og velferd.

### **2.1.1 Jobbusikkerhet**

Den mest vanlige definisjonen for jobbusikkerhet er en overordnet bekymring rundt hvorvidt man har en jobb i fremtiden, og er en subjektiv opplevelse som kan oppstå uavhengig om arbeidsplassen man jobber ved har planer om nedskjæringer (De Witte, 1999). Jobbusikkerhet er ifølge De Witte en av de viktigste stressfaktorene knyttet til jobb. “Job insecurity concerns the worker’s perception of concern about potential involuntary job loss” (de Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno & de Witte, 2012, s. 770). Blau, Tatum, McCoy, Dobria og Ward-Cook (2004) definerer jobbusikkerhet som frykten for å miste ens jobb, og baserer seg på en tidligere definisjon av Greenhalgh & Rosenblatt (1984, som sitert i Blau m.fl., 2004, s. 31): «perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation». Men de så også på om hele jobben var tapt eller om det gjaldt tap av forskjellige aspekter ved jobben, som for eksempel karriereutvikling, inntektsstrøm, status/selvfølelse, autonomi, ressurser og fellesskap (community) (ibid.), og de argumenter for at et skille mellom disse er nødvendig når man analyserer jobbusikkerhet. “Job insecurity signals loss of resources, which then leads the workers to focus upon resource conservation: The job-insecure worker does not invest in the creation of additional resources, but instead defends existing resources.” (de Cuyper m.fl., 2012, s. 773). Denne strategien er paradoksalt nok mer energi- og ressurskrevende, ved at den jobbusikre arbeidstakeren vil legge inn en ekstra innsats for å unngå å miste jobben ved nedskjæringer, som over tid vil føre til utmattelse.

Som regel vil dårlige arbeidsforhold i form av jobbsikkerhet og autonomi, sjanser for opplæring og utvikling, samt mangel på andre fordeler, resultere i negative konsekvenser for ansatte i ikke-permanente stillinger sammenlignet med de som er fast ansatt (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti, 2005). I tråd med kjerne-periferi-hypotesen finner man at ikke-permanente ansattes helse oftere er knyttet til høyere nivåer av arbeidsrelatert utmattelse, psykologisk stress og lavere nivå av jobbtillfredshet, involvering og engasjement. Lav opplevd jobbsikkerhet var assosiert med dårligere egenvurdert helse, kroniske sykdommer og psykologiske plager (Virtanen, Vahtera, Kivimäki, Pentti & Ferrie, 2002). De faste ansatte som har en kontraktsmessig sikkerhet var assosiert med dårligere egenvurdert helse og mer kroniske sykdommer, men mindre psykologiske plager (i alle fall for kvinner). Altså er det i hovedsak psykologiske symptomer som rammer de uten en permanent jobb.

Midlertidig ansettelse må sees i lys av standardarbeidsforholdet, som innebærer en fast fulltidsstilling hos en arbeidsgiver. Ved å gi dette stempelen som standard oppstår det automatisk en avgrensning til alt som måtte falle utenfor, nemlig *atypisk arbeid*. Sett i en internasjonal sammenheng er det tydelig at utbredelsen av atypiske arbeidskontrakter er økende i blant annet USA, Canada, Australia, Japan og en rekke europeiske land (Bergene, Egeland, Hansen & Wathne, 2015). Det er i stor grad reguleringen av stillingsvern som påvirker hvor fleksibelt arbeidsmarkedet er og styrer hvor villige arbeidsgivere er til å tilby fast eller midlertidig stilling. I Danmark, hvor ingen av de to gruppene har spesielt sterkt stillingsvern, er midlertidige stillinger lite utbredt, siden det er få restriksjoner som hindrer oppsigelse av faste ansatte (ibid.). Regelen i Norge er fortsatt at midlertidige stillinger skal benyttes kun når det er et midlertidig behov for dette, dette være seg sesongarbeid eller å fylle opp vikariater på grunn av permisjon. Men i begrunnelsen for å benytte seg av dette har det skjedd en dreining internasjonalt til å fokusere på fleksibilitet, som gjør at de midlertidige kan presse ut de faste, siden de midlertidige kan utføre arbeidsoppgavene i samme grad som fast ansatte. Diskursen rundt bruk av vikariater innebærer en tankegang om at midlertidige ansettelser har en integrerende effekt på arbeidstakere. Dette omtales både som en *springbrettmekanisme* og som en *inngangsport* eller *bro* (Bergene m.fl., 2015, s. 32-34), henholdsvis gjennom å skyte fart på karrieren, eller som en lengre prosess i retning av en fast stilling.

De som er mest utsatt for midlertidig arbeid er: unge; ansatte med lavere utdanning; kvinner; ansatte i små bedrifter; og sesongarbeidere (Baranowska & Gebel, 2010). Kvinner er overrepresentert når det gjelder *ustandardiserte ansettelsesformer*, som for eksempel midlertidige stillinger, som Casey & Alach (2004) gjennom kvalitative undersøkelser har forsøkt å forstå motivasjonen bak. Blant annet at de har funnet seg i en selvdefinert overgangsfase i livet, i forhold til reising utenlands, oppsigelse fra en fast jobb eller usikkerhet i personlige forhold, men også for å prioritere familie eller andre interesser og rekreasjonelle aktiviteter. En tredje grunn var at de ikke fikk utnyttet sitt potensiale i andre tilgjengelige stillinger, og dermed brukte det som en mellomstasjon i vente på at noe bedre skulle dukke opp. Å gå i midlertidige stillinger var ikke et problem i seg selv, men derimot en måte for å forfølge andre interesser i livet (ibid.). Til tross for at omsorgsbiten knyttet til familie og hjem styrte valget om å ta midlertidige jobber, oppga majoriteten at de ønsket å kombinere det med utdanning for å bedre ansettelsesmulighetene senere, frivillig arbeid, reising og andre ting som de heller ville gjøre. Det å ha muligheten til å ikke jobbe ble av mange sett på som en verdi. Dermed ble fast ansettelse noe som begrenset dem, og låste de mer fast til en arbeidsplass ved

at det ikke ga dem den variasjonen og diskontinuiteten som passet overens med deres liv og ønsker for framtida. Det negative ved å være i en midlertidig stilling var balansegangen med friheten som de opplevde og deres økonomiske situasjon, som var preget av en viss usikkerhet som følge av varierende månedlige lønnsutbetalinger. Dette var derimot noe de var villige til å leve med, ettersom de anså inntekt som kun en av mange andre prioriteter i livet (ibid.).

### **2.1.2 Arbeidsmarkedet**

Gitt at gjennomstrømmingen av studenter er på samme nivå som i 2010 vil behovet for helsepersonell øke sterkt de kommende årene frem mot 2035 på grunn av aldringen av befolkningen (Roksvaag & Texmon, 2012). Det høyeste alternativet som foreskrives viser at det vil være en underdekning på 136 000 årsverk i helsevesenet, der 28 000 av disse er sykepleierstillinger. Det årlige opptaket av sykepleierstudenter har økt de siste årene og ligger gjennomsnittlig på 5000. Likevel er studiekapasiteten i forhold til gruppens størrelse ikke særlig høy, og når 37 prosent av sykepleiere er 50 år eller eldre, vil man kunne forvente en moderat tilbudsvekst på 28 prosent. Ettersom det allerede er iverksatt tiltak for å øke studiekapasiteten vil det merkes at underskuddet øker fra 2020, og skyte fart fremover mot 2035. Beregninger viser at hvis studiekapasiteten øker med 1 prosent årlig, vil underskuddet være på omtrent 8400 årsverk (ibid.). Abrahamsen (2000) hevder at sykepleiermangelen i Norge ikke skyldes stor yrkesavgang, men at deltidsarbeid og diverse avbrudd fra arbeidslivet er hovedårsaken til dette. Det norske helsevesenet er et omfattende og komplekst system, og er i dag bestående av selvstendige statlige foretak som møter krav til økonomisk effektivitet og inntjening (Dahle & Østbye, 2007). I 2000 ble *Lov om helsepersonell* vedtatt, noe som åpnet opp for en liberalisering av utleiereglene for bemanning. Vurderinger rundt innleie fra vikarbyråer styres i stor grad av økonomiske vurderinger, siden avdelingsledere er pålagt å tenke økonomi, og det foretrekkes for det meste å benytte seg av interne ekstravakter, siden dette er mer kostnadseffektivt, og de private vikarbyråene har priset seg ut av markedet. Selv om kostnadshensyn veier tungt er det stor motstand på avdelingene mot å fleksibilisere den faste arbeidsstokken ved å øke andelen uforutsigbare vakter. Motstanden mot bruk av vikarbyråer er også basert på en uro over at dette vil gå utover gode faglige arbeidsmiljøer, siden dette vil forvitte med økt gjennomstrømming av vikarer. Et framtidsscenario er at sykehusene i stadig større grad oppretter interne vikarbyråer, etter samme prinsipp som de private, men at de selv sitter med kontrollen. Frykten er at dette vil øke omfanget av ufrivillig deltid, ved at den enkelte ansatte gjerne blir tilbudt en 75 prosents fast stillingsandel, samt 25 prosent i vikarpoolen. For sykehusene sin del vil dette løse en del bemanningsproblemer, særlig de akutte sykdomsforfallene og bemanning i helger,

men for de ansatte innebærer dette en mer fragmentering av arbeidsmiljøet på avdelingene, og mer uforutsigbarhet (Dahle & Østbye, 2007).

Som en kontrast til situasjonen i Norge var tilgjengeligheten på faste stillinger for sykepleiere i 2009 på et svært høyt nivå i Danmark, men likevel valgte flere og flere å jobbe som vikar (Jakobsen & Rasmussen, 2009). Dette valget var nært knyttet til en del endringsprosesser på sykehusene som skaper pressede arbeidsvilkår. Ved å være vikar gjør de seg selv til subjekter som er i stand til å tilrettelegge rammene for arbeidet slik at det imøtekommer deres ønsker og livssituasjon. Når vikarene innlemmes i sykepleierprofesjonen som en selvstendig gruppe åpner dette for muligheter, i form av at de blir mer sett på arbeidsplassen og opptrer på samme nivå som de fast ansatte. Dette bruddet med standardiserte faste ansettelser må ifølge Jakobsen & Rasmussen (2009) sees som et oppgjør med gjeldende arbeidsvilkår, som ikke fokuserer tilstrekkelig på faglig fordypelse og utvikling, og arbeidsplasser som i begrenset grad åpner for at de ansatte kan utøve innflytelse på denne tilretteleggingen.

I løpet av det siste tiåret har de fleste utviklede kapitalistiske landene fått et arbeidsmarked som er mer og mer karakterisert av blant annet en vekst av ustandardiserte arbeidskontrakter, sammenlignet med standarden som regnes som faste heltidsstillinger (Aronsson, 2001). De ustandardiserte kontraktene er som regel deltid og midlertidig. Det er idealer om effektivitet fra industrien som har økt kravene til fleksibilitet i produksjon, leveranse og organiseringen av arbeidstiden også i andre næringer (Albertsen, Kauppinen, Grimsmo, Sørensen, Rafnsdóttir & Tómasson, 2007). Den nye organiseringen av arbeidslivet plasserer store krav på arbeidstakerne. På den ene siden får de økt uavhengighet, innflytelse og ansvar for utførelsen av arbeidet, mens på den andre siden økte krav til tidsfrister, dokumentasjon, koordinasjon, samarbeid og fleksibilitet, og som regel manglende sosial støtte og tilbakemeldinger fra overordnede. På starten av 2000-tallet utgjorde midlertidig ansatte om lag 15 % av arbeidsstyrken i Sverige, og var et resultat av lovendringer og et forsøk på å imøtekomme behov for personale i nødssituasjoner, som for eksempel tilkallingsvikarer og prosjektarbeidere. Aronsson (2001) poengterer at det er et behov for å utvikle nye teorier og metoder for å undersøke dette fenomenet, blant annet finne ut hvilke mekanismer som i større og større grad fordeler menn inn i faste stillinger, og kvinner inn i tilkallingsvikariater, og hva det har å si for arbeidsmiljøet at en stor andel av de ansatte er i midlertidige kontrakter.

Debatten om midlertidighet i Norge står mellom de som mener dette fungerer integrerende siden arbeidstakere lettere får prøvd seg i arbeidsmarkedet, og de som mener det er begrensende og fanger arbeidstakeren i en rekke midlertidige stillinger i ytterkanten av arbeidsmarkedet,

som ikke er like regulert (Bergene m.fl., 2015). Begge sider av saken viser til forskning for å underbygge sine argumenter, men det er ingen entydig effekt når man ser på bruken av midlertidige kontrakter.

### **2.1.3 Faglig usikkerhet**

Ifølge Haakestad, Nyen & Braanen-Sterri, (2015) utgjør ikke midlertidige ansettelse et direkte springbrett til fast ansettelse, siden det innebærer utilstrekkelige muligheter for opplæring og videreutdanning. Andelen midlertidige som fikk muligheten til å delta på kurs og lignende i 2013 var på fire av ti, mens det for faste var én av to. Når det er ulike vilkår for læring fører dette til en økende ulikhet i avansement. De midlertidige tar derimot oftere videreutdanning enn faste, men har bare halvparten så stor sannsynlighet for å få finansiert dette av arbeidsgiver sammenlignet med fast ansatte (ibid.). For utdanningen sykepleiere går gjennom før de trer inn i arbeidslivet, viser en dokumentasjonsrapport som redegjør for denne overgangen (Førland, 2005), viser blant annet at 52 prosent av sykepleierne er tilfreds med sykepleierutdanningen sett i forhold til arbeidsoppgavene som yrkesaktiv et år etter endte studier. Blant de resterende svarte 27 prosent at de var utilfredse, og 22 prosent svarte verken eller. På spørsmål om hva som burde forbedres på sykepleierutdanningen viste en kvalitativ analyse at de ønsket mer fokus på sykepleiefaglige prosedyrer, praktisk sykepleie, lengre praksisperioder som er bedre tilrettelagt, mer fokus på fysiologi, sykdomslære og farmakologi, samt administrasjon og ledelse, og lærere med oppdaterte praksiskunnskaper.

Når det gjaldt de deltidsarbeidende oppga de at de viktigste grunnene til å velge å jobbe i en redusert stilling var at de: ønsket å bruke mer tid på familien; det var vanskelig å kombinere heltidsarbeid og familieliv; belastende arbeidssituasjon; belastende arbeidstidsordning; og et ønske om å bruke mer tid på egne interesser og aktiviteter (ibid.). Av utvalget var 58 prosent fast ansatt etter et år, og denne andelen steg til 77 prosent etter 3,5 år, og blant disse ønsket 85 prosent av de midlertidige ansatte fast stilling. Gjennomsnittlig antall ansettelsesforhold for sykepleiere er 1,7 etter et år og 2,8 etter 3,5 år, som viser at nyutdannede opplever størst grad av jobbskifte. Litt over 80 prosent oppga at de var svært eller ganske fornøyd med jobben både 1 og 3,5 år etter endt utdanning, og de som jobbet på sykehus var betraktelig mer fornøyd enn de som jobbet på sykehjem eller i hjemmesykepleien. Et år etter endte studier svarte 61 prosent at de følte seg trygg i sykepleierrollen, mens 13 prosent sa de følte seg utrygg, som etter 3,5 år hadde endret seg til henholdsvis 79 prosent og 7 prosent, som tyder på at dess lengre man er i jobben, dess mer kompetanse og trygghet opparbeider man seg (ibid.).

Sykepleie kan sees på som en profesjon som har kontinuerlig kunnskapsutvikling i fokus (Kaspersen, 2007). Ønsket om å fornye og utvikle egne kunnskaper og ferdigheter er i størst grad styrt av hensynet til pasienter, ønsket om å gjøre jobben mer spennende og egne faglige interesser. I krevende situasjoner er den klart vanligste kunnskapsstrategien å søke råd hos overordnede eller kolleger. Bortimot 4 av 5 sykepleiere opplevde at opplæringen i jobben hadde vært tilstrekkelig for å gjøre en god jobb, og at det var en videreføring av det de lærte i utdanningen. Opplevd sosial støtte på arbeidsplassen er positivt korrelert med opplevelse av at opplæringen har vært tilstrekkelig for å gjøre en god jobb. Et støttende klinisk læringsmiljø er avgjørende for å sikre at sykepleiere er sikret den læringen de behøver for å gjøre en tilstrekkelig jobb (Chan, 2002).

Det som påvirket sykepleierstudenters trygghet og læring i klinisk praksis, innebar: forutsigbarhet; tilhørighet til praksisfellesskapet; få klarlagt gjensidige forventninger; få kontinuerlige tilbakemeldinger underveis; og få satt av mer tid til refleksjon i praksisstudier (Holmsen 2010). Når dette ikke var tilfellet opplevde nyutdannede sykepleiere et *realitetssjokk* da de begynte å arbeide (Løviknes & Struksnes, 2013). Opplevelsene til sykepleierne som er ansvarlige for praksisopplæringen på sin side innebar blant annet å være faglig utilstrekkelig, og følte at det var vanskelig å etterleve skolens beskrivelser for læringsutbytte og overføre dette til studentene (Fillingsnes & Thylén, 2012). De beskrev et spenningsforhold mellom teori og praksis, der faglige, mellommenneskelige og organisatoriske utfordringer påvirket den kliniske veiledningen. De opplevde det også som en utfordring at studentene var oppdatert innen nyere teoretisk og vitenskapelig kunnskap. Studentene på sin side opplevde mestring når de ble stilt forventninger fra veileder og vist tillit ved at de fikk utføre arbeidsoppgaver uten direkte veiledning i situasjonen. Evnen til å overlate ansvar var det som påvirket mestring mest, og var avhengig av den enkelte veileder (Haddeland & Söderhamn, 2013).

## **2.2 Teori**

I denne delen presenterer jeg det teoretiske underlaget for oppgaven, som er todelt mellom de samtidsdiagnostiske perspektivene på arbeidslivet, og Berger & Luckmanns (2006) sosialkonstruktivistiske perspektiv. Et utvalg av teoretikere hevder at arbeidsmarkedet i dagens samfunn er preget av oppløsning og fragmentering, og at det blant annet har oppstått en «ny kapitalisme» (Sennett, 2006), hvor kortsiktige kontrakter og løse tilknytninger til arbeidsgiveren er det mest fremtredende trekket for de ansatte. Denne nye kapitalismen betegner altså en omstilling av forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Doogan, 2009). De tre teoretikerne jeg presenterer nedenfor innehar en del fellestrekk i sine diagnoser, men



som til sammen utfyller hverandre med tanke på temaet som undersøkes i denne oppgaven. Det gjennomgående særtrekket går spesielt på det begrensede handlingsrommet til aktøren og presenterer et noe pessimistisk bilde av arbeidslivet. Det er derfor nødvendig å inkludere sosialkonstruktivismen, og gå ned på aktørnivå for å fremheve informantenes opplevelser og perspektiver. Samtidsdiagnosene blir dermed å fungere som en slags skygeboksere i lys av sykepleiernes egne opplevelser.

### **2.2.1 Den nye kapitalismen**

Ifølge Sennett (2001; 2006) startet det på 1960-tallet en prosess for å bygge ned og minske byråkratiet. Dette skulle skape et fellesskap (*community*), og legge til rette for ansikt-til-ansikt-kommunikasjon, samt mer tillit og solidaritet mellom relasjoner slik at det tas mer hensyn til hverandres behov. Men denne omstillingen av store institusjoner har også ført til en fragmentering av folks liv. Den enorme utviklingen innenfor teknologi og velstand, har ført med seg større økonomisk ulikhet og sosial ustabilitet. Sennett identifiserer tre forskjellige utfordringer som den ideelle arbeideren må takle: *tid*, hvordan takle korttidsforhold og hoppe fra jobb til jobb, oppgave til oppgave, slik at man må improvisere livsfortellingen sin i større grad; *talent*, hvordan utvikle nye evner og ferdigheter, og konstant være dynamisk i forhold til hva markedet etterspør siden man nå har et meritokrati som forfekter potensielle evner heller enn tidligere prestasjoner; *gi slipp på fortiden*, ingen eier sin plass i bedriften og hver enkelt ansatt er kun et ledd som er utbyttbart (Sennett, 2006).

Denne utviklingen er foreløpig ikke en stor del av den økonomiske helheten, men skal ifølge Sennett (2001) likevel utøve en dyptgripende påvirkning både moralsk og normativt, som en slags standard for hvilken retning den økonomiske politikken burde bevege seg i. Det er viktig å påpeke at denne nye kapitalistiske kulturen i all hovedsak er å finne i firmaer innenfor høyteknologi, global finans og IT-service, og det er svært få mennesker som befinner seg i denne sfæren. Men ifølge Sennett (2006) har den slagkraft langt utenfor dem som er en del av den. Andre teoretikere som er opptatt med å definere den nye kapitalismen, som Zygmunt Bauman (2007), hevder at vi lever i en *flytende modernitet* hvor menneske står fritt til å konstruere sin egen identitet. Sennett på sin side hevder derimot at folk ikke har blitt mer fri, men det motsatte.

Dette er en følge av at organisasjoner og bedrifter er ifølge Sennett ikke lenger satt sammen i form av en pyramide, men som en moderne maskin som fleksibelt kan omstille sitt repertoar og bytte på funksjoner over tid alt etter hva som kreves. Han benytter begrepet *casualization* for å

beskrive hvordan arbeidsstokkens tilknytning til arbeidsplassen påvirkes av bruken av midlertidige kontrakter:

«Employees can be held to three- or six-month contracts, often renewed over the course of years; the employer can thereby avoid paying them benefits like health care or pensions. More, workers contracts can be easily moved from task to task, the contracts altered to suit the changing activities of the firm. And the firm can contract and expand quickly, shedding or adding personnel.» (Sennett, 2006, s. 49).

Disse strukturelle endringene innebærer en utvikling i retning av lav institusjonell lojalitet, reduksjon i den uformelle tilliten mellom ansatte og svekkelse av den institusjonelle kunnskapen, som er en konsekvens av organisasjonenes ønske om økt fleksibilitet. Lojalitet er en av de viktigste faktorene for å overleve i en markedssyklus, og bedrifter med høy grad av lojalitet, kan pålegge de ansatte et mye høyere arbeidspress uten at dette oppleves som stressende eller meningsløst. Når det gjelder institusjonell kunnskap mener Sennett (2006) at denne er konsentrert i den lavere delen av hierarkiet, og denne rammes først ved nedskjæringer. Det er viktig å påpeke at Sennett, samt Standing og Atkinson, skriver ut fra en engelskspråklig kontekst som skiller seg ut fra *den norske modellen* (Hernes, Grimsrud & Hippe, 2006; Finsrud, 2009). Denne modellen er preget av et trepartssamarbeid hvor arbeidstakeren har større medbestemmelse, og et sikkerhetsnett i form av rettigheter, som er unikt i en global sammenheng, og det er derfor ikke utenkelig at funnene vil skille seg noe ut fra det teoriene tilsier.

### **2.2.2 Prekariatet**

Standing (2014) beskriver en ny sosial klasse som er i emning rundt om i verden, som har oppstått som en følge av den nyliberale politikken på 1970-tallet, med et ønske om å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, ved å flytte risiko og utrygghet over på arbeiderne. Denne klassen endte i stor grad med å stå uten noen stabil forankring, og kan omtales som *prekariatet* (Standing, 2014, s. 30). Det er ifølge Standing en nyliberal diskurs som i dag preger Europa, som fremhever krav til økt fleksibilitet. En konsekvens av dette er at utryggheten med tanke på varig ansettelse blir plassert hos arbeiderne, med argumenter om at dette er en nødvendig pris å betale for å opprettholde arbeidsplasser. Et av de sentrale særtrekkene ved prekariatet er midlertidighet, ved at bedrifter i økende grad benytter seg av vikariater for å enkelt kunne tilpasse og endre arbeidsstokken. Fordelen med dette er at «lønningene er lavere, ansiennitetsberegnet betaling omgås, retten på bedriftsgoder er mindre» (Standing, 2014, s. 79),

og arbeidsgiver slipper å påta seg risiko, siden de når som helst kan kvitte seg med ansatte som ikke tilfredsstillter kravene som stilles.

Standing hevder at prekariatet blir fremstilt som noe positivt, ved at de prekære innehar en fri ånd som forkaster gamle normer om stabilt arbeid. Likevel vil det være for restriktivt å påstå at denne klassen består av mennesker som ikke har kontroll over eget arbeid, siden det alltid vil være en viss ambivalens rundt dette. Medlemmene av prekariatet mangler en kollektiv hukommelse, og mangler derfor «følelsen av å tilhøre et yrkesfelleskap rotfestet i stabile praksiser, etiske regler og normer for atferd, gjensidighet og brorskap» (Standing, 2014, s. 42), som undergraver evnen til å samle seg. Livet deres er preget av en forventning om å gjennomføre «arbeid hvis og når det kreves, under forhold de hovedsakelig ikke har valgt selv» (Standing, 2014, s. 44). Arbeidet de gjør er instrumentelt, opportunistisk og temporært.

Denne klassen lever i en angstpreget tilværelse med en dobbelthet av å kontinuerlig leve i frykt for å miste det de har ved eventuelle feiltrinn, samtidig som de føler seg snytt siden de ikke har mer. Situasjonen de befinner seg i gjør dem sinte, men på en passiv måte som ikke motiverer til handling. Tillitsforholdene er få, spesielt i jobbsammenheng, og dette undergraver mulighetene for å bygge opp en intern solidaritet. For at dette skal skje trengs det en form for stabilitet og forutsigbarhet, hvorav begge disse er ikke-eksisterende. Det globale prekariatet har oppstått som en konsekvens av en kontinuerlig leting etter fleksibilitet, som innebærer en *rekommodifisering* av arbeidet, altså at arbeidsforholdet blir tettere knyttet til tilbud og etterspørsel. Standing bruker begrepet *dominanseffekt* (Standing, 2014, s. 80) for å beskrive hvordan bruken av vikariater sprer seg: store selskaper får en kostnadsfordel ved å ta i bruk denne strategien, og for at andre konkurrenter ikke skal henge etter er også de nødt til å ta den i bruk.

Det er ikke en ensidig gruppe som utgjør prekariatet, siden hvem som helst kan havne innenfor denne kategorien. Noen blir drevet inn, mens andre går inn frivillig i vente på noe mer lukrativt, eller fordi det passer omstendighetene best der og da. En av gruppene som går inn frivillig er de unge, blant annet studenter og «backpackere» som mer enn gladelig tar en jobb uten fremtidsutsikter. De unge har alltid gått inn i midlertidige jobber fordi de må bevise noe og lære. Denne læreperioden har en tendens til å strekke seg langt ut i tid, langt utover det punktet hvor ansettbarheten burde være etablert, for å unngå å tilby høyere lønn, samt goder som er forbundet med fast ansettelse. Den største gruppen som innehar de prekære jobbene er kvinner, og i takt med kvinners stadig økende deltagelse i arbeidsmarkedet fra 50-tallet og frem til i dag, har også prekariatet vokst i takt med denne utviklingen (ibid.).

I neste del presenterer jeg Atkinson sin modell som var ment å løse bedrifters krav til fleksibilitet.

### **2.2.3 Kjerne og periferi – det interne arbeidsmarkedet**

Atkinsons (1984; 1986) analyser av den finansielle situasjonen i Storbritannia på 1980-tallet viste: et stagnert marked som ikke skapte arbeidsplasser; økning i arbeidsledigheten; stor grad av usikkerhet og skepsis blant mange selskaper; teknologisk endring; og reduksjon i arbeidstiden. Dette hadde ført til at bedrifter ble nødt til å omstrukturere arbeidstid på ukonvensjonelle måter for å opprettholde lønnsnivået. Dette presset bedrifter til å finne mer fleksible måter å organisere bemanningen på. Hovedmålet var å oppnå en arbeidsstokk som kan reagere kjapt, enkelt og rimelig på uforutsette utfordringer, og arbeidstiden er perfekt skalert i forhold til arbeidsmengden, for å få ned lønnsutgifter. Høy arbeidsledighet, lav mangel på arbeidskraft og en svekket fagforeningsbevegelse legger alt til rette for at selskapene kan oppnå den nødvendige fleksibiliteten.

Den teoretiske modellen han kom frem til var *den fleksible bedriften*, som innehar forskjellige typer fleksibilitet: *funksjonell fleksibilitet*, at arbeidsstokken enkelt og smidig omplasseres mellom aktiviteter og oppgaver; *numerisk fleksibilitet*, antall ansatte kan lett økes eller minkes i takt med kortsiktige endringer i etterspørsel etter arbeidskraft. I tillegg nevner han *finansiell fleksibilitet*, eller lønnsfleksibilitet, og *fleksible distanseringsstrategier*, altså å forholde seg til eksterne tilbydere heller enn å omrokkere på den interne bemanningspraksisen (Atkinson, 1986, s. 4), men det er de to førstnevnte som er interessante i denne oppgaven. Grunnen til dette er fordi sykepleie er en yrkesgruppe hvor arbeidsoppgavene ikke skiller seg mellom typen ansettelse, og de er svært omstillingsdyktige med tanke på omplasseringer.

For å oppnå fleksibilitet må den enkelte bedrifts hierarkiske struktur bli brutt opp, slik at grupper av ansatte blir inndelt etter hvor sentrale eller generelle arbeidsoppgaver de utfører for bedriften, i form av forskjellige typer arbeidskontrakter (Atkinson, 1984). I denne sammenheng utgjør de midlertidig ansatte en av de største gruppene som bidrar med numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1986). Den nye strukturen er bygd opp slik at store deler av de ansatte befinner seg i perifere grupper, som utgjør den numeriske fleksibiliteten, og er klynget rundt en numerisk stabil kjerne hvis oppgave er å utføre organisasjonens hovedoppgaver. Kjernen står for den funksjonelle fleksibiliteten, og kan omstilles internt etter hvert som arbeidsoppgavene endrer seg. En av de viktigste faktorene som skiller disse gruppene, er i hvor stor grad de er eksponert for endringer i markedet, der kjernen nyter godt av å ha en mer stabil tilværelse ved å være fast ansatt i

heltidsstillinger. Denne struktureringen resulterer i et dobbeltsidig internt arbeidsmarked innad i organisasjonen, hvor det dannes forskjellige grupper med ulik motivasjon for det arbeidet som skal gjennomføres (ibid.).

Alle tre bidragene som er presentert ovenfor introduserer det som kan tolkes som historiske brudd i arbeidslivet, hvor nye organisasjonsmåter har ført til både nye krav og konsekvenser for den enkelte ansatte, noe som også har blitt møtt med kritikk.

#### **2.2.4 Kritikk av teorier rundt «det nye arbeidslivet»**

Fleksibilitet har vært et mye omtalt begrep innenfor arbeidslivsforskning i over 20 år, og innenfor økonomi og politikk har det nærmest blitt en «hellig gral» for hva bedrifter og organisasjoner burde etterstrebe. Wickham (2008) redegjør for Atkinsons begreper numerisk og funksjonell fleksibilitet, og kaller inndelingen i forskjellige lag for «Atkinson's onion». Kritikere har hevdet at dette ikke er representativt bilde på arbeidsmarkedet, noe som ifølge Atkinson aldri var poenget, men at det derimot gjaldt utvalgte ledende bedrifter innen et fåtall av næringer (Atkinson, 1986). Det som står sentralt i Atkinsons distinksjon mellom de to typene fleksibilitet er den iboende utbyttingen som foregår dem imellom. Wickham (2008) mener at denne utbyttingen ikke lenger er nødvendig siden arbeidsgivere utnytter begge typer fleksibilitet fra de samme arbeidstakerne. I stedet for et skille mellom disse har det oppstått en generell usikkerhet, samtidig som arbeidsgivers forpliktelser overfor arbeidstaker har blitt forminsknet, blant annet ved at ansvaret for opplæring ligger hos den ansatte. Jobsikkerhet er dermed ikke noe kjernen oppnår gjennom engasjement, siden arbeidsgiver setter forholdsvis like krav til alle i arbeidsstokken (ibid.).

En svakhet med generaliserbarheten ved modellen til Atkinson er at den kun er basert på serverings-, ingeniør-, detaljhandels- og finanssektoren (Atkinson, 1986). Andre har hevdet at kombinasjonen av numerisk og funksjonell fleksibilitet er noe som avhenger av nasjonal arbeidslivslovgivning, og ikke noe som bedrifter og organisasjoner står fritt til å bestemme, og at disse to ikke utgjør to distinkte arbeidsmarkeder (Kalleberg, 2001). Pollert (1988) kritiserer Atkinsons modell med at det er generaliseringer basert på svært selektive case, og viser til at omstruktureringer følger mye mer komplekse og ujevne linjer enn den polariseringen som det legges opp til. Den er derimot mer egnet for å beskrive systemet i offentlig sektor, som den kategorisk utelater, og representerer ikke noe nytt innenfor arbeidslivet: de utfordringene som beskrives for periferien er like tilstedeværende for kjernen. Denne modellen er likevel ganske passende for å beskrive ansettelsespraksisen som finnes i norsk offentlig sektor, siden andelen

midlertidige er på et relativt høyere nivå enn i det private, henholdsvis 11,4 og 6,8 prosent (NHO, 2015).

I mye av litteraturen om numerisk og funksjonell fleksibilitet har det kun blitt fokusert på de hver for seg, og veldig lite forskning er gjort på samspillet mellom dem (Kalleberg, 2001). Det er dermed lite kunnskap om fordeler og kostnader om hvorvidt en bedrift fokuserer på den ene formen framfor den andre, eller en kombinasjon av de to. Det er også begrenset med forskning på om denne relasjonen er gunstig for begge parter i ansettelsesforholdet. Kalleberg (2003) konkluderer med at det er veldig begrenset med studier av hvordan de forskjellige typene fleksibilitet oppnås i ulike organisasjoner og på tvers av sektorer, men at de er potensielle kilder til fleksibilitet og usikkerhet for både arbeidsgiver og ansatt.

Ifølge Leiulfsrud & Frisvold (2003) bærer arbeidslivsforskningen fra den siste tiden preg av å skape et bilde av samfunn og arbeidsliv som svært individualisert og fragmentert, organisasjoner med løs organisering med flate strukturer og mer autonomi. De refererer til Beck (2000) og Giddens (1991) og deres oppfatning av senmoderniteten som refleksiv og preget av fleksibilitet og individuell frihet, og kritiserer dem for å være for endimensjonale, og for å ha altfor bastante oppfatninger av hvordan arbeidslivet har utviklet seg over tid. Fra deres synspunkt er det altfor lett å overse faktorer som kontinuitet og stabile trekk som lever videre, og at man dermed ikke kan gi noen fasitsvar over tilstanden til arbeidslivet er, men heller vise at det finnes flere måter å tolke de sentrale trekkene som observeres.

Noe av kritikken mot samtidsdiagnosene som stilles er at de opererer med vage eller manglende definisjoner på nøkkelbegrep, som gjør at konklusjonene man trekker blir vide og åpne for tolkning. «Nettopp fordi diagnosene vi tar for oss er både velkjente og utbredt, er det viktig å stille kritiske spørsmål til forestillinger som i visse tilfeller har blitt opphøyet til allmenne 'sannheter'» (Leiulfsrud & Frisvold, 2003, s. 163). Det er nødvendig med helt klare avgrensninger for å vite hva det snakkes om, blant annet at endringer innenfor kultur, teknologi, økonomi og det organisatoriske ikke er det samme, selv om man kan merke seg at det kan være fellestrekk mellom de. Det er ikke mulig å beskrive arbeidslivet med kun én organisasjonsform, men som en miks av både gamle og nye former. (Leiulfsrud & Frisvold, 2003).

Doogan (2009) kritiserer Sennett (2006) og hans definering av den *nye kapitalismen*, ved at det ikke har skjedd noen større forandringer, annet enn innenfor teknologien og noen omstillinger i ansettelsesrelasjonene. Den økte jobbusikkerheten som har oppstått i de senere tiår er ifølge Doogan irrasjonelle, siden den ikke speiler de faktisk vilkårene i arbeidsmarkedet, og er

overdramatisert. For å kunne undersøke enkeltpersoners opplevelse av dette er jeg avhengig av å komme ned på aktørnivå, og benytte meg av Berger og Luckmanns (2006) sosialkonstruktivistiske perspektiv.

### **2.2.5 Virkeligheten som sosialt konstruert**

De grunnleggende påstandene til Berger & Luckmann (2006) er at virkeligheten blir skapt av samfunnet, og det er kunnskapssosiologiens rolle å analysere denne prosessen. De definerer størrelsene virkelighet og kunnskap som noe kvalitativt, tilknyttet fenomener som har en eksistens uavhengig av menneskets egen vilje. De fleste tar virkeligheten for gitt, men en sosiologs oppgave er å stille spørsmål ved virkeligheten og kunnskapens sosiale relativitet. De spør: «Hvordan er det mulig at subjektive betydninger blir til objektive faktisiteter?» (Berger & Luckmann, 2006, s. 39).

For å forstå hverdagsvirkeligheten er man nødt å ta utgangspunkt i ordinære samfunnsborgeres fornuft: «Hverdagslivet fremstår som en virkelighet som tolkes av mennesker, og som er subjektivt meningsfylt for dem som en helhetlig verden» (Berger & Luckmann, 2006, s. 40). Ifølge dem er et typisk feiltrinn innenfor sosiologien å ta hverdagsvirkeligheten for gitt, og unnlate å undersøke hvor den har sin opprinnelse og hva som er grunnlaget for den. Derfor egner den fenomenologiske analysemetoden seg best for å klargjøre dette grunnlaget, siden den er rent deskriptiv og empirisk, men ikke vitenskapelig på samme måte som de positivistiske naturvitenskapene, siden man tar utgangspunkt i subjektens objektiveringer av virkeligheten. Disse innehar en sterk grad av intersubjektivitet, altså anerkjennelsen av at man deler en verden sammen med andre som er like ekte for en selv, som den er for andre. De trekker det så langt at et menneske: «ikke kan eksistere i hverdagslivet uten en kontinuerlig interaksjon og kommunikasjon med andre» (Berger & Luckmann, 2006, s. 43).

Når kontinuiteten i hverdagslivet blir brutt av et problem, eller som i det minste blir oppfattet som et problem, forsøker man å integrere det inn i den *uproblematiske sektoren* (Berger & Luckmann 2006, s. 45), basert på kunnskap og sunn fornuft. Selv om aktøren forholder seg til sin egen oppfatning av virkeligheten er man som sosial aktør svært fleksibel i ansikt-til-ansikt-situasjoner, og «uansett hvilket mønster som presenteres, vil det kontinuerlig bli modifisert gjennom den ytterst brokete og subtile utvekslingen av subjektive betydninger som pågår» (Berger & Luckmann, 2006, s. 49). Men selv om det kan observeres et mønster i hverdagslivet kan det oppstå situasjoner som er utenfor dette, samtidig som det er mulig for aktører å feiltolke eller å fremstille meninger på en hyklersk og villedende måte. Dette vil man likevel forsøke å

plassere situasjonen innenfor *typeskjemaer*, som er oppskrifter på hvordan å håndtere eller takle andre sosiale aktører (ibid.)

### **2.2.6 Kunnskap og mønstre**

Inntreden i arbeidslivet innebærer krav til å tilpasse kunnskapen og forventningene som er bygd opp i den sfæren man trer ut av, for eksempel fra studiehverdagen. Erfaringer er noe som kontinuerlig objektiviseres og akkumuleres slik at man bygger opp et sosialt lager av kunnskap, som vi har med oss i hverdagen og som er overførbart mellom generasjoner (Berger & Luckmann, 2006). Dette lageret av kunnskap er intersubjektivt tilgjengelig i sosiale situasjoner med andre, som former og strukturerer interaksjonen ved at det inneholder innsikt i den situasjonen man befinner seg i, samt kunnskapens begrensninger. Siden dette lageret er delt opp etter grader av intimitet og relevans, forholder man seg også mer generelt til det som befinner seg fjernt fra virkeligheten, mens kunnskap og faglig innsikt i det yrket man har, er svært spesifikk og omfattende. Gyldigheten til denne kunnskapen er noe man tar for gitt så lenge det ikke oppstår problemer som er uløselige ved hjelp av den. Relevansen til ens egen kunnskap krysser ofte med andres, som gjør at innsikt i andres strukturer er et viktig element i den kunnskapen man innehar. For nye arbeidstakere foregår problemløsingen i samspill med mer erfarne kolleger, som drar på allerede internaliserte erfaringer og kunnskap om arbeidsplassen.

Ut fra påstanden: «all menneskelig aktivitet er underlagt vanedannelse» (Berger & Luckmann, 2006, s. 69) hevder de at gjentakelse av handlinger alltid vil tilpasses et mønster som tillater en reproduksjon av dette mønsteret, uten at det er særlige anstrengelser knyttet til dette. Selv om disse mønstrene etter hvert blir tatt for gitt, beholder de sin meningsfylte karakter for de aktørene som inngår i dem. Konsekvensen av dette er gevinst rent psykologisk siden det innsnevrer spekteret av valg. Videre kan en inndeling av vanemessige handlinger resultere i en institusjonalisering, som gjelder både handlingene som faller innenfor typen, og de som utfører handlingen. «Ved sin blotte eksistens kontrollerer også institusjoner menneskelig atferd ved å sette opp på forhånd definerte atferdsmønstre som kanaliserer atferden i en retning, selv om det er teoretisk mulig å gå i mange andre retninger.» (Berger & Luckmann, 2006, s. 71).

Objektiveringsprosessen er et menneskelig produkt: «Til tross for den objektivitet som preger den sosiale verden slik mennesket opplever det, får den ikke dermed noen ontologisk status som er atskilt fra den menneskelige aktiviteten som har skapt den.» (Berger & Luckmann, 2006, s. 75). Det vil alltid være et dialektisk forhold mellom aktøren og samfunnet hvor eksternalisering og objektivering foregår kontinuerlig og samtidig. Fordi det er sånn at «jo mer institusjonalisert



atferden er, jo mer forutsigbar blir den, og dermed også mer kontrollert. Hvis sosialiseringen inn i institusjonene har vært effektiv, kan man være sparsom og selektiv i bruken av direkte tvangsforanstaltninger» (Berger & Luckmann, 2006, s. 77). For sykepleiernes del vil en introduksjon i arbeidsplassens ansettelsespraksiser og arbeidsoppgaver, føre til en gradvis integrering i en institusjonalisert orden, som de må tilpasse seg og internalisere for å identifisere seg som arbeidstaker ved den spesifikke arbeidsplassen.

### **2.2.7 Institusjonell integrering**

Alle individer opplever og utfører handlinger innenfor sin egen biografi. Dette er derimot ikke et sett av to separate handlinger, men en reflektert helhet, der alle handlinger er del av et subjektivt betydningsfullt univers. Dette deler man med andre, og det er denne intersubjektive kunnskapen som samfunnets medlemmer innehar som er nøkkelen for å forstå den institusjonelle orden. Alle institusjoner innehar en bestemt mengde med standardkunnskap for hva som er institusjonelt passende atferd og hvilke områder hvor denne er gjeldende, samtidig som den bygger opp og fordeler roller. En konsekvens av at denne kunnskapen er objektivert til å oppfattes som allmenngyldige sannheter, er at avvikelser fra denne vil oppfattes som et avvik fra virkeligheten (Berger & Luckmann, 2006).

For Berger og Luckmann (2006, s.135) eksisterer samfunnet både som en objektiv og en subjektiv virkelighet. Disse perspektivene blir forent gjennom en prosess som innebærer tre faser: *eksternalisering*, *objektivering* og *internalisering*, men disse fasene må ikke oppfattes som om de foregår lineært i en tidsrekkefølge. Det er derimot slik at samfunnet blir påvirket av alle disse samtidig, og man tar dermed del i samfunnets dialektikk ved å leve i det. Man blir ikke automatisk et medlem av samfunnet når man blir født, men er avhengig av å internalisere objektive hendelser slik at de kan gi mening og bli subjektivt meningsfylte. Internaliseringen er med andre ord det som legger grunnlaget for å forstå medmenneskene rundt seg og oppfatte «verden som en meningsfylt og sosial virkelighet» (Berger & Luckmann, 2006, s. 136).

Det er et skille mellom primær- og sekundærsosialisering, og det er i all hovedsak sistnevnte som er det interessante i denne oppgaven. Dette innebærer internalisering av institusjonelle eller institusjonsbaserte sub-verdener, og: «består av tilegnelsen av rollespesifikk kunnskap, der rollene direkte eller indirekte har sine røtter i arbeidsdelingen.», og det krever «tilegnelse av rollespesifikke ordforråd, noe som for det første betyr internalisering av semantiske områder som strukturerer rutinetolkninger og rutineatferd innenfor et institusjonelt område» (Berger & Luckmann, 2006, s. 143). I all hovedsak er hverdagen preget av modifisering og bekreftelse,

men av og til kan aktøren oppleve større alternanser som krever resosialisering. Sistnevnte innebærer en reorganisering av samtalsystemet og gjentolkninger av begivenheter og personer, men personene rundt vil nødvendigvis protestere hvis denne omfortolkningen er for fantasifull. I forbindelse med alternanser i form av sosial mobilitet finnes det ferdigsyde tolkningsmønstre som hjelper alle de involverte å forstå prosessen uten at det oppfattes som en total «metamorfose». Når man går gjennom en resosialisering omtolker og tilpasser aktøren fortiden i lys av den nåværende situasjonen (Berger & Luckmann, 2006). For eksempel ved overgangen fra midlertidig til fast ansettelse.

Berger og Luckmanns sosialkonstruktivistiske perspektiv har som en følge av sitt radikale utgangspunkt blitt møtt med en del kritikk.

### **2.2.8 Kritikk av sosialkonstruktivismen**

Kritikere av Berger & Luckmann og sosial konstruktivisme generelt fremhever hvordan denne retningen har fått frem at materielle artefakter, som blant annet alle aspekter ved teknologi, er formet av sosiale prosesser (Hutchby, 2001). Dette kan derimot føre til en overfokusering på denne synsvinkelen, og overser hvordan sosiale prosesser påvirkes av det materielle (ibid.). Det spørres også hvordan en sosial virkelighet i det hele tatt kan oppstå og vedlikeholdes (Searle, 1995), siden den er usynlig og kan ikke beskrives fra et internt fenomenologisk perspektiv: de materielle tingene man opplever i virkeligheten er hva de er, uavhengig av oss. Det kan heller ikke beskrives fra et eksternt perspektiv siden dette ikke får tak i de underliggende prosessene. Det er heller ikke mulig å fastsette hvordan strukturene i den sosiale virkeligheten kan være satt sammen av beregnelige underbevisste regler, siden man ikke kan postulere underbevisste regler som ikke er tilgjengelig for bevisstheten.

Kjørup (2001) mener denne retningen er for relativistisk, med et altfor uklart forhold til sannhet og virkelighet. Bratland (2008) legger til at sosialkonstruktivismen fokuserer for mye på det strukturelle, sammenlignet med de konstruktivistiske elementene, altså hvordan aktørens handlinger og meninger konstrueres. Samtidig regnes den som altfor flertydig (Wenneberg, 2000), som gjør det problematisk å benytte det som en ontologisk posisjon, og gjør at det i stedet er mer egnet for å være et kritisk perspektiv på samfunnet. Craib (1997) kaller det sosialkonstruktivistiske perspektivet som ontologi for en psykose, som en følge av en overdrevet relativ holdning til virkeligheten.

En oppsummering av kritikken tyder på at Berger & Luckmann (2006) tar et altfor radikalt konstruktivistisk standpunkt. Grunnen til at sosialkonstruktivisme har blitt så populært er fordi

det bidrar til en påminnelse om at virkeligheten som vi opplever den, er formet av historiske hendelser, sosiale krefter og ideologi (Hacking, 1999). Hacking, som i stor grad tar et svært defensivt standpunkt mot konstruktivisme, forsvarer derimot Berger & Luckmann i den grad at de ikke hevder det eksisterer en universal sosial konstruktivisme. Fokuset i denne oppgaven er på hvordan usikkerhet konstrueres blant midlertidig ansatte sykepleiere, og hva denne usikkerheten består av. Altså er det ikke like interessant å undersøke de materielle forholdene rundt individet, men heller hvordan det tilpasser seg den konteksten det befinner seg i: altså en nylig inntreden i arbeidslivet, som i tillegg er en tilværelse preget av en kortsiktig tidshorisont, hvor nyutdannede midlertidig ansatte sykepleiere møter en rekke kontekstuelle forhold som er spesifikke for denne dem.

### **2.3 Nye spørsmål**

Det sosialkonstruktivistiske perspektivet bidrar til å understreke aktørens evne til å handle basert på kunnskap om og medlemskap i samfunnet. På den ene siden har man opplevelsen av hvordan det er å være midlertidig, mens man på den andre siden har handling og mestringsstrategier basert på opplevelsen: *Hvilket handlingsrom opplever de å ha, og hvordan håndterer de usikkerhet?*

Midlertidig ansettelse blir ofte sett i motsetning til fast ansettelse, og i tillegg til at de skiller seg fra hverandre ved å ha ulikt stillingsvern og medfølgende rettigheter, er midlertidige ansettelser knyttet opp mot tid på en annen måte, ved at det er en fastsatt sluttdato for kontrakten. Mitt andre forskningsspørsmål er derfor: *Hvordan opplever de forløpet fra midlertidig ansettelse til fast stilling?*

Hverdagen til sykepleiere er som forskning viser preget av utfordringer knyttet til jobbusikkerhet, ufrivillig deltid og vanskeligheter i overgangen mellom studier og arbeidslivet: *Hvordan opptrer den faglige usikkerheten og jobbusikkerheten parallelt?*

I neste kapittel presenterer jeg valg av metode, utvalget, analyseprosessen og faktorer som kan ha påvirket undersøkelsen.



### 3. Metode

I dette kapitlet presenterer jeg en rekke grundige og detaljerte drøftinger rundt den metodiske tilnærmingen og forskningsprosessen, og tar for meg alle stegene i datainnsamlingen og det påfølgende analysearbeidet. Jeg vil også drøfte faktorer som kan ha påvirket forskningsprosjektets kvalitet opp mot pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet, samt min egen rolle som forsker. Et overordnet mål på prosjektets kvalitet er *transparens*, som ifølge Tjora (2010) innebærer at den som har gjennomført forskningen er åpen om alle sider ved prosjektet, hvilke valg som er tatt til hvilke tidspunkt, eventuelle problemer, teorier og hvordan de har påvirket analysen.

#### 3.1 Valg av metode og design

Metoden for denne masteroppgaven er kvalitative *semistrukturerte dybdeintervjuer* (Tjora, 2010, s. 90). En slik tilnærming til forskning anerkjenner at virkeligheten er sosialt konstruert, og at forskeren er med på denne konstruksjonsprosessen, gjennom hvordan spørsmålene utformes, analysen og valg fenomen som undersøkes (Josselson, 2013). Dataene som kommer frem er ikke en objektiv avbildning av virkeligheten, men gir et innblikk i den subjektive forståelsen av intervjuobjektets egne opplevelser, noe som best kommer frem i kvalitative intervjuer (Marshall & Rossmann, 2006). All informasjon som kommer frem er med på å fortelle noe om deres sosiale virkelighet, og legger føringer for hvordan intervjuet blir. Intervjuer som er for strukturerte og standardiserte, og utføres likt overfor alle informantene kan ikke regnes som et kvalitativt intervju (Widerberg, 2001).

Det som derimot utgjør styrken i et godt intervju, er evnen og viljen til å følge opp det informanten tar opp, som kan bli påvirket av en rekke forskjellige faktorer (tiden man har tilgjengelig, temaet, forskeren, intervjuobjektet og hvor intervjuet finner sted) (Aase & Fossåskaret, 2014). Når man velger hvilken metode man skal benytte for å samle inn empiri i samfunnsvitenskapene, og kanskje spesielt sosiologi, blir kvalitative og kvantitative metoder gjerne ansett som gjensidig utelukkende. Men forskeren er avhengig av å anerkjenne at det er en vanskelig prosess å belyse et fenomen uten å være åpen for andre perspektiver og forståelser, og det er da mer oppklarende å snakke om en «*kvalitativt orientert forskning*» (Aase & Fossåskaret, 2014, s. 13). Kvale og Brinkmann (2009) sier at det kvalitative forskningsintervjuet forsøker å undersøke og forstå verden sett fra intervjuobjektets side. Det skal være basert på deres fortellinger om egne erfaringer, tolkninger og inntrykk, som sammen skal danne et bilde av det fenomenet man er interessert i å undersøke.

Metodevalget må ta utgangspunkt i en bestemt problemformulering innenfor et bestemt sosialt fenomen (Riis, 2012), og ut fra fenomenet som undersøkes var det naturlig å gå for en kvalitativt orientert innfallsvinkel i denne oppgaven. Rett og slett fordi opplevelsen av noe verken er lett å kvantifisere, eller å observere direkte på menneskers oppførsel. En person kan fremstå som veldig selvsikker til tross for at dette ikke nødvendigvis er tilfellet. Forskeren ønsker tilgang til hva aktørene tenker og føler, og den mest egnede metoden for dette er gjennom intervjuer, og for mitt vedkommende semistrukturerte dybdeintervjuer. Ofte er metodevalget resultat av tradisjon heller enn refleksjon (Widerberg, 2001), og det er først i analysedelen av arbeidet en oppdager at man burde valgt en annen metode. For min egen del var det problemstillingen som la føringer for intervjuer som verktøy for datainnsamlingen. Verken observasjon eller kvantitative tilnærminger ville etter min vurdering ikke klare å fange opp nyansene som er nødvendige for å fortelle noe om utvalgets opplevelser.

### 3.2 Utvalg og informanter

Informantene er valgt gjennom et *strategisk utvalg*, som innebærer at de er valgt på bakgrunn av egenskaper som er relevante for problemstillingen(e) (Thagaard, 2013, s. 60-61) i stedet for at de skal kunne representere en populasjon (Tjora, 2010), i dette tilfellet sykepleiere ansatt i midlertidige stillinger. En av utfordringene med strategiske utvalg er antallet tilgjengelige informanter ut fra spesifikasjonene som er satt. Hvis det er for snevre kjennetegn kan det bli vanskelig å rekruttere et tilstrekkelig antall informanter.

I utgangspunktet forsøkte jeg å rekruttere kun fra et regionssykehus for å innsnevre utvalget av informanter, men det endelige utvalget består av ni ansatte ved sistnevnte, og to fra legevakta. Årsaken til at det endelige utvalget inkluderer begge disse kategoriene, er fordi jeg ikke visste at de to arbeidsplassene ikke var del av samme institusjon, men er henholdsvis statlig og kommunalt styrt. Likevel møter sykepleierne på begge disse plassene mye av de samme arbeidsvilkårene, samt at de er lokalisert på samme plass. Dermed er opplevelsene til de som er ansatt ved legevakta også nyttige til å si noe om temaet som undersøkes, og det gjorde at jeg fikk to ytterligere informanter. I utgangspunktet hadde jeg 12 intervjuer, men et av de ble ved et uhell slettet fra opptakeren før jeg rakk å transkribere det. I fare for å gjengi materiale fra dette intervjuet på en utilstrekkelig måte, har jeg valgt å ikke ta med noen direkte sitater fra henne.

Rekrutteringen har i stor grad foregått gjennom *snøballmetoden*, eller *snøballutvelgelse* (Thagaard, 2013, s. 61; Andrews & Vassenden, 2007) siden jeg ikke kjente noen som jobbet som sykepleiere personlig, og var avhengig av en «inngangsport». I dette tilfellet var min

inngangsport en tilfeldig samtale med en bekjent på bussen, som etter at jeg hadde presentert temaet for oppgaven min kunne meddele at hun kjente en nyutdannet sykepleier som var midlertidig ansatt. Denne informanten navnga et par potensielle informanter som jeg tok kontakt med via epost, og for hvert nytt navn de nevnte som kanskje kunne tenke seg å stille opp, ba jeg dem om å holde utkikk etter andre potensielle. På denne måten er det snakk om et slags *tilgjengelighetsutvalg* (Thagaard, 2013:61): man finner frem til dem som er tilgjengelige og ikke minst, villige til å stille opp, og som innfrir de forhåndsdefinerte kriteriene (midlertidig ansatt i vikariat eller ekstravakter satt opp i turnus, ansatt på sykehus).

Etter å ha rekruttert fem informanter, inklusiv et pilotintervju med en fra borettslaget, stoppet det hele opp og det var en periode mellom desember og februar uten at noen flere meldte seg. Da valgte jeg å sende en epost direkte til regionssykehuset for å høre om det var noen som kunne bistå i rekrutteringen, hvorpå de sendte ut eposter til forskjellige avdelinger på sykehuset. Etter dette var det fire personer som meldte seg som alle ble intervjuet omgående. Siden det var såpass sent i prosjektet, og at jeg hadde oppnådd en viss «metning» i intervjumaterialet, tenkte jeg at det var på tide å avslutte intervjuene. Men helt på tampen fikk jeg tak i to informanter gjennom noen som jobbet med en som var midlertidig ansatt sykepleier. Hun kjente en som akkurat hadde gått over fra et vikariat til fast stilling, én måned tidligere. Denne siste informanten var jeg i utgangspunktet skeptisk til å inkludere siden hun falt utenfor det strategiske utvalget, men siden overgangen hadde skjedd såpass nylig ville hun etter min vurdering ha opplevelsene fra den midlertidige ansettelsen friskt i minnet.

Utvalgets størrelse må vurderes ut fra de analytiske målene som er satt i forhold til prosjektet, på bakgrunn av om det er mulig å gjennomføre omfattende analyser (Thagaard, 2013, s. 65), som styres av tilgjengelige ressurser og tid. Dette utgjør *metningspunktet* i intervjuprosessen, der man når et punkt hvor flere enheter ikke nødvendigvis bidrar til en økt forståelse av fenomenet som studeres. Når man oppnår dette kan man til en viss grad fastslå at man er i stand til å gi en tilstrekkelig analyse av det en undersøker. Metningspunkt er et svært upresist begrep og baserer seg på forskerens skjønn og vurderinger, og hvorvidt man klarer å oppfatte tendenser eller motsetninger i datamaterialet. Etter om lag seks-syv intervjuer var det mulig å sette fingeren på en rekke likhetstrekk ved de forskjellige intervjuene, men det var likevel ikke helt unisone svar. Da jeg var ferdig med det siste intervjuet var det av praktiske hensyn, så vel som en metodologisk vurdering, klart at det ikke trengtes flere intervjuer, både fordi det var såpass langt ute i prosjektet med tanke på tid, og at det ikke var noen store overraskelser som skilte seg drastisk ut i de siste intervjuene.

På denne måten endte jeg opp med tre forskjellige «grupper» med informanter. Pilotintervjuet, samt de som ble rekruttert gjennom regionssykehuset, som ikke har noen kjennskap til hverandre, og de to «snøballene» hvor henholdsvis begge gruppene kjente hverandre i ulik grad. En av farene ved denne utvalgsmetoden er at man ender opp med et for snevert utvalg, blant annet ved at man får tilgang til holdningene til en begrenset sosial gruppe som ikke nødvendigvis er gjeldende for resten av populasjonen de representerer (Thagaard, 2013). Resultatet av dette kan være ensartede svar som ikke fanger opp nok nyanser ved fenomenet som undersøkes. Det egenvurderte metningspunktet for antall intervjuer (beskrevet i neste avsnitt) kan dermed ha blitt påvirket av et for homogent utvalg, men dette er kun mulig å undersøke ved å gjenta intervjuene med nye informanter. For å hindre at de som har deltatt i studien kjenner igjen hverandre eller blir gjenkjent av andre, oppgis det ikke hvilken avdeling de er ansatt ved eller spesifikk alder, og de er anonymisert ved at alle har fått pseudonymer.

Det endelige utvalget består av 12 personer, ti kvinner og to menn. Som ventet var majoriteten av informantene kvinner, siden andelen mannlige studenter som har avlagt eksamen i sykepleie har ligget stabilt rundt ca. 10 prosent de siste årene (NSF, 2012; Roksvaag & Texmon 2012). De aller fleste var i starten av 20-årene, relativt nyutdannede, og hadde i gjennomsnitt jobbet i vikariater i underkant av ett år. Alle informantene har blitt gitt pseudonymer.

<b>Informant</b>	<b>Alder</b>	<b>Periode jobbet som midlertidig (stillingsprosent)</b>
Stian	40-årene	2 ½ år (100 prosent vikariat)
Truls	20-årene	½ år (100 prosent vikariat)
Maja	20-årene	1 ½ år (akkurat fått fast)
Pia	20-årene	½ år (2 x 50 prosent vikariater)
Nina	20-årene	1 ½ år (86 prosent vikariat)
Gine	20-årene	½ år (80 prosent vikariat)
Heidi	20-årene	½ år (75 prosent vikariat)
Nora	20-årene	1 ½ år (75 prosent vikariat)
Anne	30-årene	½ år (75 prosent vikariat)
Bente	20-årene	½ år (70 prosent vikariat)
Randi	20-årene	½ år (ekstravakter i turnus)
Kristine	50-årene	(Ukjent, intervjuet ble slettet før det ble transkribert)

Tabell 1. Informanter inndelt etter aldersgruppe, periode i vikariat og stillingsprosent.

Den som skiller seg mest ut blant informantene er Stian, som var ferdig utdannet sykepleier i 2008, og hadde gått fra å jobbe på sykehjem til å ta vikariater ved en ny institusjon etter å ha etterutdannet seg. Han har barn og er mer etablert enn alle de andre, og også intervjuet bar preg av et slags autoritetsmessig skille mellom meg og han. Dette skillet var basert på flere faktorer, som aldersforskjell, bakgrunn fra ulike fagfelt og sivilstatus, som gjorde meg mye mer usikker



enn i de andre intervjuene, hvor jeg følte at jeg var på en slags bølgelengde med informantene. Han var ferdigutdannet i 2008 og hadde i tillegg erfaring fra sykehjem, så med tanke på problemstillingene er bidrag fra hans intervju derfor noe nedtonet. Kristine, altså det intervjuet som ble slettet, skilte seg også ut fra de andre med tanke på alder, erfaring fra arbeidslivet og sivilstatus, og som nevnt er det kun et av kjennetegnene som jeg var i stand til å huske konkret som er tatt med i analysen. Likevel bidro begge to med nyttige innsikter som bidro til å nyansere og underbygge utsagnene til det resterende utvalget i analysen.

### **3.3 Intervjuguide**

Jeg brukte en intervjuguide under alle intervjuene, som et hjelpemiddel for å holde fokuset på det studien skulle undersøke, og kontrollere at jeg hadde gått gjennom alle undertemaene. Det som kjennetegner en god intervjuguide er at man har spørsmål som er i stand til å treffe det temaet man undersøker (Jacob & Furgerson, 2012). For å oppnå dette kreves det at man har gjort et godt forarbeid ved å sjekke tidligere studier for hvilke temaer som er tatt opp og hva som kom fram. For min egen del innebar dette å sette meg inn i teorilitteraturen og gjøre artikkelsøk, for å få et overblikk over typiske forskningsspørsmål og funn. En vanlig måte å starte utspørringen på er med helt grunnleggende bakgrunnsspørsmål for å varme opp, og gjøre intervjuobjektet komfortabel med situasjonen (Jacob & Furgerson; Tjora 2010). Gradvis går man over til spørsmål som er mer knyttet opp mot temaet, og mer utfordrende å svare på.

Guiden bestod av svært mange spørsmål, som var intensjonelt med tanke på at de skulle få gå i dybden på sine opplevelser som midlertidig ansatte. Hvis det var et spørsmål eller tema de ikke hadde så mye å si om, hadde jeg forberedt oppfølgingsspørsmål for at de kunne svare hvorfor noe ikke var relevant eller lignende. En fare ved dette er at det blir for standardisert, og at man posisjonerer seg utenfor det kvalitative som Widerberg (2001) advarer mot. Bruken av intervjuguiden kan forstyrre den frie og uformelle samtalen, som er et ideal når man gjennomfører dybdeintervjuer (Tjora, 2010). Men det er samtidig et nødvendig redskap for å strukturere gjennomføringen av intervjuene. Den er med på å sikre validiteten for hvert enkelt intervju, siden den er en systematisk sjekklister for hvilke temaer som blir tatt opp. For selve gjennomføringen av intervjuet bidrar intervjuguiden til å strukturere samtalen i tematiske deler, oppvarmings- og avrundingsspørsmål. Samtidig sikrer den at alle informantene får mulighet til å reflektere over de samme spørsmålene, men samtidig åpenhet for å utdype det som er viktig for dem å få fram.

Oppvarmingsspørsmålene var i hovedsak fokusert på bakgrunnsinformasjon, i tillegg til å fase seg inn mot temaet ved å spørre om hvilket ansettelsesforhold de hadde med tanke på

stillingsprosent og lengde på vikariatet. For å gradvis peile det inn mot det jeg var interessert i startet refleksjonsspørsmålene med å be dem fortelle om hvordan en normal arbeidsdag forløper seg, slik at det ikke var en for brå start, og at begge parter kunne gjøre seg komfortabel med intervjusettinga. Måten spørsmålene stilles på er ofte det som avgjør hvor gode og utdypede svar man får (Turner, 2010). Noe som er avgjørende for om man oppdager ting man aldri ville tenkt på selv, samt at det forenkler flyten i samtalen, er å spørre store og åpne spørsmål (Jacob & Furgerson, 2012). På denne måten er man i stand til å fange opp flere forskjellige tråder å gå ut fra, enn hvis man stiller små og veldig detaljerte spørsmål. Dette krever igjen at man er villig til å kontinuerlig revidere guiden og stille spørsmål som dukker opp der og da, som ble gjort under samtlige intervjuer, men også etter hvert enkelt intervju, og spesielt etter pilotintervjuet.

Intervjuguiden kan gjøre at man går seg inn i et mønster og ikke klarer å forfølge tråder som kan dukke opp under intervjuet, noe jeg merket da jeg transkriberte datamaterialet. Det er noen plasser hvor det åpenbart burde vært oppfølgingsspørsmål, men samtidig har jeg også vært i stand til å tilpasse hvordan spørsmålene stilles hvis jeg har merket at de kan mistolkes eller er vanskelige å svare direkte på. I ettertid har jeg merket at spørsmålene er veldig bundet opp mot teoretiske definisjoner og er veldig statiske, og burde heller vært mer åpne og generelle for å få grep om informantenes erfaringer. Dette er trolig en konsekvens av at jeg ikke hadde et overordnet teoretisk perspektiv å jobbe ut fra i starten, bortsett fra samtidsdiagnosene. Berger & Luckmanns (2006) sosialkonstruktivistiske perspektiv var noe som ble valgt i ettertid, men som helst burde vært på plass tidligere, som kanskje ville gitt en enda tydeligere rød tråd.

I forbindelse med utformingen av intervjuguiden gjennomførte jeg også et pilotintervju for å teste ut spørsmålene, og få tilbakemeldinger som kunne bidra til å utbedre guiden, blant annet ved å tilføre spørsmål og endre formuleringer. For å raskt komme i gang med intervjuprosessen valgte jeg en bekjent av meg som er midlertidig ansatt sykepleier. Dette pilotintervjuet ble inkludert i det endelige utvalget, selv om det i utgangspunktet ikke var meningen. Til tross for at det var en personlig relasjon, vurderer jeg det til at den ikke er medvirkende i å farge verken data eller analysen.

### **3.4 Gjennomføring av intervjuene**

Det var et gjennomtenkt valg å ikke gjennomføre intervjuene på arbeidsplassen til informantene, i tilfelle dette var noe som ville være begrensende på hva de følte seg komfortabel med å prate om, men samtidig lot jeg også dette være opp til hver enkelt deltager. Det er ifølge Herzog (2005) ikke blitt vist mye oppmerksomhet til betydningen av valg av lokasjon og hvem som gjør det. Han argumenterer for at dette må tas inn i tolkningen av funnene siden den

fungerer både som kulturelt produkt og produsent samtidig, og kan påvirke maktbalansen mellom forsker og informant. Det var kun én som ytret et ønske om å ta intervjuet på arbeidsplassen av praktiske hensyn, mens de resterende var likegyldig til temaet. Disse intervjuene ble gjennomført på møterom som var booket gjennom NTNU eller Studentsamskipnaden i Trondheim, med unntak av pilotintervjuet som var hjemme hos informanten, og det siste intervjuet som var på en kafé i sentrum. Hovedfokuset med valg av lokale var at de skulle ha en trygg atmosfære hvor de kunne snakke uforstyrret om temaet.

I forkant av intervjuet hadde jeg sendt ut informasjonsskriv og et utkast av intervjuguiden, for å gi informantene muligheten til å forberede seg på hvilke temaer som ville bli tatt opp. Når det gjelder de siste fire intervjuene rakk jeg ikke å sende ut informasjonsskrivet eller intervjuguiden, men lot de få lese gjennom førstnevnte før intervjuet startet, i tillegg til at de hadde fått videresendt en omfattende epost fra sykehuset sentralt, som jeg hadde sendt for å rekruttere informanter. Jeg mener derimot at denne forskjellen i utgangspunktet ikke har hatt merkbare påvirkninger på intervjumaterialet, siden jeg på dette tidspunktet i intervjurunden hadde såpass erfaring med spørsmålene og hvordan de burde bli formulert, at informantene ble «geleidet» trygt gjennom spørsmålene. Intervjuene varte i snitt rundt 45 minutter, mens det korteste var på en halv time, og det lengste på 1 time og 20 minutter.

Det ble benyttet en digital lydopptaker under intervjuene, som etter min vurdering hadde en rekke implikasjoner for både intervjuprosessen og transkriberingen, samt den påfølgende analysen. For det første gjorde dette at samtalen under intervjuene hadde en naturlig flyt, siden det ikke var behov for å stoppe opp for å notere det som ble sagt, og tillot at fokuset ikke ble brutt. For det andre ble transkripsjonene svært detaljerte, som igjen legger føringer for at analysen kan gjennomføres med visshet om at detaljer og sitater er korrekte, og at jeg ikke gjengir noe som ikke stemmer overens med informantenes forståelse av sine egne opplevelser.

### **3.5 Analyseprosessen**

Ettersom intervjuene var gjennomført i tre intensive perioder med kort mellomrom mellom hvert intervju, valgte jeg å transkribere de gruppevis i stedet for å gjøre det etter hvert enkelt intervju. Transkriberingen skjedde likevel innenfor et tidsrom hvor det lå friskt i minnet, og jeg var i stand til å huske detaljer som ikke kommer direkte frem på opptakene, som for eksempel gester o.l. Notatene fra det slettede intervjuet Dette var det første steget i analyseprosessen, hvor man strukturerer materialet i tekstform for å gjøre det mer oversiktlig (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 188), noe som kan resultere i ulikt detaljnivå avhengig av kvaliteten på opptaket, og tid og ressurser som er tilgjengelig. I mitt tilfelle hadde jeg et ønske

om å gjengi intervjuene så detaljert som jeg følte var nødvendig, og har derfor transkribert ordrett det informantene sa, samt tatt med lengde på pauseringer og eventuelle gester de har brukt for å illustrere utsagnene sine. Alle transkripsjonene er gjort om til skriftspråk i stedet for talespråk, etter å ha gjort en vurdering på at meningen bak det som ble sagt ikke falt bort. Detaljnivået styres av hvor fokuset ligger, og krever mer detaljer når det er det språklige som står i fokus (Kvale & Brinkmann, 2009). Spesifikke ord og setninger som informantene benyttet er selvfølgelig nyttige for å beskrive deres opplevelser, men hovedfokuset lå på å presentere en helhetlig sammenheng, som er mulig å gjengi og analysere til tross for at det er gjort om til bokmål.

I snitt tok det 6-7 timer å transkribere hvert intervju. Det som tok tid var i mange tilfeller at informantene snakket så raskt, at jeg måtte spole tilbake opptil flere ganger for å få med det som ble sagt. Ifølge Kvale og Brinkmann (2009) finnes det ingen mal på hva som er en korrekt transkripsjon. Dette må derimot vurderes opp mot hvor nyttige den er for forskningen man gjør. Jeg valgte å holde det på et detaljnivå som gjør det helt klart rundt hva som snakkes, som for eksempel å distingvere mellom de to usikkerhetstypene som analysen konsentrerer seg om, og fremheve det som har direkte med problemstillingene å gjøre.

Da transkriberingen var gjennomført, benyttet jeg programvaren HyperRESEARCH (Tjora, 2010, s. 168) for å kode transkripsjonene tematisk, og få et overblikk over intervjumaterialet. Etter å ha kodet alle intervjuene og fått en generell oversikt over temaer og kategorier, bestemte jeg meg for å gå bort fra HyperRESEARCH, og skrive ut intervjuene for så å fargekode de etter overordnede temaer. Grunnen til at jeg gikk bort fra dataprogrammet var at det ble overflødig sammenlignet med måten jeg endte opp å gjøre kodingen på, og jeg følte jeg hadde mer kontroll over datamaterialet ved å gjøre det for hånd. Programmet var etter min mening også litt uoversiktlig, og i fare for at det ville ta unødvendig mye tid å lære seg programmet ordentlig, og eventuelle andre problemer som potensielt kunne oppstå, valgte jeg det bort. Det var derimot ikke bortkastet tid, siden den første runden med koding innebar svært grundig lesing av sitatene, og lot meg utforme grovkategorier for de mest fremtredende temaene.

Etter denne grovsorteringen var det i utgangspunktet fem kategorier: usikkerhet knyttet til om de har jobb i fremtiden; faglig usikkerhet knyttet til arbeidsoppgavene; holdninger til avdelingsledelsen (ble til slutt utelatt fordi det ikke var relevant); valget mellom å jobbe på sykehus/legevakt sammenlignet med sykehjem/hjemmesykepleien; og generelle betraktninger rundt sykepleie (ble heller ikke tatt med på grunn av manglende relevans). De tre kategoriene som ble tatt med i analysedelen danner også utgangspunktet for kapittelinnstillingen i denne.

Hovedfokuset ved utformingen av intervjuguiden var på opplevelse av jobbusikkerhet, men i løpet av de første intervjuene ble det tydelig at denne typen usikkerhet var på et generelt lavt nivå, mens det jeg har definert som faglig usikkerhet var fremtredende for samtlige informanter i varierende grad. Situasjoner hvor faglig usikkerhet oppstår er: når de står overfor prosedyrer/rutiner de ikke har vært tilstrekkelig borti, og derfor er utilpass; og/eller er nødt å oppsøke hjelp fra mer erfarne kolleger eller i oppslagsverket for kvalitet. Jobbusikkerhet på sin side, og fravær av sådan, er definert ut fra når de prater om vikariatet sitt og hvorvidt de opplever usikkerhet og/eller uforutsigbarhet med tanke på hva som skjer når det utløper. Valget mellom hvilken sektor de ønsker å jobbe i (som en egen kategori), er definert som hver gang de sammenligner disse på tvers av hverandre.

Etter å ha gjort denne grovinndelingen gikk jeg ned i dybden på hver enkelt kategori, for å finne frem til undertemaer, som for jobbusikkerhet innebar: *veien inn* på arbeidsmarkedet, altså hvordan de havnet i vikariatene; *tidsaspektet*, som tar for seg opplevelsen av tid i vikariatperioden; strategier og håndteringer for usikkerhetsbegrensing; ekstravakter som kilde til usikkerhetsbegrensing og frihet; og betraktninger rundt vikarpoolen på sykehuset og tilknytning til denne. Kapitlet om faglig usikkerhet er delt inn etter: hvordan de opplevde overgangen fra studiet til jobbtilværelsen; hvordan de bygger opp en faglig selvtilit gjennom mestring av arbeidsoppgaver; utfordrende opplevelser i arbeidssituasjoner som kilde til usikkerhet; og hvordan kommunikasjon og tilbakemeldinger fra kolleger er viktige kilder til begrensing av faglig usikkerhet. Disse utgjør størstedelen av analysen, mens sammenligning av de forskjellige sektorene de kan jobbe innenfor inkluderer vurderinger og valg knyttet til både faglig usikkerhet og jobbusikkerhet. Sistnevnte kombinerer begge usikkerhetstypene ved at de gjør seg opp en mening om hvor stor grad av jobbusikkerhet knyttet til stillingsvern som er verdt å påta seg i forhold til de faglige utfordringene de møter, på henholdsvis et sykehus eller legevakt sett i forhold til sykehjem og hjemmesykepleien. I alt gikk jeg gjennom alt av intervjudata 5-7 ganger i form av en utsilingsprosess, og fjernet det som ikke var relevant for problemstillingene.

Ved å ha denne tredelingen av analysen fanger jeg opp hvordan de opplever og håndterer både tilknytningen til arbeidsplassen, og de tilhørende arbeidsoppgavene, samt valg som er gjort for å havne på en arbeidsplass hvor de ønsker å jobbe, som passer overens med forventningene de har fra studietiden.

### 3.6 Ethiske vurderinger og egen rolle som forsker

På lik linje med all annen forskning er kvalitativt orienterte metoder også underlagt etiske prinsipper knyttet til å være utførlig og presis i presentasjonen av ens forskningsresultater (Ryen, 2011). Dette inkluderer å unngå plagiat av andres arbeider ved å alltid oppgi kilder når man benytter seg av det, og etterstrebe en god henvisningskultur. Ved bruk av intervjuer som metode får man tilgang til potensielt sensitive personopplysninger som kan knyttes opp mot enkeltpersoner, og på grunn av dette faller prosjekter som dette under personopplysningsloven fra 2001 (NSD, ingen dato). Man er dermed nødt å melde fra til Norsk samfunnsvitenskapelig database (NSD) og få godkjenning, noe jeg hadde fått innen intervjurundene startet.

Thagaard (2013, s. 26-31) nevner spesielt tre punkter som er viktig å overholde i møte mellom forskeren og de personene som skal studeres: *informert samtykke*; *konfidensialitet*; og opplyse om *konsekvenser av å delta i forskningsprosjekter*. De som stiller opp skal ikke være utsatt for noe ytre press til å delta, og skal orienteres om hva deltakelsen innebærer. Men det må være en viss balansegang, og en må passe på å ikke gi så mye informasjon at det kan påvirke resultatene som genereres. Ryen (2011) inkluderer også tillit som en viktig faktor, siden dette forenkler intervjuprosessen uavhengig av temaets sensitivitet eller informantens sårbarhet. Det var svært viktig for meg å få informantene å føle seg tilpass, og forsøke å omgå statusskillet som er implisitt mellom forsker og intervjuobjekt i den settingen. Dette gjorde jeg blant annet ved å gi de tilstrekkelig med informasjon i forkant av intervjuene, og være vennlig og imøtekommende i intervjusettingen.

Rollen og posisjonen man tar med seg inn i intervjurunden og analyseprosessen, har innvirkning på det som studeres, og relasjonen man oppretter mellom seg og informantene (Thagaard, 2013). For min egen del var det et ideal å gå inn i feltet med et åpent sinn, og forsøke å presentere meg selv på en måte som fremstod som tillitsvekkende, og som signaliserte nysgjerrighet. Siden forskeren benytter sin egen person som forskningsredskap, avhenger mye av kvaliteten på intervjudata av forskerens personlige og sosiale ferdigheter, samt kunnskap om temaet (Kvale & Brinkmann, 2009). En svakhet jeg tok med meg var manglende kunnskap om formelle ting, som at regionssykehuset og legevakta ikke er en del av samme institusjon, og kun en generell kunnskap om sykepleiere som yrkesgruppe. Siden jeg var en utenforstående baserte jeg meg i stor grad på intervjuguiden i de første intervjuene, noe Repstad (2007) advarer mot siden det retter fokuset mot en selv, og man er ikke i stand til å følge opp det informanten forteller. Etter hvert som jeg ble mer sikker i intervjusettingen ble jeg også i stand til å huske

spørsmålene bedre, og dermed også la informantene snakke ut og følge opp eventuelle digresjoner som hadde relevans for temaet.

Angående konfidensialitet og beskyttelse av informantenes identitet har alle fått pseudonymer (jfr. Figur. 1, s. 30) slik at de ikke lenger er gjenkjennelige, og jeg har valgt å ikke spesifisere alder eller tilknytning til avdeling, men å dele det inn i aldersgrupper og ikke skille mellom de som er ansatt på regionssykehuset og de som er ansatt på legevakta. Også regionssykehuset og legevakta er anonymisert og omtales kun samlet som 'sykehuset'. Alle endringene er «symbolske» (Thagaard, 2013, s. 226) ved at de ikke påvirker de sentrale poengene som kommer fram i teksten. Også transkripsjonene er som nevnt tidligere oversatt til skriftspråk, slik at ingen kan gjenkjennes på bakgrunn av dialekt. En måte å forebygge dette på er å la informantene lese gjennom teksten før publisering, hvis det er fare for at noen skal bli gjenkjent (Tjora, 2010, s. 143). I dette tilfellet hvor utvalget mitt på tolv personer, av om lag 1200 midlertidige ansatte sykepleiere ved det aktuelle sykehuset (Sykehuset, 2015), vurderer jeg det slik at det er liten mulighet til å gjenkjenne noen i utvalget. Blant annet er avdelingsspesifikke kjennetegn utelatt, som prosedyrer og pasientgrupper. I etterkant av transkriberingen ble alle opptakene slettet fra den eksterne harddisken, for å unngå at disse kommer på avveie, og dermed beskytte informantenes konfidensialitet.

Det er en utfordring at informantene ikke er til stede under analyseprosessen, som gjør at forskeren står alene som ansvarlig for de fortolkningene som gjøres (Thagaard, 2013). På bakgrunn av at jeg som forsker er en utenforstående, og drar på kunnskap fra et helt annet fagfelt, kan jeg ende opp med å vektlegge temaer fra intervjuene på en annerledes måte enn det informantene gjør. Burr (1995, som referert til i King & Horrocks, 2010, s. 22) hevder at en kvalitativ tilnærming i et konstruktivistisk perspektiv er et demokratisk samarbeid, der både forskeren og informanten produserer dataene sammen.

### **3.7 Datamaterialets kvalitet**

#### **3.7.1 Pålitelighet**

Dette er vanskelig å oppnå fullstendig objektiv forskning gjennom samfunnsvitenskapelige metoder, siden man alltid bringer med seg et engasjement inn i undersøkelsene som kan påvirke resultatene. Med dette utgangspunktet er *påliteligheten* (Tjora, 2010, s. 176) noe som må betraktes i lys av ens egen påvirkning på datamaterialet. «Innenfor den fortolkende tradisjonen som kvalitativ forskning er basert på, har man innsett at en fullstendig nøytralitet ikke kan eksistere» (Tjora, 2010, s. 176). Men det man tar med seg inn i forskningen også må regnes som

en ressurs. Det viktigste er å redegjøre for hva dette innebærer for forskningen, både når det gjelder hvordan datamaterialet blir samlet inn og hvordan det analyseres.

Jeg tok med meg erfaringer fra å jobbe i det kommunale helsevesenet uten formell utdanning, både i ekstravakter og i vikariater, noe som har formet interessen, og kanskje også innfallsvinkelen som er valgt. Men jeg har like fullt forsøkt å la stemmene til informantene få snakke så fritt som mulig gjennom hele analyseprosessen. Dette er også noe jeg har blitt veldig oppmerksom på i samtaler med andre sykepleiere i etterkant av datainnsamlingen: jeg kan ikke automatisk gå ut fra at funnene fra denne oppgaven er gjeldende for deres opplevelse, noe jeg kommer tilbake til i kapittel 3.7.3 om generaliserbarhet.

Siden intervjuguiden er såpass omfattende og detaljert, vil det være mulig å gjenta den samme undersøkelsen og komme frem til tilnærmet like funn. Utover dette har sitatene til informantene vært utgangspunkt for de kategoriseringene som er gjort. Jeg har selvfølgelig hatt en innvirkning på dette, men idealet har vært å la dem være så «rene» som mulig, ved at jeg ikke tillegger dem noe som ikke hører hjemme der, eller som informantene ikke kan stå inne for. Det er noen plasser i intervjuene hvor jeg lar informantene følge opp digresjoner ut fra personlige opplevelser, som kanskje vil være vanskelig å kopiere, men utover dette har alle fasene i datainnsamlingen vært preget av en *empirisk tilnæringsmåte* (Widerberg, 2001, s.127).

### **3.7.2 Gyldighet**

*Gyldigheten*, eller validiteten, måler om man faktisk får svar på det man spør om (Tjora, 2010, s. 179). Jeg var interessert i se på hvilke opplevelser informantene har med å være midlertidig ansatt. Fokuset var i hovedsak på hvordan de opplever usikkerhet, og i stor grad var påvirket av mediebildet og teoretisk litteratur som skildrer et «nytt» og usikkert arbeidsmarked (Sennett, 2006; Standing, 2014). Dette formet til en viss grad spørsmålene, og jeg ønsket først og fremst å se på jobbusikkerhet, men merket raskt da intervjurundene startet at faglig usikkerhet var like fremtredende. Siden kategoriseringen av jobbusikkerhet og faglig usikkerhet har skjedd i ettertid av intervjuene, skiller ikke alltid informantene spesifikt mellom disse, men jeg har plassert de i de respektive kategoriene ut fra konteksten det snakkes om. Akkurat denne inndelingen var jeg svært nøye på i analysearbeidet slik at de ikke skulle flyte over i hverandre, og hvis det var noen tvil valgte jeg heller å utelate et utsagn enn å kategorisere det feil.

### **3.7.3 Generaliserbarhet**

Hvis resultatene fra datainnsamlingen regnes som tilstrekkelig pålitelige og gyldige, kan man gå videre til en vurdering av *generaliserbarhet* (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 243; Tjora, 2010,



s. 180-187) til en større populasjon enn utvalget. Som for alle typer forskning, og spesielt kvalitative tilnæringer, er generaliserbarhet av funnene til en større populasjon en utfordring. Siden det er informantenes egne utsagn som er basisen for definisjonene av usikkerhet, og hvordan dette oppleves, kan det argumenteres for at dette er subjektive data som kun kan tilskrives de enkeltindividene som står bak dem. Latimer (2003) tar til ordet for en etnografisk tilnærming som krever at man er nødt å komme seg «på innsiden» for å forstå sykepleie som en selvstendig praksis, siden det er innenfor dette at mening skapes. Men det er også viktig å diskutere hva man skal komme på innsiden av. Hun påpeker at sosiale aktører drar på kunnskap i sosiale situasjoner, og benytter den samme kunnskapen for å gi mening til handlingene sine i form av typifisering, og det er denne man må få grep om.

Det er gjennom evnen til å inneha kunnskap over fortolkningskjemaer og typifiseringer at sosiale aktører konstituerer seg som et medlem av noe (ibid.). Disse meningene som er tillagt objekter og handlinger er noe som kontinuerlig må produseres og reproduseres gjennom å bruke de. «This means that we can begin researching social life by examining how people organise their world through modes of typification, including categories, such as ‘social’ or ‘medical’, ‘acute’ and ‘chronic’» (Latimer, 2003, s. 235). Men det er likevel ikke så lett å komme fram til enhetlige betydninger av mening, og det er alltid flere potensielle muligheter, så det er en kompleks oppgave å slå seg til ro med én måte å analysere ting på.

Kvale og Brinkmann (2009) spør hvorvidt det er nødvendig at kvalitativ forskning skal være generaliserbar utover den sosiale og tidsspesifikke konteksten forskningen er gjort i. Kvalitative tilnæringer vil aldri kunne være universelt generaliserbar til alle mennesker, til alle tider, siden de er basert på et ikke-representativt utvalg. Derfor vil en vurdering av dette eventuelt gjelde for personer som befinner seg i lignende settinger som de intervjuede, og leserne av teksten kan vurdere den på bakgrunn av gjenkjennelse, og det er da mer treffende å snakke om en *analytisk generalisering* (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 266). Denne typen vurderes ut fra om man ville fått de samme funnene i en annen situasjon, der tyngden ligger i argumentene. Med tanke på at ni av ti nyutdannede sykepleiere er kvinner, over 60 prosent er under 27 år (Arnesen, Opheim, Næss, Aamodt & Henaug, 2009), og kun én av fem starter i fast stilling (NTB, 2012), kan det i hvert fall trekkes klare demografiske paralleller til utvalget i denne studien, hvor majoriteten er kvinner i 20-årene og nyutdannede.

Noe som kan være en svakhet ved generaliseringen er det endelige utvalget, som ikke er rekruttert fra en enkelt avdeling. Siden utvalget er såpass spredt blir det vanskelig å generalisere funnene til nyutdannede midlertidig ansatte sykepleiere som gruppe, noe som uansett ville vært

vanskelig ut fra antall informanter. Et alternativ ville vært å rekruttere informanter fra én avdeling, og på denne måten si noe mer konkret om denne.

I neste kapittel presenterer jeg analysedelen som er tredelt mellom jobbusikkerhet, faglig usikkerhet og valg knyttet til å jobbe i midlertidige stillinger på sykehus/legevakt.

## 4. Analyse

I denne delen av oppgaven forsøker jeg å få frem informantenes forståelse og opplevelse av usikkerhet, som det kom fram i intervjuene. I den sammenheng er det sitatene deres, og dermed det empiriske, som danner grunnlaget for oppgavens kategorisering av usikkerhet, heller enn at et forhåndsdefinert teoretisk rammeverk legger begrensninger på hva som inkluderes i begrepet. Formålet med intervjuene å få fram informantenes opplevelse og håndtering av usikkerhet knyttet til å ha en midlertidig jobb. I tillegg vil analysen også fokusere på det jeg kategoriserer som «faglig usikkerhet», og er knyttet opp mot den usikkerheten som utvalget opplever i utførelsen av arbeidsoppgavene deres, blant annet kjennskap til og mestring av prosedyrer og rutiner. Avslutningsvis (i tredje og siste del) presenterer jeg sentrale funn knyttet til avveiningen man gjør med tanke på om man ønsker å jobbe ved sykehjem/i hjemmetjenesten, eller på sykehus/legevakta, der førstnevnte viste seg å være nærmest utenkelig av samtlige informanter.

### 4.1 Jobbusikkerhet

Alle informantene var ansatt i midlertidige stillinger, med unntak av én (Maja) som akkurat hadde fått seg fast ansettelse. Foruten Truls (startet å jobbe i fast stilling ved sykehjem) hadde alle havnet i midlertidige stillinger som ferdigutdannede sykepleiere, siden dette fremstod som en slags *fast rute* de er nødt å komme gjennom. Det mest fremtredende trekket ved en midlertidig kontrakt er at den er begrenset i tid, og ved å kun gå i vikariat eller ta ekstravakter fører dette etter hvert til at sykepleierne får en oppstykket cv. I tillegg er det en uvisshet ved hvert vikariat, siden de ikke vet helt sikkert om de får fortsette. Opplevelse av denne typen usikkerhet kan ikke reduseres til en generell opplevelse, men består av en rekke faktorer som bidrar til den manglende oversikten de midlertidig ansatte har i slike situasjoner. Jeg vil med bruk av informantenes utsagn forsøke å belyse sentrale punkter rundt jobbusikkerhet, og fortelle et narrativ rundt dette.

#### 4.1.1 Veien inn til midlertidig ansettelse

Etter endte studier hadde ti av de startet i et sommervikariat, og gjerne på en avdeling hvor de hadde hatt praksis, som en måte å få foten innfor:

Som sykepleier, når du er ferdigutdanna, så er det veldig lurt å ha en 100 prosent sommerjobb den sommeren du er ferdig, fordi da er det lettere å få videre jobb. Så de aller fleste av mine venner som gikk på høyskolen her i byen, ble her den sommeren og jobba 100 prosent. (Nora)

Tilværelsen som yrkesaktive og ferdigutdannede starter med midlertidighet, siden det tydeligvis er en utbredt forståelse om at det utlyses få faste stillinger, og man er nødt å starte i et sommervikariat for å få muligheten til å (lettere) gå over i et nytt vikariat. Ingen av informantene hadde satt et krav til seg selv om å starte i en fast stilling, siden dette var urealistisk i forhold til deres egne forventninger. Dette er en virkelighet som de har vært forberedt på siden studiene. Flere oppgir at det var basert på det de har blitt fortalt av de som har jobbet lengre enn dem, og det bildet som blir presentert av media. Som Truls påpeker, tar de *det gjerne internt* når de skal ansette noen. Sommervikariatet er det første nødvendige steget inn i arbeidslivet, også for Pia som ikke hadde studert i byen, og dermed heller ikke hatt praksis hos sin nåværende arbeidsgiver:

Jeg har jo vært forberedt på det siden før jeg var ferdig utdannet med at jeg [...] kom til å måtte jobbe sånn de første årene, og jeg ville flytte fra min hjemby til en større by og jobbe på et større sykehus. Og så fikk jeg høre at det var lettere å komme inn på [sykehuset] hvis man jobbet som ferievikar, for da kuppet man på en måte da de jobbene de kom til å lyse ut fra høsten av. Og det var jo akkurat det som skjedde. (Pia)

Pias eksempel, at hun *kupper* de vikariatene som blir ledige etter sommeren, er med på å underbygge utsagnet til Truls om at arbeidsgiver går gjennom de interne når de tilbyr nye vikariater. Arbeidsgiver på avdelinga får kjennskap til hvordan sommervikarene fungerer der, og har på en måte investert i dem. Heidi har i hvert fall en oppfatning om at *de vil helst ha dem de har lært opp*, men mange opplever også en tilknytning til avdelinga ved at de trives der. Dette kommer jeg tilbake til senere i delkapittel 4.3, om faglig usikkerhet. Når løftene om fornyelse av vikariater kom, varierte noe mellom de ulike informantene, men et kjennetegn var at det som regel var snakk om kort tid før utløpet av kontrakten:

En uke før sommervikariatet var slutt, så spurte jeg om jeg burde begynne å søke andre jobber. Da fikk jeg beskjed om «nei, jeg kunne bli der». Så fikk jeg [jobb] der til midten av oktober. Etter det fikk jeg den som jeg går i nå, de ekstravaktene på natta i turnus. Og nå i forrige uke har jeg som sagt fått et vikariat til over sommeren igjen, så det er jo litt lengde på det, så det hjelper jo litt på. Men sånn som nå var jeg jo i en søkeprosess på å finne andre jobber fordi jeg følte jeg måtte sette litt krav til arbeidsgiveren og da, på at de må finne noe til meg hvis de vil ha meg der. At jeg ikke går sånn som ekstravakt for alltid. (Bente)

At hun er tatt inn som sommervikar er ingen garanti for å få nye vikariater, og det er dermed tidvis en uvisshet om hvorvidt man har noe arbeid når det utløper. For Bentes del var det snakk om én uke til det første vikariatet var ferdig, da hun fikk bekreftelsen om at hun hadde jobb et par måneder frem i tid. I forbindelse med det forrige vikariatet stiller hun derimot høyere krav

til arbeidsgiver, og føler at de har et ansvar for å beholde henne. Men til tross for at hun trives på arbeidsplassen, velger hun å søke rundt etter andre jobber. For henne er ekstravakter satt opp i turnus ikke å foretrekke, men at vikariatet hun er i varer i litt over åtte måneder. Dermed er det betraktelig lengre enn de hun har hatt tidligere, *så det hjelper jo på litt*. De fleste av informantene er altså nødt å gå via et sommervikariat for å lettere få tilgang til videre vikariater. Men det er fortsatt et uunngåelig tidsaspekt som de ikke kommer utenom når det gjelder midlertidige ansettelser: det er begrenset i tid, som kan være kilde til usikkerhet ved at de ikke vet hva som skjer videre.

#### **4.1.2 Tidsaspektet – kjernen i det midlertidige**

Tidsaspektet er sentralt når det kommer til ansettelsesforhold, siden personer i faste stillinger på sin side ikke opplever samme uvisshet om hvorvidt de har arbeid, siden de har et mye sterkere stillingsvern knyttet til sin ansettelse, og ikke kan bli sagt opp uten videre. De fleste av de midlertidig ansatte som jeg intervjuet, hadde enten en kontrakt noen måneder frem i tid, eller ekstravakter satt opp i turnus, som innebærer en begrenset tidshorisont med en klar sluttdato hvor de ikke lenger vet om de har jobb:

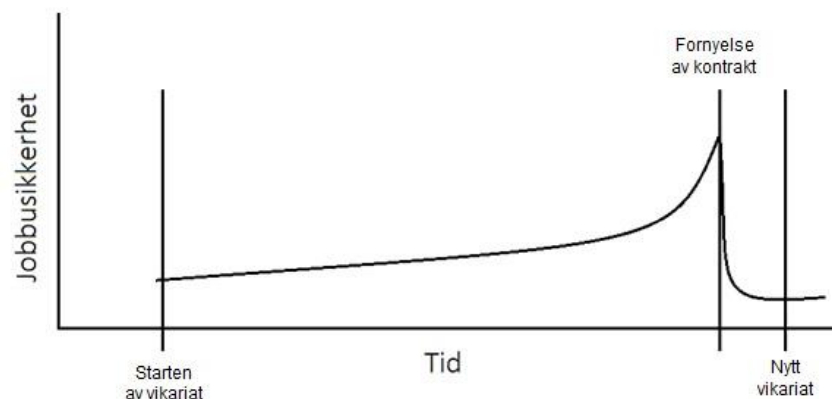
Usikkerheten øker jo litt når det begynner å nærme seg liksom måneder eller uker før kontrakten går ut, ja det er jo litt usikkert da. I starten etter å ha fått skrevet under en ny kontrakt, så føler man at man senker skuldrene mer. (Bente)

Det Bente sier er gjeldende for samtlige av informantene, og tydeliggjør prosessen med å kun forholde seg til hvert enkelt vikariat som de befinner seg i, og hvordan de er i stand til å ha et mer avslappet forhold til denne tilværelsen når de får bekreftelsen i form av kontraktsfornyelse. Som Heidi poengterer: «Man føler jo på en måte at man lever i den perioden da, at det er da jeg vet hvordan ting er og hva som skjer. Man prøver å ikke tenke på det som kommer etter den tida.» Jobbvirkeligheten hun forholder seg til har en gitt tidsramme som styres av lengden på kontrakten, og det er denne tidsrammen eller perioden *man lever i*. Det som måtte komme etterpå er ikke kontrollerbart siden det er utenfor ens eget handlingsrom. Dette er en forklaring på hvorfor Heidi velger å ikke tenke på det. For Stian er dette noe som han til stadighet må forholde seg til, med tanke på om det blir nedskjæringer, eller om det er nok vikariater til alle som ønsker å fortsette:

De som er fast er jo fast, og har jo den tryggheten. Mens jeg som er vikar, selv etter to og et halvt år, blir stadig spurt om «hvor lenge har du vikariatet nå?». Man blir hele tiden påminnet om at man er ikke en del av den faste arbeidsstyrken, men at man er her inntil videre, og er en av de første som ryker ut da. (Stian)

Stian hadde vært gjennom en prosess tidligere hvor avdelingen han er ansatt ved var nødt til å kutte ned på arbeidsstokken, hvor kolleger har måttet gå mens han har fått bli. For han gjelder det å *henge med*, og bli der så lenge som mulig for å opparbeide seg erfaring, og dermed øke sjansen for å få bli. Han forklarer videre: «Har man den rette kompetansen vil jo ansienniteten være det viktige. Hvis man begynner å sparke vikarene, så tar man jo først de som har vært kortest.» Han som har vært der i 2,5 år stiller med en mye mer opparbeidet erfaring, og også en sterkere tilknytning til avdelinga enn noen som kanskje er i sitt første vikariat. Til tross for erfaringen er han svært klar over at han ikke er prisgitt en plass i staben bare på bakgrunn av dette.

For å illustrere den generelle opplevelsen av jobbusikkerhet blant informantene kan dette oppsummeres med grafen nedenfor i Figur 1., som viser hvordan denne er i endring over et gitt tidsløp, her i form av perioden mellom inngåelse av vikariater. Det er viktig å påpeke at dette ikke er basert på noen form for kvantifiserbare data, men ment som en illustrasjon på hvordan opplevelsen av usikkerhet er noe som ikke er konstant, men som endrer seg over tid, basert på informantenes utsagn:



Figur 1. Opplevelse av jobbusikkerhet over tid.

Grafen i Figur 1. viser hvordan nivået for jobbusikkerhet er svært lavt, siden de fleste oppga at dette er noe man bare må forholde seg til, og det var generelt sett ikke noe som påvirket de direkte i hverdagen. Likevel vet de ikke hva de har i vente når vikariatet utløper, og usikkerheten vil dermed sakte med sikkert øke ettersom det ikke kommer en endelig bekreftelse på at de *er med videre* før helt på tampen av vikariatet. En annen faktor som er med på å begrense opplevelsen av usikkerhet, er de muntlige lovnadene fra ledelsen på avdelinga (se delkapittel 4.1.3). Grafen når sitt høydepunkt når de skriver under på kontrakten for et nytt vikariat, eller en bekreftelse i form av en turnus hvor man er satt opp på vakter, og de kan *senke skuldrene*, som Bente beskrev det. Denne syklusen fortsetter så lenge man er midlertidig ansatt, og vil

fortsette med jevne og ujevne mellomrom avhengig av lengden på vikariatene de går inn i, samtidig som jobbusikkerheten minsker for hver vikariatsovergang. Det som oppløser dette er overgangen til fast ansettelse, noe som endrer hele betydningen av tidsaspektet som er beskrevet for midlertidig ansettelse: synet på ansettelsesforholdet går fra å være preget av et syklisk perspektiv, altså som gjentar seg gang etter gang, til å være preget av mer linearitet og stabilitet.

Karrieren til alle ansatte kan selvfølgelig sees på som en lineær utvikling, men poenget jeg forsøker å få frem er at de ved hver fornyelse stiller på ca. samme sted, bare på litt tryggere grunn for hver gang. Det er to grunner til dette: de stiller sterkere basert på at de har mer erfaring med det sykepleiertekniske; i tillegg til sykehusets regel om at man har krav på fast ansettelse etter blant annet å ha gått i den samme stillinga i over 14 måneder, som jeg kommer tilbake til senere i dette delkapitlet. I tillegg vil man ha mer ansiennitet og mer erfaring med hvordan ting fungerer, som også er grunnen til at grafen har et lavere utgangspunkt med tanke på jobbusikkerhet etter hvert som vikariatene skrider forbi.

I likhet med Heidi som velger å ikke tenke på det som kommer etter at vikariatet er utgått, har Bente slått seg til ro med at man er nødt til å stole på egne kvaliteter. Dette tilsier at måten hun og de andre informantene forholder seg til jobbusikkerhet på er veldig personavhengig:

Jeg opplever jo mye større grad av usikkerhet [sammenlignet med frihet] da, det har kanskje litt med selvtillit og gjøre, jeg har jo bare kontrakt ut januar så jeg kunne jo brukt hele juleferien min på å være dritredd og grue meg til januar fordi jeg ikke vet hva som skal komme da. Men man må bare stole på man gjør en jobb som er god nok til at de ønsker å fortsatt ha deg. Men det er jo mye usikkerhet, det er det jo for midlertidig ansatte. (Bente)

Som Bente nevner er usikkerheten knyttet opp mot kontraktslutt, noe som er utenfor hennes kontroll, men som er mulig å påvirke gjennom hennes egen innsats som ansatt. «Hovedpoenget er i forhold til kontraktsfornyelse. Jeg føler kanskje at man må bevise for ledelsen i mye større grad at du faktisk er god nok for jobben da.» (Bente). Hun har med andre ord satt en egen standard for hva hun må prestere på arbeid ut fra sine egne og arbeidsplassens forventninger, og tas med i evalueringen om hvorvidt hun opplever usikkerhet med tanke på videre ansettelse.

Sammen med usikkerheta som varierer periodevis hadde Randi også bemerket seg at innsatsen fra ledelsens side også var noe varierende i løpet av kontrakten:

Det synes jeg er veldig sånn i perioder. Sånn som nå i forrige uke, har jeg nettopp fått tilbud om forlengelse. Og da var det jo veldig sånn «vi er så glade for at du er her, og du er så viktig for avdelinga, at du kan være her nå». Mens i de månedene jeg har gått nå da, mellom jeg får nye, hører jeg jo ikke noe fra dem. (Randi)

Grunnen til at usikkerheten knyttet til videre ansettelse er noe som kommer periodevis, er mangelen på tilbakemeldinger og bekreftelse fra ledelsen. Dette vil kunne oppfattes som signaler på at de vil beholde henne, og ut fra måten hun beskriver dette kan disse tilbakemeldingene virke veldig påtatt når de kun kommer i forbindelse med utløpet av kontrakten. På spørsmål om Nina følte hun hadde gjort seg fortjent til jobben trakk hun fram at det å gå i en midlertidig stilling er et slags offer:

Du gjør jo ditt beste. Jeg føler jo at du ofrer deg litt på en måte da. Men det er jo for at jeg sjøl skal få noe ut av det til slutt. Men jeg føler jo at jeg har fortjent det når du går og venter og venter og venter og så får du gode tilbakemeldinger. Så man vet jo at man gjør noe rett. Så da føler jeg at det er fortjent at jeg skal få noe mer. (Nina)

Den tiden hun går og *venter* og ikke vet om hun har jobb videre, kan sees på som en slags byttehandel, ved at arbeidskraft byttes mot fornyelse av vikariater, på bakgrunn av gode tilbakemeldinger og bekreftelser på at hun gjør noe rett i jobben. Fordelen ligger derimot hos arbeidsgiver, siden de som går i vikariatene ikke får noe umiddelbart igjen for det, annet enn potensielle fornyelser av vikariatene. Dette er noe jeg kommer tilbake til i neste delkapittel om usikkerhetsbegrensning.

To av informantene sa at de hadde planlagt å flytte fra byen i nærmeste framtid på grunn av et ønske om å være nærmere familie og venner, ettersom begge hadde vokst opp i andre deler av landet. Så for deres del var situasjonen en litt annen enn de andre:

Ja, jeg har hatt veldig åpen dialog med sjefen min, så hun har visst siden jeg begynte der at jeg ville flytte hjem. Så vi har en åpen dialog nå. Jeg skal si fra når jeg har fått meg ny jobb, sånn at hun vet om det, og vi kan bare overlappe. Hun vil ha meg der fram til jeg får ny jobb. (Nora)

Den åpne dialogen Nora har hatt med sjefen sin har forsikret henne om at hun ikke blir å stå uten arbeid, og hvis hun finner seg en ny jobb vil hun kunne overlappe mellom disse. Dette er en faktor som minsker den opplevde usikkerheten, og det blir da en mindre ting å uroe seg over. Det samme gjelder for Truls, som har fått en muntlig avtale på at avdelinga ønsker å beholde han der, og siden han har vært åpen om at han ønsker å dra mener han at avdelinga nærmest er mer lojal mot han, enn andre veien. Disse to eksemplene er med på å fremheve et slags opplevd handlingsrom, og frihet til å gjøre som man selv ønsker, men som stammer fra den gode kommunikasjonen de har hatt med avdelinga.

Som nevnt tidligere i kapittelet opererer sykehuset med en ordning som sikrer at de ansatte har krav på fast ansettelse etter 14 måneder, blant annet (Sykehuset, 2012). Kjennskap til denne ordningen er derimot lite utbredt blant informantene. Av alle som ble intervjuet var det kun to



som hadde satt seg ordentlig inn i dette, hvorav én av de hadde fått seg fast stilling (en måned i forveien av intervjuet) som en følge av at hun søkte fast da denne perioden var gått. Tre stykker hadde hørt om det, mens de resterende informantene ikke hadde særlig kjennskap til denne ordningen:

Ja, det har aldri blitt sagt noe om fra arbeidsgivers side til meg Eller nå nylig da når jeg fikk utvidet, sa hun at det handler bare om å klamre seg fast så får du [jobb] videre. Så det er jo det på en måte det vi alle har gjort da. Tatt til takke med alt mulig, og så nå begynner vi å få litt lengre [vikariater] etter hvert. (Randi)

Randi har ikke opplevd å få høre noe om denne ordningen fra arbeidsgiveren, men sier at de har diskutert det blant de midlertidig ansatte, men derimot ikke satt seg inn i det interne reglementet. Dette gjaldt også for Gine og Heidi. Hvorfor de ikke hadde oppsøkt mer informasjon om temaet er uvisst, men det kan kanskje knyttes opp mot tilbakemeldingene fra sjefen om å *klamre seg fast*, og dermed ikke sett hensikten med å sjekke med hva som er de fastsatte kravene. På bakgrunn av denne tilliten som Randi har til sjefen sin, har hun da valgt å innfinne seg med situasjonen som hun befinner seg, og akseptert at man *tar til takke med alt mulig*, og gradvis får mer innpass og en lengre tidshorisont å forholde seg til. Dette tydeliggjør at informasjonen og kunnskapen de innehar, til en viss grad former det opplevde handlingsrommet.

For to av informantene var dette, som allerede nevnt, ikke relevant siden de uansett hadde planlagt å flytte fra Trondheim i løpet av et år, og dermed ikke ønsket en fast stilling. Med tanke på tidsaspektet ved en midlertidig ansettelse, kan kjennskap til denne praksisen være med å påvirke framtidsutsiktene man har for sin egen karriere, og generelt hvordan man opplever tidssyklusene/vikariatene. Vissheten om at man går i et vikariat i litt over et år for så å være sikret en fast ansettelse, sammenlignet med å ikke vite når man har krav på dette er en stor forskjell, og vil kunne påvirke opplevelsen av jobbusikkerhet. Det er derimot vanskelig å si hvor utbredt kjennskapen til denne loven er kun basert på utvalget i denne studien, men det gir en pekepinn på at en del ikke er klar over det, og/eller ikke har tatt dette opp med ledelsen på avdelingen de er ansatt ved.

Maja er den eneste i utvalget som har fast stilling, og hadde hatt denne i ca. én måned før intervjuet fant sted:

Jeg var i et vikariat, så man føler jo en viss utrygghet. Men samtidig fikk vi hele tiden høre av de som jobba der fast at det ordner seg alltid med nytt vikariat. *Du trenger ikke bekymre deg for å stå arbeidsløs*, liksom. Med mindre du ikke duger i det hele tatt. [...] Jeg har en 80 prosent fast

stilling nå da, har vært i et vikariat fram til jul egentlig, så søkte jeg om å få fast stilling, for jeg hadde jobba der i over 14 måneder, så da skal man jo ha rett på fast stilling ifølge loven da, hvis avdelinga fortsatt har behov for det. (Maja)

For hennes del hadde hun både kjennskap til rettighetene sine, og fått bekreftelse fra dem som var fast ansatt om at *det ordner seg alltid med nytt vikariat*. Som en konsekvens av dette vil ikke tidshorizonten hennes samsvare like mye med Figur 1., og de sykepleierne uten kjennskap til 14-månedersordninga. De vil se på det som en rekke av gjentakende sykluser uten en klar ende, mens hun på sin side har en dato å forholde seg til der hun vet at hun ikke er nødt å gå i vikariater lenger, noe som underbygger en mer forutsigbar fremtid med tanke på eget karriereløp. I den følgende delen vil jeg gjennomgå ytterligere faktorer som er med på å begrense jobbusikkerhet.

#### **4.1.3 Begrensning av jobbusikkerhet**

Det første som må poengteres er at ingen av informantene oppga at denne typen usikkerhet var på et nivå hvor det påvirket dem noe særskilt i hverdagen, annet enn at de tenkte på det fra tid til annen. Det kan derimot være med og påvirke hvordan de forholder seg til ekstravakter, noe jeg kommer tilbake til i delkapitlene 4.1.4-4.1.5. På den andre side var de tilnærmet samstemte om at det var en viss usikkerhet som kom periodevis i sammenheng med kontraktsslutt, som vist i Figur 1. ovenfor.

Noe de ikke kan kontrollere direkte er de muntlige løftene om forlengelse fra ledelsen. Som jeg var inne på i forrige kapittel stoler de veldig på disse, og jeg tolker det dithen at disse bidrar til å holde jobbusikkerheten på et lavt nivå. Disse er derimot ikke offisielt bindende på noen særskilt måte. Mye av tryggheten ligger i det *å ha det på papiret*:

Det har vært et problem på avdelinga mi, at det er ansatte som gir veldig mye av seg selv, er veldig trofast til avdelinga, kjempeflinke, men ikke føler at de får like mye tilbake av ledelsen, med å vite at de har en jobb videre. At de bare sier, «du har jobb», men ikke at man vet noe sikkert. Man vet at det er mange som er gravide og skal ut i svangerskapspermisjon, men det er greit å ha det på papiret. (Nora)

De trøstende ordene hun får fra ledelsen sammen med kjennskap til at det er mye permisjoner og nok jobb å få, kan ikke likestilles med å ha det svart på hvitt. Løsningen for Nora er å bare stole på sjefen når hun har sagt at det ikke er nødvendig å uroe seg for å ha jobb videre: «Jeg har jeg tenkt at vi har tillit til hverandre og hun kommer ikke til å la meg gå arbeidsledig.» For hennes del spiller det gode forholdet hun har til sjefen en viktig rolle, og kan nærmest sees på som en garanti for at hun vil få fortsette på samme avdeling. Dette tillitsforholdet er noe som

har blitt bygd opp over lengre tid, ettersom hun har jobbet der i 1,5 år, og i tillegg hatt praksis der i studietiden. En slik relasjon vil derfor en som er nyere i faget mest sannsynlig ikke ha. Dette er nok en faktor som er med å skape deres identiteter som yrkesaktiv sykepleier, sammen med arbeidsoppgavene de gjør og de kollegiale relasjonene.

Bildet av at den løse tilknytningen til arbeidsplassen som kilde til usikkerhet dekker ikke alle sidene av saken. Usikkerheten knyttet til å ha jobb kan nemlig også sees som en frihet i form av at man ved kontraktsslutt åpner opp for andre alternativer rent karrieremessig, med tanke på etterutdanning og valg av ny avdeling eller arbeidsgiver:

Ja, jeg tror ikke det [midlertidig ansettelse] er så dumt. Det er en begrenset periode og så får du prøvd den jobben da. Og hvis man trives så kan man jo prøve om det er noen flere vikariater eller en annen stilling som utlyses. Jeg tror det er litt det jeg gjorde egentlig, men jeg kunne prøvd noe annet hvis jeg ikke syntes det var så spennende. Jeg tror jo at man kan finne litt mer ut av hva man liker da, fordi du er jo veldig låst i en fast stilling og. Men jeg vet ikke hvorfor jeg tenker sånn, fordi jeg visste jo at det var sånn når jeg fortsatt studerte da. (Nina)

Den midlertidige perioden hun er tilknyttet en avdeling kan sees på som en slags prøveperiode, ikke bare for den ansatte som kan se om det bestemte fagfeltet er noe for den, men også fra arbeidsgivers side kan de se om sykepleieren er en som passer inn på avdelinga. To ting som er interessante å trekke ut fra Ninas utsagn er det at *man er jo veldig låst i en fast stilling*, og hvordan hun ser på valgmulighetene. For å ta følelsen av å være låst i en fast stilling først, så kan dette tolkes som en negativ assosiasjon, til motsetning om hun hadde beskrevet det som for eksempel stabilt. Alternativet til midlertidighet er en opplevelse av å være fastlåst i en fast stilling, eller å miste store deler av handlingsrommet sitt siden en fast stilling innskrenker valgene dersom man ikke ønsker å være der. Denne opplevelsen stemmer ikke helt overens med de formelle forskjellene i vilkår som skiller fast og midlertidig ansettelse, siden man kan si opp en fast stilling om så like lett som et vikariat (oppsigelsestid på henholdsvis tre måneder og én måned (NSF, 2014)). Til tross for dette var det noen av informantene som trakk frem følelsen av å være låst i en fast stilling, og fremhevet mulighetene de har som midlertidig ansatt:

Hvis du er fast ansatt og har jobba lenge så har du den lojalitetsfølelsen kanskje, og det er kanskje vanskelig å si opp jobben sin, og bytte og sånne ting. Så nå har jeg på en måte blitt lovet arbeid fram til sommeren, og jeg har sagt at jeg skal være her sånn cirka fram til sommeren. Situasjonen er på en måte avklart, jeg føler ikke at jeg er bundet opp på noen måte eller noe sånt noe. (Truls)

Ved å kun være i et vikariat opplever ikke Truls at han er bundet opp eller skylder arbeidsgiver noe. Han nyter godt av å ha avklart situasjonen med sjefen sin, og har jobb fram til han flytter

fra byen. For å komme tilbake til Ninas utsagn om at hun har dette synet som følge av mangel på valgfrihet, kan dette forklare hvorfor hun på en måte nedjusterer sitt syn på fast stilling. En form for legitimering av den situasjonen hun befinner seg i, fordi det er få alternativer til vikariatene når man starter som sykepleier på sykehus. Både dette og situasjonene som Nora og Truls befinner seg i bærer en del likhetstrekk, og kan kanskje summeres opp som en måte å «gjøre det beste ut av det». De innfinner seg med tingenes tilstand og hvordan det er å jobbe på sykehus, siden valgmulighetene er såpass begrensede.

Som en motsetning til å være låst, som Anne fremhever, manifesterer valgfriheten seg ved muligheten til å bytte avdeling, eller å kunne ta seg fri:

Jeg ser jo at jeg har en form for frihet, at når vikariatet mitt går ut nå, så har jeg ikke noe oppsigelsestid så sann sett kunne jeg søkt meg over på en annen sengepost og vært der. Så da ser jeg jo at det er mye frihet og. Sagt at «nå vil jeg ha to måneder ferie» liksom. Jeg kan komme tilbake og arbeidsgiver kunne ikke pålagt meg noe som helst ting, og mest sannsynlig ville jeg fått et vikariat når jeg kom tilbake igjen. For det at det er så mangel på sykepleiere da. (Anne)

Utover det at utgangen av vikariatet åpner opp for reising og eventuelt ta en ny jobb hvis ønskelig, virker det som om vissheten om stor etterspørsel etter sykepleiere også beroliger Anne med tanke på jobbusikkerhet. Denne etterspørselen er noe som vil øke i årene fram mot 2030 ifølge offisielle tall (Cappelen, Gjefsen, Gjelsvik, Holm & Stølen, 2013). Det er nok av jobber, men det er ikke nødvendigvis akkurat det man ønske å jobbe med, noe alle informantene påpekte. Det er altså en stor opplevd frihet at de kan prøve ut forskjellige ting hvis de ønsker dette. Nettopp denne friheten bevilger dem et mer åpent handlingsrom ved at de ikke lar seg hemme av å være i et vikariat. Aksepten, eller forståelsen, for den situasjonen de er i er det mest slående og gjennomgående trekket når intervjuene sees fra et overordnet perspektiv. Som Bente fremhever: «Det er veldig vanlig, nesten alle jeg kjenner har midlertidig ansettelse, så jeg føler meg ikke noe uheldig som har det». Hun har også en innstilling som går på at det nytter ikke å gå rundt og tenke på det, siden det ikke gjør det noe bedre. Det handler om en slags distansering, siden hun ikke kan gjøre noe med situasjonen direkte uansett.

Jeg gjør meg ikke så begrensa bare fordi jeg går i et vikariat på en måte. Kanskje det bare er meg, men jeg har ikke vært så veldig stressa liksom, fordi jeg ikke har noe fast stilling på en måte. Jeg tror ikke jeg er så veldig påvirka av det egentlig. (Nina)

Ninas utsagn om at hun ikke *gjør seg begrensa*, og ikke er særlig påvirka av å være i et vikariat, er veldig beskrivende for handlingsrommet til de midlertidige ansatte sykepleierne i studien: de oppgir at selv om de ikke har fast jobb, føler de ikke at dette har noen vesentlig betydning for

hvordan de lever livene sine. Det samme gjelder overgangen mellom vikariatene, hvor det ikke var noe særlig til overgang for noen av dem, og som de ikke hadde særlig til innvirkning på: «I praksis så er det ikke noe særlig å omstille seg for. Det er bare å skrive under på et nytt papir da, og så fortsetter jeg i samme løpet.» (Bente)

Den faktoren som skiller seg særlig fra dette bildet er forholdet de har til ekstravakter, som er preget av større ambivalens.

#### **4.1.4 Ekstravakter – ekstra frihet?**

I en redusert stilling vil en midlertidig ansatt som regel påta seg ekstravakter fordi en er *sårbar*, som Anne kaller det, siden hun ikke er sikret en inntekt som tilsvarer fulltidsstilling: «Da har det vært sånn at jeg alltid [har] satt jobben først da, og selv om du har en avtale så er du alltid klar til å ta en ekstravakt i stedet for å avlyse den avtalen». Periodevis tenker Anne at det bare går an å *jobbe, jobbe, jobbe*, men at dette på ingen måte er noen optimal løsning. Hun ønsker seg heller en større stillingsandel enn 75 prosent for å skape en tryggere økonomisk situasjon for seg selv og datteren. Det er spesielt i helgene det er ledige vakter og da går hun som regel en helg mer enn hun har lyst til, siden hun ikke har noen garanti for å fylle opp de dagene ellers i uka hvor hun egentlig har fri.

Frihet til å velge om man skal jobbe eller ikke, og usikkerhet knyttet til inntekt blir på en måte to faktorer som forhandles mellom for de som har en redusert stilling:

Altså, hvis du har en deltidsstilling så må du kanskje pålegge deg flere ekstravakter for å få den inntekten du trenger, men hvis du har en 100-prosentstilling så er det lettere for deg å planlegge uka di fordi du vet hvilke vakter du har da hele tiden. Mens jeg som har deltidsstilling må hele tiden følge med på telefonen og turnusplanleggeren vår. Er det noen ledige vakter som jeg kan ta? Jeg må være på hugget hele tiden. Men samtidig i en deltidsstilling så kan man legge opp månedene sine eller året sitt sånn at nå ser jeg at jeg har en periode med lite jobbing, hvis jeg bytter de vaktene kan jeg få to uker på rad, så du har større grad av frihet da. (Bente)

Debatten rundt ufrivillig deltid er sentrert rundt påstanden om at en stor del av personer i deltidsstillinger, hvor kvinner i helse- og omsorgssektoren er overrepresentert, egentlig kunne jobbet i større stillingsandeler, og aller helst heltid (Regjeringen, 2013). Bente sier at hun er nødt til å være på hugget hele tiden for å ta de vaktene som blir ledige, men det er ikke bare negativt siden 70-prosentstillingen hennes tillater at hun kan *legge opp månedene* som hun selv vil, og kan få fri en periode hvis hun ønsker det. Flere av informantene trakk frem at det å bytte vakter ikke var noe problem når de hadde deltidsstillinger: «På min arbeidsplass er det veldig åpent for å bytte vakter. Det er ingen selvfølge.» (Nora). Dette er en av de fordelene som bidrar

til en opplevelse av å ha *frihet*. Forskjellen på heltid og deltid som midlertidig ansatt har likhetstrekk med de som er fast ansatt, men de faste har likevel en viss stillingsandel som ikke er begrenset over tid. De som er deltidsansatt er mye mer på hugget når de kan ta ekstravakter, som i stor grad er styrt av hensyn til økonomi og den livssituasjonen de befinner seg i.

Av alle informantene var det kun Anne som var i en redusert stilling og samtidig hadde et forsørgeransvar. Stian hadde også barn men jobbet på sin side i en fulltidsstilling, og hadde ikke like mye usikkerhet knyttet til inntekten. De resterende var i 20-årene og uten særlige familiære eller økonomiske forpliktelser. På en måte går det an å si at den midlertidige tilværelsen er mer tilpasset for denne siste gruppen enn de som er mer etablerte, ettersom de ikke har et direkte ansvar for andre enn seg selv. Nora trakk frem et eksempel fra en venninne hun hadde studert med som ble gravid: «Hun slutta på sykehuset fordi det ble ledig en 100 prosent fast stilling på sykehjem, og hvis hun jobba i den 100 prosent faststillinga i 6 måneder før hun fødte så fikk hun mye bedre vilkår sånn økonomisk». Den viktigste årsaken til å utsette fødselsplaner var økonomi, siden vilkårene ved fødselspermisjon er mye bedre for faste ansatte, og eksemplet med venninnen som hun trekker frem er egnet til å påpeke hvordan endringer i livssituasjonen, krever at man tar affære for å håndtere usikkerhet.

Som midlertidig ansatt er man til en viss grad underlagt arbeidsgivers nåde, særlig med tanke på om man får nytt vikariat, men også på grunn av dårligere stillingsvern som blir utnyttet for å oppfylle krav til bemanning. Randi opplever en liten lojalitetsfølelse til arbeidsgiver med tanke på å bli i jobben når hun kun har et vikariat:

De utnytter jo oss nye som bare det. De vet at de kan det, de kan sette oss på vakter hele tiden og vi tar imot alt vi får. De kan også gi oss sånne små stillinger sånn som nå for eksempel, og gi meg det en uke før det jeg egentlig er ferdig. Så det føles ut som at de utnytter oss litt, og hvis jeg hadde søkt en ny jobb så hadde jeg ikke følt at det hadde vært et brudd på noe som helst. (Randi)

Sitatet til Randi er dekkende for hvordan informantene så på makten arbeidsgiver sitter med. Ved å ha en forståelse av at hun blir utnyttet, blir det lettere for henne å gå videre til en ny jobb hvis hun ikke hadde fått en stor nok stillingsandel. Fordelen for Randi er at hun har fått satt opp de ekstravaktene i turnus sånn at hun vet når hun skal på jobb, og dette utgjør en viss sikkerhet. På den andre side kan disse ekstravaktene forsvinne når som helst når det ikke lenger er nødvendig med en ekstra på jobb (pga. en pasient som var kritisk):

Det var en episode her fordi vi satt på nattevakt og så snakka vi om at det snart utløp mitt vikariat. Og så snakket vi om den pasienten som har vært kritisk dårlig som gjør at vi må ha en ekstra. Nå er han ikke det lenger. Så sa den ene nattevakta «ja, nå blir det ikke mer jobb på deg». Og så

begynte jeg å tenke på da at det kanskje egentlig er sant, at hvis pasientgruppa er friskere så trenger de plutselig ikke den ekstravakten. Plutselig har de ikke noe å tilby meg her, og jeg må begynne å se meg rundt. Og så var det kanskje noen dager etterpå at jeg fikk tilbud om videre. (Randi)

Denne samtalen på jobb var en påminnelse om hvor usikkert det er rundt hvor mye jobb hun kan forvente å ha i nærmeste fremtid, og har likheter med hvordan Stian tidligere har hevdet at han blir til stadighet minnet på at han er der på begrenset tid. Samtidig kan dette knyttes opp mot Atkinsons (Atkinson, 1986) definisjoner for fleksibilitet, hvor hennes utsagn kan brukes til å understøtte tesen om at midlertidige ansatte utgjør en *numerisk fleksibilitet*. «De vil vel kanskje ha flest mulig vikariater, jeg vet ikke. For det er sikkert lettere for sykehuset å benytte seg av de som jobber i ikke-faste stillinger.» (Maja). De midlertidige ansatte i reduserte stillinger er mer villige til å påta seg ekstravakter, og gir dermed et større spillerom for avdelingene:

Som sagt så kan de jo utnytte oss mer enn de gjør med sine faste ansatte. Ved å ha flere i vikariater, eller flere som ekstravakter, så vil de alltid ha noen til å ta vaktene hvis det kommer opp noe. De som går i fast [fulltid] får ikke tilbud om ekstra fordi at da må de gå overtid. Vi går ikke overtid, så vi kan alltid være der, og da har de alltid noen å spille på. (Randi)

Fleksibiliteten de midlertidige bidrar til er med på å begrense utgifter knyttet til overtidarbeid, ved at stillingsandelene deres tillater at turnusen blir utfylt der det trengs. Noe av det interessante er at hun er klar over dette utbyttingsforholdet. Det er altså ikke latent, men en allment kjent oppfatning på avdelingene, at de er nødt å forholde seg til det *spillet* som arbeidsgiver legger opp til, og de som ikke har nok jobb vil alltid være på utkikk etter mer.

#### **4.1.5 Å jobbe «nok»**

Ekstravakter er ikke like tilgjengelige på alle avdelingene, og for Nina er det derfor til tider vanskelig å få vakter når hun ønsker det. Samtidig har hun et ønske om å jobbe så mye som mulig:

Jeg vil på en måte ha mer jobb da. Jeg kan ikke være med på alt jeg vil, fordi jeg kanskje føler at jeg burde jobbet da. Burde jobbe så mye ekstra som jeg kan fordi jeg ikke vet ... Hvis du først har en jobb da så vil du jo jobbe så mye du kan, hvis du ikke vet hva som skjer neste måned. (Nina)

Det kan være hard kamp om å få ekstravaktene, i hvert fall for Nina og Heidi, som en følge av at det er få på avdelinga som går i en fulltidsstilling: «Det er mange om beinet på de vaktene som ligger ute altså.» (Nina). Hun påpeker at hun overlever med den stillingsbrøken hun har, men når hun er i stand til å jobbe fulltid oppleves det som svært frustrerende at hun ikke får mer jobb. Samtidig føler hun at hun tar det de har å tilby, og tror det er viktig å vise at hun er

engasjert siden hun risikerer å ikke bli spurt om ekstravakter, og blir stemplet som en som takker nei når de ringer. Heidi sier at når hun har mulighet jobber hun så mye som mulig, og da går det på bekostning av fritiden, som en konsekvens av uvisshet om hvordan ting blir fremover, siden turnusen bare går én måned fram i tid. De gangene det ikke er tilgjengelige vakter opplever Heidi riktignok å ha en noe ambivalent holdning til det:

Man føler at man ikke gjør noe nyttig egentlig. Sitter bare å driver dank. Det er egentlig det. Men så vet man jo at man har det godt da også. Man blir jo sliten av å jobbe seks dager på én uke.  
(Heidi)

Eget velvære tas med i vurderingen når hun tenker over hva som er nok jobb. Det å ha nok jobb til å få den inntekten hun ønsker er én side av saken, men mengden arbeid hun påtar seg må også sees i lys av hennes egen utholdenhet. Selv om hun ikke vet hva som skjer neste måned er det vanskelig å demre opp for dette ved å ta alle vaktene man får tilbud om, siden dette kan føre til at hun sliter seg ut:

Når du er midlertidig og ikke har fulltidsjobb så føler du kanskje at du oftere må påta deg ekstravakter for å tjene litt ekstra penger. At du kanskje må si ja oftere når du får meldinger. Så det vil jo gå utover fritida di, og du føler at du må si ja selv om du har andre planer. [...] Så hver gang arbeidsgiver ringer deg og du har fri, så får du dårlig samvittighet når du sier nei, for da vet du at det er så travelt på jobb. Det er veldig dumt, og jeg har bestemt meg for at det kan man ikke gjøre, for da kan man bli sliten i løpet av et langt arbeidsliv. (Nora)

Nora påpeker at det kommer alltid til å være masse ekstravakter som hun kan påta seg, siden sykdom og permisjoner er såpass vanlig, men dårlig samvittighet knyttet til å takke nei kan bidra til å slite ut de ansatte. For hennes egen del går det veldig i perioder hvor mye hun jobber, avhengig av hva hun føler hun har kapasitet til, eller om hun har planlagt noe som periodevis krever høyere inntekt, som for eksempel reising.

Et viktig poeng å trekke ut av dette er evnen til å takke nei til vakter. Ved å være tilgjengelig for ekstravakter innebærer dette et potensielt tap av den ekstra fritiden man har i en redusert stilling, som kan sees på som et gode, men samtidig et onde hvis det eksisterer et ønske om å jobbe så mye som mulig. I vurderinger om man skal ta en ekstravakt vil man vurdere om man har krefter til det og om man trenger høyere lønnsutbetaling neste måned, som jeg allerede har vært inne på, men i tillegg gjøres det også en vurdering fra et tenkt arbeidsgiverperspektiv:

Eller hvis du blir ringt opp på morgenen for å høre om du kan ta en ekstravakt, så er det vanskeligere å si nei når du er midlertidig ansatt. Det er liksom «hvis jeg sier nei nå, får jeg tilbud neste gang? Vil de ha meg mer?» De kan på en måte vite at «vi har henne, vi kan bare ringe henne.»



Fordi det er jo det ryktet. Du vil på en måte være tilgjengelig, du vil vise engasjement og at du vil jobbe der. Så hvis du sier nei så, «hun sa nei, da ringer vi ikke henne neste gang.» (Gine)

For Gine sin del var det en del uro om hvorvidt det ville få konsekvenser hvis hun takket nei til vakter, og om dette resulterte i at de sluttet å ta kontakt. Hun visste ikke om dette ville skje, men hadde likevel et klart bilde av hvilken selvpresentasjon hun måtte gi for å være en av de som ble oppringt, og koblet dette opp mot at man får *et rykte* på seg avhengig av hvor flink man var til å påta seg ekstravakter. Dette var den konstruerte forventningen hun gikk ut fra at arbeidsgiver hadde til henne. Ved å ikke ha avklart konsekvensene av å takke nei når de ringer, vil hun fortsette å sette disse kravene til seg selv, nemlig å være tilgjengelig og vise at hun *vil jobbe der*. I tillegg hadde Maja et ønske om å vise hva hun er god for og at hun duger:

Det gjør man sikkert uansett da, du vil jo vise deg fra din beste side. Og som jeg sa så takker man jo sjelden nei til en vakt fordi du vil vise at du er god og at du har lyst å jobbe der da. Jeg merker at jeg har blitt mye mer avslappet på det å klare å si nei til en ekstravakt og sånne ting da. (Maja)

Etter hvert klarer man å få et mer avslappet forhold til ekstravakter, kanskje som en følge av at man over tid får mer erfaring med hvordan ting fungerer, og at man ikke nødvendigvis blir *oversett* hvis man takker nei når man blir spurt om ekstravakter. Den økonomiske situasjonen man går fra som student til man befinner seg i arbeid er på et helt annet nivå. Maja, som har vært i arbeidslivet i over 1,5 år, har da mer oversikt over hvor mye hun har å rutte med fra måned til måned, enn de av informantene som kun har jobbet i bortimot et halvt år. Overgangen til arbeidslivet kan sees på som en læringsprosess som inkluderer andre faktorer enn kun de som er knyttet til det faglige, men også å komme ut av den *boblen* man er i som student og etablere seg.

En setning som gikk litt igjen i flere av intervjuene gikk på at *man gjorde seg tilgjengelig*:

Vi var jo så mange midlertidige ansatte, det er jo sikkert 10 stykker som var ferdig i fjor igjen som jobber hos oss. Så du føler jo at du må stikke deg litt ut og stå litt ekstra på og være veldig tilgjengelig da, for de blir veldig glad når du takker ja til en ekstravakt. (Maja)

Ut fra dette kan man trekke paralleller til det Gine sa om man som ansatt ønsker å ha rykte på seg at man er en som stiller opp når det trengs. Blant annet ved å være tilgjengelig, for på denne måten å stikke seg ut i mengden, siden det som regel er en del som er interessert i å fortsette utover den fastsatte vikariatperioden. For mange fungerte det som en trøst å vite at man ikke er den eneste som må ta til takke med midlertidig ansettelse, men at dette er noe alle må gjennom når de starter. På den andre side stiller man i stor grad på lik linje med de andre, som krever at

man gjør en innsats for å bli sett, og Maja mener det er en slags kamp som kjempes mellom de midlertidige.

På en måte fremstår det som at de midlertidige ansatte har kjennetegn som passer overens med det behovet som ligger bak vikariatene og ekstravaktene:

Jeg tror de som er nyere i jobben blir spurt først til å ta sånne ekstravakter, for det er jo åtte timer med overtid hvis du tar en ekstravakt. Jeg tror det er vi som er ganske ferske i jobben som blir spurt først da. Og jeg tror også det går litt på at vi har kanskje litt større kapasitet på det å jobbe, vi som er unge og ikke har så mange forpliktelser. Vi har lettere for å si ja til å ta jobber. (Truls)

Ifølge Truls blir de nyutdanna satt til å jobbe ekstravakter på bakgrunn av ansiennitet, kapasitet til å jobbe mye og en sivilstatus uten så mange forpliktelser. Det er billigere å benytte seg av dem, samtidig som de er i en situasjon hvor de vil stille opp på kort varsel, siden de er unge og friske, og ønsker å gjøre et inntrykk. Samlet sett er dette en stor trygghet for arbeidsgivers del, siden de har villige ansatte som ikke koster så mye å ha på jobb, og dess større denne andelen er, dess større numerisk fleksibilitet er det for avdelinga. Selv om det er et press på å påta seg ekstravakter for å fylle opp ledige dager, var det mulig å spore en viss ambivalens knyttet til stillingsandel:

Jeg synes kanskje generelt at det er litt for mye midlertidige ansettelse, og litt for mye utnyttning av nyansatte da. At det skulle vært lettere å få seg fast arbeid og gjerne en større stilling. Det er jo veldig mange flere som ønsker det, men de vil jo ofte ikke ha for mange i 100 prosentstillinger, for da blir det overtid hvis de må spørre de om ekstravakter. Men samtidig så er det jo en arbeidsplass som har høyt tempo og det er ganske store fysiske og psykiske påkjenninger, så det er nok veldig mange som synes det er greit å jobbe i en mindre stilling. (Maja)

Vissheten om at nyansatte til en viss grad blir utnyttet gjør at Maja ønsker bedre vilkår for dem, men på den andre siden ser hun fordelene med å jobbe i redusert stilling siden det er et yrke med store påkjenninger. Balansegangen mellom disse faktorene kan stadig endre seg avhengig av hvor mye kapasitet hun har til å jobbe og ønske om stabilitet i egen økonomisk situasjon. En måte å kompensere for dette er å registrere seg hos bemanningscenteret på sykehuset, for på denne måten å ha større tilgang på ledige vakter.

#### **4.1.6 Vikarpoolen**

Bemanningscentralen, eller *vikarpoolen* som mange av informantene refererer til i intervjuene, formidler sykepleiere og hjelpepleiere til et tjuetalls forskjellige avdelinger som har avtale med dem. Ved eventuell underbemanning som følge av sykdom eller permisjon o.l. er det alltid noen tilgjengelig til å fylle ekstravaktene. Disse ansatte er da fast ansatt, og har en fast turnus å

forholde seg til, noe som gir dem en viss forutsigbarhet med tanke på antall vakter i løpet av en bestemt periode. Utfordringene er på den andre side knyttet opp mot å ikke vite hvilken avdeling de skal til, som kan være både faglig utfordrende, og krevende siden man ikke er en del av den faste staben ved avdelinga, og ikke har en formell tilknytning dit. Ifølge sykehusets egen driftservice sine nettsider (ingen dato) ser de etter personer som «trives med utfordringer, liker å arbeide på ulike avdelinger, er fleksibel, faglig dyktig, og liker å arbeide i et travelt miljø med mye ansvar.» Nora har en 75-prosentstilling og er i tillegg knyttet opp mot bemanningssenteret, slik at hun kan ta vakter når hun har behov for det:

Du kan bare sitte på en side på nettet og se hvor er det ledige vakter, og det er som regel alltid ledig. Så du kan alltid fylle på med ekstravakter hvis du trenger penger eller vil jobbe litt ekstra. Så jeg synes det er en veldig trygghet i det. Hvis jeg vil jobbe 100 prosent så kan jeg det. Det er mange meninger om at sykepleiere tjener dårlig, men du har alltid jobb, og du kan alltid påta deg ekstravakter og tjene bedre. Hvis jeg skal ut og reise, vil jeg jo jobbe litt ekstra. (Nora)

På denne måten kan hun påta seg ekstravakter som går utover det som tilsvarer 100 prosent, og får ofte overtidsbetalt i de periodene hvor hun jobber ekstra mye. I motsetning til innad på avdelingene, hvor de kanskje helst vil unngå å la de ansatte gå overtid, kan hun uten problemer få til dette gjennom Bemanningssenteret, som åpner for at hun kan påta seg akkurat så mange vakter hun vil. Man kan være litt *sleip* som Nora kaller det. På denne måten har hun en garanti for å få en inntekt opp mot 100 prosent, og periodevis også over dette. Sett sammen med at det er lett å bytte vakter, har hun et stort handlingsrom som hun kan manøvrere seg i, og som gir henne muligheten til å redusere opplevelsen av jobbusikkerhet.

Dette bærer også likhetstrekk ved Atkinsons begrep numerisk fleksibilitet, siden sykehuset ikke er begrenset til kun de ansatte som er knyttet til avdelinga, men sykepleiere og hjelpepleiere fra alle avdelingene som er tilknyttet samme ordning. På en måte kan man si at dette er en manifestering av det systemet som Atkinson så for seg: hvordan bedriften organiserer de ansatte i forskjellige lag ut fra faglig kompetanse og hvor essensielle de er for den daglige driften. De som er midlertidig ansatte i reduserte stillinger befinner seg på papiret mer i periferien enn det de faste gjør, og deres tilknytning er mer tilrettelagt for at de kan forflyttes og hentes inn når det trengs. Så lenge et tilstrekkelig antall ansatte er organisert gjennom bemanningssentralen, vil dette fungere som en distributør, som på en strømlinjeformet måte vil oppfylle etterspørselen for ekstravakter, slik at så få avdelinger som mulig er underbemannet.

Selv om tilknytning til Bemanningssentralen kan begrense eventuell usikkerhet man opplever i forhold til å ha nok jobb, gjelder ikke dette for usikkerhet knyttet til det faglige. Ved å ikke vite

helt hvilken avdeling man jobber på fra vakt til vakt er man heller aldri helt forberedt på hvilke faglige utfordringer som møter en, og det er svært mye uforutsigbarhet knyttet til dette:

Jeg fikk tilbud om det, men jeg takket nei for å heller få et 100-prosent vikariat [...] fordi jeg var begynt å bli kjent på en avdeling, og som nyutdannet så føler jeg at jeg får bli god på noe, før jeg blir god på alt, på en måte. [...] Jeg liker forutsigbarhet og jeg føler det blir et enormt fagfelt, [det] å lære litt om alt. (Pia)

Pia hadde gjennom vikariatene sine fått en tilhørighet til avdelinga som gjorde at hun helst ville fortsette der før hun tok på seg ytterligere utfordringer andre plasser på sykehuset. Også Anne hadde vært inne på tanken å melde seg ved bemanningssentralen, men dette var heller ikke ønskelig siden det var tryggere å holde seg på den plassen man var *kjent*. Den svake tilknytninga til de forskjellige avdelingene som de havner på, vil kanskje svekke den faglige selvtilliten når det er mye nytt, potensielt sett mest i starten når det er mye førstegangsgjøremål.

#### **4.1.7 Oppsummering**

Hovedsakelig er opplevelsen av jobbusikkerhet på et relativt lavt og jevnt nivå for alle i utvalget, ved at det ikke er noen som opplever tilværelsen som midlertidig ansatt som overveldende, og noe som bedrer seg fra vikariat til vikariat. De er derimot i stand til å rasjonalisere rundt dette og utforme mestringsstrategier og tankesett som lettere lar dem håndtere hva enn de står overfor med tanke på formell tilknytning til arbeidsplassen. Nivået av jobbusikkerhet var generelt sett lavt blant alle informantene, men hadde en svak økning frem mot kontraktutgang, hvorpå den sank etter at ny kontrakt var underskrevet. I tillegg til at vikariatet har en begrenset tidshorison, kan rekken av vikariater sees på som en gjentakende syklus hvor jobbusikkerheten har et så godt som likt mønster for hver gang. Men denne kan forminskes av en sterkere tilknytning til avdelinga på forskjellige måter, blant annet ved å stole på egen innsats og forholde seg til tilbakemeldinger fra ledelsen. En annen viktig faktor som spiller inn er kjennskap til egne rettigheter og hva man har rett til å kreve av arbeidsgiver, hvor kunnskap om 14-månedersregelen var svært varierende. Har man oversikt over regelverket vil dette være med på å gjøre tidshorizonten mer oversiktlig og forutsigbar, og på denne måten bidra til å begrense opplevelsen av jobbusikkerhet. I neste delkapittel tar jeg for meg opplevelse og håndtering av det jeg definerer som faglig usikkerhet, siden jeg tolker det dithen at det er noe som opptrer parallelt med jobbusikkerheten.

## 4.2 Faglig usikkerhet

I denne delen har jeg benyttet meg mer av narrative, siden informantene trakk frem svært beskrivende, og litt mer omfattende personlige opplevelser som fremhevet den faglige usikkerheten, slik som den utspilte seg i arbeidssituasjonene. Det ligger ingen teoretisk forhåndsdefinisjon av faglig usikkerhet til grunn for kategoriseringen som er gjort, men dette er heller knyttet opp mot utsagn som omhandler arbeidsoppgaver. Som en følge av at utvalget bestod av mange nyutdannede, var det naturlig nok en del usikkerhet knyttet til førstegangsgjøremål, som de ikke hadde vært borti på studiet, eller ikke har gjort på egenhånd. I motsetning til forrige del som omhandlet usikkerhet knyttet til hvorvidt man har en jobb, handler denne delen om hvordan de opplever og håndterer det som er innholdet i jobben.

### 4.2.1 Overgangen fra sykepleierstudiet

Overgangen fra sykepleierstudiet blir beskrevet som veldig brå. Dette er en konsekvens av en økning i ansvarsoppgaver som det ikke er fokusert på i løpet av studiet, og at praksisperioden oppleves som en svært beskyttet sfære:

Når du er student har du det veldig behagelig, veilederne som du er under vingene på, så slipper du gradvis til når du har lært og observert det hundre ganger, så har du én pasient du skal ha ansvar for. Så når du skal begynne å jobbe, og har plutselig ansvar for sju pasienter den kvelden. Det var en veldig brå overgang. Men det går mer på organisering og delegere ting videre, som du ikke gjorde som student, men det er noe jeg må gjøre mye i jobb, gi arbeidsoppgaver videre. (Truls)

I praksisen er man mye mer beskyttet enn når man befinner seg i arbeid, siden man kan *være under vingene* på veilederne som Truls kaller det. I form av en gradvis prosess får man mer og mer innpass i arbeidsoppgavene, men overgangen til arbeidslivet er likevel brå, som en følge av at man får ansvar for å delegere oppgaver videre, som man ikke gjør som student. Dette bildet deles av Nora som beskriver studiene som en slags egen adskilt sfære:

Når man er i studietida så er man i en boble. Man vet ikke helt hva man begir seg ut på. Selv om jeg visste hva sykepleie er, så blir det annerledes når du kommer i arbeidslivet. Jeg har mer ansvar, og jobber mer selvstendig enn det jeg trodde. Man tror kanskje at legene er rundt deg hele tida, men det er de ikke. Det er ikke en selvfølge at du kan knipse med fingeren og så er det en lege der. Det er flere vurderinger som en sykepleier gjør enn det jeg trodde. (Nora)

Overgangen fra den beskyttede tilværelsen hun nøt som student, blir preget og betinget av inntreden i en rolle hvor hun er den som tar avgjørelser og sitter med ansvaret, heller enn at dette er noe som blir bestemt ovenfra fra en veileder. Fordi Nora ikke fikk tildelt tilstrekkelig

med ansvar i løpet av studiet, har dette skapt forventninger som er for lave sammenlignet med realiteten hun gikk i møte. Det er alltid personer rundt som underbygger en viss trygghet og som hindrer dem i å ta selvstendige valg, og når de da trer inn i sykepleierrollen er de ikke klar over dens fulle innhold. Den brå overgangen kan delvis tilskrives begrensninger i kompetansen og erfaringen deres. Men det er viktig å påpeke at ingen bemerket at dette var en såpass stor overgang at det var overveldende eller at det ikke var overkommelig, bare uventet:

Vi har jo veldig mye praksis i studiet, både i psykiatrien, i kirurgien, medisinsk og på sykehjem. Så du vet jo hva du går til, men det kommer veldig an på «hvor heldig» man er med praksisplasser og. Sånn som jeg hadde praksisplass på den avdelinga hvor jeg jobber nå, og jeg var jo kjempeheldig med det, fordi det er en avdeling hvor de lærer vanvittig mye. [Men som sykepleier] så står du på en måte med alt det ansvaret alene. Så det husker jeg i hvert fall i starten at jeg brukte så lang tid på å dele ut medisiner, for du skal jo vite hva du gir, hvorfor du gir det. Så du følte at du bare fikk det ansvaret over deg da du begynte. (Maja)

I og med at fordelingen av praksisplasser er helt tilfeldig, kan sykepleierstudentene ikke vite at de havner på en avdeling som de ønsker å jobbe på. Majas eksempel viser at hun fikk praksisplass på en avdeling hvor hun ønsket å være, og begynte å jobbe der da hun var ferdigutdannet. Det er en avdeling hvor arbeidsoppgavene er varierte samtidig som det er en bratt læringskurve, noe som gjør at hun står bedre rustet i de ulike situasjonene som kan oppstå. Likevel påpeker hun at hun som ny opplevde den samme typen faglig usikkerhet som de andre har oppgitt, nemlig at de får tildelt et ansvar som de ikke er forberedt på. Dette ansvaret er knyttet opp mot prosedyrer som de står ansvarlige for, dersom noe skulle gå galt.

I tillegg til den brå overgangen, trakk tre av informantene frem at det de hadde med seg fra studiet ikke var helt i tråd med hvordan ting fungerte i praksis.

Det idealet man lærer på skolen, det er ganske stor forskjell mellom det [høgskolen] presenterer at vi som sykepleiere skal gjøre, i forhold til det realitetene tilsier at du faktisk kan gjøre da. Der synes jeg at det er et ganske stort sprik. (Anne)

Dette spriket som Anne beskriver går på tidsbruk, siden det som blir presentert på studiet ikke er realistisk sammenlignet med erfaringene hun har gjort som ferdigutdannet sykepleier. «Største forskjellen er en enda mer hektisk hverdag enn det skolen skal ha det til. Og så er det mye i teorien på skolen som ikke samsvarer med hva som faktisk er i praksis» (Pia). Som Pia forteller er arbeidshverdagen mer hektisk enn skolen skal ha det til, og utdyper at mye av praksisen ikke er tidsmessig mulig å gjennomføre sånn som den er presentert i teorien. Dette impliserer at de ikke opplever å inneha de redskapene som kreves for å gjennomføre

arbeidsoppgavene de er ment å gjøre. For Randi er det derimot motsatt ettersom den sykepleiertekniske delen av arbeidet var som forventet:

Det er litt sånn på enkelte punkter, men det er jo litt forskjellig fra sted til sted hvor man er da. Den avdelingen jeg er nå, så er det mye sånn koordinatorroller, møtevirksomhet, sånne ting som de ikke er så stor vekt på [på studiet]. Mens akkurat det sykepleiertekniske, med prosedyrer og sånt, det er som forventa egentlig da. (Randi)

Poenget som kan trekkes ut av disse resonnementene, er at fra deres synspunkt klarer ikke studiet å fange opp alle aspektene ved arbeidet de gjør som sykepleiere. Det kan enten dreie seg om sykepleiertekniske oppgaver, eller mindre faglige og mer administrative oppgaver, som sammen kan være med å underbygge den faglige usikkerheten som følger av manglende erfaring. Selv om overgangen fra studier til jobb kan være stor og man ikke er helt forberedt på dette, var ikke dette uoverkommelig, eller noe som ikke var mulig å håndtere. Nina mente at overgangen til arbeidslivet var utelukkende positiv:

Det er jo mye bedre å jobbe da, i hvert fall hvis man får jobbe med det man vil jobbe med. Det var litt annerledes enn de oppgavene som de legger vekt på på studiet. Det er jo selvfølgelig en del av det, men vi gjør jo mye annet også som vi kanskje ikke lærer så mye om og da. Vi gjør kanskje mye mer enn bare det faglige. Det blir jo mer ansvar enn vi tror på forhånd. (Nina)

I likhet med det Randi nevnte ovenfor, arbeider Nina med mye annet enn det som fokuseres på i løpet av studiet, som innebærer mer ansvar enn det hun hadde sett for seg. Likevel opplever hun dette som noe positivt. Hadde oppgavene og utfordringene hun stod overfor innebåret en mer drastisk uoverensstemmelse mellom studietiden og arbeidslivet, ville også opplevelsen av arbeidslivet unektelig vært mer nedjustert enn det som er tilfellet. Hun får fram et svært godt poeng når hun sier at det er bedre å jobbe enn å studere, hvis man får jobbe med det man ønsker. Det var ingen av informantene som hadde en uttalt misnøye knyttet til avdelingen de jobbet på, men alle hadde derimot havnet på de avdelingene de hadde søkt seg til. Det er vanskelig å si noe om hvor utbredt deres situasjon er, men det vil jo utvilsomt ha en stor effekt på hvordan man vurderer arbeidsplassen hvis man ikke jobber med det man aller helst ønsker. Potensielt sett kan sykepleiere bli ansatt ved avdelinger hvor en ikke får de faglige utfordringene de som studenter hadde sett for seg å jobbe med. I dette scenarioet blir en kanskje nødt til å tilpasse og redefinere hva man egentlig ønsker for seg selv.

Det å føle seg trygg i arbeidet rent faglig er noe som kommer gradvis, og oppleves som en graderingsprosess drevet frem av erfaring som bygges opp, og erfaringen til de kollegene som har vært der lenge:

Det går jo bedre og bedre. Og det går jo på å føle seg trygg. Når du er helt ny så er jo ting nytt og da er du jo mer stressa av deg sjøl. Jeg var oftere stressa i sommer da jeg begynte å jobbe som sykepleier, så var det jo litt brå overgang fra studiene og være i praksis, og bare gå rundt med veileder som passer på deg. Jeg tror det har litt med erfaring å gjøre også. Men du ser jo også at det er enkelte vakter der det er de som er rutinerte og har jobba der i tjue, tretti år som også er stressa og sier at «i dag så var det en jævlig dag». (Truls)

Truls ser at det har vært en utvikling i hvor mye faglig usikkerhet han opplever fra han startet i sommervikariatet syv måneder tidligere, og han har over tid bygget opp en trygghetsfølelse basert på sine egne, og andres erfaringer. Den koblinga han trekker mellom seg og de som har vært ansatt der i flere år, kan tolkes som at han ikke ser noen vesentlig forskjell mellom dem når de opplever svært hektiske perioder. Dette er derimot knyttet opp mot arbeidsmengde heller enn faglig usikkerhet, likevel kan det brukes som en illustrasjon på at det stresset han opplever ikke kun gjelder for han, men som også inkluderer de han henvender seg til når han har behov for erfaringsutveksling. Den faglige usikkerheten er som nevnt knyttet til manglende erfaring og kompetanse, som i oppstartsfasen som ny sykepleier er svært tilstedeværende:

I tillegg så er det litt usikkerhet som ny, fordi ofte så forventes det at du skal kunne prosedyrer som du ikke kan, fordi du ikke har vært borti de enda. Så i sommer [2014] så var det jo veldig mye mer stressende enn det jeg føler det er nå. Man må bli kjent med både kollegaer, tilpasse seg dem du jobber med, og pasienter. Kommer veldig an på hvordan pasientgruppa er for eksempel. (Randi)

Randi opplevde at det var en rekke forventninger til hva hun burde kunne av prosedyrer, hvorav det var mange av disse som hun *ikke hadde vært borti enda*. Disse førstegangsgjøremålene er spesielt knyttet til sommervikariatet hun var i første sommeren som ferdigutdannet, som hun beskriver som *mye mer stressende* enn sånn hun hadde det etter et halvt år som sykepleier. Etter å ha fått kjennskap til pasientgruppa og kollegene sine, kommer hun mer inn i *hvordan ting fungerer* på avdelinga. Spesielt pasientgruppa blir trukket fram i forhold til hvor mye usikkerhet de opplever. Naturlig nok blir dette en utfordring, og for Truls gjaldt det å være ydmyk når man først starter i jobben: «Er du ny en plass, så går du ikke og tror at det her fikser jeg og det her er grei skuring liksom.» Han legger til at som ny skal man være usikker, og det er ikke naturlig at man bare kan hoppe inn i arbeidsoppgavene og ta alt på strak arm. Dette kan brukes som en illustrasjon på et statusskille basert på erfaring, som for Truls oppleves som både reelt og en naturlig del av prosessen det er å tre inn i arbeidslivet.

Samtidig som avdelinga har forventninger med tanke på kompetansen de ansatte innehar, er det også mulig å spore en del forventninger blant utvalget, og hva de burde sette som krav til seg



selv. Ifølge Stian vil man som ny kanskje sette disse kravene høyere for seg selv, enn man vil som mer erfaren:

Er man nyutdanna så er det jo veldig mye nytt og kanskje man setter kravene til seg sjøl høyere når man er ny. Man har en bakgrunn som gjør at man skulle takle en arbeidshverdag. Men det er jo ingen her, selv ikke de som har vært her i veldig mange år, 10-20 år, som har opplevd eller har oversikt over alt, derfor er det så viktig med kollegialet her, som kan snakke sammen. (Stian)

Ut fra dette kan man trekke paralleller til Truls sitt eksempel om å identifisere seg med de erfarne når arbeidsmengden blir for stor. Selv om man som nyutdannet sykepleier skal ha den faglige tyngden som kreves i yrket, vil man aldri ha helt *oversikt over alt*, siden dette heller ikke gjelder de som har vært der i en årrekke. Som ny har man kanskje et ønske om å vise at man er faglig dyktig, men at disse kravene er satt for høyt i forhold til hva som er realistisk å forvente. Overgangen fra studier til arbeidsliv, som jeg var inne på i kapitlet ovenfor, er ikke helt glidende, siden mange fortalte om at forventningene de hadde ikke konvergente helt med hvordan det faktisk var i arbeid. Dette kan være med å forklare hvorfor man kanskje setter for høye forventninger til seg selv: man har ikke full oversikt over hvordan det egentlig er, siden man har vært for mye *under vingen* på veilederen. Et annet eksempel på hvordan forventninger til seg selv kan skape faglig usikkerhet, er fra den første sommeren Maja jobbet som sykepleier:

[De nyutdanna] tør kanskje ikke helt å skrive overtid for eksempel, selv om du jobber halvtime-time over nesten hver vakt. Det husker jeg i hvert fall med meg selv den første sommeren. At du føler at det er litt din feil at du jobber overtid da. (Maja)

Hennes utsagn kan knyttes opp mot statusen hun opplevde å ha som ny, ved at hun «tar det på sin kappe» de gangene hun er nødt å jobbe overtid. Det kan godt være at grunnen lå i at hun som følge av å være ny i faget kanskje bruker lenger tid på prosedyrer, men likevel vurderer hun det som om hun ikke har rett på å skrive overtid. Hun ser på en måte på seg selv i lys av sin egen kompetanse, og nedjusterer sin egen verdi sammenlignet med andre som klarer å gjøre sine oppgaver i tide. Som hun sier gjelder dette nesten samtlige vakter i starten, og det er mulig å tenke seg at dette vil være med å påvirke den faglige selvtilliten siden oppstartsfasen er så preget av usikkerhet i seg selv. Også her kommer det frem et aspekt av forskjeller i status i oppstartsfasen. Likevel, på samme måte som de blir mer og mer vant til hvordan det fungerer med overgangen mellom vikariater, kommer de også mer inn i hvordan arbeidshverdagen er, og hvordan komme seg gjennom den:

Jeg merka at etter et halvt år, da klarte jeg å senke skuldrene. Men den første sommeren sov jeg ikke, jeg bare tenkte på jobb hele tiden. Men man merker at man blir flinkere på å planlegge dagen

og prioritere ting da. Det merker man jo på de nye som er ganske nye nå da, at de kanskje ikke er så flinke til det, men det var jo ikke jeg heller. Men man blir jo mye flinkere til å spørre om hjelp, og flinkere til å delegere oppgaver, ja det er i hvert fall lov å spørre andre da. Men første sommeren så var jeg sånn, «herregud, skal jeg jobbe med det her resten av livet? Jeg kommer jo ikke til å ha noe liv», hehehe, og jeg var så ødelagt. Men jeg tror det er litt den oppstartsfasen hvor du er litt ekstra nervøs og nøye da. Så, når man har det grunnleggende inne, så går det litt bedre. (Maja)

Ved å trekke frem hvordan hun oppfatter de nye på avdelinga får hun frem hvordan hun selv har opplevd en fremgang, spesielt med tanke på planlegging av dagen. Også interaksjonen hun har med andre på avdelinga trekker hun frem som et punkt man blir flinkere på etter hvert. Dette kan komme av at hun over tid får en større selvtillit, og at en eventuell barriere som finnes mellom henne og de mer erfarne, blir brutt ned når hun opparbeider seg erfaring. Som hun nevnte i sitatet ovenfor turte hun ikke skrive overtid, fordi hun på en måte påtok seg skylden for at det skjedde. Men etter hvert etableres det et slags eierskapsforhold og en tilhørighet til arbeidsplassen, ved at man blir en integrert del av avdelinga. Ut fra disse utsagnene kan det foreslås at det er en kobling mellom den faglige usikkerheten man opplever helt i startfasen og tilhørigheten til avdelinga, der førstnevnte til en viss grad forhindrer eller motarbeider det andre.

Et av tiltakene fra avdelingens side for å forsikre seg om at de ansatte er oppdaterte, og faglig sterke i arbeidet de skal gjøre, er å arrangere fagdager, eller andre tiltak som gjør at ingen skal henge etter. Særlig for Bente som tilskriver avdelingens engasjement mye av æren for at hun og de ansatte er *à jour*:

Det har veldig mye med å si at arbeidsplassen legger til rette for at du skal klare å holde deg *à jour*. Arbeidsplassen har rutiner for å sørge for at hver gang det blir en ny prosedyre så blir den printet ut. Og det er et signeringsskjema som en bestemt person har ansvar for å sørge for at alle ansatte har lest den nye prosedyren. Så det er veldig tilrettelagt for at du skal få det med deg. (Bente)

Opplegget på Bentes avdeling er tilrettelagt for at de ansatte skal få med seg endringer i prosedyrer, og for nyutdannede kan dette utgjøre en lettere overgang fra studiene til arbeidslivet. Det er på den andre side ikke noe standardopplegg for denne typen kvalitetssikring for alle avdelingene. Truls på sin side føler at de kvartalsvise fagdager de har på hans avdeling fungerer veldig godt, siden de på forhånd kan ta opp temaer som de ønsker at det skal fokuseres på. Maja derimot opplever at det brukes unødvendig mye tid på å kontrollere at prosedyrene og rutinene gjøres riktig, siden dette må dobbeltsjekkes i en prosedyremanual for kvalitetssikring (EQS – Extend Quality System), og at dette kunne vært unngått hvis de hadde fagdager hvor man fikk en grundig gjennomgang i stedet. Også Anne trekker fram at usikkerhet rundt rutinene tar tid: «Vi har en sånn prosedyresak som vi slår opp i. [...] Man kan bli litt forvirra av det.

Folk sier litt forskjellig, men man kan jo bare slå det opp, men det tar jo litt tid det også.» Når det er ulike opplegg fra avdeling til avdeling er dette med på å poengtere det Maja sier om at det avhenger av *hvor heldig man er med praksisplass*, siden dette legger føringer for den faglige utviklingen de har som sykepleiere.

#### 4.2.2 Faglig selvtillit og mestring

Faglig selvtillit er ikke et uttrykk som informantene eksplisitt uttrykte, men er noe jeg har tillagt sitatene deres, og jeg har valgt å knytte det opp mot begrepet trygghet, for som Randi påpeker: «Du blir tryggere jo mer du er der». Prosessen der man bygger opp en faglig selvtillit er langsgående gjennom hele karrieren (Kaspersen, 2007), og vil potensielt være positivt korrelert med tiden man er i arbeid, ettersom man opparbeider seg mer kompetanse. Men i tillegg uttrykte både Randi og Pia at de som nyutdannede stilte med et fortrinn sammenlignet med de som hadde jobbet i mange år med tanke på å takle endringer i rutiner:

Jeg tror at jeg ville klart det bedre enn de faste som har vært der lengre. De har alltid gjort det sånn så «herregud det må jo være sånn». Mens jeg tror kanskje når vi var studenter sjøl, du kom med noe som vi hadde lært på skolen, «men nå gjør man det sånn», så sier de «nei, vi har da aldri gjort det sånn», og så fortsetter de å gjøre det på sin måte. Så tror jeg ville vært mer åpen for det. (Randi)

Pia forteller at hun som nyutdannet er veldig oppdatert på det faglige, men at hun ikke blir benyttet etter hennes kompetansenivå. Til tross for at hun ikke er *inngrodd i dårlige vaner*, så bemerker hun at avdelinga benytter seg av egne dyktige ressurspersoner som har sine bestemte temaområder. Dette er en naturlig følge av at hun som sykepleier etter kun et halvt år ikke har nok erfaring. Men det som er interessant er at hun trekker verdi inn i bildet, altså at hun opplever at hennes personlige kompetanse ikke er verdsatt nok til at de bruker henne. Randis utsagn påpeker et potensielt statusmessig skille mellom nyansatte og de mer erfarne på avdelinga, ved at innspill ikke blir hørt som en følge av at det ikke passer overens med de gjeldende rutinene. Hun som er ny har ikke blitt formet av hvordan ting gjøres på arbeidsplassen, og er mer *åpen* for å omstille seg når det skulle trenge. Selvtilliten som de to viser kan tolkes som en indikator på en begrenset faglig usikkerhet, siden de føler at de stiller med en fordel som nyutdannede.

I tillegg til den kompetansen de tar med seg fra studiet opparbeider de seg også en kompetanse gjennom å være i arbeid og ta kurs eller videreutdanning, som vil bidra positivt til selvtilliten, spesielt med tanke på å få seg jobb senere. En av informantene hadde tatt et tropemedisinkurs samt jobbet på en akuttavdeling med godt rykte på seg, og følte derfor at hun stilte med sterk faglig kompetanse og erfaringsgrunnlag når hun søkte ny jobb. Etter det å ha en fast stilling

trakk de aller fleste frem viktigheten av erfaring fra arbeidslivet som en essensiell faktor når det kom til egen ansettbarhet. Jeg tolker det i den retning av at den ansamlingen av erfaring som de bærer på er en slags *overbygning* som selvtilliten baserer seg på, og som påvirker hverandre gjensidig, og utvikler seg parallelt. Dette er veldig kontekstavhengig ut fra hvilken avdeling man havner på, som nevnt i forrige kapittel:

Jeg føler at jeg kommer fra en arbeidsplass med veldig bredt faglig nivå da, kanskje ikke alltid så veldig mye om et tema, men vi har i hvert fall vært borti veldig mye forskjellig. Så jeg føler at hvis jeg søker på en ny post så er det alltid noe jeg har vært borti. Jeg har bred faglig kompetanse. Men hvis jeg hadde søkt på en gynekologisk avdeling, så hadde jo det vært helt nytt for meg. (Maja)

Fordelene ved å være tilknyttet den spesifikke avdelingen gjør at Maja ser at hun kan enkelt søke seg over til en ny avdeling på bakgrunn av erfaring, men er likevel klar over sine egne faglige begrensninger. Fra dette kan det trekkes paralleller til ønsket om å være knyttet til én avdeling (Eriksen, Hellesnes & Grønli, 2012), og en viss motvillighet til å være tilknyttet vikarpoolen (delkapittel 4.1.6). Avdelinga man starter på kan regnes som en *arena* for utvikling av den faglige selvtilliten, før man beveger seg utenfor og påtar seg ytterligere utfordringer.

Sammen med den faglige selvtilliten indikerer også opplevelsen av mestring en reduksjon av faglig usikkerhet, siden dette enten er konkrete eller litt mindre spesifikke situasjoner, hvor sykepleierne opplever en trygghet i form av å håndtere arbeidsoppgaver på en tilstrekkelig måte. Her stiller også de nyutdannede med et spesielt utgangspunkt, siden de vil oppleve mer mestring knyttet til førstegangsgjøremål, som vil avta med tiden: «Det er sånn at siden jeg har lite erfaring så føler jeg sikkert raskere mestring når jeg får til noe, men samtidig når jeg har erfaring fra tidligere på et spesielt område så føler jeg mestring fordi jeg vet at det her klarer jeg.» (Randi). Mestringskurven er med andre ord bratt i startfasen, for så å gradvis jevne seg ut. Når de kommer mer inn i rutine og de forskjellige situasjonene som sykepleier endrer opplevelsen av mestring seg:

Jeg opplevde større mestring i sommer, men det var sikkert fordi da var jeg ny som sykepleier og lærte så mye så fort. Mens nå er man litt mer i det, så nå føler man litt mere at man går og stamper. Det var vel litt det at jeg mestrer prosedyrer, og kom inn i det og fikk litt mer oversikt over hvordan forløpene er da. Mens nå er det litt mer detaljer og det tar litt mer tid. (Heidi)

Mestringen blir mer knyttet opp mot detaljer og tempoet går ned såpass at Heidi omtaler det som å *gå og stampe*, slik at utfordringene ikke nødvendigvis blir verken lettere eller vanskeligere, men at de endrer karakter siden hun har noe mer å jobbe ut fra. Det er en rekke forskjellige situasjoner hvor dette kan komme frem, blant annet når man står overfor

utfordringer hvor det forventes at ens ferdigheter er på et bestemt nivå, som i møte med studenter på sisteåret på sykepleierstudiet:

Blant annet har vi hatt studenter i høst, 3.års-studenter. Jeg føler jo at de kan like mye som meg, jeg gikk jo nettopp ut sjøl. De skal være med og se hvordan jeg gjør ting, og jeg skal gjøre det rett. Altså, det er fryktelig. Det er veldig vanskelig. Men da får du øynene opp for at du tenker over hvorfor gjør du det du gjør. Og det er veldig interessant, at mye går bare på automatikk uten at du egentlig vet hvorfor du gjør det. Men da blir du mye mer oppsatt på at: nå *må* jeg faktisk gjøre det rett. (Randi)

For Randi innebærer disse situasjonene at hun fokuserer ekstra på det sykepleiertekniske i møte med studentene. Samtidig som det er en vanskelig opplevelse, får hun opp øynene for hvordan hun utfører arbeidsoppgavene til vanlig, og ikke minst hvorfor hun gjør dem. Disse møtene tydeliggjør en statusforskjell, men i motsetning til situasjoner hvor det er de nyutdannede sykepleierne som er de uerfarne, viser Randis eksempel til at rollen som *den erfarne* kan være kilde til usikkerhet, eller i hvert mer utfordrende sammenlignet med andre gjøremål. Mestring er også i vesentlig grad knyttet opp mot velværet og tilstanden til pasientene, og hvordan man tolker dette opp mot det arbeidet som legges ned:

Når jeg ser at pasienten har det bra og når man får gode tilbakemeldinger av pasienten og pårørende, det gjør jo virkelig dagen. Og når du føler at du har hatt litt god tid, og ikke bare har gått inn og tatt en blodprøve og går ut igjen, fordi du må gå og gjøre noe annet. Du kan ha en ordentlig samtale da. Men noen ganger føler jeg at jeg står og tripper. Det er forskjell på om vi løper eller har god tid på å gjøre det. (Maja)

En ting er at hun mestrer de arbeidsoppgavene hun er tillagt. Noe annet er hvor mye tid som er disponibel til å gjøre disse oppgavene. På grunn av tidspress kan mye av omsorgsbiten av arbeidet som sykepleier bli forskjøvet til fordel for å ivareta flest mulig pasienters helse, i tilfeller hvor det eksempelvis er underbemanning eller av andre grunner blir uholdbart mye å gjøre på en gang. Dette påpeker hvordan helse- og omsorgsyrker skiller seg fra andre sektorer, i form av hvordan det er mennesker som jobber med mennesker for å gi de en helsefremmende behandling, hvorpå å ta seg tid til å pleie medmenneskelige relasjoner er en del av denne behandlingen. Mestringsfølelsen kommer når Maja kan ta seg tid til noe mer enn kun det ytterst nødvendige, som å samtale med pasientene.

Som et tillegg til mestringsfølelsen og selvtilliten sykepleiere opparbeider seg gjennom erfaring, vil også tankesettet deres være med og påvirke hvordan de forholder seg til faglig usikkerhet, som også er med å bidra til å holde roen i arbeidssituasjoner:

Jeg er en person som hater å være stressa, så jeg liker bare å tenke at vi får bare gjort en ting av gangen. Men selvfølgelig, man blir jo stressa. Du har to pasienter som ringer på samtidig, en som trenger smertestillende, en annen en som trenger oksygen, og så står det en annen kollega av deg med en pasient som har blodtrykksfall. Det er hele tiden vurderinger og prioriteringer. (Nora)

Til tross for stort arbeidspress, kanskje som følge av kritiske situasjoner, er man bare nødt til å gjøre prioriteringer om hvem som trenger det mest, og man *får bare gjort en ting av gangen*. I slike situasjoner lar hun ikke stresset ta overhånd, siden dette vil kunne føre til at man gjør feilvurderinger som går utover pasientene. Gjennom erfaring klarer man å få *det blikket over pasientene*, som noen av informantene nevnte (omtalt av Løviknes & Struksnes, 2013). Men selv om en etter hvert kommer mer og mer inn i sykepleierrollen, vil man alltid bli stilt overfor vanskelige og utfordrende situasjoner, men kanskje spesielt når man er helt fersk og nyutdanna.

### 4.2.3 Utfordrende opplevelser

Som ny i arbeidslivet møter man på en rekke utfordringer, og som sykepleier har man et ansvar overfor andre menneskers liv som man ikke finner i yrkesgrupper utenfor helsevesenet. Dette kan resultere i vanskelige opplevelser knyttet til arbeidet de gjør, både når det gjelder mengde og innhold i arbeidet:

Det å føle seg utilstrekkelig, det er ikke en god følelse. Det kan jeg gjøre når jeg har arbeidsoppgaver som jeg ikke har hatt tid til, og som jeg må overlate til neste vakt, og si «det har jeg ikke gjort, og det har jeg ikke gjort ...» Da føler jeg liksom at jeg ikke har gjort noen ting. (Pia)

For Pia manifesterer dette seg blant annet som en opplevelse av utilstrekkelighet i forhold til mengden arbeidsoppgaver i løpet av en vakt. Det kan være forskjellige grunner til denne opplevelsen, men det er tenkelig at det skyldes en ansvarsfølelse overfor kollegene som kommer på jobb etter vaktskiftet, siden de blir overlesset med oppgaver som allerede skulle vært gjort. Som ny i arbeidslivet, og i tillegg midlertidig ansatt, vil det være viktig å gjøre et så godt inntrykk som mulig. Når hun ikke får gjort det hun skal kan dette resultere i at selvfølelsen blir dårligere, og potensielt øke både usikkerheten knyttet til å ha en jobb. Det er kanskje skapt et bilde av at videre ansettelse krever at arbeidsgiver er fornøyd med innsatsen den ansatte legger inn, og det som presteres. Men ved gjentatte situasjoner hvor en føler seg utilstrekkelig vil dette potensielt sett gå utover den faglige selvtiliten. Over tid kan dette bli en stor påkjenning, noe som fremhever viktigheten av mestringsfølelsen som er nevnt tidligere. Når en får oversikt over hva som må gjøres i jobben, og hvordan det skal gjøres, vil fallhøyden være stor hvis man ikke får det til. I tillegg til å underprestere ut fra krav som er satt til seg selv, har også innholdet i jobben en direkte innvirkning på de som jobber der:

Hver enkelt vakt kan kreve ganske mye av deg, og det er ofte veldig mye inntrykk. Det er mennesker som dør, det er mennesker som er syke, det kommer veldig nært inn på folk, så man trenger pauser av og til, og man gir veldig mye av seg selv. (Nora)

Spesielt situasjoner knyttet til pasienter som er i *palliativ fase* (pasienter med sykdom som ikke lenger svarer på helbredende behandling (Norsk legemiddelhåndbok 2014)) ble nevnt som en av de vanskeligste faktorene ved arbeidet. Dette var ikke bare på grunn av pasienten som befinner seg i siste fase av livet, men også det å ta seg av pårørende, ble sett på som en utfordring hvor hun kunne føle seg utilstrekkelig. For Nora handler det om at hun som sykepleier gir så mye av seg selv, og er *inne* i arbeidsoppgavene ved å ta del i noe mer enn å kun være en objektiv aktør til det som foregår. Alle inntrykkene vil over tid kreve at hun tar pauser fra det for å kunne ha det på avstand for å prosessere alt, og hente seg inn igjen. Hun er avhengig av å kunne legge bort jobben når hun er ferdig for dagen, og ha et støttende miljø rundt seg, både på arbeid og privat. Dette er noe som kan komme på kant med tankegangen om *å gjøre seg tilgjengelig*, som ble presentert i delkapittel 4.1.4 om ekstravakter.

Til tross for at Truls er veldig *fersk* som sykepleier, stiller han ganske sterkt med erfaring sammenlignet med de andre på avdelinga, og er derfor nødt til å innta roller med mer ansvar enn det han er komfortabel med:

Hvis du skal ha sånn der calling. Vi har jo en sånn som vi må gå rundt med og det er jo ganger der jeg har vært den mest erfarne på hele avdelinga. Jeg har jobba der siden i sommer, så det er jeg som har vært veteranen der. Så det blir jeg som må gå med den callingen, og jeg som får spørsmål fra alle de andre. Jeg føler ikke at jeg har vært der så lenge at jeg føler meg sikker i den rollen der, men det går jo greit. Og vi har en sånn alarm. [Forklarer alarmen] Ja, det er det jo de mest erfarne som går på, og det har ikke jeg fått vært med på.

Truls forklarer at han var borti en situasjon med alarmen i praksis, noen år tilbake, men som han husker lite av. Truls er nødt til å innta denne rollen på bakgrunn av mengde erfaring, som riktignok er begrenset etter å ha jobbet i om lag et halvt år. Erfaringen er ikke tilstrekkelig til at han føler seg tilpass eller helt sikker de gangene det er han som sitter med det øverste ansvaret. Dette er derimot ikke et ansvar han kan velge bort, siden det da vil være en med enda mindre erfaring enn han selv som må til pers. Hyppigheten på alarmen er noe som varierer veldig, men er likevel noe av det mest akutte som kan skje på avdelinga, som forklarer både hvorfor han har så lite kjennskap til dette, og hvorfor det er usikkerhet knyttet til det. Fra dette kan det tolkes at usikkerheten tilskrives en ujevnhet i bemanninga, siden han som uerfaren får ansvaret for oppgaver han ikke har vært tilstrekkelig borti. Det å ha ansvaret for callingen og ta imot spørsmål fra andre *går greit*, siden det er noe han har betraktelig mer erfaring med fra tidligere.

Et annet eksempel knyttet til bemanning som en kilde til utfordrende situasjoner, er i hektiske perioder, som skyldes for stort press i forhold til hvor mange som er på jobb:

Jeg trives veldig godt, men forrige uke da sa det stopp for de fleste av oss, for da var det så hektisk. Folk går hjem og gråter, fordi du føler at du ikke har kontroll da, og ikke har strukket til. Og da sa jeg fra at dette går ikke an. For da jeg kom hjem gråt jeg fordi jeg var så sliten og følte ikke at jeg fikk hjulpet de jeg skulle hjelpe. Du går hjem med dårlig samvittighet og jeg sa det jo her en dag, for da var det satt inn en ekstra på dagen, «herregud, nå har jeg skikkelig god følelse når jeg går hjem fra jobb», og det burde jeg jo egentlig hatt oftere, i den arbeidssituasjonen vi er i liksom. (Maja)

De faktorene Maja trekker frem er mangel på kontroll, utilstrekkelighet og en følelse av å være sliten og ha dårlig samvittighet for ikke å ha gjort den jobben hun er satt til. Hennes utsagn ligner veldig på Pia sitt ovenfor, angående å ikke strekke til, men i tillegg får hun frem hvor stor effekt det er når avdelinga har satt inn en ekstra på vakt:

Men det var den dagen jeg følte at jeg hadde god tid, og det var en mann som skulle ha ordentlig stell for han var fullt pleietrengende og jeg fikk gjort det med god tid. Når jeg sa det da jeg kom hjem, så tenkte jeg at det her har sikkert ikke jeg sagt på et år liksom, og sånn skal det jo ikke være da. (Maja)

Hun opplever det som svært frustrerende at det er litt for mye ansvar og press med tanke på mengden av dårlige pasienter, og når de er for få på jobb skaper dette en ekstra usikkerhet med tanke på hva som kan skje: «Du står jo helt alene, for alle står inne på hvert sitt rom og er opptatt med ting, og hvis det skjer noe akutt, som det ofte gjør hos oss, folk får respirasjonsstans, så er det jo avdelinga sitt ansvar» (Maja). Dette er derimot noe som sykepleierne ikke kan påvirke direkte, utenom å si ifra til ledelsen når det blir for ille. Med andre ord, utenfor deres umiddelbare handlingsrom. Maja nevnte også i delen om ekstravakter at ledelsen aller helst unngår å kalle inn ekstravakter hvis det innebærer at de får betalt overtid, og vil heller la det være underbemannet. Dette er ikke en opplevelse av utilstrekkelighet på grunn av manglende faglig erfaring, men som følge av at de ikke er nok ansatte på jobb, og som er opp til avdelinga å ta seg av.

Noen trakk også frem en lojalitets- og ansvarsfølelse overfor de andre på avdelinga i situasjoner hvor de var utsatt for sykdom eller fikk spørsmål om å ta ekstravakter, at de helst unnlot å ikke møte på jobb basert på en forståelse for arbeidspresset som oppstår når det mangler folk:

Jeg føler det går hardt utover kollegaene jeg skulle ha jobbet med hvis jeg ikke møter opp, fordi det ofte kan være stressende situasjoner på jobb, og hvis man da er en hel person mindre, så blir det uholdbart for de andre. (Anne)



Anne opplever en form for solidaritet for sine kolleger, og et press til å overse sykdom eller påta seg ekstravakter, når avdelinga sliter med å finne nok folk. Dette *nærværspresset* (Forseth, 2001, s. 131; Saksvik & Finne, 2009, s. 345) er en personlig og individuell opplevelse, og kan manifestere seg i form av et moralsk press basert på samvittighet, redsel for å miste jobben eller andre sanksjoner, eller en opplevelse av å være uunnværlig (Saksvik, 1996). Det presset de opplever kan tolkes som en individualiseringsprosess, der ansvaret overføres til den enkelte ansatte, og at deres valg har konsekvenser for hvordan avdelinga driftes, heller enn at dette ansvaret ligger hos ledelsen.

I en redusert stilling vil man være avhengig av ekstravakter for å fylle opp og få så nært som en 100-prosentstilling som mulig, eller i hvert fall ha muligheten til det, hvis det kreves av den økonomiske situasjonen en befinner seg i. Likevel finnes det et innslag av empati i vurderingen om en skal dra på jobb eller ikke, siden arbeidsdagen kan bli svært krevende ved mangelfull bemanning. Ved å stille opp for sine kolleger kan dette være med å skape et arbeidsmiljø som er med å underbygge et redusert arbeidspress, og dermed legge mer til rette for at man takler de sykepleiertekniske oppgavene de er satt til å gjøre. På denne måten vil det bli lettere for de ansatte, og spesielt nyansatte, å oppleve mestring og bygge opp den faglige selvtilliten. En annen faktor som bidrar til dette er den faglige kompetanseoverføringa mellom de mer erfarne og nyutdannede.

#### **4.2.4 Kommunikasjon og tilbakemeldinger fra kolleger**

Den mest fremtredende tilnærmingen som informantene trakk fram ved situasjoner preget av faglig usikkerhet, var den kommunikasjonen de hadde, og tilbakemeldingene de fikk fra mer erfarne kolleger ved avdelinga. Dette fungerer som en trygghet og bekreftelse i prosessen hvor de blir *formet* som sykepleiere, og bygger opp en faglig kompetanse som de er avhengig av spesielt med tanke på førstegangsgjøremål, og å bli komfortabel i rollen som sykepleier:

Siden det er såpass bra miljø føler jeg at jeg kan snakke med mine kollegaer hvis det er noe jeg synes var ubehagelig eller som jeg tenker mye på, og føler at det er et miljø for å støtte hverandre. Etter for eksempel hjertestans så er det samtaler etterpå hvor man diskuterer hvordan det gikk. Hva kunne man gjort bedre og sånn. Så jeg føler at arbeidsplassen er bygd opp for et støttende miljø. Vi jobber såpass tett på hverandre at det er umulig å ikke se hverandre i den jobben de gjør da. Hvis flere ser at jeg gjør en god jobb så får jeg den internundervisningen som gjør at jeg kan brukes til mer. (Anne)

Hun trekker frem arbeidsmiljøet som en viktig faktor når det kommer til å føle seg trygg i arbeidssituasjoner, og hvordan dette er tilrettelagt for at hun får den oppfølgingen hun trenger, og at hun har noen å prate med når det trengs. Dette støttende miljøet som hun snakker om, vil

kunne være en drivkraft og en forsikring om at hun får de tilbakemeldingene hun trenger for å kunne utvikle seg, og stadig gjøre en bedre jobb. Tilbakemeldingene sikrer at hun kontinuerlig får rettet opp og korrigert eventuelle usikkerhetsmomenter. Samtidig ser hun muligheter for at det å bli sett på jobben vil bidra til at hun får internopplæring, som gjør at hun stiller faglig sterkere, og dermed øker sannsynligheten for å få fornyet vikariatet sitt.

Uroen for å gjøre feil er som regel til stede, men når sykepleierne i ulike situasjoner opplever usikkerhet er det i hovedsak to kilder de går til for å begrense denne, de ansatte eller det interne oppslagsverket, EQS:

Jeg spør, forhører meg rundt. Både med andre kollegaer og sjekker opp [i EQS]. Så det er liksom alltid noen som er der. Jeg gjør ikke noe som jeg vet jeg ikke kan. Jeg er klar over hvor mine begrensninger går, og hva jeg kan. Så vet jeg at jeg ikke er alene. Det er alltid noen som jeg kan rådføre meg med. Jeg jobber med mange som kjenner hverandre godt, så du får på en måte ikke tildelt noe som man ikke vil mestre. Du får ikke noe over din egen kompetanse. (Gine)

Det Gine sier om at det *alltid er noen som er der* er med på å understøtte utsagnet om hvordan arbeidsplassen er tilrettelagt for et støttende miljø. Hun føler seg ikke alene, men heller som inkludert i gruppa ved at de kjenner hverandre godt. På denne måten blir hun ikke satt til å gjøre oppgaver over hennes mestringsnivå, når både hun og kollegene vet hvor denne grensa går. For sykepleierstudenter oppleves de sertifiserte sykepleierne som «støttespillere, rollemodeller, venner og portvakter til læresituasjoner og praksisfellesskapet» (Haddeland & Söderhamn, 2013, s. 19), som potensielt også er overførbart til nyutdannede sykepleiere. Igjen er det mulig å peke ut tilhørighet til avdelinga som en viktig faktor for begrensnig av faglig usikkerhet. For å trekke inn Atkinsons (1986) modell om et kjerne-periferi-forhold mellom ulike ansatte, er det ingen av informantene som opplever at de befinner seg i periferien, men at de har tilgang til de mer erfarne og faglig sterke kompetanse de gangene dette er nødvendig. Gine opplevde at hun som midlertidig ansatt var på samme plan og likestilt med de som var fast ansatt, og dette kunne tilskrives det åpne arbeidsmiljøet på avdelinga:

Det gode miljøet. Så tror jeg også det er fordi at det er ganske hektisk til tider, så du må på en måte ha en tilknytning til gruppa, du må være inkludert, det er på en måte gjensidig, samme gjelder de fast ansatte. Hvis man ikke har en god tone med de som jobber der, så kommer du ingen vei. (Gine)

Det Gine sier, at man *kommer ingen vei*, tolker jeg i retning av at kommunikasjonen mellom de ansatte, og integreringen av hver enkelt på avdelinga, er viktig for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene på en effektiv måte. Opplevelsen av en intern todeling mellom de ansatte etter kontrakttype, er dermed noe som ikke innebærer en differensiering av arbeidsoppgaver,

men som begrenser seg til nettopp kontraktstype og erfaring. Heidi dro frem en situasjon hvor tilbakemeldinger og bekreftelse spilte en rolle med tanke på begrensning av faglig usikkerhet:

Mest nylig var sist gang jeg var på jobb. Når de ringte fra labben angående blodprøver, hvor det ble litt diskusjon mellom meg og hun som var på labben, om hvordan prøven var tatt. Så da ble jo selvfølgelig jeg usikker på om vi hadde gjort det riktig, for hun ville ikke si svaret på prøven. Så det var egentlig da jeg følte mest usikkerhet, men så hadde jeg jo kolleger rundt meg som sa «nei, vi har jo gjort det riktig, og det der har vi gjort mange ganger før». Jeg følte at jeg hadde gjort det store, og gjort det feil. For det var en veldig viktig prøve som skulle tas på et spesielt tidspunkt, så det var litt dumt hvis det ikke var rett. Men samtidig så var det ikke noe sånn livsfarlig, heldigvis. (Heidi)

Samtalen med lab-teknikeren fremprovoserte en usikkerhet rundt hvorvidt hun hadde gjort en feil i en prosedyre, men siden hun ble støttet opp av kollegene sine beroliget hun seg med at de ikke hadde gjort noe feil. I tillegg til at de erfarne er en ressurs ved erfaringsoverføring, kan denne situasjonen ses på som et eksempel på at de *verner om sine egne* internt på avdelinga. Et slikt miljø vil kunne fungere som et sikkerhetsnett som fanger opp eventuelle utfordrende situasjoner som måtte oppstå. Når man kan stå på den faglige tyngden til de som har vært der over lengre tid, er det en stor trygghet i dette:

Jeg forholder meg jo mer til de som har vært der lenge, de som har vært på en fast plass lenger er jo en ganske god ressurs da. For de har jo så mye erfaring og de kan rutinene så godt og de er så rolige liksom. De er jo en veldig god trygghet å ha der. Og hvis du åpner for langt flere vikariater og sånne ting så vil jo det nok bli færre av faste ansatte som har vært der lenge, og da vil det nok bli langt mer gjennomtrekk enn det det kanskje allerede er. Så jeg tror ikke det vil være så bra at du mister mye kunnskap. De er viktige de som har vært der lenge. Jeg pleier nå å forholde meg til de som er erfarne når jeg er usikker, eller diskutere det med noen andre. Jeg liker å spørre en gang for mye enn en gang for lite, og ikke anta at jeg kan noe. Jeg er ikke redd for å vise at jeg ikke kan noe for å si det sånn. Jeg er mer opptatt av at hvis jeg ikke kan noe, så kan noen lære meg opp. (Truls)

Resonnementet til Truls belyser flere aspekter ved hvilken rolle de erfarne spiller på avdelinga: for det første ser han på disse som en ressurs som skaper trygghet på bakgrunn av kompetansen deres, og det er de han velger å forholde seg til når det trengs; for det andre, siden han uansett kan få opplæring er han ikke redd for å vise at han ikke kan noe eller er usikker; for det tredje vil denne tryggheten bli utfordret hvis andelen midlertidige ansatte øker (i tråd med Sennetts (2006) teorier om minkende institusjonell kunnskap ved høyere andel av midlertidige). Det er grunn til å tro at den tryggheten som ligger i å ha de faste og erfarne tilgjengelig, henger sammen med den uredde holdningen for å vise usikkerhet. Noe som kanskje også er nødvendig i denne yrkesgruppen, med tanke på at arbeidet som de gjør kan få store konsekvenser for andres helse. En oppsummering etter alle intervjuene viser at alle er klare på at de aldri gjør noe de ikke har

kontroll på, men forhører seg til de blir sikker, siden dette også er lovpålagt. Hvis *gjennomtrekken* blir større, ser Truls for seg at det vil gå utover tryggheten, siden mye av kunnskapen på avdelinga ligger i erfaring, som kanskje ikke vil bli ivaretatt hvis det blir færre faste stillinger.

Et siste eksempel på viktigheten av et godt arbeidsmiljø og god kommunikasjon er fra avdelinga Stian er tilknyttet, hvor det er åpenhet for samarbeid og å komme frem til felles løsninger:

Arbeidsmiljøet er veldig godt, det er stor takhøyde, det er forskjellige faggrupper som er her og vi snakker mye sammen og det er ingen som påberoper seg fasiten. Sånn at man kan diskutere det meste og kommer til enighet. Det er jo noen som har sterke meninger, men man snakker sammen og finner gode løsninger. Jeg føler det er en veldig bra arbeidsplass. (Stian)

Selv om det er en sammensetning av ansatte med ulik faglig bakgrunn, og sikkert varierende erfaring, opplever Stian at de gjennom kommunikasjon og diskusjon kommer fram til det beste resultatet med tanke på jobben de skal gjøre. Dette kan tolkes dithen at for han er en integrering på arbeidsplassen et viktig aspekt for å kunne gjennomføre arbeidsoppgaver på en tilstrekkelig måte.

#### **4.2.5 Oppsummering**

I takt med jobbusikkerheten vil den faglige usikkerheten også minskes ettersom man får fornyet vikariatene, fordi de samtidig får mer erfaring og blir tryggere i sykepleierrollen etterhvert som de kommer borti flere forskjellige situasjoner og pasienter. Et hovedtrekk som gikk igjen hos mange av informantene var en tydelig skille mellom idealer man lærer på studiet, og de realitetene man møter i arbeidslivet, noe som delvis kan skyldes at man på studiet er skjermet fra mye av ansvaret, og at man har høye forventninger til seg selv. Dette skillet og den manglende erfaringen kan ut fra datamaterialet regnes som noen av årsakene til at faglig usikkerhet oppstår. Denne usikkerheten er derimot ikke noe som fører til handlingslammelse for sykepleierne, men motiverer til ulike mestringsstrategier, der kommunikasjon med mer erfarne på avdelinga står frem som den viktigste. For at denne kommunikasjonen skal foregå så effektivt som mulig, er det viktig at de ansatte er integrert i et støttende arbeidsmiljø på avdelinga, noe som går på tvers av og uavhengig av om man er midlertidig eller fast ansatt, fra de midlertidige ansattes synspunkt. *Faglig selvillit*, som det er eksemplifisert i dette kapittelet, står som en motvekt til faglig usikkerhet, og er omvendt korrelert med hverandre. Begge typene usikkerhet er noe som blir forsøkt balansert, siden alle i utvalget ønsket å heller gå i vikariat på sykehus eller legevakt, enn å forsøke å få seg fast stilling på sykehjem eller i hjemmesykepleien.

## 4.3 «Vikariatløypa» – et bortvalg av sikkerhet?

### 4.3.1 Avveiiinger knyttet til ens karrierevei

Med unntak av Stian hadde alle kun jobbet på sykehus eller legevakta som ferdigutdannet sykepleier, og samtlige av disse uttrykte en motvilje mot å jobbe ved sykehjem og i hjemmesykepleien, til tross for bedre arbeidsvilkår, stillingshjemmel og tilbud på arbeidsplasser:

For mitt vedkommende kunne jeg jo fått meg jobb i kommunen i hjemmetjenesten eller på sykehjem 100 prosent, men jeg hadde lyst til å være i et annet fagmiljø da. Lyst å være i sykehusmiljøet, og da var jeg klar over at det kom til å være sånn. Men jeg ser jo at det lyses ut faste stillinger, men veldig ofte sitter folk i vikariater som de faste stillingene går til. Men hvis du er villig til å gå inn i kommunen, så får man jo jobb på dagen hvis man vil det. (Anne)

I likhet med Anne trekker også Pia frem at det er fagmiljøet som er det viktigste, ved at sykehjem blir for rutinemessig og for stort ansvar. Hun ønsket seg en mer «spenstig» arbeidshverdag, mens Gine på sin side fokuserer på driften og forsvarlighet. På avdelinga er det kanskje to pasienter per sykepleier, mens det på et sykehjem kan være flere titalls pasienter. Nina hevder at ansvar og krav er det mest fremtredende. Det som trekker folk til det kommunale (med unntak av legevakta som stiller likt som sykehus med tanke på ansettelsespraksis), er sikkerheten de fast ansatte nyter gjennom godene som er knyttet til denne typen stilling:

Det blir en form for rekruttering, at de kan ikke friste med de samme arbeidsoppgavene som på et sykehus, som veldig mange nyutdannede ønsker seg, men de kan friste med fast ansettelse og 100-prosentstilling, god lønn, og det trekker litt flere da. Jeg ønsker ikke å jobbe på et sykehjem, så da jeg studerte hadde jeg en forventning om at hvis jeg skal jobbe på sykehus, så må jeg forvente å få en midlertidig ansettelse og en deltidsstilling. Det kunne vært lett for meg å få jobb på en [annen] arbeidsplass, fordi det er mangel på sykepleiere. Men det er ikke nødvendigvis lett å få jobb på en arbeidsplass hvor jeg ønsker å jobbe, eller som jeg synes er interessant. (Bente)

Det er en oppveining av fordeler og ulemper, og det faller ned på hva man ønsker mest av: utfordrende fagmiljø eller tryggere stillingsvern. For hennes del kunne hun ikke forvente annet enn å ta en midlertidig stilling. Hun trekker også frem faktumet at det er stor etterspørsel etter sykepleiere, men dette på sin side er ingen garanti for at en som nyutdannet får jobbe med det man ønsker. Valget står altså mellom en svært trygg og forutsigbar arbeidshverdag, eller usikker og uoversiktlig, siden man kan også risikere å havne på en avdeling som man ikke ønsker seg til. Sitatet til Gine nedenfor oppsummerer den aksepten alle informantene viste for at den eneste akseptable veien inn når man ønsker å jobbe på sykehus er gjennom vikariater:

Sykehjem og hjemmesykepleien har aldri vært aktuelt for meg. Du vet liksom når du studerer at sånn blir det på sykehus, at du får ikke fast jobb med en gang. Det er liksom vikariater, og så må du ta det derfra. Så jeg har vært klar over det hele tida. (Gine)

Grunnen til at det ikke var aktuelt for Gine å søke jobb i kommunal sektor var at hun heller ønsket å jobbe med de faglige utfordringene ved et sykehus. Valget om ta til takke med dårligere vilkår på sykehus, med tanke på stillingsvern, er bevisst og noe man er klar over fra studietiden. Dette tydeliggjør igjen viktigheten av å få jobbe med det man ønsker å jobbe med, og kan være med å forklare den begrensede opplevelsen av jobbusikkerhet: i og med at det ikke er andre valg enn å ta vikariater og ekstravakter når man starter å jobbe på sykehus/legevakta, vil aksepten for dette være større, og potensielt sett vil opplevelsen av usikkerhet være mindre. Dette kommer av en tankegang om at «det er bare sånn det er». Det er ingen annen utvei enn å ta det som det kommer, og gjøre sitt beste for å fornye vikariatet frem til det blir en ledig fast stilling som man ønsker å søke på, og som man kanskje også har rett på, avhengig av ansiennitet.

For Randi kom bekreftelsen på at hun ville få fornyet vikariatet sitt såpass nært opp mot utgangen av kontrakten at hun så seg nødt til å se etter ledige stillinger både på sykehuset og i kommunen:

Det jeg gjorde nå, det var jo den uka før jeg fikk beskjed om at jeg kunne fortsette nå. Da så jeg jo på stillinger på sykehuset. Faktisk var det jo noen stillinger ledig der, i tillegg så jeg på kommunen og da var det andre stillinger i kommunen som var ledige, som ikke var sykehjem. Da var det små stillingsprosjenter [på sykehuset], men likevel jeg ville heller hatt det enn et sykehjem. Fordi jeg tror det er veldig vanskelig. Du er alene som sykepleier på en hel avdeling, ingen å rådslå deg med, ingen lege som er der. Og i tillegg så har jeg jobba fire somre på sykehjem og sett at det sykepleierne gjør der ikke er det jeg som sykepleier vil gjøre. Det er mest stell og pleie. Så vil jeg heller ha det fokuset der jeg er nå, som er rehabilitering. Folk som er der er i krise, men det går fremover mens de er der, det går alltid framover. På et sykehjem vil det aldri gå framover. Mest sannsynlig. (Randi)

Selv om det kun var små stillingsbrøker som var ledig på sykehuset, var dette å foretrekke framfor å jobbe på sykehjem og i hjemmetjenesten, på grunn av arbeidssituasjonen man befinner seg i som Randi beskriver som *vanskelig*. Dette kommer av at man er alene som sykepleier og uten det samme faglige nettverket som finnes på en sykehusavdeling. I tillegg til dette er ikke arbeidsoppgavene utfordrende nok. Hun setter disse opp mot hverandre ved å poengtere hvordan det som regel *aldri går fremover* på et sykehjem, i motsetning til rehabilitering som er fokuset på hennes nåværende avdeling. Ideen om at man står alene som sykepleier i kommunal sektor er ikke bare en potensiell kilde til usikkerhet, men mange av informantene trekker også frem begrep som *trygghet* og *forsvarlighet* med tanke på arbeidet

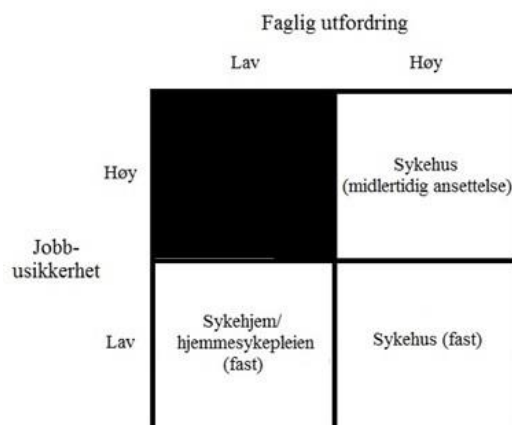
som skal gjøres. Hun tydeliggjør også en viss grad av identifisering: at arbeidsoppgavene som hun ville møtt i kommunal sektor ikke stemmer overens med hvilken type sykepleier hun ønsker å være.

Den faglige utviklingen og læringskurven på et sykehus vil være mye brattere på et sykehus ifølge Nora, og det er nettopp derfor de nyutdannede sykepleierne helst søker seg dit etter endt utdanning:

Men først for å utvikle seg innenfor sykepleien, i prosedyrer og faglig så kommer du borti mer på et sykehus. Så hvis du begynner på et sykehjem så vil du ikke utvikle deg så veldig. Så det er veldig lurt i første å være på et sykehus når du er ung og har mye energi, for der er det høyt tempo. Og heller senere i livet når man er litt mer sliten kanskje og ikke er så glad i kaos hverdagen, at sykehjem er bedre. På et sykehjem jobber du veldig selvstendig. Det er ikke så mange sykepleiere, så du må ta veldig mange avgjørelser alene, så det er absolutt utfordrende. På et sykehus så har du sykepleiere rundt deg hele tida. Hele tida kan du spørre folk og få hjelp. (Nora)

Nora setter de forskjellige arbeidsplassene opp mot hverandre i lys av livsfase og livssituasjon, ved at man benytter sitt eget overskudd best hvis man starter på et sykehus hvor det er mye høyere tempo, og man kan utnytte den sammensetningen av fagpersoner som finnes der. Stian var den eneste av informantene som hadde gått fra å jobbe på sykehjem til å jobbe på sykehuset, som en følge av å ha tatt videreutdanning innenfor et felt han heller ønsket å jobbe med. Igjen blir det tydelig at jobbpreferanser har en evne til å utjevne de mindre fordelaktige vilkårene de møter på sykehus. Det foregår med andre ord en avveining der de faglige utfordringene veier tyngst, og det at de forfølger ønskene for sine egne karrierer legitimerer «vikariatløypa» de må gjennom før de kommer i mål.

Min vurdering av denne avveiningen er at man inngår et kompromiss med seg selv med tanke på hvordan man vil forme sin egen karriere som sykepleier, og under hvilke vilkår dette skal foregå. For å illustrere de alternativene som er aktuelle for ferdigutdannede sykepleiere har jeg laget en typologi som kobler de faglige utfordringene med jobbusikkerheten man møter i arbeidslivet:



Figur 2. Typologi over valg knyttet til jobbusikkerhet og faglige utfordringer.

Det er viktig å påpeke, i likhet med det Nora sier, at de faglige utfordringene i den kommunale sektoren kan være vel så krevende som en følge av at man står alene som sykepleier. De faglige utfordringene som denne figuren illustrerer går heller på et ønske om variasjon i arbeidsoppgavene. Dette er dermed en veldig forenklet typologi, som kun er ment for å sette disse sykepleiernes syn på arbeidsplassene inn i en generell kontekst, men som naturlig nok ikke klarer å fange opp alle variasjonene som gjøres i vurderingen om hvor man ønsker å jobbe.

#### 4.3.2 Avsluttende merknader

Ingen av informantene i utvalget hadde et ønske om å jobbe på sykehjem eller i hjemmesykepleien, av grunner som kort oppsummert kan deles i to mellom: type arbeidsoppgaver og identifisering med disse som sykepleier; og tanker om forsvarlighet i forhold til fagmiljø og ansvar på arbeidsplassen. Selv om det ikke blir sagt direkte, observerer jeg et slags statusskille mellom disse to valgene de står overfor, basert på hvordan sykepleierne identifiserer seg med de faglige utfordringene de møter på de ulike plassene. Samtidig som sykepleierne i dette utvalget har valgt en arbeidsplass hvor de ikke nyter den samme sikkerheten med tanke på ansettelse, ønsker de den faglige utviklingen og tempoet på et sykehus, men også tryggheten ved å være en av mange sykepleiere på arbeidsplassen. Sett i lys av disse ønskene blir dermed de kommunale alternativene sykehjem og hjemmesykepleie, rangert lavere. Valget om å ta «vikariatløypa» eller det «tryggere» alternativet i kommunal sektor, er dermed ikke et bortvalg av sikkerhet, men en balansering av forskjellige typer sikkerhet og usikkerhet. Resultatet for de i utvalget som kun har jobbet ved sykehuset eller på legevakta, tar de til takke med høyere jobbusikkerhet for å være i et faglig miljø preget av en bratt læringskurve og et støttende læringsmiljø av fagfeller de kan henvende seg til. I neste kapittel diskuterer jeg funnene opp mot det teoretiske fundamentet i oppgaven, og presenterer begrepet 'vikariatet'.



## 5. 'Vikariatet' – de midlertidig midlertidige

Temaet i oppgaven er hvordan sykepleiere opplever å være midlertidig ansatt, hvordan de håndterer det, og å si noe om «løpet» de er i under vikariatperioden, samt vise til nyansene som finnes blant sykepleierne ved et offentlig helseforetak. Problemstillingene som undersøkes er: *Hvordan opplever nyutdannede, midlertidige ansatte sykepleiere usikkerhet i arbeidslivet?; Hvilket handlingsrom opplever de å ha, og hvordan håndterer de usikkerhet?; Hvordan opplever de forløpet fra midlertidig ansettelse til fast stilling?; Hvordan opptrer den faglige usikkerheten og jobbusikkerheten parallelt?* De fire problemstillingene er oppdelt rent analytisk, men siden de glir over i hverandre på en rekke punkter, og for å få med helheten, må de ses i sammenheng, og vil derfor bli drøftet kontinuerlig og i samspill, hvorpå jeg kommer med en oppsummering på slutten.

### 5.1 'Vikariatet'

Inntreden i arbeidslivet innebærer et steg ut fra en studietilværelse som er strukturert gjennom hele studieløpet, til en situasjon hvor aktøren står fritt til å utforme denne som en selv ønsker, basert på kontekst og tilgjengelige ressurser. Dette er den generelle opplevelsen informantene hadde, og selv om det opplevde handlingsrommet ble beskrevet som ikke-handlingslammende, ble usikkerhet trukket frem som noe beskrivende for rollen de inntar som nyutdannet sykepleier i vikariat. Usikkerhetsbegrepet står sentralt i samtidsdiagnosene, og blant annet Bauman (1973; 2007) definerer det som en manglende evne til å forutse utfall i fremtiden, og som ikke er begrenset til enkeltindivider, men som er kollektivt observerbart. Spesielt Standings (2014) begrep prekariatet, og Sennetts (2001) teser om at mennesker har blitt mer ufri, beskriver en stor gruppe mennesker som er preget av usikre ansettelsesforhold. De motiveres ikke til å gjøre motstand mot vilkårene de møter, men er passiviserte.

Samtidsdiagnosene som er presentert blir kritisert for å ikke være tilstrekkelig basert på empirisk materiale (Leiulfstrud & Frisvold, 2003), og som et resultat av dette fremstår de som i overkant generaliserende. Når de forsøker å fange opp utviklingstrekk for hele samfunn, klarer de ikke i tilstrekkelig grad å presentere et perspektiv som gjenspeiler folks erfaringer og opplevelser. Formålet med denne oppgaven var å si noe om en spesifikk gruppe ansatte innenfor en yrkesgruppe, og selv om det er liten tvil om at usikkerhet preger informantene i utvalget, blir det tydeliggjort noen nyanser i analysen som det teoretiske grunnlaget ikke gjør rede for.

Indikasjoner fra SSB (Roksvaag & Texmon, 2012) viser at etterspørselen etter sykepleiere vil øke betraktelig i årene fremover. Såfremt det ikke skjer enorme omveltninger i arbeidsmiljøloven, vil tesene om de *permanent midlertidige* (Wangberg, 2014) ikke være en aktuell problemstilling for dem. De nyutdannede sykepleierne fortsetter derimot å være *midlertidig midlertidige*, og en kan muligens snakke om de midlertidig ansatte som et eget 'vikariat', i motsetning til Standings (2014) *prekariat*. Spesielt de nyutdannede sykepleierne som er intervjuet i denne oppgaven kan puttes inn i denne gruppen, siden de bærer svært få kjennetrekke med Standing og Sennetts beskrivelser av vilkårene i arbeidslivet. Midlertidig ansettelse er kanskje ikke et effektivt *springbrett* (i ordets rette forstand) til fast stilling for de nyutdannede sykepleierne (Engebretsen, Salvanes & Vassengen, 2012), men det er heller ikke et stoppested, og de er ikke passiviserte. Prekariatet er beskrevet som en sårbar klasse preget av marginalisering, med jobber uten særlig mening, og tenderer til ekstremistiskorienterte politiske holdninger blant de mest marginaliserte medlemmene. Sykepleie på sin side kan ikke sies å være en jobb uten mening, og mitt utvalg, hvor alle er ansatt i offentlig sektor, kan heller ikke kalles en marginalisert gruppe.

Gjennom 'vikariatet' som begrep forsøker jeg å fange opp opplevelsen, mestringsstrategiene og det lineære løpet som mine informanter erfarer gjennom vikariatperioden. I likhet med prekariatet er ikke 'vikariatet' satt sammen av en bestemt type mennesker med spesifikke kjennetegn. Det de har til felles er at de har en midlertidig tilknytning til arbeidsplassen, samt lignende opplevelser og mestringsstrategier knyttet til dette, blant annet kollegenes erfaringer, tilbakemeldinger fra arbeidsgiver og generell kunnskapsgenerering. Medlemskapet i denne gruppen er i likhet med tilknytningen til arbeidslivet av en midlertidig karakter. Spesielt i et norsk perspektiv, hvor andelen av midlertidig ansatte er relativt lav i europeisk sammenheng (Engebretsen, Salvanes & Vassengen, 2012), og kun 15,6 prosent forblir i et vikariat etter et år (Svalund, 2013). Med en jevn tilstrømming av sykepleiere inn i helsevesenet må derfor vikariatet som en sosial gruppe, regnes som en temporær holdeplass, før man får ta del i den mer permanente delen av arbeidsmarkedet, hvor man møter større forutsigbarhet og trygghet gjennom rettigheter knyttet til fast ansettelse.

## **5.2 Veien til fast stilling er brolagt med vikariater**

Bildet av sykepleiernes formelle tilknytning til arbeidsplassen, som presentert i analysen, er et *puslespill* eller *lappeteppe* av vikariater. Dette er med på å tydeliggjøre hvordan situasjonen kan oppleves å være en fragmentert og uoversiktlig tilværelse, som tidvis er preget av å ikke vite hva som skjer ved utløpet av den avtalte arbeidsperioden. De store fortellingene om arbeidslivet

som presenteres av Sennett (2001; 2006), Standing (2014) og Atkinson (1984; 1986) beskriver generelt sett et pessimistisk bilde av vilkårene for dem som befinner seg i arbeidsmarkedet, og noe av dette er å finne igjen i analysen. Opplevelsen av midlertidig ansettelse har dermed i teorien et potensiale for handlingslammelse av aktøren: siden arbeid er en så stor del av livet kan arbeidsvilkårene avspeiles i det, og legge føringer for hvordan man lever livet sitt. En mer nyansert tilnærming som tar utgangspunkt i førstehåndsopplevelser åpenbarer en gruppe med aktive, kreative og refleksivt handlende aktører.

På papiret er midlertidig og fast ansatte sykepleiere fordelt i et kjerne-periferi-system, men dette gjør seg ikke gjeldende i arbeidsoppgavene som de har. Skillet mellom faste og midlertidige er institusjonalisert gjennom arbeidskontraktene, og den språklige distinksjonen som finnes i disse. I analysen kommer det frem at de fleste har kontrakter som er til største fordel for arbeidsgiver, og i lys av Atkinsons (1984; 1986) teorier om fleksibilitet kan puslespillet av vikariater sees på som en blåkopi av hans definisjon for numerisk fleksibilitet. Dette kan da regnes som et system som er adskilt fra det sosiale systemet som finnes på avdelinga. Sykepleierne tar del i det ved at det formelt sett knytter dem til arbeidsplassen, men utover dette er de også sosialt knyttet til de andre ansatte uavhengig av stillingsbeskrivelse. Det sosiale systemet er der de føler samhold, og er en plattform hvor den faglige kompetansen kan heves og utvikles, samtidig som den er med på å avkrefte eller bekrefte usikkerheten hvorvidt de har en jobb utover vikariatet (gjennom blant annet tilbakemeldinger). Grunnlaget for mestringsstrategiene de har opparbeidet seg legges innenfor dette systemet, men utviklingen av disse er personavhengig ut fra en større kontekst som innebærer andre strukturelle forhold, spesielt knyttet til økonomi og livssituasjon.

Som nevnt er opplevelsen av usikkerhet individers subjektive tolkning av den situasjonen de befinner seg i, både når det gjelder uvitenheten om hvor lenge de har jobb i tiden fremover, og i møte med de faglige og sykepleiertekniske utfordringene de ikke føler seg komfortable med. Når Berger & Luckmann (2006) refererer til Durkheim og Webers spørsmål om hvordan subjektive betydninger blir objektive faktisiteter, er det nettopp dette som er hensikten med den kvalitative analysen: å se etter faktorer og anomaliteter som går igjen, og som sammen kan si noe hvordan usikkerhet manifesterer seg hos informantene. Grunnlaget for disse opplevelsene er for jobbusikkerhetens del manglende forutsigbarhet og en begrenset tidshorisont ut fra vikariatets slutt, mens den faglige usikkerheten baserer seg på manglende kunnskaper og begrenset kompetanse. Samlet sett kan det påstås at begge er knyttet til den manglende erfaringen de har med arbeidslivet når de entrer det.

Usikkerhetsbegrepet ser jeg som en del av en dualitet, der det står som en motsetning til sikkerhet: man opplever enten det ene eller det andre. Usikkerhet kan oppfattes som et problem, i lys av Berger & Luckmanns forståelse av det: når et problem oppstår må det også oppfattes som et problem av individet før man kan forsøke å håndtere det, og plassere det i *den uproblematisk sektoren* (Berger & Luckmann, 2006, s. 45). Det kan med andre ord sies å være en iboende kraft å søke etter sikkerhet. Det er mulig å identifisere en noe intersubjektiv forståelse av begge typene usikkerhet, men her er det viktig å ta i betraktning ulikhetene i informantenes utsagn, spesielt med tanke på jobbusikkerhet. Alle hevdet å oppleve en viss usikkerhet som følge av å ikke vite helt sikkert om de hadde jobb ved utløpet av vikariatet, men hvordan de valgte å forholde seg til dette varierte. Typeskjemaet for jobbusikkerhet er altså ikke preget av bestemte strategier og problemløsninger, siden de ikke nødvendigvis definerer uforutsigbarheten som et problem på en unison måte. Begrepet frihet ble også trukket fram i denne sammenhengen, og det å unnlate å bli påvirket av midlertidigheten var med på å vise hvordan et vikariat kan snus til å være en fordel ved å fremheve mulighetene som åpenbarer seg. Etter hvert som flere og flere opplevde fordeler blir objektivert og internalisert, og dermed en del av mestringsstrategiene til enkeltindividet, vil flere av disse også over tid bli tatt for gitt. Dette bidrar til å innsnevre mengden valg og vurderinger som må gjøres i situasjoner som tidligere har vært preget av usikkerhet. Dette kan samles under begrepet *kompetanse*.

Informantenes begrensede opplevde jobbusikkerhet tyder på at de er i stand til å systematisere deres fragmenterte tilværelse til en håndterlig mengde med usikkerhetsmomenter. Mye av denne evnen må tilskrives deres kognitive ferdigheter. Fantasi som en sosial prosess er et kritisk element i dagens samfunn (Appadurai, 1996), siden forestillinger som folk konstruerer i sine dagligdagse liv ikke alltid er i tråd med de strukturelle og materielle vilkårene som definerer midlertidig og fleksibelt arbeid i dagens arbeidsmarked. Dette åpner opp for at opplevelsen av midlertidig ansettelse er opp til aktøren selv, siden fantasien er i stand til å overgå de omkringliggende vilkårene i arbeidsmarkedet, og er med på å forklare hvorfor fast stilling kobles med begrepet *fastlåst*. Det gjenspeiler den rigiditeten, som fleksibilitetsretorikken kritiserer (Skorstad, 2015; Sennett, 2006; Atkinson, 1986), og er også å finne igjen i utsagnene til sykepleierne. Ved å snu det på hodet, og fokusere på ulempene ved alternativet som ikke er umiddelbart tilgjengelig, fremstår ens egen situasjon som fordelaktig og mer håndterlig. Selve opplevelsen av midlertidig ansettelse er dermed en del av mestringsstrategien, og måten denne konstrueres på er med på å definere handlingsskjemaene, samtidig som de utøver en gjensidig påvirkning. Uten en oppfatning eller opplevelse av ens egen situasjon kan en heller ikke bli

motivert til handling, og uten muligheter til handling vil en ikke ha et tankesett som evner å se løsninger og muligheter. Selv om fast stilling innebærer en noe lengre oppsigelsesperiode, og de fast ansatte potensielt sett er mer knyttet til avdelingen de jobber ved på grunn av ansiennitet, er de i teorien ikke noe særlig mer fastlåst enn vikarene.

Det som kommer frem i analysen er at mange trekker frem en mobilitetstankegang: at de er i stand til å *se seg litt rundt* i tilfelle de ønsker å jobbe med noe annet i fremtiden. Likevel er de opptatte av å være tilknyttet til en avdeling hvor de føler trygghet, og en sterk forankring i det sykepleierfaglige arbeidet som gjøres. Dette er gjerne ved en avdeling de har vært utplassert på under praksisoppholdet. Dette er nært knyttet opp mot den opplevde faglige usikkerheten, som med tiden vil avta ettersom de får mer erfaring. Sett i lys av dette stiller dermed en fast ansatt sterkere, ved at: *det ser bedre ut* å ha en fast stilling på CV-en; de har et større lager av oppsamlet kompetanse; og de er dermed mer mobil ved eventuelle nyansettelser på andre avdelinger. Tankegangen om at vikariater er kortvarige, og derfor mindre fastlåste, er skjermende og tillater de som opplever denne midlertidige fasen som utfordrende, å *senke skuldrene* mer.

Mengden jobbusikkerhet styres av problemforståelsen, som igjen vil være et produkt av en rekke forskjellige forhold: ansiennitet; selvtillit og stressmestring; sosial tilknytning til avdelinga; livssituasjon; hvorvidt man er undersysselsatt eller klarer seg økonomisk; og kunnskap om tilsettingspraksiser, for å nevne noe. Som vist i Figur 1. i analysedelen ovenfor kan man trekke slutninger om at usikkerheten ikke er konstant, men varierende over tid, og at dette er noe de ansatte er med å påvirke selv. Den utvikler seg over tid ved at perioder preget av uvisshet vil øke opplevelsen av usikkerhet, helt fram til det punktet hvor vikariatet går ut, og de enten får fornyet det eller står uten jobb. For ansatte som får fornyet vikariatene gang på gang kan dette, sammen med vissheten om etterspørsel, være med å underbygge en selvtillit knyttet til egen ansettbarhet. Typologien som er presentert i Figur 2. på sin side illustrerer hvordan konteksten sykepleiere befinner seg i vil variere ettersom hvor de ønsker å jobbe. For å sette de to figurene sammen i et lineært perspektiv vil den samlede mengden av usikkerhet variere ut fra hvor langt ut i karrieren de er, typen sektor, samt stillingstype og stillingsandel.

Som foreslått i analysen er kunnskap om rettigheter svært avgjørende for tidsforståelsen som preger en i vikariatet. Dette er spesielt knyttet til kunnskap om 14-månedersregelen, som noen av informantene viser til. Riktignok er opplevelsen av jobbusikkerhet på et relativt lavt nivå hos disse sykepleierne, men det vil trolig ha en positiv effekt på problemforståelsen og mestringsstrategiene, å vite at vikarperioden ikke er *endeløs*. Det innsnevrer spekteret av valg

ytterligere, og lar en fokusere på andre ting, for eksempel å flytte fokuset over til faglig utvikling. På denne måten kan kunnskap fra det systemet som har med jobb og rettigheter å gjøre, benyttes for å legge til rette for bedre vilkår for det faglige og sosiale, som kan sees på som sammenkoblet for sykepleiernes del.

Løypa som sykepleierne går i, fra vikariat til vikariat, bærer preg av potensiell diskontinuitet, fordi det kan avsluttes når som helst, uavhengig av hvilken part som står bak denne avgjørelsen. Opplevelsen av diskontinuitet har et potensiale til å reduseres ved at vilkårene blir mer institusjonaliserte, i betydningen av at det er lov- eller kontraktsfestet, enten lokalt eller nasjonalt. 14-månedersregelen er en lokalt fremforhandlet ordning som er institusjonelt fastsatt, men det er derimot ikke løftene om fornyelse av vikariater. Disse er kun basert på den sosiale relasjonen og tilliten mellom en ansatt og dens avdelingsleder, og er ikke uten videre en faktor som skaper trygghet hos den ansatte. Dette er trolig en av grunnene for utsagn om at tryggheten ligger i å *ha det på papiret* (kontraktsfestet).

I stedet for at det er snakk om noe nytt eller en endring i samfunnet, et generasjonsskifte, hvor dagens individer er nødt å skape sin egen identitet og *flyter* gjennom tilværelsen, er det mer passende å snakke om livsløp og livssituasjon. Heller enn at dagens unge nødvendigvis etterspør og søker seg til midlertidige og flyktige jobber, har de tilpasset seg et arbeidsmarked hvor dette i større og større grad er realiteten de må forholde seg til, og som passer deres livssituasjon bedre. Mestringsstrategiene som utvikles må sees i lys av posisjonen den enkelte ansatte har i arbeidsmarkedet, og kan på den ene siden sees på som en form for *usikkerhetsbegrensning*, men på den andre side også som *usikkerhetsunnvikelse*: de oppsøker ikke situasjoner som de vet de ikke klarer å håndtere (til tross for at de til tider kan havne i de likevel). Mulighetene for å utvikle seg faglig tilskrives arbeidsmiljøet, og tryggheten i å ha kolleger de kan henvende seg til i situasjoner hvor det er behov for det.

### **5.3 «Ut av redet» - overgangen fra studier til arbeid**

Overgangen fra studier til arbeid for sykepleierne i utvalget innebar en omstillingsprosess med tanke på egne forventninger, noe som også er et veldokumentert forskningsområde både i norsk og utenlandsk kontekst (Løviknes & Struksnes, 2013; Haddeland & Söderhamn, 2013; Holmsen, 2010; Kaspersen, 2007; Chan, 2002). Når det gjelder den faglige usikkerheten og strategier knyttet til det, er det et annet utgangspunkt enn for jobbusikkerheten, siden sistnevnte har kjennetegn med Baumans åpne definisjon om å kunne forutse utfall i fremtiden. Den faglige usikkerheten er heller knyttet til evner og selvtillit til å gjennomføre arbeidsoppgaver, som er

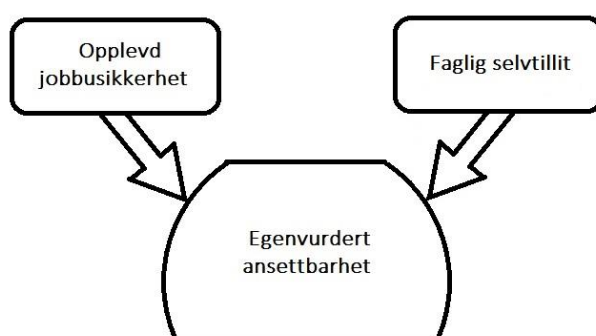
mer forutsigbart: har man ikke vært borti for eksempel en bestemt prosedyre før, vil dette potensielt sett føre til usikkerhet. Til tross for denne ulikheten følger også denne typen usikkerhet et slags lineært løp hvor de over tid akkumulerer kunnskap, men er mer avhengig av at arbeidsplassen har tilrettelagt en plattform der dette er mulig. Basert på analysen er det mulig å identifisere to faser i den faglige utviklingen til de nyutdannede sykepleierne, der den første er overgangen til jobbtilværelsen, mens den andre omfatter resten av karriereløpet. Studier gjort på sykepleierstudenter (Holmsen, 2010) viser at læringsresultatene deres er avhengig av trygge og gode rammer, preget av forutsigbarhet og tilhørighet til praksisfellesskapet. Nødvendigheten av kontinuerlige tilbakemeldinger og tid til refleksjon blir også trukket frem som viktige faktorer for læring.

Hvorvidt det er trygge rammer til stede, og hvor trygge disse eventuelt er, kan diskuteres siden det ikke er gitt at studentene er skjermet fra utfordringer som er over deres mestringsnivå. Dette kom tydelig frem i avsnittet i analysen om utfordrende situasjoner. Overgangen fra studietilværelsen til å jobbe kan nærmest sammenlignes med å «kaste ungene ut av redet». De er formelt sett klare for å «fly», siden de er ferdigutdannede og motiverte for å starte i yrket, men de har bare så vidt startet på den kontinuerlig læringsprosessen som sykepleiere opplever i arbeidslivet (Kaspersen, 2007). På samme måte som jobbusikkerheten ikke er overveldende, kan heller ikke denne overgangen kalles det siden *det er mye bedre å jobbe* (Nina) enn å studere, og det var ingen av informantene som ga uttrykk for at de ikke klarte å henge med. Likevel havnet de ofte i utfordrende situasjoner som krevde mye av dem, der de ikke følte seg tilstrekkelig. Dette kom tydelig frem i eksempelet som Truls trakk fram om ansvaret for alarmen som han følte han ikke hadde nok erfaring med til å bære.

På bakgrunn av analysen er det rimelig å anta at «ferske» sykepleiere er (tilnærmet like) avhengig av trygge rammer i startfasen av karrieren. Sykepleiere med veiledningsansvar blir sett på som «støttespillere, rollemodeller, venner og portvakter til læresituasjoner og praksisfellesskapet» (Haddeland & Söderhamn, 2013, s. 19). De innehar mange roller som kan være vanskelig å balansere mellom, og som Aigeltinger, Haugan & Sørli (2012) påpeker, opplever de at veiledningsbiten er lite integrert i avdelingenes daglige drift, og ønsker tettere samarbeid med høgskolelærerne. Mye usikkerhet er det spesielt hos de som er nyutdannede og skal fungere som veiledere, som utgjør en relativt stor gruppe (Aigeltinger & Haugan, 2009). Som blant annet Randi hadde vært noe borti. Åpenhet for å spørre de mer erfarne om hjelp og assistanse, er en viktig faktor som gikk igjen hos alle informantene. Dette er aktiviteter som foregår innenfor det sosiale systemet, som sykepleierne er nødt å ha en forankring i for å

effektivt kunne ta del i erfaringsoverføringen. Manglende integrering i arbeidsfellesskapet vil kunne få negative konsekvenser i form av utilstrekkelige tilbakemeldinger, overveldende arbeidsmengde, og dermed også hemme samarbeidet på avdelinga.

Kombinasjonen av «ferske» sykepleiere som ikke er redde for å spørre om hjelp, og en arbeidsplass med personell som er innstilt og i stand til å bistå med opplæring, gjør at opplæringen kan gå så flytende som mulig. I tillegg er tid en viktig faktor som legger begrensninger på hva som er gjennomførbart. En annen måte å kombinere det sosiale systemet hvor faglig utvikling foregår, og det som er knyttet til ansettelse og rettigheter, er å se hvordan oppfatningen av egen kompetanse, eller faglig selvtillit, kan påvirke opplevelsen av jobbusikkerhet, og vice versa. Disse to perspektivene kan sammen sees på som to måleenheter på egenvurdert ansettbarhet, som vist i Figur 3. nedenfor. Ansettbarhet kan defineres som «evne til å finne og beholde arbeid» (Olsen, 2012, s. 198), og brukes både om tilstanden til nasjonalt arbeidsmarked, intern organisering på arbeidsplasser, og, som i denne oppgaven, om den enkeltes opplevelse.



Figur 3. Sammenhengen mellom faglig selvtillit, opplevd jobbusikkerhet og egenvurdert ansettbarhet.

Sett i lys av Figur 3. kan en aktiv oppsamling av kunnskap og erfaring regnes som en mestringsstrategi, hovedsakelig rettet mot begrenning av den faglige usikkerheten, som står som en motsetning til faglig selvtillit, men det er også indirekte knyttet til den opplevde jobbusikkerheten. Det er utfra dette jeg vil argumentere at de to typene usikkerhet ikke bare opptrer samtidig, men også påvirker hverandre. Dette kan underbygges av Peter Cappelli (Rasmussen, 2005) sitt skille mellom *langvarige forhold* og *løse forbindelser* i virksomheter. Sistnevnte består av ansatte i vikariater som har overtatt ansvaret for egen ansettbarhet, som tradisjonelt arbeidsgiver har stått ansvarlig for. Resultatet av dette fører til usikkerhet blant arbeidstakere knyttet til å ha kompetanse som arbeidsmarkedet etterspør. Som poengtert



tidligere, opparbeider sykepleierne seg erfaring over tid, og gjennom tilbakemeldinger får bekreftet om de er skikket til jobben, som resulterer i en viss faglig selvtillit. Denne selvtilliten er med på å redusere jobbusikkerheten, siden de vil stille sterkere sammenlignet med mer uerfarne sykepleiere, og derfor vurderer de også sin egen ansettbarhet høyere.

Den faglige usikkerheten oppstår i skillet mellom idealene fra studiet til realitetene i arbeidslivet, for i likhet med den generelle oppfatningen til dette utvalget viser også tidligere forskning at denne overgangen oppleves som et *realitetssjokk* (Løviksnes & Struksnes, 2013). Funnene fra analysedelen rundt den faglige usikkerheten er i samsvar med tidligere forskning, spesielt poenget om at sykepleiere er langt fra ferdig opplært når de går ut av studiene (Kaspersen, 2007), men faget må heller sees som en konstant og kontinuerlig kunnskapsutvikling. I denne sammenhengen er den opplevde sosiale støtten for den enkelte ansatte, spesielt for sykepleierne i dette utvalget, positivt korrelert med evnen til å kunne gjøre en god jobb. Spriket mellom praksis og teori har vært et stadig tilbakevendende tema i diskusjoner rundt sykepleieutdanningen (Skår, 2003), og det ble på slutten av 1990-tallet opprettet et utvalg for å utrede situasjonen (Mekki-utvalget). Resultatene fra denne utredningen (Mekki & Tollefsen, 1998) slo fast at det er for stor avstand mellom det som læres på høgskolene, og det sykepleierne møter i praksis. Men også at studentenes krav til effektivitet gjør det vanskelig å sette av nok tid til veiledning, ved at det legger press på sykehusenes tilgjengelige ressurser til praksisopplæring.

Rammeplanen for 3-årig sykepleierutdanning sier tydelig at praksis skal være veiledet, og utgjøre 50 prosent av utdanningen (Kunnskapsdepartementet, 2008). Likevel slår flere undersøkelser fast at det er en misnøye blant sykepleierstudenter og ferdigutdannede sykepleiere knyttet til oppbyggingen av studiet (Mastekaasa, 2003; Mastekaasa & Terum, 2004; Terum, Smeby & Vågan, 2005; Smeby & Mausethaugen, 2011). Det er manglende praktisk erfaring og integreringen av teori, praksis og etikk, som i hovedsak trekkes frem som den største ulempen de tar med seg inn i arbeidslivet. Dette resulterer i en manglende evne til å jobbe selvstendig og under press. Sykepleierne ønsker ifølge Alvsvåg & Førland (2004) mer konkretisering av hvilke oppgaver de vil møte i arbeid, mer praktisk fagkunnskap, og de foreslår at teoritunge fag blir nedprioritert samt at praksisperioden blir utvidet med opptil ett år.

Manglende ansvarliggjøring av sykepleierstudentene, som er med på å underbygge spriket, kan fanges opp med Truls sin beskrivelse av praksisperioden som *å være under vingene på veilederen*. Det de lærer på studiet og i praksis er relevant og nødvendig for at de skal kunne gjøre sykepleiertekniske oppgaver. Det er imidlertid nødvendig å bli utfordret mer, slik at

overgangen blir mer flytende, og at det ikke oppleves som to helt forskjellige sfærer. Kravet fra høgskolene til praksisopplæringen, er at det skal skape læringsmuligheter som er på nivå med en akademisk eksamen (Fillingsnes & Thylén, 2012). På den andre side har det vært en pågående debatt hvorvidt profesjonsutdanningene, som for eksempel sykepleie, har blitt for akademisert (Karseth, 2000), og at dette hemmer sykepleierne i jobbsituasjoner. Praktiske og generelt teknisk-instrumentelle tilnærminger til læring og kunnskap, gjennom omgang med pasienter og sykepleiere på avdelinga, vurderes som viktigst i konstruksjonen av identiteten som sykepleier, og fokuset på mer abstrakt kunnskap er svært nedtonet (Vågan, Erichsen & Larsen, 2014).

#### **5.4 Handlingsrommet og dets hindre**

Som jeg var inne på ovenfor kan en usikkerhetsbegrensende strategi også være å ikke anse manglende tilknytning og forutsigbarhet som en usikkerhetsfaktor. Analysen viser at handlingsrommet potensielt sett kan opprettholdes, siden de ikke nødvendigvis trenger å oppleve noen av de to usikkerhetstypene som noe negativt. Det er heller ikke helt åpenbart hva som er årsakene til eller konsekvensene av den opplevde usikkerheten.

En av fordelene som spesifikt blir trukket, frem er muligheten til å styre sin egen fritid, og spesielt muligheten til å reise. Bauman (2000; 2007) hevder at den nomadiske levemåten er hovedtrekket i *den flytende moderniteten*, der individene flyter gjennom livet og kan bytte jobb, sosial posisjon, politisk tilknytning, sosiale relasjoner og forbruk. Denne *mobile eliten*, som Bauman kaller det, sitter på nok ressurser til å årlig reise regelmessig, er gjerne i 20-årene, og har ikke noen særlige forpliktelser som holder dem igjen, som for eksempel barn, som gjerne utsettes til fordel for mobiliteten (Hannam & Diekmann, 2010). Mobiliteten som Baumann trekker frem har klare likhetstrekk med handlingsrommet som flere i utvalget fremhever.

Hvorvidt de nyutdannede sykepleierne utgjør en elite med tilstrekkelige ressurser kan derimot diskuteres. De har muligheten til å disponere tid og ressurser på en måte som gir dem en del fritid, men rent økonomisk innebærer dette at de er nødt å jobbe inn dette ved å påta seg ekstravakter i for- og/eller etterkant, for å ha råd til dette. I en global skala sammenlignet med personer som ikke sitter på noen særlige ressurser eller makt, stiller de betraktelig sterkere, men ut fra C. Wright Mills (1956) definisjon av elite har de ikke handlingsrommet til å definere retningen for nasjonal politikk, eller omfattende omveltninger i samfunnet. Skjælaaen (2010) finner også igjen denne trangen hos unge nyutdannede sykepleier til å jobbe intensivt i perioder for så å reise, som ifølge hennes informanter skyldes en svakt utviklet sykepleieridentitet.

Hvorvidt dette stemmer er vanskelig å si, men det er ut fra min egen vurdering et feiltrinn å ikke tilskrive denne holdningen til deres opplevde handlingsrom, og den gjensidige tilliten mellom dem og arbeidsgiver.

Selv om de ikke utgjør en elite, sitter de likevel med en relativ kontroll over sitt eget liv som er konstruert ut fra deres egne opplevelser, og hvorvidt de lar seg kve av vilkårene de møter. Det er dette som tydeliggjør hvordan opplevelsen av å være midlertidig tilknyttet henger tett sammen med hvordan man velger å håndtere det. For å nyansere dette bildet, er tilværelsen som midlertidig ansatt mer tilpasset livssituasjonen som blant annet nyutdannede sykepleiere i 20-årene befinner seg i, enn de som er mer etablert og har flere økonomiske og familiære forpliktelser. I norsk offentlig sektor er det nok tilgjengelige jobber for sykepleiere, og dette kan regnes som en ekstern faktor som er med på å underbygge det opplevde handlingsrommet.

Ut fra analysen er det aktuelt å spørre om hvem som sitter med makten i relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er også nærliggende å si at det er ledelsen på avdelinga som kontrollerer hvorvidt de har jobb videre, og som det kommer frem av analysen ligger fordelene uten tvil hos arbeidsgiver når ord som *utnyttning* (Randi) blir brukt for å beskrive relasjonen. Likevel blir de ikke handlingslammet av å *ikke ha det på papiret* (arbeidskontrakt). Alternative strategier for å takle det innebærer i all hovedsak et tankesett om å få ting til å gå rundt, og generelt *holde ut* den perioden de går i vikariater. Samtidig som de spiller etter arbeidsgivers regler, innehar de en kapasitet til å internalisere det de opplever som usikkert. Over tid vil det bygges opp et sosialt lager av kunnskap gjennom egne erfaringer og interaksjon med andre sykepleiere i samme situasjon, og jobbusikkerheten blir mer og mer tatt for gitt, samtidig som den nødvendigvis vil synke over tid, ettersom fornyelser av vikariatet gir en viss betryggelse for den ansatte.

For arbeidsgiver er det i all hovedsak gunstig å ha en betydelig andel med vikariater, siden det tillater dem å tilpasse seg etter bemanningsbehov samtidig som de kan spare lønnsutgifter, ved å ha ansatte i kortvarige reduserte stillinger. Men i tillegg til at de ansatte må forholde seg til en ledelse som ikke bidrar med en tilstrekkelig forutsigbarhet, må de også forholde seg til hverandre. Tilgangen på faste stillinger er begrenset, og noen avdelinger har ikke tilstrekkelig med ekstravakter til alle som arbeider deltid. Derfor blir det en intern kamp om å skille seg ut på forskjellige måter, som alle er rettet mot å få fast ansettelse, for å oppnå en viss kontinuitet i tidsforståelsen. Kontinuitet står som en motsetning til midlertidighet, på nesten samme måte som sikkerhet står i forhold til usikkerhet.

Som poengtert tidligere i oppgaven er skillet mellom de faste og de midlertidig ansatte manifestert gjennom kontrakten, siden arbeidsoppgavene som utføres ikke følger noen distinksjon på bakgrunn av stillingsvern, eller om det står fast eller vikar på lønnslippen. Distinksjonen som gjør det mulig å skille mellom en kjerne og en periferi, i tråd med Atkinson (1986), er basert på et språklig definisjonsskille heller enn at de faste ansatte utfører kjerneoppgaver for arbeidsgiver. Kjerneoppgavene i sykepleien utføres av sykepleiere uavhengig av arbeidskontrakt. På den andre side kan det ut fra analysen sies at de midlertidig ansatte utgjør en svært sentral faktor i avdelingens bemanningsstrategier, siden dette er en såpass stor andel av de ansatte, som muliggjør en videre drift uten underbemanning, samt en forsikring om forsvarlig behandling. Det er nettopp derfor det ikke er relevant å snakke om en funksjonell fleksibilitet innad i helsevesenet, i hvert fall med tanke på interne forhold på hver enkelt avdeling. De midlertidige faller derimot perfekt innenfor det numeriske fleksibilitetsbehovet, som på et sykehus konsekvent vil være regelmessig høyt, som følge av å være en sektor med store fysiske og psykiske påkjenninger (sykmeldinger), stor andel kvinner (høy grad av permitteringer knyttet til fødsler), og økt etterspørsel for sykepleiere som følge av en aldrende demografi.

I den grad det er mulig å snakke om en funksjonell fleksibilitet på sykehuset, er det mest nærliggende å tilskrive dette til *vikarpoolen*. Ved å være tilknyttet denne ordningen vil avdelingene ha en kontinuerlig tilstrømming av arbeidskraft, siden det er mange som ønsker å jobbe tilsvarende 100 prosent hver måned. Dette kan regnes som funksjonell fleksibilitet siden det ikke stilles krav til spesialistkompetanse, men kun generell sykepleie. Samtidig tydeliggjør analysen en viss usikkerhetsunnvikelse hos sykepleierne i dette utvalget: de vil ikke oppsøke situasjoner som ligger for langt over deres kompetansenivå. Dermed vil avdelingene potensielt sett få ekstravakter som føler seg tilpass med de avdelingsspesifikke arbeidsoppgavene, samtidig som de unngår underbemanning. Sett i lys av Atkinsons begreper *distanseringsstrategi* og *finansiell fleksibilitet*, som innebærer å dele inn arbeidsstokken etter typen tilknytning (midlertidig, innleid eller fast), og som en følge av dette ha et lønnsdifferensieringssystem som legger til rette for så store innsparinger som mulig, kan vikarpoolen nærmest regnes som et ideelt bemanningssystem. Det er derimot viktig å påpeke at det fra et system- eller arbeidsgiverperspektiv kan regnes som et ideal, mens det fra et aktørperspektiv kan oppleves som ytterligere usikkerhetsmoment: i tillegg til den midlertidige reduserte stillingen, har de også svært begrenset oversikt over arbeidshverdagen fra dag til dag.

Det er svært økonomisk gunstig for avdelingen å sitte på en *reservearmé* (Kjeldstad, 2009) av ansatte som både kan og ønsker å jobbe mer. Ved å opprettholde en distanseringstankegang som man finner hos Atkinson, vil arbeidsgiver kontinuerlig ha en stor andel av den totale bemanningen som er «sultne» på å ta det de får av jobb. Dette innebærer gjerne under vilkår som de faste ikke ville godta, som for eksempel ugunstige arbeidstider. Siden de fleste nyutdannede sykepleiere må regne med dette når de begynner å jobbe på sykehus, vil de utvikle strategier for å takle denne tilværelsen, samtidig som de ønsker å høyne sin egen ansettbarhet, ved å vise at de er god nok for jobben og at de takker ja til ekstravakter. Som Stian påpekte, er vikariatet en periode han må *holde ut*, noe som innebærer å ta innover seg de eksterne faktorene som midlertidig ansatte ikke har kontroll over, og en god del bevissthet rundt selvpresentasjon. Å påta seg ekstravakter blir en del av identiteten som sykepleier, ikke bare for å få en tilstrekkelig lønnsutbetaling hver måned og vise seg fra sin beste side, men også av solidaritet for dem som er på jobb og opplever ekstra påkjenninger på grunn av underbemanning. De midlertidig ansatte sykepleierne har på en måte en ekstra påkjenning siden de har mer uforutsigbarhet knyttet til det økonomiske enn faste ansatte, som er garantert en jobb i et ubestemt tidsrom. På samme tid har de en mer krevende og ugunstig tidsplan som er vanskeligere å sjonglere med (Abrahamsen, Holte & Laine, 2012), og balansen mellom jobb og familie blir dermed mer forstyrret enn hos de faste.

Som en følge av dette finnes det en viss ambivalens også knyttet til stillingsandel. De har et ønske om å jobbe så mye som de kan, for å få mer forutsigbarhet rent økonomisk og dermed utvide sitt handlingsrom med tanke på å kunne ta seg pauser og reise bort, enten i eller mellom vikariater. En fare ved balanseringen av jobb og fritid er at de lar det gå for langt i favør av jobb, og ender opp med å slite seg ut. Derfor er det likevel greit å ha en mindre stillingsbrøk enn heltid, og ha evnen til å takke nei til ekstravakter for å kunne prioritere tid til seg selv. Henriette omtaler periodene hvor hun har lite jobb som å *drive dank*, men påpeker også at man trenger tid til å komme seg etter de tunge ukene. Den ideelle arbeidstakeren i en «atkinsonsk» organisasjon har internalisert spillereglene til systemet, og forholder seg til en markedsstyrt balanse av tilbud og etterspørsel. En reell arbeidstaker, i lys av analysen ovenfor, er på sin side i stand til å ta innover seg bemanningsstrategien til avdelingen de er knyttet til, og beholder likevel et handlingsrom som de manøvrerer seg aktivt omkring i, og kan reflektere rundt tilgjengelige valg, og konsekvenser av disse.

## 5.5 Å «tempe» - midlertidighet som livsstil

Ambivalensen som eksisterer mellom den situasjonen de nyutdannede sykepleierne befinner seg i, og hva de ønsker seg i fremtiden, kan regnes som en grunnene til at midlertidighet ikke kan være en varig livsstil, men noe forbigående. De som er i en «tilpasset» livssituasjon opplever vikariatet som ganske ideelt, samtidig som de ønsker seg en fast stilling i overskuelig fremtid. Midlertidige ansettelse kan derfor ses fra to perspektiver, siden det kan fungere som noe frigjørende, men også som et kontrollregime ved at de midlertidig ansatte sykepleierne er nødt å internalisere logikken bak arbeidsgivers ansettelsespraksiser. Garsten (2008) har vist hvordan vikarbyråer lokker til seg mulige kandidater, med lovende scenarioer om at vikariater er et springbrett til karrieresuksess, og man blir myndiggjort til å ta kontroll over sitt eget liv og karriereløp. Det er riktignok frigjørende, i den grad de kan ta en pause fra arbeid mye lettere enn man ville i en fast jobb, som blir fremhevet av mine informanter, spesielt når man er ung og ønsker å reise. Likevel må denne muligheten ses i lys av en vegring for å takke nei til arbeid når det dukker opp, som illustrert i analysen i delkapittel 4.1.5. For Garstens (2008) informanter lå mye av motivasjonen til dette i at de ønsket å bygge tettere bånd med arbeidsplassen og kollegene. Jeg vil supplere dette ved å legge til et ønske om faglig utvikling, ikke bare som en ekstra tilknyttende faktor, men også noe som øker sannsynligheten for fast ansettelse.

Essensen av å jobbe i midlertidige kontrakter handler om å håndtere det midlertidige tidsaspektet knyttet til ansettelsen. Det er ikke nødvendigvis sterke forpliktelser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og det er ikke en unison forståelse av tid mellom de to partene heller. For førstnevnte handler det om fylle opp tiden det trengs for å gjøre arbeidsoppgavene, mens det for den ansatte er et spørsmål om å balansere tiden mellom jobb og fritid, som gjerne går på bekostning av hverandre. Presset på å ha nok jobb og samtidig utnytte den potensielle friheten fører til at informantene utvikler strategier og mekanismer som gjør tilværelsen mer håndterlig. Som Garsten (2008, s. 92) kaller det, må man sjonglere med uforutsette og midlertidige «rytmer». Hochschild (1997, s. 29) sier at de som tar på seg denne utfordringen kan kalles fanger, ved at kravet til tilpasning blir så stort at de ikke klarer å beholde et handlingsrom som de selv har kontroll over, og blir fengslet i denne tilværelsen. Poenget som jeg forsøker å fremheve er at sykepleierne i denne studien ikke lar det gå så langt, men benytter seg av mestringsstrategiene de har opparbeidet seg for å ta tilbake handlingsrommet. De bindes til arbeidsplassen av et krav til å *gjøre seg selv tilgjengelige*, og stå parat når telefonen ringer, men de er like fullt i stand til å rasjonalisere frem en holdning som legitimerer dette. Forståelsen

av tid er dermed tosidig: tid kan både oppleves som en ytre kraft de ikke kan håndtere, samtidig som det er en ressurs som de kan utnytte til å skreddersy sitt eget arbeidsliv med.

Friheten de nyutdannede sykepleierne søker etter gjør derimot at de er nødt å gå på akkord med seg selv, og tar til takke med vilkår som ikke er direkte gunstige, men heller ikke ugunstige. Valget av avdeling og arbeidsoppgaver «overdøver» de kontraktmessige vilkårene man tar til takke med. Arbeidsgiveren ønsker å styre og kontrollere den midlertidige gjennom standardiserte prosesser, til å bli «a good temp» (en flink midlertidig ansatt) (Garsten, 2008, s. 53). Så det er med andre ord reguleringer og forventninger til den ansatte som begrenser dens frihet til å skape sitt eget karriereløp. Men denne løse tilkoblingen innebærer potensielt sett også en begrenset tidshorisont for arbeidsgiverne. Dette skyldes at de ikke har oversikt over hvor lenge de har vikarene tilgjengelige, siden de har sine uforutsette og midlertidige rytmer knyttet til når de ønsker å ta seg fri, til å blant annet reise.

Ansettelsespraksisen, som er preget av en stor andel vikariater, legger opp til en disiplinering av de ansatte som understøttes av tesene man finner i samtidsdiagnosene, men som ikke er i stand til å fange opp hva det er som skjer på mikroplan. Selvevalueringen av egen ansettbarhet (som vist i Figur 3., s. 86) og holdninger til midlertidigheten hos den enkelte ansatte er en naturlig del av jobben. Ikke bare fordi de nyutdannede sykepleierne mangler erfaring med noe annet. Dette er en måte å tilpasse seg de eksisterende strukturene og normative kravene som er bygd opp under en retorikk om arbeidsmarkedets fleksibilitet, og økte muligheter for å skape sin egen karriere. Denne refleksiviteten avhenger av plasseringen de har innenfor disse strukturene. For sykepleierne i mitt utvalg er integrering på arbeidsplassen, og det å kunne kommunisere effektivt med kollegene, en nødvendighet for å ikke la deres manglende tilknytning gå utover pasientsikkerhet. Å bli en del av fellesskapet er for dem en del av mestringsstrategien, ikke bare med tanke på arbeidsoppgavene de skal utføre, men også for å kunne vise ansettbarhet overfor arbeidsgiver.

Olofsdotter (2008) viser til hvordan vikarbyråer forventer at de ansatte skal være både formbare, samtidig som de er selvstendige. Det som er ønskelig er at de skal være funksjonelt fleksible og omstillingsdyktige, i tråd med Atkinsons modell, samtidig som de skal være lojale uten å motta mye lojalitet tilbake. Ifølge Garsten (1999) har veksten av midlertidige ansettelser skapt en forventning hos arbeidsgiver om at det å «tempe» skal bli en livsstil blant allsidige og mobile arbeidstakere, som ikke er avhengige av sterke tilknytninger til noe som helst. Over tid vil man få et arbeidsmarked preget av det Rogers (1996, s. 40-41) kaller for *career temps*. Disse har vært i det midlertidige arbeidsmarkedet en god stund og har opparbeidet seg en etterspurt

kompetanse og et rykte, og kan derfor regne med å ha arbeid når de trenger det. Disse attributtene er først og fremst å finne innenfor de feltene som Atkinson og Sennett tar for seg i sine diagnoser, nemlig finans og IT, og generaliseringer utenfor disse områdene skal en være forsiktige med. Om man finner de samme tendensene i yrker lavere ned på hierarkistigen er ikke like trolig, som for eksempel i typiske *frontlinjeyrker* (Forseth, 2006; 2010, s. 9), som hotell, butikk, sivil luftfart i privat sektor og kommunale pleie- og omsorgstjenester.

Personer som faller innenfor 'vikariatet' som gruppe er heller ikke interessert i å gjøre karriere ut av midlertidigheten. Målet til alle sykepleierne i denne studien var å ende opp med en fast stilling innen overskuelig fremtid. I likhet med at sykepleierne er midlertidig midlertidige, er også viljen til å tilpasse seg tilværelsen og livsstilen som en midlertidig «temp», noe som avtar med tiden, som en følge av at livssituasjonen de befinner seg i vil ha varierende krav til forutsigbarhet. Når det gjelder valget om man ønsker å jobbe på sykehus eller legevakt, kontra arbeidsplasser som på sykehjem og i hjemmesykepleien, kan også disse plasseres innenfor det handlingsrommet som de opplever å ha. Figur 2. tydeliggjør hvordan de forskjellige arbeidsplassene kan tyrefestes avhengig av balansen mellom faglig utfordring og jobbusikkerhet, hvor fast ansettelse ved sykehus er svært ettertraktet blant de yngste i utvalget.

Almendingen (2009) henviser til en undersøkelse gjort i regi av Norsk sykepleierforbund hvor det kommer frem at 4,2 prosent av nyutdannede sykepleiere ønsker å ta en jobb ved sykehjem, som representerer en utfordring for rekrutteringen til kommunal sektor. Alle informantene oppga at det å jobbe på sykehus var mest ønskelig siden dette innebar en arbeidsplass preget av et større spekter av potensielle situasjoner, og dermed også et større læringsutbytte. Dette var også knyttet til tryggheten de opplever ved å ha fagpersonell der som de kan støtte seg på. Samtidig som de oppsøker et faglig variert miljø, er de fortsatt interessert i å opprettholde en viss trygghet med tanke på bemanningen som er på sykehus/legevakt, siden den i stor grad består av andre sykepleiere. Det handler dermed også her om en usikkerhetsbegrensning, ved at de ønsker et trygt fagmiljø, men til prisen av en noe høyere jobbusikkerhet, siden de faste stillingene er mer utbredt i kommunal sektor. De velger dermed en *livsstil* som midlertidig med et ønske om å havne i en fast stilling, og i en jobb med arbeidsoppgaver etter deres preferanser.

## **5.6 Midlertidighet, og fleksibilitetens dobbelthet**

To uttrykk som er å finne igjen hos informantene, enten eksplisitt eller implisitt, innebærer ulike måter å *gjøre seg tilgjengelig*, men samtidig ikke *la seg begrense* når man er i en midlertidig stilling. Førstnevnte kan nærmest knyttes opp mot et «mantra» innen fleksibilitetstankegang,



om at risikoen for organisasjonen er flyttet over til den enkelte arbeidstaker, og det er opp til dem å være tøyelig og formelig for å møte aktuelle strukturelle og økonomiske utfordringer. Det andre kan tolkes som et uttrykk for handlingsrommet de forsøker å opprettholde. Begge disse aspektene må tas i betraktning i analyser om det såkalte fleksible arbeidslivet. Bolton, Houlihan & Laaser (2012) anser ikke bruken av ustandardiserte ansettelsesformer som noe utelukkende negativt, men ser både muligheter og begrensninger ved det, og poengterer at noen bransjer og sektorer er mer utsatt for akutte bemanningskrav enn andre. Som nevnt i innledninga kritiserer de analyser av innleie som kun anser arbeidskraft som en økonomisk ressurs, siden disse ikke inkluderer moralske eller etiske vurderinger som burde være til stede når det er snakk om menneskelige ressurser.

Ved å ta utgangspunkt i de ansattes forståelse av sin tilværelse og hvordan de velger å håndtere den, kommer det frem en hel rekke aspekter som ikke fanges opp av samtidsdiagnostiske analyser. For å gjøre disse fenomenene tilgjengelige er man avhengig av informantenes egne beskrivelser og fortolkninger, noe som også er i stand til å speile deres sosiale posisjon. Bak hele diskursen om det fleksible arbeidsmarkedet og den fleksible bedriften, gjemmer det seg et noe entydig fokus som setter aktøren til side til fordel for arbeidsplassens beste. Begge eksemplene som er sitert i avsnittet ovenfor tilsier at aktørene er aktive og handlende, og tydeliggjør en svakhet ved Sennett (2001) og Standings (2014) kritiske perspektiv på arbeidstakeres handlingsrom, hvor dette har blitt satt til side, og de ansatte fremstår som «ofre» for et ubarmhjertig arbeidsmarked. Dette kan naturlig nok skyldes den nasjonale konteksten som teoriene er utformet i. Blant annet fordi Norge på sin side skiller seg fra de engelsktalende landene de tar utgangspunkt i, når det kommer til blant annet stillingsvern og arbeidsledighet. Men aktørenes rasjonalitet og kognitive evner er like fullt et viktig aspekt å få med når det stilles en diagnose for det moderne arbeidsmarkedet, og spesielt når det snakkes om fleksibilitet.

Skorstad (2015) advarer mot bruken av fleksibilitetsbegrepet siden det kan virke forførende, ved at det indikerer aspekter som tilpasningsdyktighet og konkurranseevne, og blir sett som en motsetning til rigiditet og manglende evne til å vise skjønn. Litteratur på dette emnet er derimot ikke like entydig på at dette er tilfellet, og det finnes eksempler som både underbygger og undergraver dette (ibid.). I noen sammenhenger kan det foretrekkes at en organisasjon fokuserer på stabilitet og forutsigbarhet, framfor usikkerhet og utskiftninger. Begrepet er preget av en upresis bruk, og blir brukt om nærmest hva som helst, og kan dermed også bety hva som helst. Dette vil omsider gå utover arbeidsvilkårene, spesielt knyttet til tilsetningspraksis, organiseringen av arbeidet og samhandling mellom parter i arbeidslivet, for å nevne noe (ibid.).

For å få frem den dobbeltheten som underkommuniseres i fleksibilitetsbegrepet og fleksibilitetsjaget som er tilstede i arbeidslivet kan dette eksemplifiseres ved å trekke på Derrida (2004). Han dekonstruerer Platons tekst *Phaedrus*, og får frem tvetydigheten ved begrepet *pharmakon*, som kan være både gift og medisin, og samtidig bety middel, oppskrift eller filter. For Derrida er kommunikasjon finregulert og skapes gjennom språket og de forskjellige funksjonene som kan knyttes til ord og kultur. Han stiller spørsmål ved om de koblingene som finnes i kommunikasjon eksisterer uavhengig av eller takket være den som har sendt budskapet. Uansett om man forsøker å hevde den rasjonelle og hedrende intensjonen bak legitimeringer, står man i fare for å bli lurt av språket. *Pharmakon* kan aldri kun være fordelaktig (ibid.). På samme måte finnes det en rekke begreper og honnørord innenfor arbeidslivet, blant annet *frihet* og *fleksibilitet*. Disse refererer ofte til hvordan bedrifter og organisasjoner er nødt å forholde seg til et marked som er i konstant endring, samtidig som det også skal gjelde for hvordan arbeidstakere strukturerer livene sine. Denne dobbeltheten kan da tenkes å inneha noen av de samme trekkene som Derrida finner i *pharmakon*: det kan aldri kun være fordelaktig, og det er med andre ord noe som blir underkommunisert når det snakkes om det.

‘Vikariatet’ som begrep får frem dobbeltheten av å være i en ugunstig posisjon i arbeidsmarkedet, men samtidig opprettholde et handlingsrom som de i stor grad kan ta kontroll over. I motsetning til Standings (2014) prekariat, er de ikke misfornøyde med sin egen situasjon og handlingslammede, men tilpasningsdyktige og fremtidsrettet, siden tilværelsen i den midlertidige stillingen for sykepleierne nettopp er midlertidig i seg selv. Over tid øker de sin ansettbarhet med tanke på ansiennitet, faglig kompetanse, kunnskap om rettigheter, og gjennomfører dermed en symbolsk forflytting fra periferien og inn mot kjernen. Denne forflyttingen skjer på bakgrunn av en kontinuerlig strategisk manøvrering innenfor det handlingsrommet den enkelte ansatte opplever å ha. Samtidig er de ikke alene, men de forholder seg til andre kolleger som er i en tilnærmet lik situasjon som de deler erfaringer med, og mer erfarne kolleger som de tar lærdom fra. De nyutdannede sykepleierne i vikariater vil mest sannsynlig forsøke hardere enn fast ansatte å kontinuerlig ivareta tilknytningen til avdelinga, for å begrense graden av både jobbusikkerhet og faglig usikkerhet, samtidig som de er klar over at den midlertidige stillingen kun er midlertidig. Den løse tilknytninga til arbeidsplassen går begge veier, og på samme måte som de midlertidige ansatte står i fare for å miste jobben, står arbeidsgiverne i fare for å miste verdifulle ansatte som har andre ønsker for sin karriere.

## 6. Avslutning

I denne oppgaven har fokuset vært på hvordan nyutdannede sykepleiere opplever å være i midlertidig ansettelse. Fokuset har spesielt vært rettet mot usikkerhet, hvordan de håndterer det, hvordan vikariatperioden forløper seg frem mot en eventuell fast stilling, og hvordan den faglige usikkerheten og jobbusikkerheten opptrer parallellt. I hovedsak opplever sykepleierne i utvalget to former for usikkerhet, henholdsvis jobb- og faglig usikkerhet. I motsetning til de store fortellingene om samfunnet fra Standing (2014) og Sennett (2006), samt Atkinsons (1984; 1986) teser om fragmentering og distanseringsstrategier innad i organisasjoner, viser sykepleierne tendenser til hvordan de opprettholder et visst opplevd handlingsrom, i en tilværelse som på papiret er flyktig og preget av diskontinuitet. Opplevelsen av faglig usikkerhet kan kort oppsummeres som et resultat av et sprik mellom idealer som læres på studiet og realitetene de møter i arbeidslivet. Forventningen om å starte i et vikariat har derimot vært åpenbar allerede fra studietiden.

Et forsøk på å illustrere utviklingen av jobbusikkerhet i løpet av vikariatperioden (Figur 1.) viser hvordan denne er relativt lav i store deler av perioden, mens det mot utløpet av kontrakten har en slak økning, frem mot man eventuelt blir tilbudt et nytt vikariat. Grunnen til at jobbusikkerheten er på et relativt lavt nivå tilskriver jeg sykepleiernes kognitive egenskaper til å se sin egen situasjon i en helhetlig kontekst: de er ikke alene om å starte i vikariater siden dette er en vanlig inngangsport for å få jobb på sykehus; hvis de klarer å *holde ut* vikariatperioden vil de oppnå fast stilling etter hvert, som underbygges av tilbakemeldinger fra arbeidsgiver; de har muligheten til å påta seg ekstravakter eller registrere seg i vikarpoolen for å få nok jobb hvis de er i en redusert stilling. Når det gjelder den faglige usikkerheten finner jeg at informantenes opplevelse bærer kjennetegn med Kaspersens (2007) beskrivelse av en kontinuerlig læringskurve som varer hele karrieren. Denne typen usikkerhet er for de nyutdannede spesielt knyttet opp mot førstegangsgjøremål, altså prosedyrer og rutiner de ikke har vært tilstrekkelig borti. Mestringsstrategier for å begrense denne er gjennom kommunikasjon med de mer erfarne på avdelinga, som igjen er avhengig av at de har en tilknytning til avdelinga, og er integrert i arbeidsmiljøet.

Jeg presenterer begrepet 'vikariatet' for å beskrive hvordan de midlertidig ansatte sykepleierne ikke utgjør en marginalisert gruppe i samfunnet, men at vikariatet kun er en temporær holdeplass, og vil dermed ikke ende opp som *permanent midlertidige* (Wangberg, 2014). Mens de er en del av denne gruppen forbedrer de sin egen ansettbarhet, der den faglige usikkerheten

blir byttet ut med faglig selvtillit, og jobbusikkerheten blir begrenset av kunnskap om ansettelsespraksiser og juridisk beskyttelse knyttet til ansiennitet.

Samlet sett kan opplevelsen av midlertidig ansettelse sees på som en del av selve håndteringen, og dermed også en mestringsstrategi, i et lineært løp preget av diskontinuitet og fragmentering av tidsforståelsen. Dette etterlater ikke de nyutdannede sykepleierne med en opplevelse av handlingslammelse, men som lar dem manøvrere som de selv ønsker innenfor et avgrenset handlingsrom, som de aktivt er delaktig i å konstruere. Usikkerheten er de også delaktig i å konstruere selv, som en følge av relasjonen man har til arbeidsplassen og arbeidsoppgavene, samt de andre ansatte. Den består av mange forskjellige faktorer, og er objektivert gjennom en subjektiv forståelse av ens situasjon, som stadig blir endret gjennom kontinuerlige internaliseringer fra konteksten de er i. For informantene var utfordringene knyttet til jobbusikkerhet i stor grad plassert i den *uproblematiske sektoren* (Berger & Luckmann, 2006, s. 45), som en følge av at objektiveringen av disse trigger ulike mestringsstrategier som lar de håndtere dem. Disse strategiene er i all hovedsak knyttet til kognitive prosedyrer, hvor ens ansettbarhet kontinuerlig vurderes ut fra blant annet tilbakemeldinger fra arbeidsgiver, faglig selvtillit og opplevd jobbusikkerhet. Grunnen til at nettopp denne inndelingen av usikkerhetstyper ble trukket frem kan først og fremst skyldes det endelige utvalget, nemlig nyutdannede sykepleiere i midlertidige stillinger. På grunn av deres situasjon som nyutdannede, og med svært begrenset innsikt i arbeidslivet, vil deres utsagn være preget av begge typene usikkerhet. Opplevelsen av jobb- og faglig usikkerhet er to subjektive opplevelser, som til en viss grad kan være knyttet sammen, og som påvirker hverandre gjensidig i varierende grad, og jeg underbygger dette ut fra hvordan begge er knyttet til et tidsaspekt.

Begge typene usikkerhet som undersøkes knyttes sammen for de midlertidige ansatte sykepleierne i denne oppgaven, ved at de som relativt nyansatte er relativt «ferske» i møte med både arbeidsoppgaver, tilknytning til arbeidsplassen og kunnskap om rettigheter. De formes som sykepleiere gjennom egne mestringsstrategier og i samspill med sine kolleger, som kan regnes som sentral faktor. Usikkerhetsbegrensing knyttet til jobbusikkerhet styres i stor grad av egne kognitive evner til å *gjøre det beste ut av det*, tilbakemeldinger fra arbeidsgiver om at de *får bli med videre*, selvpresentasjon gjennom å blant annet påta seg ekstravakter, og generell kunnskap om ansettelsespraksiser. Når det gjelder den faglige usikkerheten var de mer erfarne kollegene ved avdelinga som var hovedkilde til usikkerhetsbegrensing, basert på en uredd holdning blant sykepleierne til å oppsøke kunnskap hvis det var prosedyrer og rutiner de ikke har vært borti.

Det er nødvendig å ta tak i tid som en egen faktor i analysen av midlertidig ansettelse, siden det er et såpass fremtredende trekk ved opplevelsen av situasjonen de befinner seg i: de forholder seg til en fastsatt dato for kontraktslutt hvor de ikke lenger er garantert videre fortsettelse. En tilværelse som skiller seg markant fra den faste ansatte opplever. Som det er beskrevet tidligere, kan vikariatet sees på som den perioden *man lever i*, og alt som måtte skje etter det nytter det ikke å forholde seg til siden man ikke kan kontrollere det direkte. Man *henger med* for å kunne opparbeide seg erfaring og kompetanse for på denne måten å kompensere for jobbusikkerheten man opplever. Dette er likevel ikke en garanti for å være med videre.

Det bakenforliggende temaet i diskusjonen om midlertidig ansettelse er knyttet opp mot fleksibilitet, som innehar en dobbeltsidig betydning, der det på den ene siden må tas hensyn til kostnadseffektivitet i forhold til bemanningsstrategier fra arbeidsgivers side, og de ansattes arbeidsmiljø samt hensyn til hva som er forsvarlig pleie. Dobbelttheten, eller ambivalensen, hos informantene kommer frem gjennom at de *lar seg ikke begrense*, men samtidig *gjør seg tilgjengelig*. De forsøker dermed å opprettholde et visst handlingsrom, og kontrollere hvordan de strukturerer tiden sin. Men dette handlingsrommet er i stor grad styrt av hensyn til arbeidsplassen, i form av krav til å ha tilstrekkelig inntekt og fremvise en selvpresentasjon som øker ens ansettbarhet.

Begrensningene ved denne studien ligger hovedsakelig på antall informanter, og variasjonen innad i utvalget, siden de fleste var ansatt ved forskjellige avdelinger, og dermed hadde forskjellige forutsetninger med tanke på arbeidsforhold. Dette legger begrensninger på hvor generaliserbare funnene i oppgaven er, samtidig som det bidrar til å belyse fenomenet fra ulike standpunkt, som igjen kan være med på å underbygge gyldigheten til de fellestrekkene som gikk igjen på tvers av intervjuene. I tillegg vil de to «snøballene» med informanter henholdsvis kanskje dele de samme opplevelsene og holdningene, som igjen har farget analysematerialet til å bære preg av å være mer sammenfallende, enn hvis utvalget hadde vært større og mer spredt. Informantene var ansatt ved ti forskjellige poster tilknyttet sykehuset, og er ikke nødvendigvis representative for sin egen avdeling, og dermed heller ikke for sykehuset. Denne studien har bidratt til et videre kvalitativt forskningsfokus på problematikk og muligheter knyttet til midlertidige ansettelser i helsevesenet, og nyansert bildet av usikkerhetsopplevelsen som en nyutdannet i vikariat har.

Arbeidet med denne oppgaven har vist at det er begrenset med denne typen tematiske kvalitative studier på sykepleiere som yrkesgruppe, og tydeliggjør et behov for ytterligere fokus på nettopp jobbusikkerhet, midlertidighet og overgangen til arbeidslivet. Studier som tar for seg det faglige

ved sykepleieutdanningen er derimot omfattende dokumentert. Men som jeg har foreslått, følger både jobbusikkerheten og faglige usikkerheten en tidsdimensjon, hvorpå disse blir begrenset over tid ettersom de ansatte opparbeider seg ansettbarhet. Ettersom etterspørselen etter helsepersonell vil øke fram mot 2035 (Roksvaag & Texmon 2012), vil det være interessant med kvalitative studier som tar for seg opplevelse av ansettbarhet blant ansatte i helsevesenet i tiden fremover, og hvilke faktorer som trekkes frem utover de som er foreslått her.

Som Casey & Alach (2004) påpeker ønsker vikarer å forfølge personlige interesser, og bruker den midlertidige stillingen som en mellomstasjon. Informantene viser at dette er et relevant poeng, og tydeliggjør samtidig at de er i stand til å håndtere de tre utfordringene som Sennett (2006) presenterer. De viser tegn til at de kan takle korttidsopphold på arbeidsplassen, de utvikler talentene sine fortløpende og de kan gi slipp på fortida hvis det blir krevet av dem, eller hvis de ønsker det selv. De nyutdannede sykepleierne opplever en frihet som bevilger dem et mer åpent handlingsrom, ved at de ikke lar seg hemme av å være i et vikariat. Aksepten, eller forståelsen, for den situasjonen de er i er det mest slående og gjennomgående trekket når intervjuene sees fra et overordnet perspektiv. Men selv om det eksisterer en aksept blant denne typen ansatte, er ikke dette et argument for at 'vikariatet' burde bli en permanent sosial klasse i det norske arbeidslivet. Det er derimot et argument for å undersøke hva det er som skaper denne aksepten, og undersøke hvor utbredt den er, hvilke sosiale skillelinjer den følger, hvilke ulikheter og variasjoner som oppstår når en sammenligner med andre sektorer. Bidraget til denne studien er å påpeke viktigheten av et aktørperspektiv for å få frem nyanser ved usikkerhetsopplevelse, som blant annet kvantitative studier ikke er i stand til å fange opp, samt nyansere det negative bildet som presenteres i samtidsdiagnostiske analyser av dagens arbeidsliv. Både arbeidsgiver og en midlertidig ansatt arbeidstaker sitter på ressurser som den andre parten er interessert i, og begge kan når som helst velge å avslutte arbeidsforholdet. I lys av dette kan arbeidstakerens opparbeidede ansettbarhet regnes som en egen kapitalform, som kontinuerlig forhøyer seg, og utvider det opplevde handlingsrommet.

## 7. Litteraturliste

- Aase, T.H. & Fossåskaret, E. (2014) *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. 2.utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Abrahamsen, B. (2000) 'Sykepleiermangelen – et resultat av stor yrkes avgang?', *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Nr.17, s. 13-20.
- Abrahamsen, B., Holte, K.A. & Laine, M. (2012) 'Work-Family Interference: Nurses in Norway and Finland', *Professions & Professionalism*, 2(1), s. 60-74.
- Aigeltinger, E., Haugan, G. (2009) 'Praksisveiledning i sykehus – en forskningsbasert evalueringstudie av sykepleierstudenters praksisstudier'. Oslo: Lovisenberg Diakonale Høgskole.
- Aigeltinger, E., Haugan, G. & Sørli, V. (2012) 'Utfordringer med å veilede sykepleierstudenter i praksisstudiene'. *Sykepleien Forskning*, 2, s. 160-166.
- Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L. & Tómasson, K. (2007) 'Working time arrangements and social consequences – What do we know?' *TemaNord 2007*. København: Nordic Council of Ministers.
- Almendingen, B. (2009) *Hver tiende sykepleier vil skifte yrke*. Tilgjengelig fra [http://kommunal-rapport.no/artikkel/hver\\_tiende\\_sykepleier\\_vil\\_skifte\\_yrke](http://kommunal-rapport.no/artikkel/hver_tiende_sykepleier_vil_skifte_yrke) (hentet 19.06.2015)
- Alvsvåg, H. & Førland, O. (2004) 'Nyutdannede sykepleiere sitt syn på sykepleierutdanningen i lys av erfaringen som sykepleiere'. FoU-rapport nr. 1, Bergen, Diakonissehjemmets høgskole.
- Amble, N. (2008a) *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering*. AFI-notat 4/08. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Amble, N. (2008b) Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt – om det uønskede deltidsarbeidets vesen, *Søkelys på arbeidslivet*, 25(3), s. 367-380.
- Andrews, T. & Vassenden, A. (2007) 'Snøballen som ikke ruller. Utvalgsproblemer i kvalitativ forskning', *Sosiologisk Tidsskrift*, 15(2), s. 152-162.
- Appadurai, A. (1996) *Modernity at Large*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2008) *Skift og turnus – gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*. Oslo Skift/turnusutvalget 2007-2008 (NOU 2008: 17).
- Arbeids- og sosialdepartementet (2014). *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.
- Arbeidstilsynet (ingen dato) *Midlertidig ansettelse*. Tilgjengelig fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966> (hentet 14.07.2015).

- Arnesen, C.Å., Opheim, V., Næss, T., Aamodt, P.O & Henaug, I. (2009) *Alder ved yrkesstart, sysselsettingsmønstre og yrkesaktivitet. En oversikt over utvalgte grupper med høyere utdanning. Rapport 20/2009*. Oslo: Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Aronsson, G. (2001) 'A new employment contract', *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(6), s. 361-364.
- Atkinson, J. (1984) 'Manpower Strategies for Flexible Organisations', *Personnel Management*, 16(8), s. 28-31.
- Atkinson, J. (1986) *Changing working patterns. How companies achieve flexibility to meet new needs*. London: Insitute of man power studies.
- Baranowska, A. & Gebel, M. (2010) 'The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe', *European Societies*, 12(3), s. 367-390.
- Bauman, Z. (1973) *Culture as Praxis*. London: Routledge.
- Bauman, Z. (2000) *Globalization: The human consequences*. New York: Columbia University Press.
- Bauman, Z. (2007) *Liquid Times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity.
- Beck, U. (2000) *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Bergene, Ann Cecilie, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen & Christin Thea Wathne (2015) *Når unntaket blir en del av regelen – En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. Arbeidsforskningsinstituttet. AFI-rapport.
- Berger, A. M., Hobbs, B.B. (2005) 'Impact of Shift Work on the Health and Safety of Nurses and Patients', *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 10(4), s. 465-471.
- Berger, P. & Luckmann, T. (2006) *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Birkelund, H. R. (2014) *Møter stadig større motstand mot midlertidige ansettelser*. Tilgjengelig fra <http://www.vest24.no/Arbeidsliv/article7724995.ece> (hentet 15.01.15).
- Blau, G., Tatum, D.S., McCoy, K., Dobria, L. & Ward-Cook, K. (2004) 'Job Loss, Human Capital Job Feature, and Work Condition Job Feature as Distinct Job Insecurity Constructs', *Journal of Allied Health*, 33(1), s. 31-41.
- Bolton, S.C., Houlihan, M. & Laaser, K. (2012) 'Contingent Work and Its Contradictions: Towards a Moral Economy Framework', *Journal of Business Ethics*, 111(1), s. 121-132.
- Bratland, E. (2008) 'Den mangelfulle konstruktivisme i studiet av miljøbevegelsen', *Fredrikke, organ for FoU-publikasjoner*, (5), s. 1-14. Høgskolen i Nesna.



- Browning, L. Ryan, C.S., Thomas, S., Greenberg, M. & Rolniak, S. (2007) 'Nursing specialty and burnout', *Psychology, Health & Medicine*, 12(2), s. 248-254.
- Cappelen, Å., Gjefsen, H., Gjelsvik, M., Holm, I. & Stølen, N.M. (2013) *Forecasting demand and supply of labour education*. Rapport 48/2013. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Carless, S.A. & Arnup, J.L. (2010) 'A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change', *Journal of Vocational Behavior*, 78, s. 80-91.
- Casey, C. & Alach, P. (2004) 'Just a temp?' Women, temporary employment and lifestyle'. *Work, Employment & Society*, 18(3), s. 459-480.
- Chan, D.S.K (2002) 'Associations between student learning outcomes from their clinical placement and their perceptions of the social climate of the clinical learning environment', *International Journal of Nursing Studies*, 39, s. 517-524.
- Craib, I. (1997) 'Social constructionism as a social psychosis', *Sociology*, 31(1), s. 1-15.
- de Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. & de Witte, H. (2012) 'Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory', *Journal of Organizational Behavior*, 33, s. 770-788.
- Dahle, R. & Østbye, M.M. (2007) *Medisinske vikarbyråer. En sikkerhetsventil i et sårbart system*. Rapport 4/07, NOVA.
- Derrida, J. (2004) *Dissemination*. Oversatt til engelsk av & Johnson, B. London: Continuum.
- Doogan, K. (2009) *New Capitalism? The transformation of work*. Cambridge: Polity Press.
- Driftservice (ingen dato) *Bemanningscenteret*. Tilgjengelig fra <http://www.driftservice.no/avdeling/kundesenter/2107/bemanningscenteret>. (hentet 23.05.2015)
- Ellingsæter, A.L. (1995) 'Kjønn, deltidsarbeid og fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det norske eksempelet', i Dag Olberg (red.) *Endringer i arbeidslivets organisering*, Fafo-rapport 183, s. 154-183
- Elovainio, M., Kuusio, H., Aalto, A.-M., Sinervo, T. & Heponiemi, T. (2009) 'Insecurity and shiftwork as characteristics of negative work environment: psychosocial and behavioural mediators', *Journal of Advanced Nursing*, 66(5), s. 1080-1091.
- Engbretsen, L.S., Salvanes, K.G. & Vassengen, J.F. (2012) *Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger? Økonomiske analyser*, 5/2012, Statistisk sentralbyrå.
- Eriksen, K., Hellesnes, K. & Grønli, H. (2012) *St.Olavs har kvittet seg med ufrivillig deltidsarbeid*. Tilgjengelig fra <http://www.nrk.no/norge/har-luket-bort-ufrivillig-deltid-1.8131005> (hentet 15.07.2015).

- Fillingsnes, A.B. & Thylén, I. (2012) 'Praksissykepleieres pedagogiske utfordringer i klinisk veiledning av sykepleierstudenter', *Nordisk Sygeplejerforskning*, 2(4), s. 249-262.
- Finsrud, H.D. (2009) 'Den norske modellen og regionalisering av forskningen: Et nytt utviklingstrinn eller styrt avvikling?', *Sosiologi i dag*, 39(1), s. 63-94.
- Folkestad, S. (2014) *Tøffere kamp for å få fast jobb*. Tilgjengelig fra <http://forskning.no/2014/09/toffere-kamp-fast-jobb> (hentet 13.07.2015).
- Forseth, U. (2001) *Boundless Work – Emotional Labour and Emotional Exhaustion in Interactive Service Work*. Dr. polit. – avhandling. Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse. Trondheim, NTNU.
- Forseth, U. (2006) 'Fra heltent til utbrent', *Tidsskrift for Landsgruppe for bedriftssykepleiere*, (1), s. 5-6.
- Forseth, U. (2010) 'Ambivalenser i frontlinjearbeid', *Tidsskrift for arbeidsliv*, 12(3), s. 9-24.
- Førland, O. (2005) *Fra student til sykepleier – Dokumentasjonsrapport fra fase 1 og 2 av prosjektet «Sykepleieres yrkesløp og yrkesverdier»*. Fou-rapport Diakonissehjemmetshøgskole, 1/2005.
- Garsten, C. (1999) 'Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organizations', *Organization Studies*, 20(4), s. 601-617.
- Garsten, C. (2008) *Workplace Vagabonds. Career and Community in Changing Worlds of Work*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Gjerde, R. (2012) *Har jobbet ni år i staten uten å få fast jobb*. Tilgjengelig fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Har-jobbet-ni-ar-i-staten-uten-a-fa-fast-jobb-7071542.html> (hentet 15.07.2015).
- Grande, A. & Slettebø, O. (2014) *Hun skal endre norsk arbeidsliv*. Tilgjengelig fra <http://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2014/08/14/2208/Arbeidsliv/hun-skal-endre-norsk-arbeidsliv> (hentet 15.07.2015).
- Gøystdal, A.M. (2014) *Sterk motstand mot midlertidige ansettelser*. Tilgjengelig fra <http://www.oa.no/nyheter/article7605469.ece> (hentet 15.01.15).
- Haakestad, H., Nyen, T. & Braanen-Sterri, E. (2015) *Midlertidig ansatte lærer mindre*. Tilgjengelig fra <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Midlertidig-ansatte-larer-mindre-7976693.html> (hentet 19.06.2015).
- Hacking, I. (1999) *The social construction of what?* Cambridge: Harvard University Press.
- Haddeland, K & Söderhamn, U. (2013) 'Sykepleierstudenters opplevelse av veiledningssituasjoner med sykepleiere i sykehuspraksis. En fenomenologisk studie', *Nordisk Sygeplejerforskning*, 3(1), s. 18-32.

- Hannam, K. & Diekmann, A. (2010) 'From backpacking to flashpacking: developments in backpacker tourism research', I K. Hannam & A. Diekmann (red.), *Beyond backpacker tourism: Mobilities and experiences*. Bristol: Channel View Publications.
- Haug, A.K. (2014) *Åpner for midlertidige ansettelses*. Tilgjengelig fra <http://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2014/06/10/Midlertidige-ansettelser/pner-for-midlertidige-ansettelser> (hentet 15.05.2015).
- van der Heijden, B.I.J.M., Demerouti, E., Bakker, A.B. & Hasselhorn, H.M. (2008) 'Work-home interference among nurses: reciprocal relationships with job demands and health', *Journal of Advanced Nursing*, 62(5), s. 572-584.
- Hernes, G., Grimsrud, B. & Hippe, J.M. (2006) *Samarbeid for utvikling. Partssamarbeid, sosial kapital og utvikling av bedrifter og virksomheter*. Oslo: FAFO-rapport.
- Herzog, H. (2005) 'On Home Turf: Interview Location and Its Social Meaning', *Qualitative Sociology*, 28(1), s. 25-47.
- Hochschild, A.R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home, and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Holmsen, L. (2010) 'Hva påvirker sykepleierstudenters trygghet og læring i klinisk praksis?', *Vård i Norden*, 30, s. 24-28.
- Holte, K. A. & Mikkelsen, A. (2003) 'Intent to leave nursing in Norway'. I Hasselhorn, H. M., P. Tackenberg & B. H. Müller (red.) *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Hutchby, I. (2001) 'Technologies, Texts and Affordances', *Sociology*, 35(2), s. 441-456.
- Ingstad, K. (2010) 'Arbeidsforhold ved norske sykehjem – idealer og realiteter', *Vård i Norden*, 30(2), s. 14-17.
- Jacob, S.A. & Furgerson, S.P. (2012) 'Writing Interview Protocols and Conducting Interviews: Tips for Students New to the Field of Qualitative Research', *The Qualitative Report*, 17(6), s. 1-10.
- Jakobsen, K.G. & Rasmussen, A.M. (2009) 'Not Just a Temp – den entreprenante sykeplejeviker', *Tidsskrift for arbejdsliv*, 11(2), s. 9-23.
- Jor, E.L. (2014) *Foreslår midlertidige ansettelses i inntil 12 måneder*. Tilgjengelig fra <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/solberg-regjeringen/foreslaar-midlertidig-ansettelse-i-inntil-tolv-maaneder/a/23350025/> (hentet 15.07.2015).
- Josselson, R. (2013) *Interviewing for Qualitative Inquiry – A Relational Approach*. New York: The Guildford Press.
- Kalleberg, A. (2001) 'Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century', *British Journal of Industrial Relations*, 39(4), s. 479-504.

- Kalleberg, A. (2003) 'Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers', *Work and occupations*, 30(2), s. 154-175.
- Karseth, B. (2000) 'Sykepleierutdanning i en reformtid', NIFU-rapport 9/2000.
- Kaspersen, J. (2007) *Kvalifisering av nyutdannede sykepleiere – en undersøkelse av læringsstrategier og opplæring i arbeidslivet*. Oslo: HiO-rapport 2007, nr. 12.
- King, N. & Horrocks, C. (2010) *Interviews in Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.
- Kirkpatrick, I., Hoque, K., de Ruyter, A. & Lonsdale, C. (2009) *Professional agency working in health and social services: Implications for management*. Policy Report nr.3, Centre for Employment Relations, Innovations and Change. Leeds University Business School.
- Kjeldstad, R. (2009) 'En reservearmé av kvinner (og menn)', *Søkelys på arbeidslivet*, 26(1), s. 13-27.
- Kjørup, S. (2001) 'Den ubegrunnede skepsis – en kritisk discussion af socialkonstruksjonismens filosofiske grundlag', *Sosiologi i dag*, (2), s. 5-22.
- Kompier, M., Ybema, J.F., Hanssen, J. & Taris, T. (2009) 'Employment Contracts: Cross-sectional and Longitudinal Relations with Quality of Working Life, Health and Well-being', *Journal of Occupational Health*, 51, s. 193-203.
- Kunnskapsdepartementet (2008) *Rammeplan for sykepleierutdanning*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2010). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2.utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Latimer, J. (2003) 'Studying the women in white', I Joanna Latimer (red.) *Advanced Qualitative Research for Nursing*. Oxford: Blackwell Science.
- Leiulfstrud, H. & Frisvold, B.S. (2003) 'Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om det 'nye arbeidslivet'', *Sosiologisk tidsskrift*, 11, s. 154-180.
- LO (2014). - *Mindre trygghet for jobben din*. Tilgjengelig fra <http://www.lo.no/politikk/Arbeidsmiljo/List-for-Contents/--Mindre-trygghet-for-jobben-din/> (hentet 15.01.15).
- Lovdata (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Tilgjengelig fra [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_14#§14-9](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#§14-9) (hentet 03.07.15).
- Løviknes, R. & Struksnes, S. (2013) 'Indre motivasjon og ytre krav. Sykepleierstudenters utvikling av klinisk blikk', *Nordisk Sygeplejerforskning*, 3(3), s. 163-175.
- Marshall C. & Rossmann, G.B. (2006) *Designing qualitative research*. 4. utgave. Thousand Oaks: SAGE Publications Ltd.

- Mastekaasa, A. (2003) 'Tilfredshet med profesjonsutdanningene. Studentenes tilfredshet med lærere og undervisningen ved Høgskolen i Oslo', i P.O. Aamodt & L.I. Terum (red.) *Hvordan, hvor mye og hvorfor studerer studentene? Om læringsmiljø, jobbpreferanser og forståelse av kompetanse i profesjonsutdanningene*. Oslo: Høgskolen i Oslo, HiO-rapport 8/2003.
- Mastekaasa, A. & Terum, L.I. (2004) 'Studenttilfredshet i profesjonsutdanningene', Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo, arbeidsnotat 8/2004.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005) 'Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), s. 209-237.
- Mekki, T.E. & Tollefsen, S. (1998) *Utvikling av læreplaner for praksis – et samarbeid mellom Haukeland Sykehus og Høgskolen i Bergen*, Rapport 9/98, Høgskolen i Bergen.
- Mills, C.W. (1956) *The Power Elite*. Oxford: Oxford University Press, Inc.
- Nergaard, K. (2004) *Atypisk arbeid – Midlertidige ansettelses og deltidsarbeid i Norge*. Oslo: Fafo, rapport 430.
- Nergaard, K. (2005) 'Midlertidige ansettelses som forskningsfelt', I Pål Schøne (red.) *Det nye arbeidsmarkedet. Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd 2005.
- Nergaard, K. (2010) *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Oslo: Fafo-notat 2010:17.
- Nergaard, K. (2012) *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Oslo: Fafo-rapport 2012:41.
- Nergaard, K., Alsos, K., Bråten, M. & Jensen, R.S. (2015) *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv*. Oslo: Fafo-rapport 2015:10.
- NHO (2015) *Notat – høring i Stortinget; Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*. Tilgjengelig fra <https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/20150121-ksl--aml-horing.pdf> (hentet 16.08.2015).
- Nikolaisen, F. (2012) – *Skjønner at noen synes det er vanskelig*. Tilgjengelig fra <http://www.stolav.no/no/Nyheter/-Skjonner-at-noen-synes-det-er-vanskelig/120377/> (hentet 15.07.2015).
- Norsk legemiddelhandbok (2014) *Definisjon av palliativ behandling*. Tilgjengelig fra <http://legemiddelhandboka.no/Terapi/23416> (hentet 10.06.2015).
- NSD (ingen dato) *Må prosjekt meldes?* Tilgjengelig fra <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/> (hentet 27.07.15).
- NSF (2012) *Tall og fakta om sykepleiere. Statistikk 2012*. Oslo: Norsk Sykepleierforbund.

- NSF (2014) *Protokoll fra B-dels forhandlinger mellom St.Olavs Hospital HF og Norsk Sykepleierforbund*. Tilgjengelig fra <https://www.nsf.no/Content/2066218/Signert%20B-del%20St.%20Olav%202014-2016.pdf> (hentet 10.05.2015).
- NTB (2012) *Få nyutdannede sykepleiere får fast jobb*. Tilgjengelig fra <http://e24.no/naeringsliv/faa-nyutdannede-sykepleiere-faar-fast-jobb/20141318> (hentet 15.07.2015).
- Næss, F.J. & Olerud, H. (2014) *En empirisk analyse av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge*. Mastergrad, Norges handelshøyskole, Bergen.
- Olofsdotter, G. (2008) *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsforetak*. Dr.philos. avhandling, Mittuniversitetet, Sundsvall.
- Olsen, K.M. (2012) 'Opplevelse av ansettbarhet – en sammenlikning mellom Skandinavia, Storbritannia og Tyskland', *Søkelys på arbeidslivet*, 29 (3), s. 198-212.
- Olsen, K.M. & Kalleberg, A.L. (2004) 'Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States', *Work, Employment & Society*, 18(2), s. 321-348.
- Pollert, A. (1988) 'The 'flexible firm': fixation or fact?', *Work, Employment & Society*, 2(3), s. 281-316.
- Rasmussen, B. (2005) 'Mellom samfunnsansvar og effektivitet – en innledning', I Bente Rasmussen (red.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*, Norges forskningsråd.
- Regjeringen (2013) *Styrker kampen mot ufrivillig deltid*. Pressemelding 15.03.2015. Oslo: Arbeidsdepartementet.
- Reilly, P.A. (1998) 'Balancing Flexibility – Meeting the Interests of Employer and Employee', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), s. 7-22.
- Repstad, P. (2007) *Mellom nærhet og distance. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. 4.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Riis, O. (2012) 'Kvalitet i kvalitative studier', I Michael Hviid Jacobsen & Sune Qvotrup Jensen (red.), *Kvalitative utfordringer*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Rogers, R.M. (1996) *Temping. The insider's guide*. New Yorks: Macmillan.
- Roksvaag, K. & Texmon, I. (2012) *Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell fram mot år 2035. Dokumentasjon av beregninger med HELSEMOD 2012*. Rapporter 14/2012. Oslo. Statistisk sentralbyrå.
- Ryen, A. (2011) *Ethics and Qualitative Research*. I David Silverman (red.) *Qualitative Research*. 3. utgave. London: SAGE Publications Ltd.

- Rønning, M. (2014) *Trosser motstand mot midlertidig ansettelse*. Tilgjengelig fra <http://www.dagsavisen.no/innenriks/trosser-motstand-mot-midlertidigansettelse-1.288089> (hentet 15.01.2015).
- Rønsen, M. & Kitterød, H. (2009) 'Kvinnens arbeidstid – avtalt og ønsket. Er kvinner fornøyd med arbeidstiden sin?', *Samfunnsspeilet*, 2009/4.
- Saksvik, P.Ø. (1996) 'Attendance pressure in organizational change', *International Journal of Stress Management*, 3, s. 47-60.
- Saksvik, P.Ø. & Finne, L.B. (2009) 'Sykenærvær og langtidsfriskhet. Psykologen som sykemelder', I P.Ø. Saksvik & K. Nytrø (red.), *Klinisk organisasjonspsykologi*, 345-364. Trondheim: Cappelen Akademiske Forlag.
- Searle, J.R. (1995) *The construction of social reality*. New York: Free Press.
- Sennett, R. (2001) *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*. London: Yale University Press.
- Skorstad, E. (2015) 'Fleksibilitet i arbeidslivet', *Arbeiderhistorie. Tema: Det fleksible arbeidsliv*, s. 11-27. Oslo: Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek.
- Skår, R. (2003) 'Sykepleierutdanningen – sett fra innsiden', *Sykepleien*, 91(20), s. 35-38.
- Solbrække, K.N., Solvoll, B.K. & Heggen, K.M. (2013) 'Reframing the field of gender and nursing education', *Gender and Education*, 25(5), s. 640-653.
- Smeby, J.C. & Mausethagen, S. (2011) 'Kvalifisering til «velferdsstatens yrker», i N.P. Sandbu, G. Nygård, T.A. Galloway, A.L. Støren & A. Turmo (red.), *Utdanning 2011: Veien til arbeidslivet*, s. 149-169. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- SSB (2014) *Arbeidskraftundersøkelsen, 3.kvartal 2014 – Midlertidig ansatte 15-74 år etter næring (AKU). I prosent av alle ansatte*. Tilgjengelig fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2014-10-29?fane=tabell&sort=nummer&tabell=202880> (hentet 15.01.2015).
- SSB (2015a) *Arbeidskraftundersøkelsen 1.kvartal 2015*. Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2015-04-30>. (hentet 13.07.2015).
- SSB (2015b) *Sykefravær, 4. kvartal 2014*. Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal/2015-03-12?fane=tabell&sort=nummer&tabell=221154>. (hentet 14.07.2015).
- Standing, G. (2014) *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res Republica.
- Staufenbiel, T. & König, C.J. (2010) 'A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, s. 101-117.

- Svalund, J. (2013) *The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries*. Doktorgradsavhandling, NTNU.
- Sykehuset (2012) *Midlertidige ansettelser, vurdering av lovlighet, tilnærming og organisering av personalressurser*. Internt dokument.
- Sykehuset (2015) *Oversikt: Midlertidige ansatte sykepleiere*. Organisasjonsavdelingen.
- Terum, L.I., Smeby, J.C. & Vågan, A. (2005) 'Kronisk misnøye', *Sykepleien*, 93(15), s. 28-29.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. 4.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2010) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Turner, D.W. (2010) 'Qualitative Interview Design: A Practical Guide for Novice Investigators', *The Qualitative Report*, 15(3), s. 754-760.
- Vabø, M. (2008) *Omsorgshverdag i Norden – likheter og forskjeller speilet fra personalets perspektiv*. Ålesund: Fagkonferanse EPN – The European Council of Practical Nurses.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. & Ferrie, J. (2002) 'Employment security and health', *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, s. 569-574.
- Virtanen, M., Kivimäki, M, Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M & Vahtera, J. (2005) 'Temporary employment and health: a review', *International Journal of Epidemiology*, 34(3), s. 610-622.
- Vågan, A., Erichsen, T. & Larsen, K. (2014) 'En mixed methods studie: Sykepleierstudenters syn på kunnskap og læring', *Sykepleien Forskning*, 9(2), s. 170-181.
- Wangberg, I.S. (2014) *Permanent midlertidig?* Tilgjengelig fra <http://www.manifesttidsskrift.no/permanent-midlertidig/> (hentet 26.06.2015).
- Wenneberg, S.B. (2000) *Socialkonstruktivisme – positioner, problemer og perspektiver*. København: Samfundslitteratur.
- Wickham, J. (2008) 'The end of Atkinson's onion? Good and bad external labour markets Reconsidered', i Holle Gruenert (red.), «Good» and «bad» *External Labour Markets*. Jena: Universität Jena.
- Widerberg, K. (2001) *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- De Witte, H. (1999) 'Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), s. 155-177.



## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide

Hei, og takk for at du ønsket å stille opp på dette intervjuet. Vit at du kan trekke deg når som helst fra intervjuet av hvordan som helst årsak, og informasjonen som kommer frem her vil kun bli delt mellom informant, intervjuer og sensor.

Det vil bli benyttet båndopptaker under intervjuet slik at man får en bedre flyt i samtalen uten for mange pauser, og slik at jeg lettere kan gå tilbake til opptakene og sjekke noe som er uklart uten at det er fare for mistolkning av det som har blitt sagt eller at sitater kommer ut feil. Opptakene vil bli overført til en passordbeskyttet ekstern harddisk som bare jeg har tilgang til, og slettet fra opptakeren. Når prosjektet er ferdig vil også opptakene som er på harddisken bli slettet. Du har selvfølgelig muligheten til å takke nei til bruk av opptaker.

Intervjuet er delt opp i forskjellige deler som alle går på det samme temaet, nemlig foreldres opplevelse av kontroll når det kommer til oppsyn av barna, og vi starter enkelt med noen åpningsspørsmål bare for å varme opp. Beregnet tid er mellom 45-60 minutter, men mulighet for at det ikke tar så lang tid.

#### Oppvarmingsspørsmål

Vi skal starte opp litt enkelt med noen oppvarmingsspørsmål bare for å komme litt enkelt i gang, og gjøre deg vant til intervjuet.

- Hvor gammel er du?
- Sivilstatus
- Hvor bor du?
- Studerer du?
  - o Studert her i byen?
- Har du familie her i byen?
- Kommer du fra Trondheim?
- Hva synes du om Trondheim?
- Hvilke aktiviteter er det du gjør på fritida?
- Hva er det du gjør til daglig?
  - o Har du jobbet der lenge?
  - o Hvilken type stilling og kontrakt har du?
    - Når utløper den?
    - Løfte om fornyelse?

Vi vil nå gå over på spørsmål som går i retning av ansettelsesforhold, og starter med hvordan du opplever din arbeidshverdag.

#### Arbeidshverdag

- Fortell meg hvordan en normal arbeidsdag forløper seg? F.eks. dagvakt.

- Hvilke arbeidsoppgaver har du?
- Har du et bestemt ansvarsområde?
- Opplever du høy grad av stress i din stilling?
  - o Hva er det som er stressende?
- I hvilken grad opplever du mestring i arbeidssituasjonen? At du gjør en god jobb?
  - o Er dette noe som påvirkes av at du er i en midlertidig stilling?
  - o Ser du sammenheng mellom erfaring i yrket og mestring?
- Er det samsvar mellom forventninger man har i løpet av studietiden, til man befinner seg i arbeid?

### **Plassering i organisasjonen**

- Kan du fortelle meg om hvilken «plassering» midlertidig ansatte har i forhold til faste?
  - o Er det et skille rent hierarkisk?
  - o Er det forskjeller i status, autoritet?
  - o Forskjeller i arbeidsoppgaver, ansvar, tilhørighet
- Opplever du at midlertidig ansatte befinner seg mer i periferien når det gjelder tilknytning til arbeidsplassen, mens de faste kanskje utgjør kjernen av arbeidsstokken?
  - o Er det tydelig hvem som er m.a. og hvem som er fast ansatt?
  - o Noe man ikke vier så mye oppmerksomhet?
  - o Så du opplever ingen form for eksklusjon på noen måte?
- Hvordan er din lojalitet til arbeidsgiver og arbeidsplass?
- Opplever du at det er en gjensidig lojalitet mellom deg og arbeidsgiver, til tross for at det er en midlertidig stilling?
- Hvordan tar arbeidsgiveren vare på deg som ressursperson?
- Hvilke systemer finnes det som ivaretar din rettigheter her på arbeidsplassen?

### **Rollespill og taktikk i arbeidsmarkedet**

- Kan du fortelle om dine opplevelser med å være m.a.? Opplevelser som kun en m.a. ville opplevd.
  - o Både jobb og fritid.
- I hvor stor grad er du i stand til å planlegge ting i framtida?
- Hvordan havnet du i en midlertidig stilling?
- Kan du utdype i hvilken grad dette er et bevisst valg eller om det var noe du måtte ta til takke med for å være i jobb?
- Kan det å bruke midlertidig ansettelse som taktikk hjelpe arbeidstakere til å finne den jobben de vil ha?
- Hva er ditt syn på m.a. som ansettelsesform?
- Hvordan er midlertidig ansettelse knyttet til begrepene frihet og fleksibilitet?
- Hvordan er balansegangen mellom frihet og usikkerhet?
- Hvem er m.a. mest fleksibelt for: arbeidstaker eller arbeidsgiver?

### **Samsvar med livet utenfor**

- Hvordan påvirker en midlertidig stilling det sosiale livet ditt utenfor arbeidsplassen?
- Det er en del fordeler rent økonomisk ved å ha en fast stilling, bl.a. lettere å få lån. Er dette problematikk du har støtt på?
  - o Hvis ja: Har det vært episoder hvor du har blitt økonomisk avhengig av familie/slekt?
- Har du hatt perioder hvor du har følt at du ikke har jobbet nok?
  - o Uro over at lønnsutbetalinga ikke er tilstrekkelig neste måned?

### **Fremtidsutsikter**

- Aktiv taktikk for å jobbe seg frem mot fast ansettelse?
  - o 14 måneder er
- Hva tenker du om lovforslaget fra regjeringa om å endre i arbeidsmiljøloven for å åpne opp for mer m.a.?
- Er du fornøyd med livet ditt sånn som ting er nå? Jobb og allting.
- Hvilke spesifikke fordeler ser du ved midlertidige ansettelser?
  - o Ulemper
- Hvilke spesifikke fordeler er det ved fast ansettelse?
  - o Ulemper
- Er den løse tilknytningen til arbeidsplassen en måte å holde karriereveien videre åpen?
- Hvordan er ditt ansettelsesforhold knyttet til usikkerhet?
  - o Er det noe som har endra seg over tid?
- Hvilken grad av usikkerhet er det knyttet til inntekten din?
  - o Er det et økt press på å jobbe så mye som mulig?
  - o Vil det få konsekvenser hvis du begynner å si nei til ekstravakter?
- Hvor lett er det for deg å bli ansatt hos en annen arbeidsgiver (Personlig eksternt sysselsettingsevne)?

### **Usikkerhet**

- I hvor stor grad opplever du usikkerhet med tanke på jobben din?
- Kan du identifisere eller ramse opp ulike aspekter ved jobben din som er kilder til usikkerhet?
- Hva er mest og minst usikkert?
- Kan du fortelle om spesifikke situasjoner hvor du har følt usikkerhet?
- Er dette helt spesifikt knyttet opp mot m.a.?
  - o Ser du for deg at dette er noe som ville kunne forminskes ved en evt. fast ansettelse?
- Var du klar over at dette ville havne i denne situasjonen da du studerte?
  - o Var du som student optimistisk på hvordan det ville bli senere?
- Har du noen bekymringer som påvirker deg i hverdagen?
- Hvordan takle usikkerhet? Egne metoder?

### **Helseeffekter**

- Hvordan vil du definere din egenvurderte helse?
- I hvordan retning påvirker din stilling helsa di?
- Klarer du å prioritere tid til å ta vare på helsa?
- Hvilke faktorer som du kommer på som kan påvirke helsen din i negativ eller positiv retning?

- Hvordan kan jobben påvirke den psykiske helsen din? I form av stress, utmattelse, tilfredshet?
- Føler du at usikkerheten rundt det å være m.a. påvirker helsen din?
- Er det faktorer på arbeidsplassen (f.eks. psykososiale) som kan oppheve negative effekter?
- Har du sykefravær?
- Føler du at det er et økt press på m.a. i forhold til fast ansatte å komme på jobb til tross for sykdom?
  - o Har du f.eks. gått på jobb når du ikke har vært helt i form?

### **Fragmentering (Sennetts tre utfordringer (2006:4))**

#### **Tid**

- Hvordan opplever du å være i en arbeidskontrakt som er begrenset over tid?
- Påvirker det din personlighet å være knyttet opp mot tidsbegrensede kontrakter?

#### **Talent**

- Er du veldig var på hvordan du fremstiller dine ferdigheter/altså det du er god på i ditt arbeid?
- Fortell om arbeidsoppgavene dine. Er de veldig rutinepreget eller må du mestre mange forskjellige oppgaver?
- Opplever du ofte at det skjer endringer med tanke på utskifting av prosedyrer, rutiner, arbeidsutstyr etc.
- Opplever du at det er vanskelig å holde tritt med endringer?

#### **Overgivelse**

- I hvor stor grad føler du at du har kontroll over din egen arbeidshverdag?
- Hvordan er det å omstille seg fra kontrakt til kontrakt, eller fra jobb til jobb?
  - o Føler du at du har gjort deg fortjent til din stilling på arbeidsplassen?
    - I form av lojalitet

### **Avslutning**

Er det noen emner eller punkter vi ikke har vært innom som du tenker kan være relevant for temaet vi har pratet om?

Tusen takk for at du har tatt deg tid til å stille opp på intervjuet!

Er det mulig å kontakte deg via e-post senere hvis det er andre spørsmål som dukker opp?

## Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Ulla Forseth  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU  
Dragvoll  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 28.11.2014

Vår ref: 40703 / 3 / SSA

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 11.11.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

40703	<i>Midlertidige ansettelse i helsevesenet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ulla Forseth</i>
<i>Student</i>	<i>Øivind Rikardsen Hauge</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.02.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Sondre S. Arnesen

Kontaktperson: Sondre S. Arnesen tlf: 55 58 33 48

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Øivind Rikardsen Hauge [oviha@stud.ntnu.no](mailto:oviha@stud.ntnu.no)

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

*Avdelingskontorer / District Offices:*

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

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 40703

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Det behandles sensitive personopplysninger om helseforhold.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc /mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 01.02.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak

## **Vedlegg 3: Informasjonsskriv til informanter**

### **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

#### **«Midlertidige stillinger i helsevesenet»**

##### **Bakgrunn og formål**

Bakgrunnen for denne studien er et masterprosjekt innenfor temaet arbeid og organisasjon ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU, hvor formålet er å undersøke hvordan det å være ansatt i en midlertidig stilling bl.a. påvirker deres opplevelse av usikkerhet i arbeidsmarkedet, og undersøke hvorvidt det er et balansert forhold mellom fordeler og ulemper ved denne typen ansettelsesforhold.

Utvalget vil være rekruttert gjennom snøballmetoden, ved at informanter blir vervet gjennom nettverk. Grunnen til at du forespørres er på bakgrunn av at du har blitt nevnt som aktuell for undersøkelsen av andre tidligere rekrutterte informanter.

##### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Informasjonen vil bli samlet inn gjennom kvalitative dybdeintervjuer som vil ha en antatt varighet mellom 45 og maksimalt 75 minutter, alt etter som hvor mye som kommer frem underveis i intervjuet. Det er kun denne informasjonen som vil bli brukt i analysen, ingen andre data vil bli hentet fra andre kilder.

Det vil benyttes en digital lydopptaker for å sikre at korrekte opplysninger blir samlet inn, og for å unngå mistolkninger som kunne oppstått hvis det kun hadde blitt benyttet notater. Dette muliggjør også at man kan gå tilbake i ettertid å sjekke de transkriberte dataene hvis det er noen uklarheter. Etter at opptakene er transkriberte vil de anonymiseres og slettet fra minnekortet, for å unngå at personidentifiserende opplysninger kommer på avveie.

Intervjuguiden er vedlagt slik at du kan gå gjennom hvilke temaer som skal behandles og hvilke spørsmål som vil bli stilt.

##### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Ingen eksterne institusjoner er tilknyttet dette prosjektet og ingen andre vil dermed ha tilgang til opplysningene som kommer fram.

Det er kun jeg og min veileder som kommer til å ha tilgang til dataene som samles inn. Disse vil lagres på en ekstern passordbeskyttet harddisk, og slettes når prosjektet er fullført. Dataene blir anonymisert gjennom en koblingsnøkkel, altså at navnet ditt vil bli koblet opp mot et referansenummer som vil fremgå i transkripsjonen. Dermed vil ingen av deltakerne kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Prosjektet (intervjurundene) skal etter planen avsluttes innen 22.januar 2015, og opplysningene vil anonymiseres og transkriberes så snart de er samlet inn. Opptakene vil som nevnt bli slettet, men de anonymiserte transkripsjonene vil bli bevart for å kunne gå tilbake i ettertid ved eventuelle uklarheter.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil også alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Ulla Forseth, professor ved Institutt for sosiologi, NTNU, tlf: 73591792, e-post: [ulla.forseth@svt.ntnu.no](mailto:ulla.forseth@svt.ntnu.no), eller masterstudent Øivind R. Hauge, tlf: 41466309, e-post: [oiviha@stud.ntnu.no](mailto:oiviha@stud.ntnu.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS og behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningen §31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

## **Samtykke til deltakelse i studien**

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

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

***Jeg samtykker til å delta i intervju***