

Sammendrag

I denne kvalitative studien om vikariatbruk i ungdomsskolen har jeg undersøkt hvordan vikariatansatte opplever sin egen arbeidssituasjon, og hvilke erfaringer de har gjort seg med tanke på det å være ansatt som lærer i en vikariatstilling. Jeg har også undersøkt hvordan de vikariatansattes løse kontrakter påvirker deres forhold til arbeidsplassen. Problemstillingen som lå til grunn for denne studien var: *Hvordan opplever de vikariatansatte i ungdomsskolen sin arbeidssituasjon, og hvordan kan vikariatstillingen påvirke deres tilknytning til arbeidsplassen?*

For å finne svar på denne problemstillingen har jeg gjennomført fem dybdeintervjuer med vikariatansatte, to dybdeintervjuer med ledelsesansatte, to parintervjuer med vikariatansatte, samt et observasjonsstudium hvor formålet var å få innblikk i de vikariatansattes arbeidshverdag og ungdomsskolen som arbeidsplass. Informantene representerte fire ulike skoler innenfor den samme kommunen. Dette var en kommune hvor tilgangen på kvalifiserte søkere var svært høy, og det var hard konkurranse mellom arbeidstakerne om å sikre seg utlyste stillinger.

Funnene i datamaterialet viste at de vikariatansatte opplevde flere utfordringer knyttet til det å være ansatt i et vikariat i skolesektoren. Disse utfordringene blir presentert gjennom fem undertemaer som omhandler: (1) skiller mellom faste ansatte og de vikariatansatte, (2) utfordringer knyttet til det å skulle fylle en annens rolle, (3) en opplevelse av bruk og kast, (4) svekkelse og hindringer av relasjoner og (5) personlige utfordringer knyttet til økonomi, ekstraarbeid og press. Videre blir disse funnene sett i lys av tidligere forskning og det teoretiske bakteppet som ligger til grunn for denne oppgaven. Dette består av teori om fremmedgjøring, fleksibilisering, prekariatet og mulighetsstruktur. Ved å se de vikariatansattes opplevelser i lys av dette, kan man se utfordringene de vikariatansatte møter i hverdagen som en form for fremmedgjøring fra arbeidsplassen og et resultat av arbeidsplassens ønske om fleksibilisering. De vikariatansattes opplevelser kan også skyldes en midlertidig tilhørighet i samfunnsklassen prekariatet, og deres begrensede mulighetsstruktur kan være et resultat av deres løse kontrakter på arbeidsplassen. Deres tilknytning til arbeidsplassen kan på den ene siden ses som svak på grunn av avstanden de opplever mellom dem selv og sine kollegaer, elever og ledelsen. Den kan samtidig ses som sterk på grunn av de vikariatansattes usikre arbeidssituasjon, og med dette store avhengighet av arbeidsplassen.

Abstract

The aim of this qualitative study is to examine long term substitute teachers in secondary school. Specifically the study includes their experience in their employment situation and their thoughts on being employed as substitute teachers. My study also includes information about how their limited time contracts affect workplace relationships, including colleagues, management and pupils. The research question that was chosen for this study was: *“How does long term substitute teachers experience their employment situation, and how does it affect their workplace affiliation”*.

To answer this research question I conducted five in-depth-interviews with substitute teachers, two in-depth-interviews with people from school administration, two pair interviews with substitute teachers, as well as a observatory study. The purpose of the observatory study was to get insight in substitute teachers daily work situation and their working life at a secondary school. The study was conducted with people from four different schools within the same municipality. The number of qualified applicants in this municipality is high, and the competition between the workers is high.

My findings indicates that substitute teachers experience multiple challenges with being on limited time contracts. The different challenges discovered is divided into five groups: (1) differences between the teachers on permanent and temporary contracts, (2) challenges of being a substitute and doing a job for a person on leave, (3) a feeling of being underappreciated and easily replaceable, (4) weakening relations and difficulties building relations and (5) personal challenges in economy, additional work and pressure.

The findings in this study is seen in light of earlier studies and the theoretical building block for this thesis. The theory covers alienation, flexibilisation, precariat and opportunity. By looking at the substitute teachers experiences in the light of these themes, alienation can be seen as a result of the schools desire for flexibility. The experiences of the substitute teachers can be influenced by their affiliation to the precariat, and their limited opportunities can be a result of the temporary contract with their employer. Their work affiliation can be seen as weak because of the perceived distance between themselves and their colleagues, their pupils and people from school administration. At the same time, the affiliation can be seen as strong as a result of their uncertain work situation and therefore also strong dependence to the workplace.

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på et femårig løp ved lektorutdanningen i samfunnsfag. Jeg sitter derfor både igjen med en stolthet, men også en merkelig følelse når jeg nå leverer min siste oppgave som lektorstudent ved NTNU. Alt skjedde så fort og plutselig var masteroppgaven, som egentlig lå så langt fram i tid, ferdig. Studietiden har både vært innholdsrik og givende, og den har gitt meg mange gode minner å se tilbake på. Når jeg nå leverer denne oppgaven legger jeg også mitt livs hittil mest hektiske år bak meg. Det var visst ikke bare-bare å skulle kombinere masterskriving og relevant arbeidserfaring på samme tid. Arbeidet med masteroppgaven har både vært interessant og utfordrende. Mest utfordrende var det likevel da jeg få dager før innlevering fikk erfare min første midtlivskrise. Jeg oppdaget da at ikke *hele* datamaterialet kunne få plass i oppgaven. Denne krisen gikk heldigvis fort over, da jeg innså at å bruke absolutt alle sitatene fra alle informantene ville blitt i overkant mye.

At jeg nå har kommet i mål med denne oppgaven, er mye takket være menneskene jeg har hatt rundt meg i denne perioden. Jeg vil først og fremst takke min veileder Brita Bungum. Du har vært til stor hjelp og støtte gjennom hele masterprosessen og alltid kommet med gode råd. Du har hele tiden vist stor interesse for, og hatt en tro på dette prosjektet. Dette har vært avgjørende for at jeg nå har kommet i mål med denne oppgaven. Du har bidratt med mye kunnskap og kommet med mange gode tanker om hvordan ting bør gjøres. Tusen takk for alle konstruktive tilbakemeldinger, ros og veiledning som du har bidratt med!

Jeg vil også rette en stor takk til alle informantene som tok seg tid til å stille opp til intervju i denne studien. Dere var både imøtekommende og svært villige til å dele deres erfaringer og refleksjoner med meg. Tusen takk for at dere ønsket å bidra. Uten dere hadde det ikke blitt noen oppgave! Jeg vil også takke kjæreste, familie og venner for den støtten og de oppmuntrende ordene dere har kommet med. Dere har også vært tålmodige og støttet meg ved å vise deres interesse for forskningsprosjektet. Jeg vil til slutt også si takk for korrekturlesing og annen hjelp dere har bidratt med i denne oppgaveskrivingen.

Til slutt vil jeg også rette en takk til min arbeidsplass og mine kollegaer. Muligheten jeg har fått ved å være ansatt hos dere har gitt meg erfaring jeg kan ta med meg videre i læreryrket, gode samtaler og et større innsyn i lærerhverdagen og oppgavens tema. Selv

om dette semesteret har vært hektisk, har det å være ansatt hos dere gjort at jeg har kunnet koble av og tatt noen avbrekk fra den ellers tidvis altoppslukende studiehverdagen.

Trondheim, juni 2018

Hilde Dypveit

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	1
1.1 OPPGAVENS STRUKTUR.....	5
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER PÅ VIKARARBEID	7
2.1 FREMMEDGJØRING	7
2.1.1 Fremmedgjøringsbegrepet og fremmedgjøringens ulike former.....	8
2.2 FLEKSIBILISERING	11
2.2.1 Atkinsons ulike former for fleksibilitet.....	11
2.2.2 Den fleksible bedrifts ulike ansattgrupper.....	12
2.3 PREKARIATET SOM EN NY SAMFUNNSKLASSE	13
2.4 VIKARIATANSATTES MULIGHETSSTRUKTUR	15
2.5 TEORIENES SAMLEDE ANALYSEMULIGHETER	17
3. METODE OG GJENNOMFØRING	19
3.1 FORSKNINGSDESIGN	19
3.2 KVALITATIVE DATA	20
3.2.1 Dybdeintervju.....	20
3.2.2 Parintervju.....	21
3.2.3 Observasjon	21
3.3 KRITERIER FOR UTVALG.....	22
3.4 REKRUTTERING AV INFORMANTER.....	24
3.5 GJENNOMFØRING	26
3.5.1 Intervjuguiden	26
3.5.2 Intervjuprosessen.....	27
3.6 KODING OG ANALYSEARBEID.....	28
3.7 FORSKNINGENS KVALITET	29
3.7.1 Egen rolle.....	29
3.7.2 Pålitelighet.....	31
3.7.3 Gyldighet.....	31
3.7.4 Generaliserbarhet	32
3.8 FORSKNINGSETIKK	32
4. OPPLEVELSER OG ERFARINGER I ROLLEN SOM VIKARIATANSATT	35
4.1 SKILLER MELLOM DE FASTE ANSATTE OG VIKARIATANSATTE	35
4.1.1 Ledelsesperspektiver på vikariatbruk.....	36
4.1.2 Ledelsesperspektiver på kontaktlærer- og seksjonsansvar	38
4.1.3 Vikarperspektiver på kursdeltakelse og seksjonsansvar.....	39
4.1.4 Om å finne sin plass, være ydmyk og tilpassingsdyktig.....	40
4.2 USIKKERHETEN SOM OPPSTÅR NÅR MAN SKAL FYLLE EN ANNENS ROLLE	42
4.2.1 Mangelen på autonomi og valgfrihet.....	42
4.2.2 Ønsket om å være en god erstatter.....	43
4.2.3 Kortsiktighet som skaper usikkerhet og ekstraarbeid.....	43
4.3 VIKARIATANSETTELSEN SOM EN OPPLEVELSE AV BRUK OG KAST	45
4.3.1 Om å være som alle andre, men bare stykkevis og delt	45
4.3.2 Når velkomsten er god, mens avskjeden blir en nedtur.....	46
4.4 VIKARIATSTILLINGENS BETYDNING FOR RELASJONSBYGGING	47
4.4.1 Midlertidighet som et hinder for relasjon til elevene.....	48

4.4.2 <i>Utdringer med å bli en del av kollegiet</i>	50
4.5 VIKARIATSTILLINGENS KONSEKVENSER FOR DEN VIKARIATANSATTE	51
4.5.1 <i>Økonomiske konsekvenser av å være ansatt i vikariat</i>	51
4.5.2 <i>Framtidsutsikter og følelsen av usikkerhet</i>	52
4.5.3 <i>Når tiden ikke strekker til og hverdagen blir en evigvarende vurderingsprosess</i>	53
5. VIKARIATANSATTES ERFARINGER I LYS AV DET TEORETISKE BAKTEPPET	57
5.1 VIKARIATANSATTES OPPLEVELSE AV Å VÆRE UTENFOR	57
5.2 VIKARIATANSETTELSEN SOM FREMMEDGJØRING FRA MENNESKELIG AKTIVITET	58
5.3 VIKARIATANSATTE SOM ET OBJEKT SOM KAN BRUKES OG KASTES	60
5.4 FREMMEDGJØRING FRA ELEVER OG KOLLEGAER	61
5.5 PREKARIATILVÆRELSENS SYNLIGHET I VIKARIATHVERDAGEN	62
5.6 VIKARIATANSATTES FORHOLD TIL ARBEIDSPLASSEN	64
6. AVSLUTNING	67
6.1 STUDIENS SAMFUNNMESSIGE RELEVANS	67
6.2 STUDIENS SOSIOLOGISKE RELEVANS	69
6.3 VIDERE FORSKNING	70
REFERANSELISTE	71
VEDLEGG	76
VEDLEGG 1 - INFORMASJONSSKRIV TIL VIKARIATANSATTE	76
VEDLEGG 2 - INFORMASJONSSKRIV TIL LEDELSESANSATTE	77
VEDLEGG 3 - INFORMASJONSSKRIV TIL VIKARIATANSATTE I PARINTERVJU	78
VEDLEGG 4 - INTERVJUGUIDE TIL DYBDEINTERVJU MED VIKARIATANSATTE	79
VEDLEGG 5 - INTERVJUGUIDE TIL DYBDEINTERVJU MED LEDELSESANSATTE	82
VEDLEGG 6 - INTERVJUGUIDE TIL PARINTERVJU MED VIKARIATANSATTE	85
VEDLEGG 7 - GODKJENNELSE FRA NSD	87

1. Innledning

I denne studien skal jeg se nærmere på midlertidige ansettelser, nærmere bestemt arbeidstakere i lærervikariatstillinger i ungdomsskolen. Jeg ønsker å fokusere på undervisningssektoren og hvordan lærervikarer i ungdomsskolen opplever sin arbeidssituasjon og sitt forhold til arbeidsplassen. Midlertidighet er et stadig omtalt tema og de ulike sidene i politikken er uenige om hva som er akseptabel bruk av midlertidig arbeidskraft. I den offentlige debatten har fokuset i hovedsak ligget på bruken av ukvalifiserte lærervikarer i skolen (Opseth, 2008, Haugan, 2017, Damsgaard, Tegnander & Møllen, 2015). Det har derimot vært lite snakk om de kvalifiserte vikariatansatte, som til tross for sin fullførte lærerutdanning ikke blir ansatt i faste stillinger. Flere av lærerutdannede må jobbe flere år i vikariat før de får sikret seg noe fast. Dette gjør det derfor interessant å få mer innsikt og kunnskap om disse ansatte i skolesektoren. I følge statistikk hentet fra Arbeidskraftundersøkelsen, var det i første kvartal i 2018 69,5 % av innbyggerne i Norge mellom 15 og 74 år som var en del av arbeidsstyrken (Statistisk Sentralbyrå, 2018a). Av disse var 8,4 % ansatt i midlertidige stillinger (Statistisk Sentralbyrå, 2018b). I undervisningssektoren var denne andelen på 13,2 %, den nest høyeste av alle næringer. Kun *overnattings- og serveringsvirksomhet* hadde flere arbeidstakere i midlertidige stillinger. Dette gjør det derfor svært interessant å se nærmere på de midlertidig ansatte i skolesektoren og hvordan deres midlertidige stillinger påvirker deres arbeidshverdag.

Til tross for den høye andelen midlertidige ansatte, er det gjort lite forskning på bruken av midlertidig arbeidskraft i skolesektoren. Det finnes studier som har undersøkt hvordan nyutdannede lærere opplever sin arbeidshverdag i skolen, og andre studier som tar for seg bruken av ukvalifiserte vikarlærere (Hollup & Holm, 2014, Huseby, 2015). Ingen av disse studiene tar derimot for seg den spesifikke vikariatsituasjonen og hvordan dette påvirker den ansatte i en slik stilling. To artikler basert på tidligere forskning, viste seg likevel å være relevante for å gi et innblikk i denne studiens tema. I artikkelen «Arbeid i sykehjem – for belastende for heltid?» blir det blant annet satt fokus på hvordan lavere stillingsprosjenter i helsesektoren er utfordrende for den ansatte (Ingstad & Kvande, 2011). Dette fører til mangel på kontinuitet og gjør at den deltidsansatte mister overblikk over hva som har skjedd mens man har vært borte fra jobben. I artikkelen «Eldreomsorgens bemanningskrise: Budsjett- eller personalpolitikk?» blir det satt fokus på ansettelsespolitikken i helsesektoren og hvordan en arbeidsplass' bruk av mindre

stillingsprosenter kan føre til rekrutteringsproblemer og at ansatte slutter (Rasmussen & Kjevik-Wycherley, under publisering). I tillegg har også begrepene transaksjonelle og relasjonelle relasjoner, som omhandler ulike forhold en arbeidstaker har til sin arbeidsplass, vært med på å gi et innblikk i hva som kan være interessant å forske på innenfor temaet vikariatbruk i skolesektoren (Gullikstad & Håpnes, 2005).

Med utgangspunkt i tidligere forskning gjort på midlertidighet og egen observasjon av temaet gjennom min ansettelse ved en ungdomsskole, utarbeidet jeg problemstillingen: *Hvordan opplever de vikariatansatte i ungdomsskolen sin arbeidssituasjon, og hvordan kan vikariatstillingen påvirke deres tilknytning til arbeidsplassen?* Med denne problemstillingen er jeg både interessert i de vikariatansattes egne opplevelser av det å være ansatt i et vikariat, men også hvordan dette kan ha en større helhet, nemlig tilknytningen til arbeidsplassen. I dette legger jeg hvordan de vikariatansatte opplever det å bli inkludert i arbeidsmiljøet, hvilke relasjoner de opplever å få til elever og kollegaer, samt betydningen arbeidsplassen får for dem midlertidig ansatte. Da det foreligger lite relevant forskning på dette temaet, er det derfor interessant å velge en åpen inngang, med et ønske om å få innblikk i fenomenet og å kartlegge hvilke erfaringer denne gruppen ansatte har gjort seg. Begrepet vikariatansatt er en sammensetting av begrepet vikaransatt og uttrykket «å være ansatt i et vikariat». I denne oppgaven ønsker jeg særlig å sette fokus på arbeidstakere i stillinger hvor de over en lengre periode er ansatt i stedet for noen andre på arbeidsplassen. Årsaken til dette er den særegne situasjonen de befinner seg i, da de både rekker å skape en relasjon til elever og kollegaer, men samtidig kun har jobben for en begrenset periode. Hvem som defineres som midlertidig ansatte, vikarer og vikariatansatte kommer jeg mer tilbake til i slutten av dette kapittelet.

Ønsket om å se nærmere på temaet vikariatbruk i skolesektoren kan begrunnes både samfunnsmessig, sosiologisk og personlig. Den norske skolen er nå inne i en etterutdanningsperiode hvor mange lærere går tilbake til skolebenken for å studere. Kravet om videreutdanning har dermed gjort at skolene har et større behov for midlertidige ansatte i vikariatstillinger nå enn tidligere. Det kan derfor være relevant å vite noe om hvordan denne situasjonen oppleves for disse midlertidige arbeidstakerne. Det kan også være samfunnsmessig relevant fordi midlertidige ansettelser er noe som finnes i mange sektorer. Funnene fra denne undersøkelsen kan derfor overføringsverdi og gi en indikasjon på hva ansatte innenfor andre sektorer og i andre former for midlertidige ansettelsesforhold opplever. I tillegg kan man ved å få et innblikk i hvordan midlertidig ansettelse påvirker forholdet mellom de ansatte og arbeidsplassen også få et innblikk i hvordan en økende grad

av midlertidig arbeidskraft påvirker arbeidsplassen som helhet. Sosiologisk er dette temaet også svært relevant. Studien setter fokus på hvordan overordnede strukturer med arbeidsmiljøloven og ulike politiske vedtak legger føringer for, og påvirker, aktørene i samfunnet. Skolen kan både sies å ha sitt eget system, men den er også styrt av nasjonale føringer og et større system. Hvordan dette påvirker de vikariatansatte som en gruppe aktører kan derfor være svært interessant. Det kan også være relevant å se dette i lys av kvaliteten på norsk skole. Ved bruk av midlertidige arbeidstakere kan noe av kontinuiteten både for elevene og for arbeidsplassen bli svekket. Dette kan også påvirke relasjonene mellom elev og lærer. Dette er noe jeg kommer inn på i denne studien. Til slutt vil jeg også nevne at mitt personlige forhold til dette temaet er at jeg som lektorstudent etter fullført utdanning kan møte nettopp de samme opplevelsene som det informantene i denne studien gjør. Sannsynligheten for å bli en vikariatansatt er stor, særlig som nyutdannet og med begrenset relevant arbeidserfaring innenfor dette yrket. Et innblikk i dette fenomenet kan dermed være en forberedelse på de opplevelsene og utfordringene som kan vente i vikariatsituasjonen.

De midlertidige arbeidstakerne har ikke som de faste ansatte et fast ansettelsesforhold på sin arbeidsplass. Midlertidig ansatte befinner seg i en situasjon hvor de kun er sikret jobb ut den avtalefestede tiden som er gitt i kontrakten. Etter kontraktens utløp må de søke om nye jobber eller forhandle om ny kontrakt. For å regulere andelen ansatte i midlertidige stillinger har vi i Norge en arbeidsmiljølov (Arbeidsmiljøloven, 2015). Loven har som formål å *«å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet ... å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv»* (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017a). Arbeidsmiljøloven begrenser blant annet arbeidsgivernes mulighet til å benytte seg av midlertidig arbeidskraft, og i arbeidsmiljølovens kapittel 14 finner vi retningslinjer arbeidsgivere må forholde seg når det gjelder ansettelser (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9). Det er også i dette kapitlet man finner informasjon om arbeidsplassenes retningslinjer for bruk av midlertidig arbeidskraft. Dette kapitlet ble sist endret i 2015, hvor de nye endringene gikk ut på at bedrifter nå kunne ansette midlertidige arbeidstakere uten vilkår i inntil tolv måneder (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017b). Betingelsene var at det i tillegg ble innført begrensninger som omhandlet karantene, kvote og arbeidstid. I tillegg ble også den tidligere fireårsgrensen for vikariatansatte omgjort til en treårsregel, noe som betydde at arbeidstakere ansatt i vikariatstillinger i mer enn tre år i den samme kommunen har rett på fast ansettelse

(Søreide, 2009, Engelsrud, 2016). Formålet med endringene fra 2015 var å gjøre det enklere for bedrifter å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger, og at dette skulle hjelpe flere inn i arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2017c, Svalund, 2015, Svalund & Nielsen, 2017). Hvordan dette har lyktes er usikkert, og i lys av en artikkel publisert i februar 2018 så ser ikke disse tiltakene ut til å ha hjulpet flere inn i arbeidslivet og i faste ansettelser (Lydersen, Tollersrud & Randen, 2018). Det hadde da blitt vanskeligere å få fast jobb, men lettere å få en midlertidig jobb. Hovedregelen etter endringene i 2015 i arbeidsmiljøloven er fortsatt at arbeidstaker skal ansettes fast, men at arbeidsplassen ved arbeid av midlertidig karakter kan ansette en arbeidstaker midlertidig (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9(1)). Dette kan skje ved at arbeidet er i stedet for en annen eller andre, for praksisarbeid, for deltakere i arbeidsmarkedstiltak, med idrettsutøvere eller for en periode på inntil tolv måneder.

Til tross for endringene i arbeidsmiljøloven og en større frihet for arbeidsgiverne til å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger, er det ikke alle kommuner i Norge som har valgt å følge disse nye retningslinjene. En av kommunene som har valgt å gå imot denne politikken er Trondheim kommune (LO i Trondheim, udatert). Her inngikk fagforeningene LO i Trondheim, LO kommune Trondheim, Utdanningsforbundet i Trondheim, Norsk sykepleierforbund Trondheim kommune en avtale, et manifest, med Trondheim kommune om å ikke følge disse nye retningslinjene. Bakgrunnen for Trondheimsmanifestet var et ønske om å unngå unødvendig bruk av midlertidig ansatte, og å jobbe for å ansette arbeidstakere i faste stillinger. Dette vedtaket er viktig for konteksten rundt denne oppgaven, da dette er kommunen hvor denne studien henter sitt datamateriale fra. Dette vil jeg komme mer tilbake til senere i oppgaven.

I denne studien er det særlig én gruppe blant de midlertidig ansatte som er svært interessant; de vikariatansatte. I arbeidsmiljøloven defineres et vikariat som «*arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)*» (2005, § 14-9b). Dette vil si ansatte som har fått en midlertidig stilling som følge av at en eller flere andre ansatte ikke er til stede på arbeidsplassen. Årsaken til fraværet kan være sykefravær, foreldrepermisjon, etterutdanning eller lignende. Ansatte i vikariatstillinger faller innunder kategorien *vikar*. Blant ansatte i midlertidige stillinger utgjør vikarene over 40 % (Statistisk Sentralbyrå, 2018c). Til tross for at midlertidig ansatte i vikariatstillinger også er vikarer, velger jeg som jeg nevnte innledningsvis å benytte meg av begrepet *vikariatansatt*. Dette er fordi fokuset i studien ligger på en spesifikk gruppe med vikarer, og jeg ønsker å se nærmere på akkurat de erfaringene denne ansattgruppen har gjort seg. De vikariatansatte befinner seg i en

særegen situasjon hvor de på den ene siden er knyttet til arbeidsplassen for en lengre tidsperiode, men på den andre siden kun har denne stillingen fram til det tidspunktet den faste ansatte kommer tilbake. En slik arbeidssituasjon kan tenkes å påvirke den midlertidige arbeidstakeren og det er slike opplevelser av vikariatsituasjonen jeg ønsker å undersøke i denne studien.

1.1 Oppgavens struktur

Oppgaven er delt inn i seks kapitler. Etter innledningen i første kapittel følger studiens teoretiske bakteppe. I dette kapitlet blir Karl Marx' teori om fremmedgjøring, John Aktinsons teori om den fleksible bedrift, Guy Standings teori om prekariatet og Rosabeth Moss Kanters teori om muligheter og mulighetsstruktur presentert. Deretter følger det i kapittel 3 et metodekapittel hvor det blir gjort rede for de metodiske valgene som er tatt i forbindelse med denne studien. I kapittel 4 presenteres de mest sentrale funnene i det empiriske materialet, før disse funnene blir diskutert og sett i lys av det teoretiske bakteppet i kapittel 5. Avsluttende blir studiens hovedfunn oppsummert i kapittel 6, i tillegg til at det blir foretatt en drøfting av studiens samfunnsmessige og sosiologiske relevans og presentert temaet det kan være relevant å forske på i forlengelse av denne studien.

2. Teoretiske perspektiver på vikararbeid

For å belyse temaet vikariatbruk og for å se nærmere på hva bruken av vikariatansatte gjør med de ansattes tilknytning til arbeidsplassen, kan man benytte seg av ulike teoretiske tilnærminger. Disse teoretiske tilnærmingene kan fungere som teoretiske briller som man kan se datamaterialet gjennom. Ulike teoretikere har utviklet en rekke begreper som kan benyttes for å se nærmere på fenomener i dagens samfunn. Disse begrepene er ofte utviklet med bakgrunn i spesielle hendelser eller fenomener, og formålet med denne oppgaven er ikke å bekrefte eller avkrefte disse begrepenes relevans i dag. Målet er derimot å bruke disse begrepene som verktøy for å gi innsikt i nye fenomener. Begrepene kan overføres fra sin opprinnelige kontekst, og med dette gi relevans til nye situasjoner. I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for de begrepene som kommer til å bli relevante videre i denne studien. Jeg vil først presentere Karl Marx' fremmedgjøringsbegrep (Marx, 2000). Deretter vil jeg gå inn på John Atkinsons teori om den fleksible bedrift og begrepene numerisk og funksjonell fleksibilitet og kjerne- og perifere ansatte (Atkinson, 1985, Atkinson, 1984). Påfølgende vil jeg se nærmere på Guy Standings bok «Prekariatet» og hva som ligger i begrepet prekariat (Standing, 2014). Deretter vil jeg gi en presentasjon av Rosabeth Moss Kanter's begrep mulighetsstruktur, og se hvordan dette kan benyttes for å si noe om de vikariatansattes arbeidshverdag (Kanter, 1977). Til slutt i dette kapittelet vil jeg gi en oppsummering av alle de nevnte teoriene og begrepene, samle deres hovedmomenter og se disse teoriene i lys av hverandre.

2.1 Fremmedgjøring

Det finnes ofte mange ulike sider å se en sak fra. Det er nettopp dette teoriene kan være med å åpne for. De sosiologiske teoriene er ingen fasit, men kan brukes for å se ulike situasjoner og fenomener. I denne studien er fokuset særlig rettet mot systemet som ansatte i skolen er en del av, og måten dette systemet er organisert på. Dette gjør det derfor interessant å se nærmere på teorier som sier noe om systemer eller strukturer i samfunnet. Konfliktteori kjennetegnes særlig gjennom et konfliktfylt syn på fenomener i samfunnet (Aakvaag, 2008). Teorier knyttet til konfliktaspektet i sosiologien retter en kritikk mot systemer eller forhold i samfunnet som de mener ikke fungerer. En av de mest sentrale teoretikerne innenfor denne teoretiske retningen er Karl Marx. Marx er særlig kjent for sitt kritiske syn på det framvoksende kapitalistiske samfunnet (Morrison, 2006, s. 35-37). Marx levde på 1800-tallet, men allerede på den tiden stilte han seg kritisk til samfunnsutviklingen og rettet en sterk kritikk mot kapitalismen og dens påvirkning.

2.1.1 Fremmedgjøringsbegrepet og fremmedgjøringens ulike former

Begrepet fremmedgjøring (alienation) strekker seg mange år tilbake i tid og er et begrep som i dag brukes innenfor mange ulike fagområder (Lenslie, 2011). Fremmedgjøringsbegrepet kommer opprinnelig fra det fra det latinske ordet alienatio eller alienare (Ludz, 1976, som sitert i Geyer & Schweitzer 1976, s. 5) og betyr «å gjøre til fremmed eller «å skille fra» (Kraggerud & Tosterud, 1998, s. 39, som sitert i Bernhardt, 2012, s. 7). Sammen med Hegel og Feuerbach, var Marx en av de første til å ta i bruk dette begrepet, og Marx' teori om fremmedgjøring ble første gang introdusert i "The Economic and Philosophic Manuscripts" i 1844 (Morrison, 2006, s. 119). Til tross for at denne teorien ble utgitt for over 150 år siden, er fremmedgjøringsbegrepet og teorien om fremmedgjøring fortsatt relevant i dag. Fremmedgjøringsbegrepets utbredelse gjør også at dette er et begrep man finner igjen innenfor flere fagområder. For å argumentere for at Marx' teori fortsatt er sentral i dag, er det viktig å også være oppmerksom på teoriens begrensninger. Marx' teorier knyttes til et samfunn som fant sted over 150 år tilbake i tid, og til tross for at vi finner mange av de samme tendensene i dag, må man likevel være oppmerksom på at det fortsatt er store forskjeller. Et eksempel på dette er den teknologiske utviklingen som har skjedd og hvordan dette har påvirket og endret arbeidslivet og samfunnet. Utfordringene samfunnet sto ovenfor på Marx' tid er heller ikke de samme i dag. De færreste vil også være enige i Marx' to-klasseteori, en inndeling som ble utfordret allerede av weberiansk teori og senere av blant annet Goldthorpe, som hevdet at samfunnet består av flere klasser enn bare proletariatet og arbeiderklassen (Breen, 2005, s. 41). Senere i dette kapittelet skal vi også se at denne teorien bli utfordret av Guy Standings teori om prekariatet (Standing, 2014).

Til tross for at konteksten og samfunnet rundt Marx' teori i dag ikke er det samme som da Marx utviklet sine teorier, kan man likevel benytte seg av hans begreper for å belyse situasjoner og fenomener i dagens samfunn. Fremmedgjøringsbegrepet og Marx' operasjonalisering av dette begrepet er et eksempel på dette Karl Marx' fremmedgjøringsbegrep består av flere ulike underkategorier og Marx introduserer oss for fire ulike former for fremmedgjøring som et menneske kan oppleve. Den første av disse typene er *fremmedgjøring fra produktet* (Marx, 2000, s. 39-41). Fremmedgjøring fra produktet innebærer at det skapes en avstand mellom mennesket og det ferdige produktet. Denne avstanden er ifølge Marx' teori et problem som har oppstått som et resultat av endringene samfunnet har vært gjennom (Morrison, 2006, s. 121). Fremmedgjøringen fra produktet innebærer at menneskene mister kontrollen over produktene og produktet har

ikke lengre direkte betydning for skaperen. Produktet tilhører i hovedsak eieren eller sjefen og produktet inngår i et bytteforhold. Ser man dette i lys av organiseringen av skolen som institusjon kan man her se kunnskap og det elevene lærer som det ferdige produktet. I en overført betydning kan man også se på elevene som det ferdige produktet, noe som kan forsvares gjennom skolens dannelsingsoppdrag. Dette oppdraget går ut på at skolen har et ansvar for å gi elevene etisk og moralsk veiledning, og kunnskap og ferdigheter knyttet til blant annet språk, litteratur og kultur (Østberg, 2016). En avstand fra dette resultatet kan derfor ses som en avstand mellom læreren og elevenes kunnskaper og ferdigheter, det produktet læreren har som oppgave å utvikle.

Den andre formen for fremmedgjøring Marx omtaler er *fremmedgjøring fra produktiv aktivitet* (Marx, 2000, s. 41-43). I dette ligger en tanke om at mennesket opplever avstand mellom seg selv og det arbeidet man utfører. Arbeidet blir solgt for kapitalistiske avgifter og man mister gjennom dette tilknytningen til seg selv og eget arbeid (Morrison, 2006, s. 123). Menneskenes naturlige frihet blir rammet, da man utfører de oppgavene man må på den måten man er satt til å utføre dem, uten muligheten til å selv påvirke dette løpet. I tillegg til dette hevder også Marx at arbeidet i det kapitalistiske samfunnet tilhører noen andre, og mennesket blir med dette fremmedgjort fra seg selv og sin menneskelige eksistens. I denne studien vil begrepet relateres til arbeidsvilkårene for de vikariatansatte i skolen. En fremmedgjøring fra arbeidet vil da gå ut på at det finnes en avstand mellom læreren og hans oppgaver. Disse oppgavene kan være mange, men noen eksempler på slike oppgaver er undervisning, vurdering og relasjonsbygging. I stedet for å ta hele lærerstanden som en gruppe, kan man også snevre inn dette til å omhandle kun de vikariatansatte. Bruker man da teorien om fremmedgjøring fra arbeidet vil det kunne bety at arbeidsplassens struktur og system skaper en avstand mellom den vikariatansattes forventede oppgaver som ansatt i en undervisningsstilling og det arbeidet han faktisk utfører.

Den tredje formen for fremmedgjøring som Marx trekker fram er *fremmedgjøring fra arts-aktivitet* (Marx, 1890/1983b, s. 104, Marx, 2000, s. 43) Denne typen fremmedgjøring handler om en avstand mellom mennesket og dets evner. Sentralt innenfor denne typen fremmedgjøring er menneskets evne til mental aktivitet (Morrison, 2006, s. 125). Fremmedgjøring fra denne aktiviteten kan skje gjennom strenge rammer og lite handlingsrom. De ansattes retningslinjer og oppgaver er så avgrensede at de ikke får muligheten til å benytte seg av mental aktivitet. Oppgavene er ofte svært gjentakende gir lite rom for kreativitet og egen utfoldelse (Marx, 1890/1983a, s. 196-199). Ser man dette i lys av skolen som organisasjon kan man her se på fremmedgjøring fra egne evner som et

arbeidsforhold hvor rammene for arbeidet er lagt på forhånd. Den ansatte får liten mulighet til selv å påvirke arbeidet og han får dermed ikke muligheten til å benytte seg av mental aktivitet. Skolesektoren kan sies å ha gjort motstand mot denne formen for fremmedgjøring og styring tidligere. De har flere ganger gjort motstand mot metodestyring og målstyring i skolen (Christiansen, 2018, Sørreime, 2016, God skole, udatert). Både metodestyring og målstyring blir ofte sett på som et problem, da dette utfordrer lærerens autonomi.

Den fjerde og siste formen for fremmedgjøring er *fremmedgjøring fra andre mennesker* (Marx, 2000, s. 46). Denne typen fremmedgjøring handler om en avstand som oppstår mellom mennesker. Arbeidsplassen er for mange et sosialt samfunn hvor de ansatte sammen skaper et fellesskap. Denne kollektiviteten hevder Marx står i fare idet samfunnet beveger seg i retning et spesialisert samfunn preget av konkurranse. Menneskene blir med dette stående alene og den sterke graden av individualisering i konkurransesamfunnet gjør at mennesker og ansatte ofte befinner seg i en konkurranse med hverandre, til tross for at de på mange måter har et felles mål som de må jobbe sammen for å nå (Morrison, 2006, s. 126). Ser man dette i lys av skolesektoren kan man her se på fremmedgjøring fra andre mennesker som en fremmedgjøring fra elever og kollegaer. Det samfunnet som på mange måter er et fellesskap kan også oppleves som et sted hvor noen føler seg alene. Oppgavene er spesialiserte og man står tidvis alene om å finne løsninger på ulike problemer. Da skolesektoren i dag preges av mye samarbeid og team-arbeid, kan det være relevant å trekke inn vikariatstillingene i denne sammenhengen. Blir de vikariatansatte sett på som en del av kollegiet i disse samarbeidssituasjonene, eller påvirker deres arbeidskontrakt forholdet til elevene eller andre ansatte på arbeidsplassen?

Marx' fremmedgjøringsbegrep kan på mange måter kritiseres og omtales som utdatert. Den første utfordringen med å benytte seg av Marx' begreper i dag er at de er utviklet med bakgrunn i et samfunn og en moderniseringsprosess som skjedde mange år tilbake i tid. Det samfunnet vi lever i idag har vært gjennom en mye større forandring enn den Marx mest sannsynlig kunne forutse. Dette gjør også at begrepene nødvendigvis ikke er direkte overførbare, men jeg ønsker likevel å undersøke hvorvidt et begrep brukt på et samfunn langt tilbake i tid fortsatt kan benyttes for å studere fenomener i dag. Kanskje kan begrepet belyse noen sider ved det å være vikar i den norske skolen i dag, og kanskje kan det også gi nye perspektiver på nettopp det å være vikaransatt ved en arbeidsplass som hovedsakelig preges av arbeidstakere ansatt i faste stillinger.

2.2 Fleksibilisering

En annen inngang til temaet vikariatbruk i ungdomsskolen er gjennom teori om fleksibilisering. Økonomi legger føringer for en skoles prioriteringer, noe som igjen påvirker hvem og hvor mange arbeidstakere skolen ansetter. Vikaransatte tilbyr gjennom sine løse kontrakter en midlertidig arbeidskraft som gir ledelsen ved en skole muligheten til å begrense sine lønnskostnader utover det behovet som finnes på arbeidsplassen. Dette gjør det derfor også interessant å se nærmere på hvordan ulike typer fleksibilitet setter sitt preg på skolen som organisasjon og de vikariatansatte. John Atkinson har skrevet en rekke artikler innenfor dette arbeidssosiologiske feltet, og to av de mest kjente sosiologiske bidragene fra Atkinson er teorien om «The flexible firm», «Den fleksible bedrift» (Atkinson, 1984, Atkinson, 1985). Den fleksible bedrift er en betegnelse for de moderne firmaene som vokste fram rundt midten av 80-tallet. I denne perioden skjedde det store endringer i arbeidsmarkedet og dette var med på å påvirke bedriftenes handlinger (Atkinson, 1984). Endringene i arbeidsmarkedet gikk blant annet ut på nedgang i jobber og teknologiske framskritt, noe som igjen økte bedriftenes behov for en fleksibel arbeidsstyrke som var i stand til å håndtere de utfordringene og endringene som ville komme. De moderne firmaene bar preg av et ønske om fleksibilitet, og dette ønsket kunne oppfylles gjennom en kombinasjon av ulike typer fleksibilitet (Atkinson, 1984). Fleksibiliseringstypene er knyttet til ulike posisjoner og grupper med arbeidstakere i bedriften, men har alle ulike funksjoner for å gjøre bedriften mer fleksibel. Atkinson peker på tre ulike typer fleksibilitet; numerisk, funksjonell og økonomisk fleksibilitet (Atkinson, 1984, Atkinson, 1985). I det videre vil jeg kun fokusere på de to første typene, da det er disse som er mest relevant med tanke på vikariatbruk i skolen.

2.2.1 Atkinsons ulike former for fleksibilitet

Den første typen fleksibilitet er numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1985). Numerisk fleksibilitet omhandler numre eller antall, og retter seg mot antallet arbeidstakere. Dette ansattantallet kan variere og kan ved hjelp av numerisk fleksibilitet justeres etter behov og etterspørsel. Numerisk fleksibilitet går ut på at man gjennom regulering av ansettelser og oppsigelser alltid fyller behovet bedriften har for arbeidskraft. Dette innebærer blant annet at bedriften aldri vil lide av overbemanning eller overflødige ansatte, til tross for at behovet for antall ansatte varierer. Denne typen fleksibilitet skaper ofte et løst kontraktsforhold mellom ledelse og arbeidstaker, da det for arbeidsplassen er en fordel at de ansatte lett kan flyttes på eller erstattes ved nye behov (Atkinson, 1984). Bakgrunnen for denne typen

fleksibilitet er ofte økonomi, da dette i mange bedrifter legger føringer for hvilke muligheter bedriften har til å ansette nye arbeidstakere.

Den andre typen fleksibilitet er funksjonell fleksibilitet (Atkinson, 1985). Funksjonell fleksibilitet handler om fleksibilitet knyttet til ulike funksjoner og arbeidsoppgaver i en bedrift. I en bedrift kan behovet for arbeidskraft variere eller endres og arbeidstakerne vil i slike tilfeller måtte ta på seg ulike oppgaver og fylle nye og ulike roller. Endringene som skjer kan være både små og store, og de kan skje både med en kortsiktig og en langsiktig tidsramme. Slike endringer forutsetter at bedriften har mulighet til å omplassere de ansatte eller ansette nye arbeidstakere for å fylle de nye arbeidsoppgavene. Dette er også en av årsakene til at ansatte med kompetanse tilpasset nåtiden og framtiden er mer ettertraktet enn arbeidstakere med kompetanse tilhørende fortiden og nåtiden. Dette favoriserer også arbeidstakere med en generell kompetanse med mange ferdigheter, framfor spesialiserte arbeidstakere innenfor få og begrensede felt. Generalistene har flere kvaliteter som ledelsen enklere kan sette til å utføre nye oppgaver hvis behovet oppstår. Spesialistene er ofte svært gode innenfor ett felt, men deres spesialisering gjør det vanskeligere å flytte disse ansatte over til nye arbeidsområder.

2.2.2 Den fleksible bedrifts ulike ansattgrupper

Atkinson deler gjennom sin modell av den fleksible bedrift arbeidstakere inn i ulike ansattgrupper, hvor arbeidstakernes kontrakter og tilknytning til arbeidsplassen avgjør hvilken gruppe de faller innunder (1985). Atkinsons modell har tre nivåer, hvor gruppen nærmest sentrum tilsvarer kjernen i bedriften. Her finner vi de kjerneansatte, som gjennom sin tilknytning til arbeidsplassen kan sies å være bedriftens hovedarbeidstakere. Ved det neste nivået i Atkinsons modell, et steg lengre unna sentrum, finner vi to perifere grupper. Arbeidstakerne tilhørende disse gruppene har en løsere tilknytning til arbeidsplassen, for eksempel gjennom midlertidige kontrakter eller deltidsstillinger. Det tredje og ytterste nivået i Atkinsons modell består av grupper med arbeidstakere med en svak tilknytning til arbeidsplassen, da de ofte kun er ansatt for en kortere periode eller som praktikanter ved arbeidsplassen. Videre i dette kapitlet skal vi se nærmere på kjernegruppen og den perifere gruppen. I denne studien er disse nivåene i Atkinsons modell de mest sentrale, da det er her man finner de faste ansatte og de vikariatansatte.

Ansatte tilhørende kjernegruppen innehar en rekke kjennetegn som gjør at de havner i nettopp denne gruppen. Kjerneansatte har ofte firmaspesifikke ferdigheter, noe som innebærer kunnskaper og ferdigheter som er spesielt og særegent for firmaet

(Atkinson, 1985, Atkinson, 1984). De ansatte tilhørende denne gruppen er nødvendigvis ikke de dyktigste arbeidstakerne, men har den mest relevante kunnskapen for akkurat den utvalgte bedriften. Kjerneansatte får ofte også muligheten til å dra på kurs, utvikle egne ferdigheter og tilegne seg ny kunnskap. Denne gruppen ansatte er særlig knyttet til en funksjonell fleksibilitet, da de er svært viktige for bedriften og kan gjennom sine relevante ferdigheter omplasseres ved nye behov. Ser man dette i lys av den norske skolesektoren, er det i denne gruppen man finner de faste ansatte, som er tett knyttet til virksomheten gjennom deres kontrakter og arbeidssituasjon. Disse ansatte er svært viktige for bedriften og vil med stor sannsynlighet flyttes til nye områder og arbeidsoppgaver hvis deres jobb skulle falle bort.

I den perifere gruppen finner vi ansatte som gjennom sine kontrakter ofte har et løsere tilknytningsforhold til arbeidsplassen, som et resultat av et ønske om numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1985, Atkinson, 1984). Dette er blant annet arbeidstakere i midlertidige stillinger og ansatte med korttidskontrakter. Disse arbeidstakerne er ofte ansatt for en periode og for å fylle et ikke-permanent behov på arbeidsplassen. Til tross for at disse ansatte har et løsere tilknytningsforhold til arbeidsplassen, betyr ikke dette at de er lavt kvalifiserte arbeidstakere. Ser man dette i lys av vikariatbruken i skolen, kan man i denne gruppen finne høyt kvalifiserte arbeidstakere. Det kan være både vikariatansatte, vikarer og lærere ansatt i deltidstillinger. Deres midlertidige ansettelse skyldes ofte et begrenset behov på arbeidsplassen, noe som igjen grunner i ønsket om en numerisk fleksibilitet. I lys av denne fleksibiliteten blir arbeidsplassens behov for antall ansatte prioritert, noe som gjør at ansatte tilhørende den perifere gruppen har en begrenset ansettelse som tilsvarer arbeidsplassens behov.

2.3 Prekariatet som en ny samfunnsklasse

En klasse som i John Atkinsons teori om den fleksible bedrift regnes som en av gruppene innenfor den perifere delen av bedriften er prekariatet. Guy Standing omtaler i sin bok «Prekariatet – den nye farlige klassen» prekariatet som en stadig voksende klasse, og som et resultat av samfunnets utvikling (Standing, 2014). Begrepet prekariat kommer fra en kombinasjon av begrepet prekær og begrepet proletariat. Prekær uttrykker noe som er vanskelig eller usikkert, og proletariat kjenner man igjen fra marxistisk teori. Dette beskriver en samfunnsklasse, ofte omtalt som en underklasse eller arbeiderklasse, med trange økonomiske kår (Standing, 2014). Prekariatet ble første gang brukt om midlertidig ansatte rundt 1980-tallet, men er fortsatt relevant nå, nesten 30 år senere. Menneskene

tilhørende prekariatet har ifølge Standing løse arbeidskontrakter som korttidskontrakter, de fungerer som ringevikarer, frilansere eller er jobbsøkende migranter. Hva som inngår i begrepet korttidskontrakter er ikke presisert, men det sies videre at denne gruppen jevnlig veksler mellom arbeid og trygd og på denne måten opplever å gå inn og ut av arbeidsstyrken. Med denne presiseringen av hvem som tilhører prekariatet kan både deltidsansatte, midlertidig ansatte og vikarer med lengre kontrakter eller årskontrakter havne utenfor denne gruppen arbeidstakere. Det som likevel gjør det interessant å se nærmere på prekariatet er at Standing videre påpeker flere kjennetegn ved denne gruppen arbeidstakere. Prekariatets liv preges av utrygghet og stress, de er alltid på jakt etter inntekt og de er alltid på leting etter jobb. Til tross for at vikariatansatte med lengre kontrakter eller årskontrakter innehar kontrakter som er lengre enn det som kan regnes som korttidskontrakter, gjør noen av de andre kjennetegnene at man likevel kan argumentere for at vikariatansatte i skolesektoren kan plasseres innenfor denne klassen. Selv om kontraktene er lengre, er de likevel på en stadig søken etter ny jobb, da deres arbeidsforhold har en sluttdato. Dette gjør også arbeidssituasjonen usikker og det gjør det vanskelig for arbeidstakerne å forutse hva som vil skje i framtiden.

I boka «Prekariatet – den farlige klassen» presenteres også den historiske fremveksten til denne samfunnsklassen. Standing trekker tråden tilbake til 1970-tallet hvor nyliberalismen hadde sin framvekst (2014, s. 2-31). Med nyliberalismen kom et ønske om økt fleksibilitet og konkurranse. Usikkerheten som tidligere hadde ligget hos markedet og arbeidsgiverne ble nå flyttet over på arbeidstakerne. Det er nettopp denne usikkerheten som rammer prekariatet. Ønsket om konkurranse og fleksibilitet hos bedriftene gjør presset på arbeidstakerne og deres arbeidsinnsats større, noe som igjen påvirker deres arbeidshverdag og familieliv. Standing trekker også fram en rekke demonstrasjoner og samlinger som et eksempel på et fellesskap som er i ferd med å etablere seg blant arbeidstakerne. Dette fellesskapet vektlegges senere i boken også, men da med ulike syn på hvorvidt dette fellesskapet og prekariatet kan defineres som én og samme klasse. Noen av årsakene til at det er vanskelig å definere disse menneskene som en klasse, og for prekariatet selv å definere seg som én klasse, kan skyldes en indre kamp mellom ulike grupperinger og negative holdninger til andre innenfor den samme klassen (Standing, 2014, s. 65). Disse spenningene gjør det igjen vanskelig å se fellesnevnerne og sammen kjempe for å forbedre deres egen situasjon.

Med nyliberalismens framvekst ble markedet i større grad etterlatt til seg selv og fikk med dette større mulighet til å benytte seg av sin egen logikk, markedslogikken. Dette

er et system hvor tilbud og etterspørsel er de store kreftene i markedet, som igjen legger føringer for hvordan firmaer og arbeidsplasser handler (Kvande, Brandth & Halrynjo, 2017). Dette påvirker også arbeidstakerne, da de gjennom sin ansettelse i en bedrift blir en del av arbeidsplassens ønske om å gjøre det godt i konkurranse med andre og begrense sine utgifter. Med denne logikken følger også en mulighet for shopping av arbeidstakere og kommodifisering, hvor alt blir varer som kan kjøpes og selges (Standing, 2014, s. 63-76). Dette gir også arbeidsgiverne en unik mulighet, hvor arbeidsplassen gjennom å gjøre seg ettertraktet kan velge og vrake i arbeidstakere. Arbeidstakere på den andre siden, føres inn i en evig spiral med konkurranse om å skaffe seg jobb. Standing trekker også fram velferdsstatens uskrevne regel om at en arbeidstaker i bytte mot lydighet og lojalitet får tillit og trygghet tilbake (2014, s. 33-39). Dette forholdet blir også svekket når ansatte stadig må kjempe om videre jobb. Prekariatet preges av en tilstand hvor de er usikre på framtiden, noe som både gjør at de mister økonomiske rettigheter som lån, men også muligheten til å tenke langsiktig. Situasjonen hvor de sjeldent befinner seg på samme arbeidsplass for en lengre periode kan også hindre dem fra å skape meningsfulle relasjoner og føre til en avstand til produksjonen. Til tross for at tendensene kan ses på som like på tvers av landegrensene, vil ikke nyliberalismens posisjon være den samme i ulike land. I Norge finner man i tillegg til markedslogikken også en reguleringslogikk, hvor staten har mulighet til å legge føringer på arbeidslivet (Kvande, Brandth & Halrynjo, 2017). Dette kommer blant annet til syne gjennom arbeidsmiljøloven, som bedriftene er pliktet å følge. Det kan også knyttes til den norske modellen, hvor staten innehar mye av ansvaret som i andre land ligger hos innbyggerne selv og familien (Dølvik, 2013). Et eksempel på dette er velferdsordninger, og hvordan disse fungerer som et sikkerhetsnett for innbyggerne i Norge. Disse statlige reguleringene påvirker også arbeidslivet, hvor de vikariatansatte med sine midlertidige kontrakter kan ses på som et unntak i et system hvor arbeidsmiljølovens reguleringer fremmer faste ansettelser.

2.4 Vikariatansattes mulighetsstruktur

For å gå nærmere inn på de vikariatansattes arbeidssituasjon, kan det være relevant å ta i bruk Rosabeth Moss Kanter's begrep *opportunity* (Kanter, 1977). Begrepet kan direkte oversettes til *mulighet*, men de norske sosiologene Elin Kvande og Bente Rasmussen har benyttet seg av Kanter's teori og utviklet også det norske begrepet *mulighetsstruktur*. Begge begrepene vil derfor bli benyttet videre i denne studien. I begrepet mulighetsstruktur ligger blant annet en persons «tilgang til utfordringer, tilegningen av nye ferdigheter og økte

organisasjonsmessige belønninger» (Kvande & Rasmussen, 1990, s. 26). Mulighetsstrukturen knytter seg til en persons muligheter, og handler blant annet om en persons framtidsutsikter og forventninger han har til sin arbeidssituasjon. Ser man dette i lys av denne studiens tema, kan man her se nærmere på hvilke muligheter og hvilken mulighetsstruktur de vikariatansatte har i sin arbeidssituasjon som midlertidig ansatte, og i en rolle hvor de skal fylle arbeidsplassens behov i en annen ansatts fravær. Ifølge Kvande og Rasmussen påvirker en persons muligheter mer enn bare hvilke oppgaver og ansvar de ansatte får. Ansatte med dårlige muligheter viser seg blant annet å ta på seg mindre ansvar, stiller seg kritisk til ledelse og har lav selvtillit (Kvande & Rasmussen, 1990, s. 26-27). Ansatte med gode muligheter derimot, viser seg å blant annet ønske mer ansvar, ser på arbeidet som det sentrale i livet og har høy selvtillit. Dette viser hvordan ulike posisjoner på arbeidsplassen kan påvirke hvordan arbeidstakerne ser på egen arbeidssituasjon og handler ut fra de mulighetene en selv har.

Hva som er gode og dårlige muligheter er relativt, og avhenger av hvilken arbeidssituasjon man er i, hvor man jobber, hvilke retningslinjer firmaet eller arbeidsplassen man jobber har og hvilke rettigheter man har som ansatt på arbeidsplassen. For de vikariatansatte knyttes deres mulighetsstruktur til deres arbeidskontrakt, i kontrast til Kvande og Rasmussens studie, som knytter disse mulighetsstrukturene til arbeidstakernes kjønn (1990). I denne studien er formålet i stedet å se på de vikariatansatte og undersøke hvilke muligheter og mulighetsstrukturer de har, sammenlignet med de faste ansatte, og det er derfor relevant å knytte dette til arbeidstakernes kontrakter. For å synliggjøre de vikariatansattes mulighetsstruktur, er det hensiktsmessig å ha en annen gruppe å sammenligne deres muligheter med. I Kvande og Rasmussens studie var denne gruppen mennene, men i dette tilfellet kan det være relevant å se de vikariatansatte i forhold til gruppen med de faste ansatte. De faste ansatte har kontrakter som gir dem en sterkere tilknytning til arbeidsplassen og det kan derfor være interessant å se hvilke ulikheter som finnes i deres mulighetsstruktur i forhold til de vikariatansattes. Man kan med dette undersøke hvilke forskjeller som ligger i kontraktene, med tanke på de ansattes mulighetsstruktur. Kvande og Rasmussen delte igjen mennene inn i fire ulike grupper med ulike holdninger og syn på kvinnene på arbeidsplassen, men dette er ikke sentralt i denne studien. Det er likevel et viktig poeng at det også kan finnes ulike grupper med faste ansatte, og at disse gruppene kan ha ulike holdninger til vikariatbruk og de vikariatansattes mulighetsstruktur.

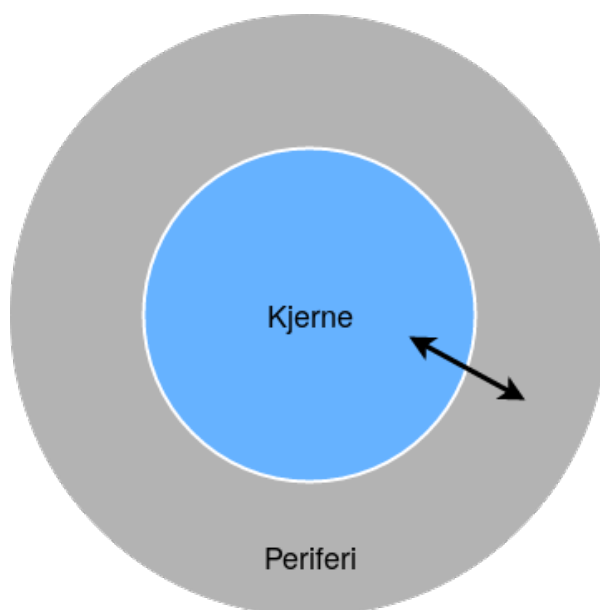
2.5 Teorienes samlede analysemuligheter

Hittil i kapittelet har vi sett på flere ulike teoretiske perspektiver som kan brukes som teoretiske briller for å undersøke temaet vikariatbruk i skolen. I dette underkapittelet vil jeg se disse teoriene i lys av hverandre og se om det finnes noen likheter og felles tanker som kobler teoriene sammen. Formålet er å undersøke om en sammenkobling av disse kan gi et bredere analysegrunnlag for å undersøke denne studiens datamateriale. Teoriene har alle sine begrensninger, men kanskje kan de sammen gi en større innsikt i fenomenet vikariatbruk.

Karl Marx fokuserer i sin fremmedgjøringsteori særlig på en avstand som oppstår mellom mennesket og produktet, arbeidet, menneskelig natur og andre mennesker (Marx, 2000, s. 37-51, Morrison, 2006, s. 121-128). Marx' teori var i hovedsak rettet mot hvordan menneskene i et kapitalistisk samfunn opplevde en utbytting av deres arbeidskraft mot kapitalistiske belønninger, og hvordan deres jobber endret seg etter målet om en økonomisk gevinst. John Atkinson kan også sies å være knyttet til noen av de samme tankene i sin teori om den fleksible bedrift. Formålet med fleksibilisering grunner også i økonomi, hvor ønsket er å spare mest mulig og å foreta endringer som kutter ned bedriftens utgifter gjennom fleksible løsninger (1985). Her kan man derfor se fremmedgjøringen og fleksibiliseringen i lys av hverandre, hvor fleksibiliseringsprosessen kan være en av årsakene til de ansattes opplevelse av fremmedgjøring.

Marx' to-klasseinndeling blir utfordret av Atkinsons teori, som deler de ansatte i den fleksible bedrift inn i flere ulike undergrupper. En av gruppene i Atkinsons modell består av perifere ansatte, som blant annet er ansatt i midlertidige stillinger eller deltidsstillinger. De tilbyr gjennom sine kontrakter en numerisk fleksibilitet, men kan til gjengjeld oppleve en usikker hverdag, hvor de stadig er på leting etter nye jobber. Denne usikkerheten og evige letingen etter nye jobber er også noen av kjennetegnene den nye samfunnsklassen prekariatet opplever. Her finner vi derfor en kobling mellom Atkinsons teori om den fleksible bedrift og Guy Standings tanker om prekariatet som en egen samfunnsklasse. Mulighetene og mulighetsstrukturen til menneskene tilhørende denne klassen kan i flere tilfeller være begrenset, da de ofte har løse kontrakter og mange er ansatt for å fylle et midlertidig behov på arbeidsplassen.

For å illustrere hvordan disse teoriene sammen kan si noe om vikariatansattes arbeidshverdag, kan man til høyre se en modell som viser kontrasten mellom de faste ansatte (kjernen) og de midlertidig ansatte (periferi). Modellen er utarbeidet med utgangspunkt i Atkinsons modell av den fleksible bedrift, men består i dette tilfellet kun av to nivåer, og alle de perifere ansatte er samlet i en felles



gruppe. Pilen i modellen illustrerer spenningsforholdet mellom de ulike gruppene, og med dette også sammenligningsgrunnlaget de vikariatansatte har når de vurderer sin egen arbeidssituasjon. En naturlig sammenligning og kontrast til deres løse kontrakter vil være ansatte med faste kontrakter, og med dette arbeidstakere tilhørende kjernen i modellen.

I dette underkapittelet har vi sett nærmere på hvordan alle de ulike teoriene henger sammen, og hvordan disse sammenkoblingene kan gi en større innsikt i fenomenet vikariatbruk. Modellen kan sies å omfavne alle disse ulike teoriene. Ved at de vikariatansatte havner i en perifer gruppe utenfor sentrum av modellen, kan man her illustrere fremmedgjøring gjennom denne avstanden. Flexibiliseringen kommer også til syne ved hjelp av pilen, som viser hvordan de ulike gruppene må tilpasse seg og utfylle hverandre. Prekariatet havner i den ytterste delen av modellen, da arbeidstakere knyttet til denne samfunnsklassen preges av å være løst tilknyttet arbeidsplassen. Til slutt kan man også gjennom denne modellen se de ulike ansattgruppenes mulighetsstruktur knyttet til plasseringen de har i modellen. Det vil ikke nødvendigvis være slik at de kjerneansattes mulighetsstruktur er størst på grunn av deres plassering i modellen, men man kan ved å skille mellom de ulike feltene i modellen vise til at de ansattes mulighetsstrukturer er forskjellige. Modellen vil være et utgangspunkt for den videre analysen i denne studien, men åpner også for en rekke spørsmål. Er modellens bilde på en avstand mellom de ulike ansattgruppene riktig, eller er dette kun et teoretisk bilde på et fenomen som ikke fungerer på samme måte i praksis? Ser de vikariatansatte annerledes på seg selv og sine muligheter på grunn av sin midlertidige ansettelse? Og er det egentlig hensiktsmessig å dele de ansatte inn i ulike grupper på denne måten? Dette vil vi se nærmere på i analysen og diskusjonen senere i denne oppgaven.

3. Metode og gjennomføring

Formålet med denne studien er å se nærmere på vikariatansattes arbeidssituasjon og hvordan deres tidsbegrensede kontrakter påvirker deres forhold til arbeidsplassen. For å undersøke dette var jeg blant annet interessert i å se nærmere på hvordan det å inneha en vikariatstilling opplevdes for de vikariatansatte, og hvilke tanker og erfaringer ansatte i lederstillinger har gjort seg angående bruken av vikariatansatte i ungdomsskolen. I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for prosessen og valg som er tatt i forbindelse med denne studien.

3.1 Forskningsdesign

Med min interesse for opplevelser av, tanker om og erfaringer knyttet til egen, og andres, arbeidssituasjon, valgte jeg i denne studien et kvalitativt forskningsdesign, med formål om å undersøke få enheter og mange variabler (Leseth & Tellmann, 2014, s. 43). Dette vil si at det er informanter, men et stort utvalg temaer i datamaterialet. Dette kan derfor bidra til å innhente mye informasjon. Bakgrunnen for en slik tilnærming var temaet for oppgaven og spørsmålene denne studien ønsket å finne svar på. Spørsmål med ønske om å få svar på hva som skjer og hvorfor dette skjer, egner seg godt i kvalitative studier, da dette forskningsdesignet åpner for å undersøke sammenhenger og årsaker til at hendelser skjer. Jeg ser også mulighetene for at temaet i denne oppgaven kunne vært forsket på med en kvantitativ tilnærming, hvor et eksempel på dette er medarbeiderundersøkelser som gjennomføres på flere arbeidsplasser. Et kvantitativt forskningsdesign ville gitt en mulighet til å finne svar på hvordan de faktiske forholdene på en arbeidsplass er. Det kvalitative forskningsdesignet åpner derimot for muligheten til å se nærmere på sammenhengene og årsakene til hvordan og hvorfor de vikariatansattes tilknytning til arbeidsplassen påvirkes, og på hvilken måte. Temaet denne studien ønsker å se nærmere på er komplekst, og hvordan de vikariatansatte opplever sin arbeidssituasjon kan være svært forskjellig og ha mange ulike årsaker. Det er nettopp dette en kvalitativ inngang til temaet skal hjelpe med å finne svar på.

For å innhente kunnskap om feltet jeg ønsket å undersøke, avtalte jeg i forkant av datainnsamlingen et møte med lederen for, og en representant fra, den lokale avdelingen for Utdanningsforbundet i kommunen hvor alle informantene var ansatt. Utdanningsforbundet er lærernes største fagforening, med over 175 000 medlemmer (Utdanningsforbundet, 2017). De to representantene stilte opp til et 60 minutters langt møte hvor jeg fikk muligheten til å stille en rekke spørsmål som omhandlet vikariatbruk,

vikariatansattes rettigheter og Utdanningsforbundets erfaringer med kommunens politikk på dette området. Denne informasjonen var både med på å gi mer innsikt i feltet som studien undersøker, ansettelsesprosesser og retningslinjer skolene må følge knyttet til vikariatbruk og midlertidige ansettelse. I tillegg til dette møtet gikk jeg inn i denne studien med en del forkunnskaper om feltet, både som lektorstudent med erfaring fra praksis i skolen, og som midlertidig ansatt som lærer ved en ungdomsskole. Denne bakgrunnen gjorde blant annet at jeg i forkant av både studien og datainnsamlingen var kjent med skolen som organisasjon, og de strukturene og normene jeg kunne møte i datainnsamlingsprosessen. Denne bakgrunnen kan også ha gjort arbeidet med å komme i kontakt med skoler og ansatte enklere, da jeg allerede på forhånd visste hvem som har hvilket ansvar og hvem det kan være hensiktsmessig å kontakte. Hvordan dette kan ha påvirket studien utover å gi meg kjennskap til og forkunnskaper om feltet, vil jeg komme mer tilbake til senere i dette denne oppgaven i underkapittelet *forskningens kvalitet*.

3.2 Kvalitative data

Med temaet vikaransatte og deres forhold til arbeidsplassen som utgangspunkt, kunne man benyttet seg av flere ulike metoder innenfor det kvalitative forskningsdesignet for å innhente informasjon. Disse metodene kunne antageligvis pekt på flere ulike sider ved dette fenomenet. I denne studien har jeg derfor valgt å benytte meg av en kombinasjon av flere av de kvalitative metodene; dybdeintervju, parintervju og observasjon. En kombinasjon av disse vil kunne gi et bredere datamateriale og metodene vil kunne ta for seg ulike sider ved temaet og dermed et bredere bilde av fenomenet.

3.2.1 Dybdeintervju

Den mest sentrale metoden i denne studien er dybdeintervjuer. Formålet med dybdeintervju er å få innsikt i og forstå en informants tanker, meninger og opplevelser, samt refleksjoner knyttet til disse opplevelsene (Tjora, 2012, s. 104). I denne studien er målet å se nærmere på vikariatansattes opplevelser av egen arbeidssituasjon og hvordan dette påvirker deres forhold til arbeidsplassen. Det er da hensiktsmessig å gjennom dybdeintervjuer få muligheten til å høre informantene fortelle om de erfaringene og refleksjonene de har gjort seg om sin arbeidssituasjon. I denne studien har det blitt gjennomført dybdeintervjuer med både vikariatansatte og ansatte i ledelsesstillinger. Ledelsen er de som tilbyr vikarene jobb og formålet med å intervjuer ledelsesansatte var å få innblikk i en annen side av vikariatbruken og bakgrunnen for at en skole velger å ansette vikarer. Det var også i disse intervjuene interessant å få innblikk i hvordan ansatte i ledelsen trodde vikariatbruken

påvirket de vikariatansattes forhold til arbeidsplassen. Å sammenligne disse to perspektivene kan også være en metode for å få svar på hvorfor eventuelle konflikter på arbeidsplassen oppstår.

3.2.2 Parintervju

I tillegg til dybdeintervjuer ble det også gjennomført to parintervjuer med to vikariatansatte i hvert intervju. I utgangspunktet var planen å gjennomføre ett fokusgruppeintervju med tre informanter, men dette viste seg senere å bli vanskelig å gjennomføre på grunn av informantenes hektiske og ulike arbeidsuker. Formålet med parintervjuene var likevel det samme som tanken bak det opprinnelig planlagte gruppeintervjuet. Målet med disse intervjuene var å få fram flere ulike meninger og synspunkter knyttet til et bestemt tema gjennom diskusjon (Grønmo, 2004, s. 161-162, Tjora, 2012, s. 122-125). I dette tilfellet var temaet de vikariatansattes arbeidshverdag, og hvordan dette påvirket deres forhold til arbeidsplassen. Gjennom intervjuer med mer enn en informant kan, man ved hjelp av diskusjon og samtale få innsikt i ulike holdninger og opplevelser knyttet til det å være ansatt i en vikariatstilling.

3.2.3 Observasjon

En annen metode som har blitt brukt i denne studien for å innhente kunnskap om feltet, samt å skaffe et mer utfyllende datamateriale, er observasjon. Observasjon som metode egner seg godt for å få innsikt i en situasjon eller et fenomen, særlig hvis man er interessert i å undersøke hva folk gjør og hvordan de handler (Tjora, 2012, s. 46). Tjora peker på at man gjennom intervjuer får innsikt i hvordan folk tenker, men at det er gjennom observasjon man får innsikt i hva folk faktisk gjør. I denne studien er det både interessant å høre hvilke følelser og erfaringer informantene sitter med, men også hvordan de handler og hvordan deres følelser og erfaringer påvirker dem i arbeidshverdagen. Observasjonen i denne studien ble gjennomført over en periode på et helt skoleår, hvor jeg som forsker fikk innblikk i skolehverdagen og de vikariatansattes arbeidssituasjon. Dette gjorde det også mulig å observere de utfordringene de vikariatansatte møtte i hverdagen og hvordan de håndterte disse utfordringene. Selv om observasjon ikke var hovedmetoden for innsamlingen av datamaterialet, kan innsikten denne observasjonen gir om feltet være med på å øke forståelsen og påvirke den videre analysen gjennom økt forståelse og innsikt. Mer om den faktiske gjennomføringen av observasjonsstudiet kommer jeg tilbake til i underkapittelet *gjennomføring*.

3.3 Kriterier for utvalg

Informantene i denne studien ble valgt ut gjennom et forhåndsbestemt strategisk utvalg (Leseth & Tellmann, 2014, s. 54). Dette betyr at informantene måtte oppfylle en rekke kriterier for å kunne delta som informanter. Kriteriene var på forhånd valgt ut med den hensikt at resultatene i studien ikke skulle påvirkes av bakenforliggende z-faktorer, indirekte årsaker (Skog, 2015, s. 48). Teorien om z-faktorer er særlig utbredt i kvantitativ forskning, men jeg har her valgt å benytte meg av det samme uttrykket, da dette kan gi en god forklaring på kriteriene for utvalget i denne studien. Z-faktorer handler om bakenforliggende eller indirekte årsaker som kan være med på å påvirke et resultat, selv om det ikke er denne sammenhengen man i hovedsak ønsker å undersøke (Ringdal, 2013, s. 55-56). Dette kan dermed forårsake at man trekker feil årsakssammenheng mellom ulike faktorer. I denne studien er dette særlig relevant, da dette temaet kan ha mange ulike innganger, og jeg ønsker spesifikt å se på vikariatstillingen og hvordan den påvirker de ansatte. Vikariatstillingen kan ha mange likheter med for eksempel midlertidige stillinger og deltidsstillinger, men forskjellene kan likevel være såpass store at jeg kun ønsker å konsentrere meg om fenomenet vikariat i denne studien.

De vikariatansatte som ble valgt ut til å delta i dybdeintervjuene og parintervjuene ble valgt ut med utgangspunkt i de samme utvalgs Kriteriene. Den eneste forskjellen var at informantene i dybdeintervjuene måtte være personer jeg ikke kjente eller visste noe om på forhånd. Årsaken til dette var at jeg ønsket å skape en så naturlig samtale som mulig og åpne for at informantene kunne gå i dybden og fortelle om situasjoner de hadde opplevd, uten at jeg som forsker kunne gjenkjenne hvilke situasjoner eller hvilke personer de forteller om. Årsaken til at jeg ikke håndhevet relasjonskriteriet like strengt i parintervjuene var at disse informantene ble valgt ut med en tanke og et ønske om at de som deltok i intervjuet skulle ha en relasjon til hverandre fra før. I disse intervjuene ønsket jeg å få fram en større grad av diskusjon, i motsetning til ønsket om dybde som jeg var ute etter i dybdeintervjuene. Derfor var det da i parintervjuene relevant å ha informanter som jeg visste kjente hverandre fra før, og at de med denne bakgrunnen kunne tørre å si imot hverandre dersom de hadde ulike oppfatninger om et tema. Dette hadde også noen praktiske årsaker, da det virket svært vanskelig å få kontakt med informanter som hadde en relasjon til hverandre, som begge oppfylte alle kriteriene og at begge ønsket å stille opp til et intervju, uten at jeg på noen måte visste om disse personene på forhånd. Valget falt derfor på å i disse parintervjuene innhente informanter jeg som ansatt i skolen hadde tilgang til,

og gjennom dette legge til rette for å innhente den empirien jeg ønsket å få innsikt i (Feldman, Bell & Berger, 2003, s. 3-4). Feldmann, Bell og Berger poengterer nettopp denne tilgangen, og hvordan man som forsker må ta hensyn til hvilke informanter man har tilgang til og hvilken informasjon man kan ha tilgang til gjennom disse informantene i valg man gjør underveis i forskningsprosessen.

Utvalgskriteriene for de vikariatansatte var først og fremst at de måtte være ansatt i ett eller flere vikariater, eventuelt nylig hatt erfaring med å være ansatt i et lengre vikariat. I denne studien ønsket jeg fokus på vikariatansattes opplevelser av sin arbeidssituasjon, og det var derfor svært viktig at informantene ikke kun var ansatt i en midlertidig stilling. Årsaken til dette er at vikariatansattes arbeidssituasjon er særegen. De er ansatt i stedet for noen andre, og hvis den personen eller de personene kommer tilbake, så har de ikke lengre noen jobb (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9). I denne studien er jeg først og fremst interessert i lærere i undervisningsstillinger og informantene måtte derfor alle ha en lærerutdanning eller pedagogisk utdanning i bunn, samt være ansatte som lærere ved en ungdomsskole. Ungdomsskolekriteriet har rot i at ungdomsskolelærere er i en situasjon hvor de ofte knytter sterke bånd til sine elever, da elevene er i en alder hvor skolen og lærere betyr mye i livene deres. Dette kan man særlig se i kontrast til for eksempel videregående skole, hvor lærerne i større grad er timelærere, ikke ser elevene like ofte og med det ikke skaper den samme relasjonen. Lærerne jobber også ofte i team, noe som knytter lærerkollegiet sammen og gjør de ansatte avhengige av hverandre. Dette var også noe av utgangspunktet for at jeg i denne studien ønsket å forske på ansatte på ungdomstrinn.

Et annet utvalgskriterium var at de vikariatansatte måtte være ansatt i en vikariatstilling med en stillingsprosent på mellom cirka 70 % og 100 %. Årsaken til dette var å unngå eventuelle z-faktorer knyttet til arbeidstid som årsak til de ansattes forhold til arbeidsplassen. At jeg ønsket å intervjuer vikariatansatte i såpass store stillinger, var fordi de med en slik stillingsprosent har like mange, eller nesten like mange, arbeidstimer i uken som de faste ansatte i fulltidsstillinger. De kunne med dette vært ansatt i en fast stilling, eventuelt en fast fulltidsstilling og de er til stede på arbeidsplassen store deler av uken, på samme måte som de faste fulltidsansatte. De vikariatansatte vil også med dette erfare mye av det samme og møte mange av de samme utfordringene og oppgavene i arbeidshverdagen. I en slik avgrensning vil jeg også kunne luke ut de som opplever en svakere tilknytning til arbeidsplassen på grunn av sin lave stillingsprosent eller lave tilstedeværelse på jobben. Hos disse ansatte kan deres lave stillingsprosent være årsaken til at de risikerer å ikke bli en like stor del av fellesskapet. Man kan med dette si at man med

å velge vikariatansatte i store stillinger kan luke ut eventuelle andre bakenforliggende årsaker til resultatene i datamaterialet, som for eksempel for få arbeidstimer.

I tillegg til krav om stillingsprosent måtte informantene også ha vært ansatt i mer enn seks måneder, noe som kan ses i sammenheng med ønsket om å snakke med informanter som hadde vært en del av arbeidsplassen i en lengre periode. Kortere vikariater vil på samme måte som stillingsprosenten kunne føre til at ansatte har et annerledes forhold til arbeidsplassen som skyldes deres korte ansettelsesperiode, og ikke vikariatsituasjonen. En annen årsak til at jeg ønsket at informantene skulle ha jobbet i minst et halvt år, var at de skulle ha rukket å kjenne på opplevelsen av å være vikariatansatt. Vikariatansettelsen kan føre med seg en rekke erfaringer og eventuelle utfordringer som først kommer til syne etter at man har vært ansatt i en denne stillingen i en periode. I kortere vikariater vil kanskje ikke de ansatte ha rukket å opparbeide seg de samme relasjonene verken til elevene eller de andre ansatte, og med dette heller ikke kjent på eventuelle utfordringer som kan oppstå over tid.

Det siste kriteriet for de vikariatansatte var at de alle skulle være ansatte ved ungdomsskoler innad i den samme kommunen. Årsaken til dette er denne kommunens særstilling når det gjelder forholdet mellom etterspørsel og tilbud. Situasjonen i denne kommunen er at skolene har svært god tilgang på kvalifiserte søkere og kan med dette velge ut sine ansatte blant mange aktuelle kandidater. De vet også at dersom en person ikke fungerer i en stilling, finnes det mange andre gode kandidater til denne stillingen. Denne konteksten gjør derfor at jeg ser det som hensiktsmessig å hente alle informantene fra samme kommune, da ulike situasjoner i ulike kommuner kan medføre eventuelle indirekte årsaker, noe som igjen kan påvirke funnene i studien.

I tillegg til vikariatansatte hadde jeg også i denne studien dybdeintervju med to ledelsesansatte. Kriteriene til de ledelsesansatte var ikke like mange, men hovedkriteriet var at de måtte inneha lederansvar på en ungdomsskole og gjennom dette ha erfaring med ansettelsesprosesser og oppfølging av ansatte. Dette fordi jeg i denne delen av datainnsamlingen var interessert i hvilke tanker og erfaringer ledelsesansatte hadde om vikariatbruk og om hvordan vikariatbruken påvirker vikarene og arbeidsplassen.

3.4 Rekruttering av informanter

Prosessen med å få tak i informanter kan utføres på mange ulike måter. I denne studien var kriteriene for utvalget mange og svært konkrete og dette la dermed føringer for de mulige rekrutteringsmetodene. Da det ikke finnes noen offentlige lister over hvem som er ansatt i

vikariater, ble det første forsøket på å rekruttere informanter gjort via e-post til rektorene ved alle skolene i kommunen som har ungdomstrinn. I disse e-postene ble det gitt informasjon om studien, informasjon om hvilke informanter som var aktuelle kandidater og kontaktinformasjon de kunne nå meg gjennom. Det ble også lagt ved to informasjonsbrev som vedlegg, hvor det ble gitt mer informasjon om studien og intervjusituasjonen (Vedlegg 1, Vedlegg 2). På disse e-postene fikk jeg få svar tilbake. Jeg sendte derfor en ny e-post hvor jeg refererte til den forrige et par uker senere, men også den gangen var det få som svarte. Gjennom disse rekrutteringsforsøkene endte jeg opp med to informanter; en vikariatansatt og en avdelingsleder. De andre tilbakemeldingene jeg fikk inneholdt en høflig kommentar om at de syntes prosjektet høstes interessant ut, men at de ikke hadde mulighet til å stille opp som informanter.

Da den første rekrutteringsmetoden kun førte til to informanter, måtte jeg forsøke å rekruttere informanter via en annen metode. Den neste rekrutteringsmetoden jeg brukte var å gå via bekjente. Gjennom min situasjon som student ved lektorutdanningen hadde jeg flere bekjente med deltidsjobber ved ulike skoler i den aktuelle kommunen. Jeg spurte derfor dem om de visste om noen som egnet seg som informanter i min studie. Jeg spurte også kollegaer ved egen arbeidsplass om de hadde noen bekjente som passet til kriteriene. I tillegg valgte jeg også å spørre tre personer jeg visste om på forhånd, men som jeg ikke regnet som bekjente, om de ønsket å stille opp som informanter i et gruppeintervju. Til tross for de mange kriteriene, lyktes jeg via denne metoden å komme i kontakt med åtte vikariatansatte som takket ja til å stille opp som informanter. Det eneste jeg manglet etter denne rekrutteringsprosessen var en ledelsesansatt. Jeg valgte derfor å ringe direkte til en rektor ved en av kommunens ungdomsskoler for å spørre om han ønsket å stille opp som informant i min studie. Den aktuelle rektoren svarte ja, og jeg hadde da skaffet et utvalg på ti informanter hvorav to ledelsesansatte, fem vikariatansatte til dybdeintervjuer og tre vikariatansatte til et gruppeintervju. Den siste informanten ble senere hentet inn for å delta sammen med en annen informant i et parintervjuene, da det viste seg at gruppeintervjuet ble vanskelig å gjennomføre. Gjennom intervjuene innhentet jeg mye forskjellig informasjon og informantene hadde mange ulike opplevelser å fortelle om. Etterhvert opplevde jeg at informantene i intervjuene kom med lite ny informasjon og repeterte i stor grad det andre informanter hadde fortalt om i tidligere intervjuer. Jeg anså da datamaterialet mitt som mettet og hadde derfor ikke behov for flere informanter i denne studien for å dekke spørsmålene og fenomenet jeg ønsker å undersøke (Tjora, 2012, s. 158).

Utvalget består av informanter tilknyttet fire ulike skoler i samme kommune. Flere av informantene hadde også jobbet ved andre skoler utover disse fire skolene. En slik variasjon i datamaterialet var både ønskelig og viktig for å unngå at funnene skulle påvirkes i stor grad av én skoles politikk. Dette kunne gi et skjevt bilde av vikariatansattes opplevelser, erfaringer og holdninger knyttet til sin arbeidssituasjon, da skolene kan praktisere midlertidige ansettelse svært ulikt. Nedenfor blir det gitt en oversikt over informantene i denne studien med informantenes fiktive navn, hvilken stilling de har, kjønn, alder og antall år de har vært ansatt i sin stilling.

Navn	Stilling	Kjønn	Alder	Periode i sin stilling
<i>Informanter i dybdeintervju:</i>				
Oskar	Vikariatansatt	Mann	33 år	3. år i lengre vikariat
Marianne	Vikariatansatt	Dame	28 år	2. år i lengre vikariat
Anette	Vikariatansatt	Dame	25 år	1. år i lengre vikariat
Mats	Vikariatansatt	Mann	32 år	4. år i lengre vikariat
Karoline	Vikariatansatt (nå: fast)	Dame	28 år	2 år i lengre vikariat
Bernt	Avdelingsleder	Mann	50 år	6. år som avdelingsleder
Berit	Rektor	Dame	52 år	14. år som rektor
<i>Informanter i parintervju</i>				
Sandra	Vikariatansatt	Dame	27 år	1. år i lengre vikariat
Tormod	Vikariatansatt	Mann	29 år	3. år i lengre vikariat
Eline	Vikariatansatt	Dame	27 år	3. år i lengre vikariat
Rikke	Vikariatansatt	Dame	27 år	2. år i lengre vikariat

3.5 Gjennomføring

Gjennomføringen av intervjuene skjedde i løpet av en tidsperiode på tre uker i mars måned. I dette underkapittelet vil jeg gå nærmere inn på hvordan intervjuguiden var utformet og hvordan intervjuprosessen foregikk.

3.5.1 Intervjuguiden

Intervjuguiden har som hensikt å strukturere intervjuet, og i denne studien lå det en intervjuguide rettet mot et halvstrukturert intervju til grunn både for dybdeintervjuene og parintervjuene (Leseth & Tellmann, 2014, s. 88-90). Jeg hadde på forhånd utarbeidet spørsmål, men disse var svært åpne og det var derfor mye rom for både å stille nye spørsmål underveis i intervjuet og oppfølgingsspørsmål. Spørsmålene som ble stilt i intervjuene la opp til at informantene selv skulle ta ordet og fortelle om seg selv, sin situasjon og sine tanker knyttet til ulike temaer knyttet til det å være vikariatansatt. Fordelen med en slik utforming av intervjuguiden er at dette er med på å legge til rette for at intervjuet blir en

naturlig samtale med god flyt, hvor informantens informasjon står i sentrum (Grønmo, 2004, s. 163). Dette åpner også for at man som forsker kan følge opp med nye spørsmål og styre intervjuet i en retning basert på hva informanten forteller. Intervjuguiden utarbeidet jeg i forkant av intervjuene, med bakgrunn i hva jeg visste om vikariatssituasjonen på forhånd og hva jeg ønsket å se nærmere på i lys av problemstillingen. Intervjuguiden forholdte seg forholdsvis lik gjennom alle intervjuene, bortsett fra at jeg etter det første intervjuet la til to ekstra spørsmål som jeg mente kunne være relevante, basert på informasjon den første informanten trakk inn som var viktig i hans arbeidssituasjon som vikar.

Intervjuguiden består av tre faser; oppvarming, refleksjon og avrundning. Disse fasene markerer ulike temaer i intervjuet. Oppvarmingsfasen inneholder bakgrunnsspørsmål og spørsmål om informantens utdannings- og yrkeshistorikk (Vedlegg 4, Vedlegg 5, Vedlegg 6). Formålet med denne fasen er å etablere en relasjon til informanten (Leseth & Tellmann, 2014, s. 90). Videre går intervjuet over i refleksjonsfasen. Her finner vi ulike temaer som omhandler informantens arbeidssituasjon som vikariatansatt. Temaer i denne fasen er blant annet nåværende arbeidsforhold og vikariatstillinger i skolen. Her er spørsmålene åpne for refleksjon og med fokus på informantenes tanker om vikariatbruk i skolen. I den avsluttende fasen, avrundingen, finner vi spørsmål som i større grad er rettet mot framtiden, hvor informanten får mulighet til selv å reflektere rundt og fortelle om hva han tenker om veien videre. I tillegg blir informanten avslutningsvis også spurt om det er noe mer han ønsker å legge til, som vi ikke har vært inne på i løpet av intervjuet. Disse spørsmålene danner en naturlig slutt på intervjuet, da de i denne fasen fokuserer på noe som kommer senere, kanskje også etter at de selv er ferdige som vikariatansatte.

3.5.2 Intervjuprosessen

Intervjuene ble gjennomført på møterom på informantenes egne arbeidsplasser. Dette kan ha vært med på å skape en trygghet hos informantene, da intervjuet ble gjennomført på et sted de kjente fra før. Dette gjorde det også enklere for informantene å stille opp, da det ikke krevde noen forflytning fra deres side for å delta på intervjuet. At intervjuene ble gjennomført på møterom gjorde intervjusituasjonen mer avslappet, da intervjuene kunne gjennomføres uten å bli forstyrret. De fleste av intervjuene ble gjennomført på dagtid, mens informantene uansett var til stede på arbeidsplassen. Dette gjorde det også mindre tidkrevende for informantene å stille opp i en ellers travel lærerhverdag. Intervjuene var planlagt å vare mellom 30 og 45 minutter, men endte til slutt med en tidsramme på mellom

40 og 60 minutter. Under intervjuene ble det benyttet en diktafon, som jeg i forkant av intervjuet spurte informantene om lov til å benytte meg av. Informantene ble også informert om muligheten for å trekke seg både under og i etterkant av intervjuet, om at alt de fortalte i intervjuet ville bli behandlet konfidensielt og at all informasjon ville bli anonymisert. Opptakene ble i etterkant av intervjuene transkribert, og alle navn ble anonymisert allerede i transkriberingen. Informantene i denne studien er gitt fiktive navn, for å unngå at informantene skal kunne bli identifisert.

Som nevnt tidligere, fikk jeg i datainnsamlingsprosessen problemer med å gjennomføre det planlagte gruppeintervjuet. Informantene hadde svært ulike timeplaner og var alle inne i svært hektiske arbeidsperioder. Dette endte derfor i at gruppeintervjuet ble omgjort til to parintervjuer for å finne passende tidspunkter for gjennomføringen av intervjuene. Denne endringen tilførte studien både fordeler og ulemper, særlig knyttet til intervjuprosessen. Allerede under det første parintervjuet erfarte jeg som forsker at å gjennomføre et intervju med to personer var svært heldig. På spørsmål hvor en av informantene hadde lite å si, tok den andre først ordet og ga det etterpå tilbake igjen til den andre informanten. På denne måten utfylte de hverandre på en god måte og hjalp hverandre til å reflektere rundt spørsmålene. Denne dynamikken frykter jeg ville gått tapt om det hadde vært flere informanter til stede, da den naturlige samtalen kunne vært vanskeligere å opprettholde. På den andre siden kan dette likevel ha gjort at parintervjuene ble noe mer harmoniske, og på den måten førte til større grad av enighet blant informantene enn hva som kunne skjedd hvis det var flere deltakere i intervjuet.

3.6 Koding og analysearbeid

Etter datainnsamlingen satt jeg igjen med et stort datamateriale med informasjon og sitater fra alle de ni intervjuene med informanter, sitater og observasjon hentet inn gjennom det løpende observasjonsstudiet og informasjon hentet inn gjennom et møte med Utdanningsforbundet. For å organisere dette valgte jeg først å skrive et sammendrag av de temaene jeg syntes utpekte seg som de mest sentrale i datamaterialet, og situasjonene informantene fortalte om som kunne være interessante å se nærmere på. Det er viktig å påpeke at dette ikke var første gang jeg reflekterte over funnene i datamaterialet, da dette også skjedde underveis i datainnsamlingsprosessen. Egentlig startet denne prosessen allerede under utarbeidningen av tema og problemstilling, da jeg allerede da gjorde meg noen tanker om funn jeg kunne komme til å finne. Dette er typisk for kvalitative studier, da

man gjerne parallelt med innsamlingen av datamaterialet skriver notater med både konkrete opplysninger og reflekterende tanker (Leseth & Tellmann, 2014, s. 140).

I transkriberingen av intervjuene valgte jeg å transkribere intervjuene ordrett, men uten dialekt, alle på bokmål. Dette gjorde jeg fordi jeg synes dette ble mer ryddig og studiens krav til anonymisering ble opprettholdt gjennom å ikke avsløre informantenes dialekter. Videre gikk jeg over til kodingen av datamaterialet, hvor jeg valgte å benytte meg av tekstnær koding (Tjora, 2012, s. 182-183). Formålet med dette var å organisere datamaterialet og undersøke hva de ulike sitatene inneholdt av informasjon (Coffey & Atkinson, 1996, s. 26-27). Gjennom denne kodingen utviklet jeg en rekke koder som for eksempel *får ikke bestemme selv, vet ikke hva man kommer til og får ikke boliglån*. Disse kodene organiserte jeg videre inn i kategorier, undergrupper med koder som sier noe om et bestemt undertema. Eksempler på disse kategoriene var *skiller, relasjoner og personlige utfordringer*. Jeg benyttet meg av fargemarkeringsfunksjonen i Microsoft Word for å organisere kodingen og kategoriseringen. De ulike kategoriene ble til slutt samlet i grupper med fargekoder som representerte ulike temaer i datamaterialet. I analysen legger disse kategoriene grunnlaget for de ulike temaene som blir tatt opp. Sitatene får selv stor betydning i analysen, med en tanke om at man skal *vise, ikke si*. Dette betyr at sitatene selv forteller sin historie, uten at man som forsker påpeker og forteller hva informantene sier og mener. I dette ligger det et særlig fokus på tykke beskrivelser og at informantenes sitater i seg selv kan bidra med mye informasjon. I analysen har også det teoretiske bakteppet fungert som verktøy for å analysere de empiriske funnene som ble gjort i denne studien. Med utgangspunkt i en stegvis deduktiv-induktiv metode har resultatene i datamaterialet blitt analysert i lys av tidligere forskning og teori, men denne prosessen har på ingen måte vært lineær (Tjora, 2012, s. 184). Det er derfor verdt å merke seg at analysearbeidet har vært en prosess hvor man har jobbet mye fram og tilbake mellom teori og empiri.

3.7 Forskningens kvalitet

For å vurdere forskningens kvalitet finnes det ulike mål som blant annet sier noe om hvor pålitelig, gyldig og generaliserbar studiens funn er. Jeg vil i dette kapitlet se nærmere på hvordan min rolle som forsker kan ha påvirket denne studien og hvordan jeg vil vurdere denne studiens kvalitet.

3.7.1 Egen rolle

Som forsker i denne studien kan min rolle på mange måter sies å være dobbel. Ifølge Leseth og Tellmann er verken datamaterialet eller analysen uavhengig av forskeren, og mine valg

og refleksjoner kan derfor påvirke studiens funn (2014, s. 74). Jeg har forsket på et felt som jeg gjennom min utdanning og yrkeserfaring har kjennskap til, og har i tillegg vært ansatt ved en ungdomsskole parallelt med gjennomføringen av denne studien. Jeg anså likevel meg selv som distansert nok til å forholde meg objektivt til temaet og informantene, da jeg selv aldri har vært ansatt i en vikariatstilling. Gjennom min ansettelse ved en ungdomsskole har jeg både fått muligheten til å jobbe og å observere på samme tid. Denne dobbeltrollen kan både ha gitt positive og negative følger.

Som en lektorstudent som forsker på skolen kan dette ha gitt meg enklere tilgang til informanter, da min bakgrunn kan medføre en trygghet om at det er en av «deres egne» som gjennomfører denne studien og dermed ikke blir sett på som en skolekritiker. Samtidig kan også denne bakgrunnen gjøre det enklere å skape relasjoner til informantene, da vi allerede har noe til felles og en felles forståelseshorisont. De fleste informantene tilhørte også den samme aldersklassen som meg som forsker, noe som kan ha gjort det enklere for dem å åpne seg. Dette kan ha senket følelsen av å måtte svare «riktig» og med dette også åpnet for en naturlig samtale.

På den andre siden var det viktig å være bevisst på min bakgrunn som lektorstudent og ansatt i ungdomsskolen, da min kunnskap om feltet kunne føre til at informasjon informantene kom med kunne bli tatt for gitt. Dette på grunn av at jeg på forhånd kjente til situasjoner eller begreper informantene benyttet seg av. Det var derfor viktig å gå inn i forskningsprosessen og intervjuene med en naiv rolle og å stille seg spørrende til det informantene fortalte. En annen utfordring med min rolle som forsker i dette prosjektet var gjennomføringen av observasjon underveis i forskningsprosessen. Jeg var først og fremst ansatt som lærer ved arbeidsplassen, men innhentet også gjennom denne tilstedeværelsen og observasjonen mye informasjon om feltet. Dette kvalifiserer dermed til en deltakende observasjon (Tjora, 2012, s. 56). På grunn av denne dobbeltrollen var det viktig å få tillatelse fra rektor til å innhente datamateriale fra arbeidsplassen, samt tillatelse fra andre ansatte til å benytte sitater de hadde uttrykt i denne studien. Som nevnt tidligere hadde jeg i forkant av studien kjennskap til informantene i parintervjuene. Dette kan ha påvirket funnene i denne studien, men jeg opplevde i stor grad at relasjonen jeg hadde til dem på forhånd gjorde det enklere for informantene å uttrykke seg, men uten at det ble for personlig. Jeg ser derfor ikke på denne relasjonen som svært utfordrende, da dette ikke virket å påvirke resultatene og temaene i intervjuene.

3.7.2 Pålitelighet

Et mål for å undersøke en studies kvalitet er å vurdere dens pålitelighet. Pålitelighet handler i stor grad om at det finnes en intern logikk i studien (Tjora, 2012, s. 202). For å sikre dette er det viktig at man redegjør for valg som har blitt tatt i løpet av forskningsprosessen. Gjennom hele studien har jeg pekt på både de valg jeg har tatt og min rolle som forsker. Studien er også preget av transparens, noe som innebærer en åpenhet både rundt valg som er tatt, men også utfordringer som har oppstått underveis i prosessen. Dette kan derfor være med på å styrke studiens reliabilitet. I tillegg til dette har jeg også tatt grep for å unngå feil i studien, blant annet gjennom opptak og transkribering av intervjuene, samt egne notater underveis i intervjuene. Her har jeg notert informasjon både om stemning, situasjoner og observasjoner. For å vurdere en studies pålitelighet kan man stille spørsmålet: «Ville andre forskere gjort de samme funnene?». Svaret på dette ligger i graden av åpenheten knyttet til valg og utfordringer i studien. I denne studien har jeg hatt et sterkt fokus på akkurat dette og kan derfor si at dette er mulig under liknende forutsetninger og samme type gjennomføring.

3.7.3 Gyldighet

En studies gyldighet innebærer ifølge Tjora en «logisk sammenheng mellom prosjektets utforming, funn og de spørsmål man søker å finne svar på» (2012, s. 202). Dette kan derfor sies å være et spørsmål om det finnes en rød tråd gjennom hele studien. I denne studien har denne røde tråden kommet til syne gjennom stadige referanser tilbake til studiens problemstilling og linker mellom de ulike kapitlene. Studien ønsket å finne svar på spørsmålet om hvordan de vikariatansattes arbeidshverdager påvirkes av deres midlertidige kontrakter, og hvordan bruken av vikariatansatte påvirker forholdet til arbeidsplassen. Informantene fikk spørsmål som: «Kan du fortelle meg litt om ditt nåværende arbeidsforhold som vikar?», og «At din ansettelse har en utløpsdato, påvirker dette ditt forhold til arbeidsplassen? Og i så fall hvorfor, hvorfor ikke?» (Vedlegg 4). Gjennom disse spørsmålene fikk informantene muligheten til å fortelle om sine egne opplevelser av hverdagen som vikariatansatt. Tjora fokuserer også på viktigheten av en kommunikativ validitet, noe som innebærer at man gjennom studien forholder seg aktivt til forskermiljøet (2012, s. 206-207). I denne studien har jeg blant annet benyttet meg av tidligere forskning og analysert mine funn i lys av andre forskeres resultater. Dette er med på å styrke studiens validitet. Til slutt er det også relevant å nevne at studiens kombinasjon av ulike metoder også kan være med på å styrke dens gyldighet. Årsaken til dette er at man gjennom

intervjuer og observasjon både får en mulighet til å høre hva informantene tenker og å se hvordan de handler. Dette gir dermed et tydeligere bilde av deres arbeidssituasjon som vikariatansatte, noe som også er med på å styrke studiens gyldighet.

3.7.4 Generaliserbarhet

Det siste begrepet Tjora legger vekt på for å måle forskningens kvalitet er studiens generaliserbarhet (2012, s. 207-212). Dette går ut på om funnene i studien kan overføres til andre fenomener, steder eller områder, eller si noe om hva man forventer å finne i andre lignende situasjoner. Til tross for denne studiens få informanter og mangel på representativitet, hevder Tjora at det er mulig å foreta en naturalistisk generalisering. Dette vil si at man gjennom detaljerte beskrivelser av eget forskningsprosjekt åpner for muligheten for at andre kan sammenligne sine studier med studiens resultater. Dette mener jeg i denne oppgaven er mulig, da forskningsopplegget og framgangsmåten er detaljert beskrevet. Marjan Nadim hevder at man ikke trenger å være så redd for å generalisere ut fra kvalitativ forskning (2015). Nadim viser til en tanke om at fenomenets varians avgjør i hvilken grad generalisering er mulig. I denne studien kan denne variansen sies å være liten da vikariatansatte er en avgrenset gruppe, med konkrete kriterier for å kunne omtales som en vikariatansatt. Det er derfor rimelig å anta at denne studiens resultater både har en overførbarhet til ansatte i vikariater i andre kommuner, men også innenfor andre sektorer. Selv om studien omhandler vikariatansatte i skolesektoren finnes det en sannsynlighet for at funnene i denne studien også kan si noe om hva man kan forvente å finne ved andre arbeidsplasser. Helsesektoren, hvor også relasjoner er en viktig del av arbeidet, preges ofte av midlertidige stillinger og ansatte som jobber deltid, og funnene i denne studien kan derfor være noe disse ansatte også kjenner seg igjen i. Studien kan derfor sies å ha en overførbarhet både geografisk, men også på tvers av sektorer.

3.8 Forskningsetikk

Som forsker i denne studien har jeg vært nødt til å ta en rekke valg, hvor noen av disse omhandlet etikk i forskningen. Noe av det første som ble gjort i denne forskningsprosessen var å sende en søknad til Personvernombudet for forskning ved Norsk senter for forskningsdata (NSD) (2018). Dette var for å informere om prosjektet, samt en søknad om å få gjennomføre dette prosjektet. Godkjenningen på dette finnes vedlagt i denne studien (Vedlegg 7). Årsaken til at dette prosjektet krevde en slik godkjennelse var fordi datainnsamlingen blant annet innebar å hente inn personopplysninger om informantene. Det er videre også fulgt vanlige forskningsetiske retningslinjer for gjennomføring av

datainnsamling i dette prosjektet. I forkant av intervjuene fikk alle informantene tilsendt et informasjonsskriv med informasjon om forskningsprosjektet og intervjusituasjonen (Vedlegg 1, Vedlegg 2, Vedlegg 3). Informantene ble også i begynnelsen av intervjuet bedt om å signere dette skrivet, som et samtykke på at det var greit at jeg benyttet meg av båndopptaker. Informantene ble også informert om at de når som helst under intervjuet kunne trekke seg, også i etterkant av intervjuet. Alle informantene ble anonymisert direkte i transkriberingen og deres arbeidsplasser og bosted blir heller ikke opplyst i denne studien. På grunn av informantenes yrkessituasjon var det også viktig å være bevisst på hvilke sitater som var gode å bruke. Man kan innenfor dette temaet få informasjon om eventuelle tredjeparter som ikke er deltakende i studien. Dette kan være elever, kollegaer, ledelse eller foreldre, og det var derfor viktig å ikke eksponere dem på en måte som gjorde dem lett gjenkjennelige. I tillegg var det også viktig å ta hensyn til informantene selv, noe som innebar å ikke bruke datamateriale som kunne slå negativt tilbake på dem selv i etterkant.

4. Opplevelser og erfaringer i rollen som vikariatansatt

I dette kapittelet blir det i med utgangspunkt i problemstillingen presentert ulike temaer som informantene trakk fram som sentrale i deres opplevelse av det å være vikariatansatt. Når man skal se nærmere på temaet vikariatbruk er det viktig å se funnene i denne studien i lys av den konteksten skolen og de ansatte befinner seg i. Lærervikarene jeg har intervjuet er alle ansatt ved skoler i Trondheim kommune. Dette er en bykommune hvor tilgangen på kvalifiserte søkere er stor. NTNU utdanner en rekke lærerstudenter hvert år, og det er i tillegg en attraktiv kommune å bosette seg i. Informantene er også ansatt i en sektor som i stor grad preges av faste stillinger, noe også arbeidsmiljøloven fremmer. Til tross for dette finner man likevel de vikariatansatte, som på mange måter ikke får ta del i den tryggheten som faste stillinger gir. Skolen som organisasjon er også en del av et større system, en større helhet. Dette gjør at ledelsen til en viss grad kan påvirke hvordan de ønsker å organisere ansettelsene ved arbeidsplassen, men er samtidig nødt til å følge offentlige retningslinjer for bruk av midlertidig arbeidskraft. I dette kapittelet vil jeg derfor gå nærmere inn på hva vikarene selv fortalte om sin egen arbeidssituasjon og hvordan dette påvirket dem selv og deres forhold til arbeidsplassen. Her vil jeg blant annet komme inn på temaer som omhandler vikariatansattes opplevelse av skiller mellom dem og faste ansatte, om det å skulle fylle en annens rolle, relasjonsbygging i midlertidige ansettelsesforhold og de vikariatansattes opplevelse av personlige utfordringer knyttet til sin vikariatstilling.

4.1 Skiller mellom de faste ansatte og vikariatansatte

Innledningsvis i denne oppgaven ble begrepene vikariat og vikariatansatt definert med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven. En vikariatansatt blir i denne studien derfor definert som «en person som er ansatt i stedet for noen andre i en stilling over en periode» (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9). Dette betyr dermed at alle de vikariatansatte informantene i denne oppgaven er ansatt i sine stillinger som en erstatter for en fraværende ansatt. Årsakene til dette fraværet kan være mange, men fellesnevneren er at det er en eller flere andre som egentlig er tilsatt i denne eller disse stillingene. Men hvem er egentlig disse lærervikarene som stepper inn når behovet melder seg? Ifølge arbeidskraftsundersøkelsen fra 2017 og Fafo-rapporten «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv» er andelen midlertidig ansatte klart høyest blant de yngste arbeidstakerne (Bø, 2017, Nergaard, 2016). Dette gjør det også rimelig å anta at vikariatansatte i skolen ofte er relativt unge og nyutdannede. En informant uttrykte i sitt intervju at: *«det er jo sjeldent du ser en vikar på 50 år som kommer inn. Vikarene er jo som regel mellom 20 og 30 år»*. At de fleste vikariatansatte tilhører

denne aldersgruppen kan ha en sammenheng med at de er nye i arbeidslivet og ikke har fått tilbud om fast jobb ennå. Erfaring veier tungt i læreryrket, noe som også gjør det vanskelig for nyutdannede lærere å bli foretrukket i konkurransen om en fast stilling. Alle de vikariatansatte informantene i denne studien kan omtales som relativt nyutdannede og er alle mellom 25 og 33 år. Deres erfaring med det å være vikariatansatt varierer mellom alt fra 8 måneder til 4 år.

I forkant av datainnsamlingen ønsket jeg å få et innblikk i lærernes fagforening, Utdanningsforbundet, sitt syn på vikariatbruk i skolen. Jeg ønsket blant annet å høre hva de mente om den aktuelle kommunens erfaring med bruk av vikariatansatte. I dette intervjuet ble jeg blant annet fortalt om en avtale Utdanningsforbundet hadde utarbeidet i samarbeid med tre andre fagforeninger og kommunen. Denne avtalen, Trondheimsmanifestet, ble omtalt innledningsvis, men går i korte trekk ut på at de ulike partene sammen skal samarbeide om å minimere bruken av midlertidig ansatte. På bakgrunn av dette var inntrykket Utdanningsforbundet hadde, at bruken av midlertidige stillinger i skolesektoren var lav. De fortalte også at de opplevde få konflikter med tanke på midlertidige ansettelser og skrøt av det arbeidet som hadde blitt gjort for å få avtalen mellom kommunen og fagforeningene i boks. Hvordan dette stemmer overens med informantene i denne studiens syn på vikariatbruk, skal jeg undersøke nærmere i dette kapitlet. Jeg skal først se nærmere på to ledelsesansattes syn på vikariatbruk i skolen og hvorfor de velger å ansette lærere midlertidig. Deretter går jeg over til perspektivet til de mest sentrale informantene i denne studien; de vikariatansatte.

4.1.1 Ledelsesperspektiver på vikariatbruk

Når man snakker om vikariatbruk i skolen er et av de første spørsmålene som dukker opp: hvorfor velger skoleledelsen å benytte seg av midlertidig ansatte? For å få et innblikk i dette valgte jeg å intervju en rektor og en avdelingsleder for å høre hvilket syn de hadde på vikarbruk. Rektor Berit var ei 52 år gammel dame som både hadde jobbet som lærer, vært ansatt i en rekke ulike ledelsesstillinger, i tillegg til at hun på intervjuetidspunktet var inne i sitt fjortende år som rektor. I sin nåværende stilling var hun ansatt som rektor ved en ungdomsskole og hadde med dette lederansvar på sin arbeidsplass, og det hun selv omtalte som: «*en stødig hånd på rattet, med tanke på hvordan man tenker seg at en utvikling skal være*». Hun hadde også gjennom sin jobb som rektor ansvaret for ansettelser ved sin arbeidsplass. Berits syn på vikariatansettelser var at hun i hovedsak ønsket å ansette

arbeidstakere i faste stillinger, noe hun også hadde en følelse av at de fleste andre rektorene i kommunen hadde et ønske om.

Det er mest gunstig å ha faste ansettelse for fordi dette gjør personalet stabilt. Det gir kontinuitet i utviklingsarbeid, og det gir også de ansatte en større trygghet på at folk er her. Jeg er som leder opptatt av å ha kjennskap til, og å ha et godt forhold til lærerne. Med mange midlertidige stillinger så får man ikke til den kontinuiteten, og man blir ikke kjent på samme måte. (Berit)

For Berit var stabilitet, kontinuitet og relasjoner viktige årsaker for hennes ønske å ansette arbeidstakere i faste stillinger. Hun påpekte også verdien av kollegarelasjoner, og hvordan disse var avhengige av tid for å etableres. Denne tiden er noe de vikariatansatte ikke har mye av, og de kan dermed miste denne kollegarelasjonen ved å kun være ansatt i en kortere periode.

Ved en annen ungdomsskole i den samme kommunen var avdelingsleder Bernt en av de ansatte i skoleledelsen. Han hadde gjennom sin stilling tett kontakt med rektor, og kontroll på hvilke bemanningsbehov arbeidsplassen hadde. Bernt var selv utdannet lærer og hadde tidligere jobbet flere år som dette før han ble ansatt i skoleledelsen. Han hadde på intervjuetidspunktet hatt denne stillingen i seks år, og gjennom dette fått erfaring med ulike typer vikaransettelser. Som Berit, fortalte også Bernt at de i hovedsak hadde et ønske om å ansette lærere i faste stillinger. Han la likevel vekt på at dette i noen tilfeller var vanskelig å oppfylle på grunn av skolens behov.

Vi ansetter midlertidige fordi vi ser at vi har ikke behovet på sikt. Vi jobber etter skolens behov og det vil variere. Da må vi ha noen i midlertidige stillinger for å dekke skolens behov der og da. Det skyldes folk som er ute i svangerskapspermisjon og kommer tilbake. Nå har vi jobbet for å få fylt opp lærerstillingene for å få ned utgiftene. Vi forsøker å fylle opp til 100 %-poster. Det har vært for mye «rest på post» som vi kaller det. Sånn kan vi ikke ha det, da går vi konkurs. Budsjettet så ikke så bra ut. [...] Vi har egentlig nok lærere, så det lukter egentlig litt overtallighet, og det er litt skummelt. Da er det noen av veteranene som må dra, og det er ikke bra. (Bernt)

Bernt trekker særlig fram hvordan skolens behov og økonomi legger føringer for ansettelsene arbeidsplassen foretar. Skolen har også vært inne i en omstillingsprosess hvor formålet var å øke andelen ansatte i høye stillingsprosenter. Behovet for midlertidige ansettelser var fortsatt til stede, og da særlig for å unngå at noen av de faste ansatte må gå ved en eventuell overtallighetssituasjon. At han her velger å trekke fram at faste ansatte må

gå som noe negativt og uheldig, viser hvordan det gjennom arbeidstakernes kontrakter skapes et skille mellom dem som regnes som trygge ansatte og de som kan ses som utrygge.

4.1.2 Ledelsesperspektiver på kontaktlærer- og seksjonsansvar

Som nevnt tidligere har de faste ansatte og de vikariatansatte ulike typer kontrakter, noe som kan være med på å gi dem ulik tilknytning til arbeidsplassen. En ansatt med en fast kontrakt er tiltenkt en langsiktig jobb ved arbeidsplassen, mens ansatte i midlertidige stillinger kun er sikret å ha denne jobben i en kort periode. Dette gir dermed faste ansatte en tryggere og mer sikker framtid med tanke på egen jobbsituasjon. Her finner man derfor et skille mellom faste ansatte og ansatte i vikariatstillinger. Spørsmålet er likevel om de vikariatansatte opplever dette skillet mellom dem og de andre ansatte i sin arbeidshverdag. Er det situasjoner hvor de vikariatansatte opplever sin egen situasjon som annerledes enn de faste ansattes?

Til tross for at de vikariatansatte er ansatt for å fylle en eller flere andre ansattes stillinger mens de er borte fra arbeidsplassen, gjør ikke dette at de nødvendigvis blir satt til å utføre de samme oppgavene. Skoleledelsen har selv mulighet til å flytte på ansatte og gi dem andre oppgaver. En av de oppgavene avdelingsleder Bernt i hovedsak tildelte de faste ansatte var jobben som kontaktlærer.

Vi setter ikke [vikarene] inn på kontaktlærerfunksjoner, og de får ikke ansvar for noen seksjoner og sånt. Det kan vi ikke gjøre. Hvis det er årsvikariater da kan vi gjøre det, men da bør vi kjenne den læreren fra før. Å sette inn noen som vi ikke kjenner på slike oppgaver, det er litt skummelt, synes jeg. (Bernt).

Vikarene kan på grunn av sine kontrakter oppleve et skille mellom seg selv og de øvrige ansatte når det gjelder arbeidsoppgaver og ansvar. At de vikariatansatte i utgangspunktet ikke blir tildelt kontaktlæreransvar gjør at deres arbeidsoppgaver ikke blir de samme som mange av de faste ansatte. Det finnes også faglærere uten kontaktlæreransvar blant faste ansatte, men dette er i større grad en følge av deres eget valg. De vikariatansatte har på sin side ikke mulighet til å ta dette valget, noe som også sier noe om begrensning av deres muligheter. At de ikke får muligheten til å ta på seg det samme ansvaret kan igjen begrense deres mulighet til å tilegne seg nye kunnskaper og erfaringer i løpet av vikariatperioden. Dette kan også gi konsekvenser ved videre jobbsøking, da de ikke har fått erfare disse oppgavene. At avdelingsleder Bernt viser til en risiko ved å gi vikariatansatte kontaktlæreransvar kan ha en sammenheng med noe jeg kommer mer inn på senere i dette kapitlet, nemlig vikariatansettelser som en form for prøveperiode.

Til tross for at avdelingsleder Bernt fortalte at praksisen ved hans arbeidsplass i hovedsak var å gi kontaktlæreransvaret til faste ansatte, fortalte flere av de vikariatansatte informantene i denne studien at de hadde kontaktlæreransvar i sine stillinger. Dette viser dermed at praksisene ved ulike skoler er forskjellige, og man kan derfor ikke fastslå at det alltid finnes et skille mellom faste ansatte og vikariatansatte på dette området.

4.1.3 Vikarperspektiver på kursdeltakelse og seksjonsansvar

Hittil i kapittelet har jeg i hovedsak fokusert på de ledelsesansattes syn på vikariatbruk i skolen, og hvordan det kan oppstå et skille mellom vikariatansatte og de øvrige ansatte med tanke på oppgaver og ansvar. Videre i dette kapittelet skal jeg nå undersøke hvordan de vikariatansatte selv opplever, forstår og erfarer sin egen arbeidssituasjon som vikariatansatt. De vikariatansattes perspektiv er i denne studien det mest sentrale, da det er deres opplevelser og erfaringer som kan fortelle noe om hvordan det er å være ansatt i et vikariat. I forlengelsen av temaet i forrige underkapittel, fortalte også de vikariatansatte selv om skiller de hadde opplevd mellom de vikariatansatte og de faste ansatte. Informant Tormod var en 29 år gammel mann som på intervjudtidspunktet var inne i sitt tredje år som vikariatansatt i en større stilling. Da intervjuet fant sted var han midt i en overgangsprosess hvor årsvikariatet han hadde hatt gikk ut samme uke. Han var likevel ikke på tur til å forlate arbeidsplassen, da han hadde fått et nytt vikariat med varighet fram til sommerferien. Hva som ventet han etter den ferien var fortsatt usikkert. I intervjuet fortalte Tormod at denne usikkerheten påvirket han i arbeidshverdagen, særlig med tanke på prosjekter han ønsket å være med på.

Det samarbeidslæringsutvalget som ble dannet nå, det er sånt som jeg gjerne kunne tenkt meg å være med på hvis jeg hadde jobbet her fast. Men du kan jo ikke binde deg til noe sånt hvis du ikke vet at du jobber her neste år. (Tormod)

Tormod peker på at hans midlertidige kontrakt byr på utfordringer i møtet med det å kunne tenke langsiktig. Ved at hans kontrakt har en sluttdato, vil prosjekter med varighet over denne datoen være vanskelig å binde seg til, da han kanskje ikke får muligheten til å delta og å bidra helt til prosjektets slutt. En annen vikariatansatt, Mats, fortalte også om en liknende situasjon hvor hans midlertidige kontrakt påvirket hans mulighet for deltakelse. Mats var på intervjudtidspunktet inne i sitt fjerde år som vikariatansatt, og hadde flere ulike erfaringer knyttet til det å være ansatt i vikariat. Han hadde de tre siste årene vært ansatt ved den samme skolen og følte på grunn av dette ikke et like stort ubehag med det å være vikariatansatt. Han fortalte likevel om at han i løpet av sin tid som vikariatansatt hadde

opplevd situasjoner hvor han som vikariatansatt ikke fikk de samme mulighetene til kompetanseutvikling som de andre ansatte.

Jeg merket, i hvert fall tidlig i vikariatet mitt, at faste ansatte ble prioritert når det var snakk om å dra på kurs og diverse. Det er jo naturlig for da vet man at man vil ha den kompetansen på skolen framover. Men det er jo litt forskjellsbehandling.
(Mats)

På grunn av usikkerheten knyttet til de vikariatansattes videre arbeid, legger dette begrensninger for deres mulighet til å utvikle egen kompetanse. Mats viser her hvordan et skille mellom ulike ansattgrupper kan komme til syne gjennom prioriteringer skolen velger å foreta seg. Mats var en av de vikariatansatte som hadde vært lengst ansatt på den samme arbeidsplassen. At det er han som peker på denne urettferdigheten, kan grunne i hans langvarige ansettelse. Han kan med dette føle seg som en mer naturlig del av kollegiet enn hva vikariatansatte i kortere vikariatstillinger gjør. Om man også ser på kurs som en investering for fremtiden, kan det å ikke få delta på disse tolkes som et signal om at man ikke er tenkt med i det langsiktige løp. Begge disse eksemplene viser hvordan skiller mellom faste ansatte og vikariatansatte kan oppstå på grunn av kontraktens varighet. De vikariatansatte kan ikke på samme måte som de faste ansatte binde seg til prosjekter eller kurs. Dette kan igjen hindre dem fra å kunne utvikle den samme tilknytningen og det samme forholdet til arbeidsplassen.

4.1.4 Om å finne sin plass, være ydmyk og tilpassingsdyktig

De vikariatansatte opplevde også andre skiller mellom dem som vikariatansatte og de faste ansatte. Å være ansatt i et vikariat fører ifølge informantene med seg en rekke forventninger knyttet til deres rolle i lærerkollegiet. Om denne følelsen kun var noe de selv opplevde eller om de andre ansatte også var bevisste på dette var de usikre på. Vikariatansatt Eline fortalte om hvordan hun som vikariatansatt i stor grad var nødt til å tilpasse seg andre kollegaer og det kollegiet hun hadde kommet inn i som nyansatt. Eline var på intervjuetidspunktet 27 år og inne i sitt tredje år som vikariatansatt. Hun hadde vært ansatt i vikariater ved flere ulike skoler og hadde gjort seg opp mange tanker knyttet til det å ikke være sikret videre jobb på en arbeidsplass. I intervjuet fortalte hun blant annet om hvordan dette påvirket henne i møtet med andre kollegaer, og hvordan hennes midlertidige stilling la rammene for hennes rolle i kollegiet.

I og med at jeg er vikar og at jeg er ny på arbeidsplassen så finner jeg meg i det å bli snakket ned til og å bli herset med. Hvis jeg hadde hoppet inn i en faststilling

med en gang, hadde jeg kanskje ikke funnet meg i det. Når jeg har prøvd å komme med nye ideer i det allerede etablerte teamet, så har det blitt nedslått med en gang. Da gir man opp. Hvis jeg hadde hatt fast, da hadde jeg sagt: «jo, jeg vil ha det sånn jeg, og det føler jeg er det beste for klassen». Men nå er det sånn; nei jeg er jo vikar og jeg er kanskje ikke her om noen måneder, så jeg har kanskje ikke noe jeg skulle ha sagt». Jeg merker at når et team som har jobbet sammen i mange år blir splittet også skal det komme inn en ny person. Da er det veldig vanskelig å være den nye som kommer inn og skal forsøke å rokkere om og komme med sine meninger om noe de kanskje har gjort i 9 år. (Eline)

Som midlertidig ansatt viser Eline til at hun ikke oppfører seg på samme måte som hun tror hun ville gjort om hun var fast ansatt. Eline tar som vikariatansatt på seg en rolle som aksepterende, og hun yter lite motstand mot valg som blir tatt og tilbakemeldinger som blir gitt i kollegiet. Hun viser også til at dette er et skille som oppstår fordi hun selv ikke vet hvor lenge hun blir værende på arbeidsplassen, noe som også de andre kollegaene er bevisste på. Dette kan derfor gjøre at hun som vikariatansatt ikke alltid tar den plassen hun føler hun fortjener. Tormod gir også et liknende eksempel på det å skulle finne sin plass i kollegiet. Han viser blant annet til at man som vikariatansatt kommer inn som ny i gruppa, kanskje for en begrenset periode, og at dette påvirker synet andre kollegaer har på deg som vikar.

Du har større innvirkning på teamet ditt [som fast ansatt]. For du føler ikke at du kan si: «jeg synes vi skal gjøre sånn og sånn og sånn». Det fungerer ikke i vikariat. Ikke at man gjør det i faste stillinger heller, men det er mer rom for det der. Hvis de kanskje er lei av vikarer som sirkulerer jevnlig så er det sikkert slitsomt for dem også. Og i hvert fall hvis de [vikariatansatte] er superidealistiske og tenker at nå skal de prøve ut masse greier og vil få med teamet på mye forskjellig. (Tormod)

Både Eline og Tormod viser med dette til en ydmykhet og en bevissthet rundt det å være midlertidig ansatt. Kulturen man kommer til kan være godt etablert og de ansatte kan være lite villige til å bli med på store forandringer. De tradisjonene arbeidsplassen og kollegiet allerede har kan være både velfungerende og utviklet i fellesskap og over en lengre tidsperiode. Dette gjør også at de vikariatansatte i sin rolle ofte må tilpasse seg denne allerede etablerte kulturen. De er også i en særstilling med sin arbeidskontrakt, da de i en stedfortredende rolle opplever begrensede muligheter for å påvirke kollegiet eller egen arbeidssituasjon.

Gjennom hele dette underkapittelet har vi sett ulike eksempler på hvordan de vikariatansatte skiller seg fra de faste ansatte. Dette kan både gjelde arbeidsoppgaver og ansvar de får tildelt, prosjekter de får muligheten til å delta på og handlingsrommet de har

som ansatte i rollen som vikar. På denne måten kan man derfor se de vikariatansatte som en egen gruppe ansatte. Men hva er egentlig årsaken til at disse skillene oppstår? Og hvordan påvirker dette de vikariatansattes forhold til arbeidsplassen? Dette vil jeg komme mer inn på i neste kapittel.

4.2 Usikkerheten som oppstår når man skal fylle en annens rolle

I dette underkapittelet skal jeg se nærmere på hvilke begrensninger de vikariatansatte opplevde knyttet til det å være midlertidig ansatt i en annen arbeidstakers rolle.

4.2.1 Mangelen på autonomi og valgfrihet

Som vikariatansatt er man ansatt i en annens arbeidstakers stilling mens denne arbeidstakeren er fraværende. Hvor lenge denne ansatte er eller har vært borte varierer, og det kan derfor være store forskjeller på hvordan vikariatstillingene oppleves for de vikariatansatte. Noen av informantene var ansatt i stillinger hvor den ansatte hadde vært borte fra jobben over en lang periode. Andre derimot, var ansatt i vikariater hvor den opprinnelige læreren hadde hatt dem fram til vikariatet begynte, og skulle senere ta over ansvaret igjen før elevene var ferdige på ungdomsskolen. Informantene hadde ulike erfaringer knyttet til nettopp dette å være ansatt i stedet for noen andre, og den såkalte «avstanden» til den egentlige læreren. Deres opplevelse av å være vikariatansatt ble også påvirket av hvilket årstrinn de ble satt til å undervise på. Eline hadde både opplevd å ta over en klasse fra en annen lærer, men også å få begynne skoleåret med en helt ny 8. klasse. Dette mente hun var to svært ulike opplevelser med tanke på hennes frihet og autonomi til selv å bestemme over egen undervisning.

Da jeg begynte i det forrige vikariatet mitt, da begynte jeg midt i skoleåret i en 8. klasse, og fulgte dem til 9. trinn. Da får du begynne med dem og avslutte med dem, men du får ikke helheten. Nå har jeg hatt oppstart med en ny 8. klasse og det tror jeg er en god situasjon for en vikar. Da er det litt mer opp til deg. Da slipper du å ta over for noen andre, og du slipper at andre sier: «du må fortsette med det hun gjorde for hun gjorde sånn og sånn, og du må gjøre det på samme måte». Det følte jeg litt på da jeg jobbet på den forrige skolen, at jeg måtte ha mappinnlevering i norsk for det var det hun andre læreren hadde gjort. Jeg måtte fortsette med det for når hun kom tilbake så ville hun fortsette med det. Jeg ville ikke gjøre det, jeg synes bare det var arbeidsomt, men jeg måtte gjøre det samme som henne. (Eline)

Elines situasjon hvor hun som vikariatansatt måtte tilpasse seg den fraværende lærerens arbeidsmetoder gir et tydelig bilde på det å være ansatt i en annen persons stilling. Ved å overta en annen lærers klasse fulgte det en forventning om at hun skulle videreføre de

arbeidsmetodene den andre læreren benyttet seg av. Dette kan på mange måter forsvares i at det gir en kontinuitet for elevene, men Eline mistet med dette muligheten til selv å benytte seg av sin egen autonomi som lærer. Dette viser også til at en vikariatansatt som overtar en annens rolle kan oppleve strenge rammer og forventninger knyttet til hvordan man skal gjennomføre undervisningen.

4.2.2 Ønsket om å være en god erstatter

I tillegg til utfordringer knyttet til å overta en annens arbeidsmetoder fortalte vikariatansatt Sandra om hvordan hennes rolle som vikariatansatt også førte med seg et press om å gjøre en god jobb, å være en god midlertidig erstatter. Sandra var 27 år gammel og var inne i sitt første år som vikariatansatt. Hun hadde i tillegg erfaring fra et mindre vikariat som hun hadde hatt mens hun studerte. I intervjuet fortalte hun om hvordan det var å komme inn som vikariatansatt i en klasse som allerede hadde startet sin tid på ungdomsskolen med en annen lærer.

På mange måter er det en usikkerhet. Veldig mye med tanke på fag og egentlig også når man er kontaktlærer. Jeg kom inn i 9. klasse. Har jeg da fått med meg alt jeg burde om hva som skjedde med enkeltelever i fjor? Hvordan håndterte den forrige kontaktlæreren situasjonene? Hadde de spesielle avtaler med foreldre? Klarer jeg å følge opp på den måten jeg skal? Sånn sett så er det en del usikkerhet. Noen ting man kanskje må gå noen runder på for å finne ut hvordan man skal gjøre det, fordi man er usikker. (Sandra)

Ved å overta en ny klasse følger det en rekke usikkerheter, både knyttet til det å skulle skape relasjoner, men også med tanke på jobben som skal utføres. Sandra setter elevrelasjonen i fokus og forteller hvordan hun som ny i en klasse føler på et ansvar, som igjen gir en følelse av usikkerhet. I motsetning til temaet Eline tok opp så var det her ikke de samme tydelige rammene og retningslinjene for hvordan hun skulle utføre jobben. Denne friheten førte likevel med seg en usikkerhet og tanker om å være bra nok sammenlignet med den læreren klassen hadde hatt tidligere. Dette viser også hvordan man som vikariatansatt både kan oppleve et press knyttet til det å måtte videreføre oppgaver man selv ikke føler seg komfortabel med, men også at dette presset kan komme av en redsel for å gjennomføre jobben dårligere enn sin forgjenger.

4.2.3 Kortsiktighet som skaper usikkerhet og ekstraarbeid

De vikariatansatte opplevde en usikkerhet både til det å få for strenge rammer, men også ved å få for lite retningslinjer. I tillegg til denne usikkerheten, la de de vikariatansatte også

vekt på at et bytte mellom ulike lærere medfører mye ekstraarbeid og bekymringer knyttet til det å skulle levere en klasse videre til en annen lærer. På samme måte som Sandra opplevde et press da hun skulle overta en klasse, viser Mats, Tormod og Marianne også til et press knyttet til det å skulle levere klasser videre eller tilbake til andre lærere.

Det krever mye av en vikar å få et overblikk over hva var de faktisk jobbet med året før. Det foreligger en årsplan, men det er kanskje gjort noen endringer underveis som ikke er så godt dokumentert. Det kan bli litt rotete for elevene med tanke på temaer som blir tatt på nytt igjen. Eller hvis man er uheldig, så har de valgt dem året før også hoppet over et tema. (Mats)

Det å tenke langsiktig er litt vanskelig. Også det å tenke på fortiden. Det preger jo hverdagen min fordi jeg ikke er helt sikker på om de har gått gjennom bøyningen av de verbene. For jeg er ikke sikker på om de gjorde det i 8. klasse. Det blir en faglig usikkerhet. (Tormod)

Den usikkerheten, om du skal være med videre. Hvis jeg har den her prøven nå, så skal jeg vurdere den. Rekker jeg det før vikariatet går ut? Den som kommer nå og skal ta over. Har jeg gjort det godt nok og tydelig nok hva jeg har gjort? Klarer han å ta over? (Marianne)

Både Mats, Tormod og Marianne peker på hvordan det å begynne og å avslutte et vikariat også påvirker andre enn dem selv. Usikkerheten knyttet til deres egen utførelse av arbeidsoppgavene skaper også en usikkerhet knyttet til elevenes undervisning. Bytter mellom lærere gjør det svært viktig å kommunisere og dokumentere godt. Dette kan også føre med seg en del ekstra og ubetalt arbeid, både for læreren på tur inn i en klasse og den som er på tur ut. De må begge legge ned en ekstra innsats for å dokumentere ovenfor hverandre hva klassen har jobbet med og ikke. Dette ekstraarbeidet kom også til syne gjennom observasjonsstudiet i denne oppgaven. Jeg observerte at lærere på tur inn og ut av ulike fag og klasser brukte mye tid på møter hvor hensikten var å overføre klassen fra den ene læreren til den andre. En slik overføring handler i stor grad om nettopp det informantene forteller om; å opplyse hverandre om hvordan ting er og hva som har skjedd. Dette arbeidet må gjøres i tillegg til det vanlige arbeidet, og i slike overgangsperioder er det da naturlig at alle som er innblandet i dette lærerbyttet må ta på seg ekstraarbeid i form av møter og dokumentasjon, uten at dette er inkludert i den vanlige arbeidsdagen. De vikariatansatte er særlig utsatt for å måtte erfare slike situasjoner. Dette er fordi de er ansatt for en periode i en annen lærers stilling, og det da er naturlig å forvente at de ofte opplever en slik overføringssituasjon både i starten av vikariatet og når læreren kommer tilbake og

vikariatet tar slutt.

I dette delkapittelet har man sett hvordan det å skulle fylle en rolle påvirker de vikariatansatte i deres arbeidshverdag. Dette kan skje både i form av valg av arbeidsmetoder, følelsen av usikkerhet, og ekstraarbeid. Et spørsmål som dukker opp, er om situasjonen som ansatt i en annens stilling kan ses som en form for fremmedgjøring? Og hva er i så fall årsaken til denne fremmedgjøringsprosessen? Dette vil jeg undersøke nærmere i neste kapittel.

4.3 Vikariatansettelsen som en opplevelse av bruk og kast

I tillegg til usikkerhet, press og tidsbruk knyttet til det å være ansatt i et vikariat, fortalte også flere av informantene om en følelse de opplevde av at de er på lån. I dette ligger det at de hele tiden er bevisste på at deres kontrakt er midlertidig og at de med dette kun er tiltenkt en plass på arbeidsplassen for en avgrenset periode. Jeg skal i dette underkapittelet se nærmere på hvordan de ulike vikariatansattes arbeidsforhold opplevdes forskjellig og hvordan arbeidsforholdene utviklet seg over tid.

4.3.1 Om å være som alle andre, men bare stykkevis og delt

Hvordan rollen som vikariatansatt påvirket informantene i hverdagen varierte stort. Oskar var en av informantene som hadde vært ansatt ved samme arbeidsplass i nesten tre år. I kontrast til flere av de andre vikariatansatte hadde han aldri opplevd å måtte bytte til en ny skole etter endt vikariat. Oskar var en mann på 33 år, og fortalte at han i arbeidshverdagen ikke følte særlig på det å være ansatt i et vikariat.

Det føles ikke som at jeg er vikar i det daglige, og de rundt meg tror at jeg er fast ansatt. De har ikke fått med seg at jeg ikke har blitt det enda. Jeg har blitt en naturlig del av kollegiet, også har vi fått ulike roller som gjør at jeg også føler at de ønsker å ha meg her mer enn ett år om gangen. (Oskar)

Den kontinuiteten Oskar har opplevd gjennom nye vikariater på samme arbeidsplass gjør blant annet at han verken føler seg som en vikariatansatt eller blir sett på som en vikar av de andre ansatte. En av de største utfordringene for de vikariatansatte når det gjelder å bli en del av kollegiet, er at tiden de har på arbeidsplassen er begrenset. Oskar har gjennom fornyede årsvikariater opparbeidet seg mer tid på arbeidsplassen, noe som kan påvirke hans egen og de andre kollegaenes oppfattelse av hans arbeidssituasjon.

4.3.2 Når velkomsten er god, mens avskjeden blir en nedtur

Som en kontrast til Oskar finner man vikariatansatt Karoline. Karoline var ei 28 år gammel dame som hadde vært ansatt i vikariat både mens hun studerte og året etter at hun fullførte utdanningen. Karoline opplevde gjennom sitt vikariat en stor forandring med tanke på hvordan hun ble mottatt på arbeidsplassen. Ved slutten av sitt siste vikariat opplevde hun en sterk følelse av å kun være en arbeidstaker som var ansatt for å fylle en annen persons stilling.

Jeg følte meg så veldig godt mottatt i starten: «Her er Karoline og hun skal jobbe med dere, si fra hvis det er noe». Veldig god mottakelse. Så varte den følelsen til jul, også rundt februar-mars så gikk alle lærerne og lederne inn i en modus hvor alt handlet om å se framover. Da står du der som vikariatansatt, uten noe å se fram til. Plutselig ble det litt sånn at du mistet fellesskapet med kollegaene. De begynte å snakke om planer for neste år og evaluering av året. Du er på en måte med på evalueringen, men du får ikke bli en del av det til neste år. Også følte jeg på det at ledelsen begynte å si: «Hun er ikke her neste år, vi trenger ikke å legge så mye til rette for henne». På et tidspunkt der så følte jeg at det snudde litt. Jeg var ikke lenger en like stor del av gruppa som det jeg hadde vært tidligere. (Karoline)

Situasjonen Karoline beskriver vitner om en holdningsendring som har skjedd knyttet til hennes rolle som vikar i løpet av året. I starten av vikariatet opplevde hun at arbeidsplassen tok henne godt i mot, men etter hvert gikk denne mottakelsen over i en følelse av usikkerhet både for henne som vikariatansatt, men også hos de andre i kollegiet. Karoline opplevde at hun mot kontraktsslutt ikke ble inkludert på samme måte lenger, da de andre var opptatt av å tenke framover mot en periode hvor hun ikke lenger var ansatt på denne arbeidsplassen. Vikariatansatt Rikke fortalte også om en liknende opplevelse, hvor hun som vikariatansatt fikk en følelse av å ikke ha den samme verdien lenger i perioden framover mot kontraktsslutt. Rikke var ei 27 år gammel dame, som på intervjutidspunktet var inne i sitt andre år som vikariatansatt. I løpet av hennes periode som vikar hadde hun vært nødt til å håndtere mange ulike utfordringer i klassen. Hun hadde lagt ned en stor innsats for å forbedre denne situasjonen, men i stedet for at hun ved vikariatets slutt opplevde ros og takk for jobben hun hadde lagt ned, følte hun seg i stor grad glemte og oversett. Omtanken gikk i større grad til den læreren som skulle overta klassen etter henne.

Ikke for å være negativ, men hva skal jeg si? Men når man har brukt så utrolig mye tid på ting og faktisk gjort det godt, så er det fint å bli anerkjent på en eller annen måte. Den biten der er totalt glemte. (Rikke)

Både Karoline og Rikke viser til situasjoner hvor de som vikariatansatte havner i en form for «ingenmannsland» mot slutten av sine vikariater. Arbeidsplassene er i stor grad opptatt av å se framover, og jobben som allerede er lagt ned blir glemt. Vikariatansatte som ikke lenger får fortsette på arbeidsplassen føler seg glemt, og dette kan være et bilde på hvordan arbeidsplassens behov påvirker holdningene arbeidsplassen har til de vikariatansatte. I starten av vikariatet er de vikariatansatte en ressurs på arbeidsplassen, hvor de fyller et nødvendig behov. Etterhvert har ikke arbeidsplassen dette behovet lenger, og fokuset skifter da til å konsentrere seg om den neste personen som skal inn. Vikarene er selv fullt klar over at de ikke er sikret å få fortsette som ansatt på arbeidsplassen etter kontraktslutt, og det kan derfor være ekstra sårbart å stadig bli påminnet at de andre fortsetter videre uten dem. Eline poengterer at dette er noe man får høre ofte som vikar: «*Det er jo litt tendensen når man jobber i vikariat også; ja, vi vet jo ikke hvordan det blir med deg framover*». En stadig påminnelse om sin begrensede kontrakt og uvisshet om egen framtid i tillegg til at kollegiet har større fokus på jobben som skal gjøres enn jobben som er gjort, kan derfor føre til en større usikkerhet hos vikarene. De faller utenfor planleggingen av veien videre og mister med dette noe av tilknytningen til arbeidsplassen allerede mens de fortsatt jobber der. I tillegg til dette er mange av de vikariatansatte nyutdannede og har derfor lite erfaring fra lærerhverdagen. Dette kan gi et ekstra behov for bekreftelse, også med tanke på videre jobbsøking. De andre ansatte er imidlertid i en situasjon hvor de må tenke på hva som skal skje videre på arbeidsplassen og glemmer da kanskje den innsatsen den midlertidige ansatte har lagt ned i perioden hvor en annen ansatt har vært borte.

I dette kapittelet har vi sett hvordan informantene har ulike opplevelser knyttet til det å være ansatt i et vikariat og følelsen dette gir. Opplevelsene kan tenkes å være knyttet til hvor ofte de vikariatansatte har byttet arbeidsplass, men også hvilke signaler de har fått i løpet av sin periode som vikariatansatt. Kan disse opplevelsene gi et bilde på markedets prioriteringer, samt være et resultat av den fleksible bedrifts ønske om fleksibilisering? Dette vil vi komme mer tilbake til i neste kapittel der jeg diskuterer funnene nærmere.

4.4 Vikariatstillingens betydning for relasjonsbygging

Som lærer er man nødt til å forholde seg til og utvikle en rekke relasjoner. Dette gjelder både relasjoner til elevene, kollegaene, ledelsen og andre ansatte på skolen og foreldre. Disse relasjonene var også noe som de vikariatansatte mente ble preget av deres midlertidige stillinger.

4.4.1 Midlertidighet som et hinder for relasjon til elevene

En av de mest sentrale arbeidsoppgavene lærerne har er å undervise. I ungdomsskolen jobber lærerne tett på elevene, og elevgruppen befinner seg i en alder hvor skolen er en viktig sosialiseringarena. Lærerne blir med dette også viktige støttespillere i elevenes liv og relasjonen mellom elevene og læreren blir svært viktig. Denne relasjonen kan skapes på ulike måter og forskjellige lærere kan ha ulike typer relasjoner til sine elever. Felles for denne relasjonsbyggingen er likevel en bakgrunn i tillit og en gjensidig aksept for hverandre. Denne tilliten kan ta tid å bygge opp, og flere av informantene fortalte om utfordringer knyttet til det å være midlertidig ansatt i et yrke hvor relasjon er svært viktig. Vikariatansatt Anette var på intervju tidspunktet inne i sitt første år som vikariatansatt i ungdomsskolen. Hennes opprinnelige kontrakt gikk ut i starten av februar, men på grunn av nye behov på arbeidsplassen fikk hun fornyet kontrakt fram til sommerferien. En av de mest utfordrende sidene med å skulle avslutte et arbeidsforhold midt i et skoleår hevdet hun hang sammen med forholdet hun hadde opparbeidet seg til elevene.

Nå når jeg har jobb fram til sommeren så gjør det ikke så mye. Da vet jeg at jeg får fulgt elevene ut 10. klasse. Da får jeg på en måte fullført ting. Men det å avslutte i februar, før året er ferdig, det var ikke så kjekt synes jeg. Jeg får ikke fulgt dem opp, og jeg føler jeg bryter en avtale med elevene, hvor jeg har sagt at jeg skal hjelpe dem, men så forsvinner jeg før de er ferdige. (Anette)

Anette viser til relasjonen hun har med elevene som en avtale hun har inngått gjennom å takke ja til en jobb med undervisningsansvar. Denne avtalen kan ses som en muntlig kontrakt, hvor Anette ser på det å avslutte arbeidsforholdet som å bryte denne kontrakten med elevene. Dette til tross for at et eventuelt brudd ikke ville vært et valg hun selv hadde hatt mulighet til å bestemme over. Dette viser også hvor sentralt elevene står i de vikariatansattes arbeidshverdag. Selv om vikarene kun er ansatt i en midlertidig periode, hindrer ikke dette dem fra å utføre den jobben de er satt til å gjøre. Dette innebærer å skape relasjoner til elever, selv om de ikke er sikret å kunne videreføre disse relasjonene etter kontraktens utløp. Vikariatansatt Rikke hadde også en liknende situasjon som Anette, med et vikariat med kontraktsslutt i februar. Rikke fikk fornyet dette vikariatet til april, men måtte da gi denne jobben tilbake til en ansatt som kom tilbake fra permisjon. I denne overgangen ble det mye uro i klassen, da en av to kontaktlærere skulle byttes ut, og inn kom en ny lærer elevene aldri tidligere hadde møtt.

Man får nesten dårlig samvittighet for at det blir så ustabil for klassen. Personene det blir synd på, det er elevene. Det blir så ustabil. De har spurt meg tusen ganger: «kan ikke du bli da, vær så snill!». (Rikke)

Både Anette og Rikke fokuserer på elevene og hvordan deres roller som midlertidig ansatt påvirker stabiliteten og tryggheten hos elevene. Selv om det ofte er fokus på hvordan de vikariatansatte lever i en usikker hverdag, viser disse sitatene til at midlertidige ansettelse også påvirker andre personer som vikarene omgås. Oskar, Mats og Tormod hadde også hatt ulike opplevelser hvor deres usikre framtid gjorde noe med forholdet mellom dem og elevene.

Jeg kjenner på det med tanke på elevene når det nærmer seg sommeren. Det er veldig rart å ha den praten i klasserommet: «ok, da ses vi kanskje til høsten, kanskje ikke. Det har vært veldig koselig og jobbet sammen med dere, men jeg vet ikke om jeg skal ha dere neste år». Det er litt merkelig å ha den samtalen år etter år. Kanskje jobber jeg her, kanskje ikke. Det er ikke vanlig at man sier: «tak for nå, og så ses vi kanskje aldri igjen». (Oskar)

I fjor skulle teamet mitt ta imot den nye 8. klassen, men da visste ikke jeg om jeg ville bli kontaktlærer på det trinnet enda. De hadde et møte på barneskolen hvor de møtte elevene og foreldre, og da vurderte jeg; skal jeg være med på dette eller skal jeg ikke? Det ble så jeg ikke ble med, men senere ble jeg kontaktlærer på 8. likevel. Da kunne jeg egentlig blitt kjent med elevene og foreldrene litt tidligere, i hvert fall fått vist ansikt. (Mats)

Jeg synes det rett og slett er veldig kjedelig når vikariatet er over en såpass lang periode som det har vært nå, og i kontaktlærerrollen. Da blir man jo knyttet til elevene, på godt og vondt. Særlig med den gjengen jeg har nå. Da er det litt demotiverende å gi dem i fra seg igjen og vite at man må begynne på scratch igjen med en ny gjeng. Det er noe med å få være med løpet ut. Det er kjipt å ikke få være med hele veien. (Tormod)

Alle disse sitatene gir sammen et bilde på hvordan usikkerheten en vikar opplever, også kan påvirke relasjonen til elevene og elevene selv. Til tross for at elevene ofte står i sentrum av valg lærerne tar, har ikke de vikariatansatte alltid mulighet til å påvirke denne situasjonen gjennom egne valg. De vikariatansatte kan ikke selv ta et valg om å bli værende i sin stilling og som lærer i den samme klassen, hvis ikke skoleledelsen gir dem dette valget. Dette kan derfor gjøre situasjonen frustrerende, når de selv ikke kan gjennomføre eller videreføre det de tenker er best for sine elever.

4.4.2 Utfordringer med å bli en del av kollegiet

En annen relasjon som også blir påvirket av de vikariatansattes midlertidige kontrakter er relasjonen mellom de vikariatansatte og kollegaene; de andre ansatte på arbeidsplassen. Arbeidsforhold av midlertidig karakter kan både påvirke den vikariatansattes relasjon til de enkelte ansatte, men også kollegiet som helhet. Rektor Berit hadde fra sitt ståsted et inntrykk av at vikarene ble godt tatt imot på hennes arbeidsplass. Hun viste samtidig forståelse for hvorfor det eventuelt ikke hadde trent og gått så bra.

Her tror jeg nok de fleste opplever å være en del av gruppa, men det kan være forskjeller på skolene hvor inkluderende kollegiet er. [...] Man snakker en del om elevkollektivet, men det finnes også et lærerkollektiv. Noen personer kan synes det blir for travelt å forholde seg til mange midlertidige ansatte. At du har mange som spør om ting. Det er klart at enhver skole prøver jo å ivareta de midlertidig ansatte, men blir det mange så kan det bli en slitasje på skolen og de faste ansatte. Da kan jeg jo tenke meg at det kan jo være en sånn opplevelse, altså de midlertidig ansatte blir ikke inkludert. (Berit)

Tanken om at det krever både tid og innsats også fra de andre ansatte på arbeidsplassen når nye ansatte kommer inn, er en tanke Berit også deler med de vikariatansatte selv. Både Tormod, Eline og Mats fortalte alle om hvordan de vikariatansatte ikke alltid blir prioritert blant lærerne i kollegiet.

Du gidder ikke å investere like mye sosialt i en som du vet bare skal være her i noen måneder, som i en som har fått fast jobb. Jeg tror ikke at det er noe diskriminering i det. Det er bare sånn. Jeg merker det selv. Hvis det kommer en person som har fått fast jobb her og en som jeg vet er i et vikariat, så er det er mer å hente da på en måte, å bli kjent med den som er fast. Sånn tror jeg det er, men ikke bevisst. Det er ganske mange folk å forholde seg til, og hvem man skal bruke sosial kapital på må man velge. Man kan ikke bli kjent med alle. Desto lengre du er på bygget, desto mer interessant er det å bli kjent med deg. (Tormod)

Når du jobber som vikar, er ny og kanskje ikke skal være der for alltid, så er det kanskje lett for kollegaene å ikke ta deg med på alt også. Hvis de skal ha lønningspils eller vorspiel før julebordet, så er kanskje ikke du den første de velger å invitere. Du er jo kanskje ikke der senere, og da er det kanskje ikke så mye vits i å bli kjent med deg heller. (Eline)

Det er uforutsigbarhet med tanke på; vil den personen her være her neste år? Det er veldig mye gi og ta. Man deler erfaringer og opplegg og investerer i sine medarbeidere. Og for erfarne lærere som har forklart mye om hvordan ting

fungerer til meg, hvis jeg forsvinner igjen så var det på en måte litt bortkastet. Da må de gjøre det på nytt igjen med en ny person. (Mats)

Her snakker informantene om utfordringer knyttet til det å være et samarbeidende kollegium i situasjoner med hyppig utskifting av ansatte. På samme måte som med elevene, tar det også tid for den vikariatansatte å bli kjent med kollegaene, og for kollegaene å bli kjent med den vikariatansatte. Mange lærerkollegier er i dag bygd opp med en teamstruktur, hvor to eller flere lærere jobber sammen og har kontaktlæreransvaret for en større elevgruppe. Dette setter også krav til samarbeid. En stadig utskifting av ansatte kan dermed gjøre at kollegiet må bruke mye tid på å bli kjent med hverandre, og det kan også splitte velfungerende samarbeidsgrupper.

Gjennom hele dette underkapittelet har vi sett hvordan relasjoner påvirkes av lærere i vikariatstillinger. Dette påvirker både relasjonene lærerne har til elever og kollegaer, men også hvordan relasjonene kan gjøre noe med forholdet mellom ansatte på en arbeidsplass. De vikariatansatte blir en usikker gruppe da deres framtid ikke er sikret, noe som igjen kan svekke samholdet i kollegiet. Kan dette ses som et resultat av et ønske om fleksibilisering? Og måten relasjonene til både elever og kollegaer påvirkes, kan dette være en form for fremmedgjøring fra arbeidsplassen? Disse spørsmålene vil jeg forsøke å besvare i neste kapittel ved å bruke studiens teoretiske bakteppe som briller for å se de empiriske funnene gjennom.

4.5 Vikariatstillingens konsekvenser for den vikariatansatte

Til slutt i dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan tilværelsen som vikariatansatt påvirker vikarene på et personlige plan og hvordan dette påvirker deres arbeidshverdag. Jeg vil her se både på de økonomiske konsekvensene, på opplevelsen av usikkerhet og på hvordan arbeidskontrakten gjør deres arbeidsforhold til en lang søknadsprosess.

4.5.1 Økonomiske konsekvenser av å være ansatt i vikariat

Ifølge de vikariatansatte påvirker deres midlertidige stilling både dem selv, men også deres nærmeste. Framtiden er usikker, noe som også kan påvirke økonomien. Flere av informantene i denne studien fortalte om utfordringer de hadde møtt for eksempel knyttet til ønsket om å kjøpe egen bolig. For Karoline ble hennes jobbsituasjon ødeleggende for muligheten hun og kjæresten hadde for å få boliglån.

Jeg og kjæresten hadde begynt å se etter leiligheter og var veldig klare for å kjøpe. Han hadde også fått jobb, med seks måneders prøvetid. Jeg var akkurat ferdig i et

årsvikariat og var da litt usikker på jobbsituasjonen. Da fikk vi ikke kjøpe bolig fordi de visste ikke om jeg hadde jobb og inntekt året etterpå. (Karoline)

Til tross for at flere av de vikariatansatte hadde opplevd utfordringer med boliglån, hadde flere lyktes med å få dette i løpet av sine midlertidige ansettelse. Dette skyldtes for noen at de hadde en partner med fast jobb, som med dette kunne være et slags sikkerhetsnett hvis de opplevde å ikke få videre jobb. Det er likevel flere økonomiske forhold som påvirkes av den usikre tilværelsen som vikariatansatt. En av informantene hadde ei datter på to år, noe som også gjorde at han helst så at han kunne hatt en fast inntekt. En annen informant, Anette, hadde en hobby som på grunn av økonomisk usikkerhet måtte settes på vent.

Jeg har ikke visst om jeg har jobb fram til sommeren, om jeg får lønn for sommeren. Jeg er veldig glad i å reise, og da er det jo greit å ha litt penger på konto. Jeg har holdt litt tilbake på reising i sommer og det påvirker jo samboeren min også at han må sette ting på vent. (Anette)

Den økonomiske usikkerheten legger føringer både på bosituasjon og på muligheten for å dyrke hobbyer, men en annen usikkerhet som viste seg å være like tyngende var usikkerheten og utryggheten de vikariatansatte opplevde med tanke på framtidsplanlegging.

4.5.2 Framtidsutsikter og følelsen av usikkerhet

De vikariatansatte informantene i denne studien var alle mellom 25 og 33 år. Dette er en periode i livet hvor mange velger å slå seg til ro, kjøpe leilighet og å få barn. Dette påvirket også de vikariatansatte, da deres ønskesituasjon ikke var å være ansatt i en vikariatstilling med usikker framtid.

Jeg er 27 år og jeg begynner å bli ganske voksen, og det finnes jo andre ting enn jobb. Du har lyst til å komme videre i livet med leilighet, bil, hus og etter hvert unger. Du tør nesten ikke å gå videre med noen av disse tingene før du har fast stilling. For økonomien din kan jo gå i berg- og dalbaner. (Eline)

Du vet ikke hva som skjer når vikariatet er ferdig. Det er en uvisshet som er ubehagelig. For min del så synes jeg det er litt stress å ikke vite hva som skjer over sommeren. Når man ikke vet hva som skjer så må man gå ut i fra at man ikke har jobb. (Sandra)

I tillegg til usikkerheten knyttet til egen framtid, var det også en annen faktor som påvirket de vikariatansatte. Det var usikkerheten knyttet til det å ikke finne seg selv i

arbeidssituasjonen. Alle de vikariatansatte informantene var relativt nyutdannede og måtte gjennom ulike vikariater prøve å finne sin lærerpersonlighet.

Tidlig i karrieren er det en usikkerhet i alt. Det ligger en usikkerhet knyttet til det faglige. Man forventer ikke at en gjør alt perfekt, men jeg tror det er litt ekstra i et vikariat, enn om man hadde fått fast stilling fra 8. klasse og utover. Da kunne man bygd opp en fagkultur og du vet hva elevene har drevet med og du vet hva de skal. Den går du litt glipp av, så det er en faglig usikkerhet knyttet til det. (Tormod).

Alle disse formene for usikkerhet gjør det derfor vanskelig for de vikariatansatte å føle seg trygge i hverdagen og sikre på at de gjør en god jobb. Usikkerheten knyttet til det å være vikariatansatt kan altså bli så stor at det påvirker både privatliv og arbeidssituasjonen.

4.5.3 Når tiden ikke strekker til og hverdagen blir en evigvarende vurderingsprosess

Til slutt i dette kapittelet skal jeg nå se på hvordan vikariatsituasjonen også kan føre med seg et press på å gjøre en bra jobb og å vise seg fram. De vikariatansattes midlertidige stillinger gjør at de stadig er på leting etter nye jobber. Kontraktene er midlertidige og de må derfor fornye disse hyppig hvis de ønsker å fortsette å jobbe. Dette legger også et press på å gjøre en god figur, og vise seg som en person arbeidsplassen kan ønske å ansette. Gjennom intervjuene var det en tydelig frustrasjon knyttet til akkurat dette. De vikariatansatte var både redde for å ikke gjøre en god nok jobb, men også usikre på hva andre ansatte tenkte og fortalte om dem.

Som lærer har man en rekke ulike oppgaver man skal utføre og forholde seg til i løpet av en arbeidsdag. Det sies at en lærer i snitt jobber rundt 43 timer i uken. På spørsmål om hvor mye de vikariatansatte jobbet i løpet av en uke, svarte mange at de jobbet altfor mye. Vikariatansatt Marianne utbrøt at hun i praksis sikkert hadde en stillingsprosent på 120. Årsakene til de lange arbeidsdagene var mange, blant annet at de brukte mye tid fordi de på grunn av lite erfaring ikke hadde kommet inn i rytmen enda. En annen årsak til de mange arbeidstimene var at de ønsket å etterlate seg et godt inntrykk på arbeidsplassen.

Når man er ansatt i et vikariat så har man veldig lyst til å vise at man er god. Både i undervisningssituasjonen, i elevrelasjonen og i kollegarelasjonen. Da gir man kanskje litt mer enn de andre. Vi har så lyst til å få oss fast jobb, at vi kanskje gjør det lille ekstra. Men man føler også at man må prestere hele tiden. Du må alltid gjøre ditt beste fordi er det noen som kan se deg. Du kan ikke være bakpå for du har jo lyst til å fortsette. (Eline)

Eline peker på hvordan hun som vikariatansatt føler på et press om å gjøre en god jobb, og tenker at den jobben hun legger ned nå kan ha betydning i en senere jobbsøkningsprosess

eller med tanke på videre ansettelse. Avdelingsleder Bernt støtter også denne tankegangen, og hevder det er svært viktig at de vikariatansatte gjør en god jobb.

De vikarene vi har her, de jobber som faen. Jeg er imponert. Det er nesten så jeg jager dem hjem på ettermiddagen. Det handler om å gjøre arbeidsplassen avhengig av deg [...] Vi hadde likevel en som var her i en periode. Han ønsket ikke å ta de arbeidsoppgavene vi ga han, og da kunne jeg ikke bruke han. Da ansatte jeg noen andre. Får du arbeidsoppgaver du kanskje ikke engang har utdanning til, ta alt som kommer på strak arm. Vis at du har høy arbeidskapasitet. Det er billetten inn. Vi trenger poteter. Kommer du og er litt cocky og gjør litt lettvent arbeid så vil du bli sett ned på av de andre lærerne. Og de er raske til å varsle i fra. Vi skal faktisk jobbe sammen, og vi skal ansette de som gjør en god jobb og som ønsker å bidra. For elevenes beste. (Bernt)

Her ser man at det finnes en enighet og felles tanke både blant de vikariatansatte og ansatte i ledelsen. De mener begge at det er svært viktig å legge ned en god jobb for å ha en mulighet til å bli foretrukket videre. At det det finnes en slik enighet, kan likevel føre med seg en rekke bekymringer, og en situasjon hvor vikariattilværelsen føles som en lang og slitsom prøveperiode.

Jeg var fryktelig bekymret det første året og jeg visste ikke om jeg kom til å få forlengt. Om jeg var godkjent, på en måte. Får jeg forlengt? Har jeg prestert? Har jeg levert? Bidrar jeg til det kollektive nok? Når du har jobbet i et vikariat i et år, også kommer det nytt skoleår, og hvis du blir tilbudt et årsvikariat igjen, da vet du på en måte at du har gjort noe riktig. (Marianne)

Ser man dette i lys av de vikariatansettelses jobbsituasjon, kan en fornyet tillit både være et svar på deres ønske om videre jobb, men også en bekreftelse på at jobben de har lagt ned er god. Flere av informantene nevnte at de i sin situasjon som vikariatansatte ofte gikk rundt i en usikkerhet hvor de sjeldent visste hva andre tenkte om dem og jobben de hadde lagt ned. Det kan derfor være ekstra bekræftende og verdifullt for dem å bli tilbudt en ny kontrakt. En annen årsak til dette var at et tilbud om ny jobb også kan være en bekreftelse på at kollegaene er fornøyd med jobben du har gjort. Avstanden mellom rektor og lærere kan på større skoler være lang. Eline fortalte blant annet om hvordan denne avstanden gjorde at hun som vikariatansatt følte seg overvåket og observert av de andre ansatte på arbeidsplassen.

Det er rektor som til syvende og sist har siste ordet i hvem man skal ansette, men han ser oss aldri. Han ser ikke hvordan jeg er i undervisningssituasjoner, hvordan jeg er sammen med kollegaene, hvordan jeg er i møtevirksomhet, i møtet med

foreldre, men det er han som skal bestemme om jeg får fortsette eller ikke. Han må derfor bestemme ut i fra det han hører fra alle de andre, om han skal la vikarene fortsette. Så det er det kollegaene og avdelingslederen sier til rektoren, som avgjør om vi får jobb eller ikke. Da blir det et press om at du må gjøre en god figur hele tiden, til alle. Da tør du kanskje ikke å si meningen din om ting, eller å si fra om ting du egentlig burde ha sagt fra om. Du er redd for at om du sier fra så kan det hende at de ikke liker deg lengre, og at du ikke får fortsette. (Eline)

De vikariatansatte er med andre ord svært avhengige av hva andre tenker og synes om dem, for å bedre sine sjanser for videre jobb. Dette gjelder både for videre jobb på den samme arbeidsplassen, men også med tanke på referanser i søkingen etter jobb ved andre skoler. I tillegg til usikkerheten og tiden de vikariatansatte bruker på å bekymre seg for å ikke være gode nok, bruker de også mye tid på såkalt *usynlig ubetalt arbeid*. I dette ligger oppgaver som verken er nedskrevet i noen kontrakt, eller oppgaver som gir vikarene noen form for goder eller lønn. Rektor Berit var oppmerksom på disse tidkrevende oppgavene, selv om disse ikke alltid er like synlig for andre ansatte enn de vikariatansatte selv.

På lærerskolen lærer du mye, men ikke det som handler om rutiner og uskrevne regler. Det som handler om hvor ting er, hvordan en skole gjør ting. Det finnes mange uskrevne regler og koder. De midlertidig ansatte kan ikke disse tingene, og har ingen forutsetninger for å vite det heller. Det tar derfor litt tid å komme inn i en del av disse tingene, for man kan ikke skrive ned en kultur. (Berit)

Også de vikariatansatte Rikke og Sandra hadde gjort seg opp noen tanker rundt det usynlig ubetalte arbeidet og hvordan dette preget deres arbeidshverdag. De fokuserte både på tiden som går bort til dette arbeidet, men også hvordan denne tidsbruken avhenger av konteksten og situasjonen man er i som vikariatansatt. Hyppig bytting mellom arbeidsplasser vil øke denne andelen usynlig ubetalt arbeid.

Du bruker så utrolig mye tid og energi, særlig i starten av året, på å bli kjent med alle. Elevene er én ting, men man har også kollegaene! 60 kollegaer på nytt og på nytt, hvis du må bytte arbeidsplass. Folk tror at det å være lærer er bare å være lærer, og at det er det samme. Men det er jo natt og dag fra hvilken skole du kommer på. Du har jo ikke peiling når du møter opp i august i et nytt vikariat, på hva du går til. (Rikke)

Hvis man må på nye skoler hver gang, tror jeg man bruker mer tid på å sette seg inn i kulturen, nye team, hvordan man gjør ting. Det tar jo alltid litt tid i oppstarten i ny jobb. Så jeg tror man er uheldig hvis man må skifte mellom ulike skoler hver gang man får et nytt vikariat. Da bruker man sikkert enda mer tid på det også. (Sandra)

Ved at de vikariatansatte både er nødt til å sette seg inn i en ny kultur og nye rutiner for hvert vikariat de får på en ny skole, vil mye ekstra tid gå med til ting som egentlig ikke er regnet inn i arbeidstiden. I tillegg fortalte informantene at det også gikk bort mye ekstra tid på å se etter nye stillinger, søke og å dra på intervju på grunn av den stadige framtidsusikkerheten. Dette kan igjen sies å påvirke arbeidsplassen og gjennom observasjonen la jeg merke til at mange av de vikariatansatte i løpet av våren var mye borte fra jobb på grunn av jobbintervjuer. Dette skapte igjen mye uro på arbeidsplassen, og ledelsen var nødt til å sette inn vikarer i timene hvor de vikariatansatte var borte.

I dette underkapittelet har vi sett nærmere på de personlige konsekvensene en vikariatstilling har for de vikariatansatte. Dette kan igjen påvirke deres forhold til arbeidsplassen, og det kan også gi følger for jobben som blir gjort. Man ser derfor at følelsene de vikariatansatte sitter med, kan påvirke arbeidsplassen. Dette gjør det derfor særlig relevant å sette fokus på de personlige følgene en vikariatstilling har. Disse følgene viser seg å ikke bare påvirke den vikariatansatte, men også andre mennesker rundt. Men hvordan kan man se dette i lys av ønsket om fleksibilisering, og hvordan kan de ansattes opplevelser av egen jobbsituasjon ses i lys av deres tilværelse som en del av prekariatet? Dette vil jeg komme tilbake til i neste kapittel.

Til tross for at situasjonen som vikariatansatt fører med seg en rekke utfordringer for informantene, viste de likevel forståelse for situasjonen de var i. De så også en rekke fordeler som arbeidsplassen kunne dra nytte av ved å ansette vikarer. På grunn av usikkerheten de opplevde med tanke på egen framtid var de vikariatansatte ofte svært avhengige av arbeidsplassen, noe som også gjorde dem fleksible og de takket ofte ja til nye oppgaver. De er også enkle å bytte ut hvis de ikke fungerer i kollegiet eller sammen med elevene. De vikariatansattes syn på egen arbeidssituasjon var derfor ikke en kritikk rettet mot arbeidsplassens bruk av vikariatansatte, men i stedet et bilde på hvilke utfordringer de selv møtte med å være i en slik midlertidig ansettelse.

5. Vikariatansattes erfaringer i lys av det teoretiske bakteppet

Formålet med denne studien var å få et innblikk i arbeidshverdagen til de vikariatansatte i ungdomsskolen. Jeg ønsket også å undersøke om de løse kontraktene hadde noen påvirkning på de vikariatansattes forhold til arbeidsplassen. Denne innsikten ønsket jeg å få gjennom intervjuer med og observasjoner av de vikariatansatte selv. I forrige kapittel ble vi presentert for fem ulike grupper med erfaringer som de vikariatansatte hadde gjort seg i løpet av sin tid som midlertidig ansatt i en annens stilling. Disse fem gruppene besto av temaene: skiller mellom faste ansatte og de vikariatansatte, utfordringer knyttet til det å skulle fylle en annens rolle, en følelse av bruk og kast, svekkelse og hindringer av relasjoner, samt personlige utfordringer. Innenfor hvert av disse temaene var det igjen interessante funn som alle fortalte noe om hvordan de vikariatansatte opplevde sin egen arbeidssituasjon. I dette kapittelet skal vi ta opp tråden fra de funnene som ble presentert i forrige kapittel og benytte teoretiske briller som bakteppe for å forsøke å forstå noen av de situasjonene de vikariatansatte fortalte om.

På mange måter kan man si at ordene fleksibilitet og fleksibilisering fører med seg positive konnotasjoner til et liv med stor grad av frihet. Man kan se fleksibilitet som et gode hvor man selv kan velge, og bytte mellom, arbeidsplasser. Det var likevel ikke dette inntrykket de vikariatansatte ga gjennom sine intervjuer. Vikarene pekte i større grad på de negative konsekvensene en slik fleksibilitet hadde for deres arbeidssituasjon og privatliv. Videre i dette kapittelet skal vi derfor nå ta opp noen av de spørsmålene som ble stilt i det forrige kapittelet og undersøke hvordan de vikariatansattes opplevelser kan ses i lys av tidligere forskning og teori.

5.1 Vikariatansattes opplevelse av å være utenfor

Det første temaet som ble presentert i forrige kapittel var de vikariatansattes opplevelser av et skille mellom dem og de faste ansatte. Både Utdanningsforbundet og skoleledelsen fremmet faste stillinger, men så likevel nødvendigheten av midlertidighet på grunn av skolens behov. Dette hevdet de også var med på å skape trygghet og kontinuitet på arbeidsplassen. På samme måte som i helsesektoren blir dermed usikkerheten på arbeidsplassen overført til arbeidstakere i usikre, perifere stillinger (Rasmussen & Kjevik-Wycherley, under publisering). Budsjetten og økonomi står i sentrum og legger føringer for hvordan arbeidsplassen prioriterer i sine ansettelsesprosesser. Hos informantene kom dette tydelig fram gjennom avdelingsleder Bernts redsel for overtallighet. Overtallighet kunne føre til usikkerhet hos de faste ansatte, noe han anså som en ulempe. Igjen ser vi et skille

mellom arbeidstakerne på arbeidsplassen, da de vikariatansatte må ta denne usikkerheten som en selvfølge. Her ser vi dermed hvordan arbeidsplassens behov veier tyngre enn de ansattes arbeidssituasjon. Dette er også et kjernepunkt i den nyliberalistiske tankegangen, hvor usikkerheten i stor grad blir overført til arbeidstakeren (Standing, 2014, s. 2-31). Spørsmålet er likevel om skoleledelsen egentlig er bevisst på alle konsekvensene en slik midlertidig stilling fører til for de vikariatansatte?

I dette underkapittelet skal vi ta for oss noen av disse konsekvensene. Det første vi skal se nærmere på er de vikariatansattes begrensede mulighetsstruktur (Kvande & Rasmussen, 1990, s. 26). Vikarene opplevde gjennom sin stilling som en perifer ansatt (jfr. modell i teorikapittelet), at deres mulighetsstruktur var annerledes enn de faste ansattes. Deres muligheter kunne for eksempel være begrenset i møte med kontaktlæreransvar, deltakelse på prosjekter og kurs, og plassen de kunne ta i kollegiet. Men hvorfor oppstår disse skillene? En forklaring kan være at dette er en konsekvens av skolens ønske om fleksibilisering. De vikariatansatte kan derfor være ansatt kun for å fylle et numerisk behov (Atkinson, 1985, Atkinson, 1984). Med denne ansettelsen følger ikke nødvendigvis de samme godene som det det gjør med faste ansettelser. Det kan også skyldes et praktisk ønske fra arbeidsplassens side, hvor en inkludering av midlertidig ansatte i varige prosjekter og grupper, gjør jobben med å finne gode erstattere vanskeligere. Dette gjør at det er mer praktisk for arbeidsplassen å holde en avstand til de vikariatansatte.

Et annet spørsmål er om skiller mellom ansattgrupper påvirker de vikariatansattes forhold til arbeidsplassen. Som nevnt ovenfor, kan dette skape en svakere tilknytning for den vikariatansatte og en avstand til sin arbeidsplass. Dette kan også ha konsekvenser for arbeidskollegiet som helhet. Skillene som oppstår kan føre til avstand mellom de ulike gruppene på arbeidsplassen, hvor kjerneansatte regnes som «innenfor», mens de perifere ansatte havner «utenfor». Dette kan igjen ødelegge for samarbeidet på arbeidsplassen og for kunnskapsdelingen. De vikariatansatte kan sitte på mye god kunnskap som de ikke får muligheten til å dele på grunn av deres utestengelse fra prosjekter og fellesskap. For arbeidsplassen kan dette føre til at de går glipp av verdifull kunnskap, og med dette også opplever en stagnering av fremgang. De vikariatansatte kunne med sin kunnskap forhindre dette ved å bli en mer deltakende del av kollegiet.

5.2 Vikariatansettelsen som fremmedgjøring fra menneskelig aktivitet

En annen utfordring de vikariatansatte trakk fram som påvirket deres arbeidshverdag, var det å skulle fylle en annens rolle. Dette begrenset både deres autonomi og valgfrihet, skapte

et press om å være en god erstatter og førte med seg mye ekstraarbeid. Igjen kan vi se hvordan fleksibiliseringstanken og vikariatets formål med å dekke et numerisk behov påvirker de perifere ansattes arbeidssituasjon (Atkinson, 1984). Dette kan ses som en situasjon hvor det å skulle fylle en rolle skaper en avstand mellom de vikariatansatte og arbeidsplassen. Skoleledelsens ønske om å oppfylle et numerisk behov er særlig relevant i kommuner hvor konteksten likner den som omringer denne studien. Skolene i kommunen denne studien tar utgangspunkt i har god tilgang på ekstra og fleksibel arbeidskraft. Dette gjør det også for dem og mindre risikofylt å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger. Dersom noen ikke fungerer på arbeidsplassen er det enkelt for skolene å kvitte seg med disse arbeidstakerne, da de lett kan finne en erstatter. At kommunen har et slikt stort tilbud i forhold til etterspørsel gjør det enkelt for arbeidsplassene å velge og vrake mellom arbeidstakere. Dette er også skolene og arbeidstakerne klar over, og dette kan igjen gi gode forutsetninger for bruken av numerisk fleksibilitet. Dette kan også si noe om hvorfor de vikariatansatte føler på en opplevelse av bruk og kast. Denne erfaringen kommer vi mer tilbake til i neste underkapittel.

I forrige kapittel ble det stilt spørsmål om denne situasjonen kan ses som en form for fremmedgjøring, og hva som i så fall kan være årsaken til denne fremmedgjøringsprosessen. Som et svar på dette kan man se en begrensning av de vikariatansattes autonomi som en fremmedgjøring fra menneskelig aktivitet (Marx, 1890/1983b, s. 104, Marx, 2000, s. 43). I teorikapittelet ble en slik begrensning av autonomi sett i lys av politikernes krav om målstyring og mangel på metodefrihet. Her kan man altså se det samme fenomenet på et lavere nivå. Her er det en annen ansatt som skaper de vikariatansattes retningslinjer, og med dette også legger føringer for hans mulighetsstruktur (Kvande & Rasmussen, 1990). Dette kan derfor være et bilde på hvordan fremmedgjøring fra menneskelig aktivitet også kan skyldes andre mennesker, og ikke kun arbeidsplassen. Til tross for dette kan man likevel se denne fremmedgjøringen som et resultat av et system hvor skolens ønske om fleksibilisering, framprovoserer en følelse av avstand. Men hva er egentlig konsekvensene av å oppleve en slik fremmedgjøring?

For de perifere ansatte kan dette føre til at de aldri får kontakt med arbeidsplassen. I dette legger jeg at de hele tiden opplever en følelse av å være en reserve, og at de ikke finner sin plass. Deres verdi blir ikke den samme som om de hadde vært fast ansatt og med dette kunne utført sine «egne» oppgaver. Dette kan også føre til at reserveopplevelsen kan hindre de andre ansatte fra å se vikarene som fullverdige medlemmer av arbeidsplassen. I tillegg kan denne reservefølelsen gi de vikariatansatte en opplevelse av press, hvor de føler

på krav knyttet til det å gjøre en god jobb. Deres ansettelse er midlertidig og det er dermed også andre arbeidstakere som er avhengige av at de gjør en god jobb i reserveperioden. Dette presset kan ses som den usikkerheten mennesker tilhørende prekariatet opplever ved at de aldri har en sikker framtid og ikke finner sin faste plass (Standing, 2014). Ekstraarbeidet som også blir en del av det å være ansatt i en annen arbeidstakers stilling, skal vi komme tilbake til senere i dette kapittelet, da dette kan ses i sammenheng med det *usynlig ubetalte arbeidet*.

5.3 Vikariatansatte som et objekt som kan brukes og kastes

I forrige kapittel ble det presentert to ulike perspektiver på det å være ansatt i en midlertidig stilling. En informant som kun hadde vært ansatt på én skole i kommunen opplevde vikarsituasjonen som mer harmonisk enn hva informantene som hadde jobbet ved flere ulike skoler gjorde. Det andre perspektivet var det mest utbredte blant informantene i denne studien. Med denne konfliktfylte måten å se sin egen arbeidssituasjon på, kom det fram at de vikariatansatte blant annet følte at deres arbeidskraft var noe som kunne kommodifiseres, og med dette brukes og kastes. I dette ligger det at de vikariatansatte opplevde å bli godt tatt imot i starten av vikariatet da skolen hadde behov for deres arbeidskraft, men ble senere glemt og oversett da behovet ikke lenger var til stede.

Her kan vi igjen se at Atkinsons teori om den fleksible bedrift kan brukes til å gi et bilde på hva som kan være årsakene til disse opplevelsene (1985). Som nevnt tidligere i dette kapittelet står arbeidsplassens behov i sentrum når nye arbeidstakere skal ansettes. Bedriften er opptatt av å effektivere sin verdiskapning og en av de mest grunnleggende metodene for dette er gjennom fleksibilisering. De vikariatansatte som tilhører den perifere gruppen ansatte er derfor kun tenkt til å fylle et midlertidig behov. At andre ansatte og ledelsen på et tidspunkt går over til å fokusere på hva som vil skje etter vikariatperiodens utløp er dermed en naturlig del av det å effektivisere bedriften. Dette kan også være et eksempel på at den vikariatansattes arbeidsforhold er preget av transaksjonelle relasjoner (Gullikstad & Håpnes, 2005). Dette er et begrep som peker på at forholdet mellom arbeidstakeren og arbeidsplassen preges av en markedsorientert tankegang. I dette ligger det at forholdet mellom dem er løsere og at arbeidskraft kan kjøpes og selges etter behov. Den vikariatansatte er på dette tidspunktet ikke lenger verdifull for arbeidsplassen, noe som resulterer i at andre ansatte tilknyttet relasjonelle kontrakter går videre uten den vikariatansatte. De relasjonelle kontraktene er faste kontrakter, hvor arbeidsplassen gjennom sin langsiktige relasjon også har et ansvar for den ansatte. Idet arbeidsplassen

begynner å konsentrere seg om det som kommer til å skje etter den vikariatansattes kontraktsslutt, kan det for vikaren framprovosere en følelse av å ikke lenger være en del av arbeidsplassen, allerede før kontrakten utløper.

En slik avstand kan være en form for fremmedgjøring fra andre mennesker og samarbeid, på grunn av at de ikke lenger opplever det samme samholdet (Marx, 2000, s. 46). Jeg vil likevel påstå at denne formen for fremmedgjøring ikke er dekkende nok for den følelsen de vikariatansatte forteller at de opplever. Her kan man derfor argumentere for at Marx' fremmedgjøringsteori kommer noe til kort for å forklare enkelte fenomener i dagens samfunn. Jeg vil derfor innføre en femte form for fremmedgjøring, som handler om *fremmedgjøring fra arbeidsplassen*. Denne typen vil jeg se som et paraplybegrep, en samlekategori, hvor alle de andre fire fremmedgjøringstypene inngår som underkategorier. Mitt argument for denne felleskategorien er at det i «fremmedgjøring fra arbeidsplassen» ligger en kompleksitet med flere faktorer som sammen gjør at den ansatte føler en avstand til arbeidsplassen. Til tross for at man kan benytte seg av alle de ulike typene hver for seg, peker dette begrepet også på en helhet hvor det inngår forhold som ikke kan kategoriseres inn i de andre fire fremmedgjøringstypene. En arbeidstakers følelse av fremmedgjøring kan dermed inneholde både fremmedgjøring fra produktet og fremmedgjøring fra andre mennesker. I tillegg finner man finner også en fremmedgjøring fra arbeidsplassen som sted, som organisasjon, som fellesskap og som kultur. Dette begrepet er derfor svært nyttig i denne studiens kontekst, da alle de ulike formene for tilknytning eller avstand som de vikariatansatte opplever kan knyttes til deres forhold til arbeidsplassen som helhet. Ser vi igjen dette i lys av temaet bruk og kast, kan man se en fremmedgjøring fra arbeidsplassen som en konsekvens og et resultat av kollegaers endrede innstilling til de vikariatansatte, mangel på ros og tilbakemeldinger og kommentarer om den vikariatansattes usikre framtid.

5.4 Fremmedgjøring fra elever og kollegaer

I forrige kapittel fikk vi også et innblikk i hvordan relasjonene de vikariatansatte skapte til sine elever og kollegaer ble påvirket av deres midlertidige stillinger. Relasjoner må skapes og utvikles over tid, noe som dermed er et problem for ansatte med midlertidige kontrakter. Her kan man derfor se de vikariatansattes mulighetsstruktur som begrenset (Kvande & Rasmussen, 1990). Kontraktens varighet legger føringer for relasjonene de vikariatansatte får muligheten til å utvikle. Denne begrensningen i mulighetsstrukturen kan ses som et resultat av numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1984, Atkinson, 1985). I den fleksible bedrift påvirkes de ansattes arbeidsforhold og relasjoner til elevene av et ønske om å være

fleksibel. Det er da de vikariatansatte og deres begrensede relasjonsbygging som blir en konsekvens av dette. Dette kan også føre til en form for fremmedgjøring. De vikariatansattes usikre hverdag som en del av prekariatet, blir her overført til menneskene de møter på sin arbeidsplass (Standing, 2014). Vikarene opplever en avstand og en begrensning knyttet til sine relasjoner både til elevene og kollegaene, noe som kan ses som en form for fremmedgjøring fra andre mennesker (Marx, 2000, s. 46). De vikariatansatte får ikke muligheten til å følge opp elevene slik de skulle ønske, og føler her en oppgittethet over å måtte skuffe dem. I tillegg begrenses også de vikariatansattes mulighet til å knytte langvarige bånd til sine kollegaer. Dette kan skje både på grunn av kontraktens varighet, men også på grunn av kollegaer som ikke ønsker å investere sin tid i personer som ikke er sikret en varig ansettelse ved arbeidsplassen.

Disse eksemplene viser hvordan de vikariatansattes begrensede kontrakter også påvirker andre utover dem selv. Samholdet og relasjonene mellom ansatte og relasjonene til elevene blir svekket, noe som også påvirker arbeidsplassen som helhet. Igjen kan vi snakke om en fremmedgjøring fra arbeidsplassen. På en arbeidsplass hvor man egentlig ønsker å jobbe sammen mot et felles mål, blir framtiden og veien videre usikker for alle. Man kan derfor spørre seg om grepene for fleksibilisering egentlig gjør arbeidsplassen mer fleksibel, eller om de negative konsekvensene gjør at den blir den mindre fleksibel. Kanskje er fleksibiliseringen i større grad en begrensning for effektivisering og evnen til å være en fleksibel bedrift. Det fordi det stadig er vikarer på arbeidsplassen som de faste ansatte må forholde seg til og bruke tid på å bli kjent med og å lære bort skolens tradisjoner og kultur.

5.5 Prekariattilværelsens synlighet i vikariathverdagen

Til slutt i dette kapittelet skal vi se nærmere på de personlige konsekvensene en ansettelse i et vikariat kan gi. Informantene hadde opplevd utfordringer både knyttet til økonomi og framtidsplanlegging, men også knyttet til et press som følge av å være ansatt i en usikker posisjon. Den økonomiske usikkerheten kan ses i sammenheng med de vikariatansattes tilhørighet i samfunnsklassen prekariatet (Standing, 2014). Usikkerhet er en av de mest sentrale kjennetegnene ved denne klassen, da de ikke vet hvordan framtiden vil bli eller hvordan økonomien kommer til å være i framtiden. De vikariatansatte kan dermed sies å kjenne på denne prekariattilværelsen også i sin periode som midlertidig ansatt.

De vikariatansatte fortalte også om et press knyttet til det å prestere og å være inne i en evigvarende søknadsprosess. De fortalte at de ofte gjør det lille ekstra, og at de bruker mye tid på andre oppgaver enn de som er knyttet spesifikt til deres stilling. Dette var det

som i forrige kapittel ble introdusert som usynlig ubetalt arbeid. Ved at dette arbeidet tar mye tid, kan man se dette som en årsak til de vikariatansattes fremmedgjøring fra det egentlige arbeidet (Morrison, 2006, s. 123). Ved å bruke tid på å sette seg inn i en skoles kultur og normer, samt å bruke tid på å søke på nye jobber, tar dette tiden bort fra den vikariatansattes kontraktfestede arbeid, med undervisning, vurdering og oppfølging. Dette kan derfor skape en avstand mellom vikaren og produktivt arbeid. I tillegg kan presset de vikariatansatte opplever ses som en konsekvens av ønsket om den fleksible bedrift (Atkinson, 1984). Ved å benytte midlertidig arbeidskraft i skolesektoren vil dette også medføre en større prosentvis bruk av tid på oppgaver som ikke er direkte knyttet til arbeidet en skal utføre. Når arbeidstakere byttes ut, må nye ansatte bruke mye tid på dette usynlig ubetalte arbeidet, noe som også begrenser arbeidsplassens muligheter til utvikling.

At de vikariatansatte havner i en posisjon hvor de må bruke mye tid på usynlig ubetalt arbeid kan man også se i sammenheng med Ingstad og Kvandes forskning på arbeid på sykehjem (2011). Det viste seg at de heltidsansatte hadde en større oversikt over arbeidssituasjonen og historikken på arbeidsplassen, mens de deltidsansatte mistet denne oversikten og kontinuiteten ved at de ikke var til stede på jobb hver dag. På samme måte kan man også se denne tendensen hos vikariatansatte i skolesektoren. Forskjellen mellom disse fenomenene er tidsspennet som skaper disse situasjonene. På sykehjemmet ble opplevelsen av å ha mindre oversikt og kontinuitet knyttet til et daglig eller ukentlig perspektiv, hvor usikkerheten handlet om å gå glipp av daglige hendelser. For de vikariatansatte derimot, ble deres opplevelse av mangel på oversikt og historikk knyttet til lengre tidsperspektiver som måneder eller år. Deres opplevelse av usikkerhet kom særlig til syne ved oppstart i nye vikariater. Eksemplene kan likevel være et bilde på ett og samme fenomen, bare i stor og liten skala. De viser begge hvordan midlertidige stillinger kan føre med seg usynlig ubetalt arbeid og usikkerhet. Dette viser også hvordan fenomener man oppdager i skolesektoren også finnes innenfor andre sektorer i samfunnet.

I tillegg til det usynlig ubetalte arbeidet opplevde de vikariatansatte også et press knyttet til det å prestere. Avstanden mellom dem og rektor var lang, noe som gjorde at flere følte de måtte gjøre en god figur ovenfor alle de trodde kunne påvirke deres muligheter til videre ansettelse. Dette kan også ses som en konsekvens av en prekariattilværelse hvor de konstant er på leting etter videre eller ny jobb (Standing, 2014). Framtidsutsiktene er usikre, og de gjør derfor alt de kan for å forbedre sine muligheter. Det er også relevant å trekke fram at mangelen på kommunikasjon og tilbakemeldinger som forårsaker deler av de vikariatansattes følelse av usikkerhet kan være et resultat av en fleksibiliseringsprosess

hvor det å være tilhørende den perifere arbeidstakergruppen gjør deres betydning for arbeidsplassen svakere, og avstanden til andre arbeidstakere blir større.

Til tross for at funnene som ble presentert i forrige kapittel innenfor dette temaet hovedsakelig omhandlet utfordringer de vikariatansatte opplevde på det personlige planet, er det også mulig å se deres arbeidssituasjon som noe positivt. Som en følge av behov og fleksibilitet, utlyser arbeidsplasser stillinger når de har et numerisk behov å fylle (Atkinson, 1985). Disse behovene kan variere både i størrelse og tid, men hvis en nyutdannet lærer får muligheten til å bli ansatt for å fylle et slikt behov kan dette være et karrieresteg. Slik var det også mange av informantene som hadde jobbet seg oppover i gradene på arbeidsplassen gjennom stadig større stillingsprosenter. Her ser vi dermed hvordan en bedrifts fokus på fleksibilisering kan åpne muligheter for arbeidstakere ved at de begynner i mindre stillinger og gradvis får mer jobb og ansvar. Dette kan etterhvert føre til at de har opparbeidet seg den erfaringen som trengs for å bli fast ansatt. På mange måter kan man dermed si at formålet med endringene i arbeidsmiljøloven lykkes, da vikariatansatte på sikt kan ha en større sjans til å bli ansatt i faste stillinger. Man kan derfor både se på denne fleksibiliseringen som en ulempe og en mulighet. Til slutt bør det også nevnes at behovet for kvalifiserte lærere er større i andre kommuner, noe som også gir lærerutdannede en mulighet til å tidligere sikre seg en fast ansettelse hvis man er villig til å flytte på seg.

5.6 Vikariatansattes forhold til arbeidsplassen

I dette kapittelet har vi sett ulike eksempler på hvordan de vikariatansattes tilknytning til arbeidsplassen påvirkes av deres midlertidige kontrakt. Opplevelsen av avstand til både elever og kollegaer, samt arbeidsplassen generelt, kan ses som et tegn på at de vikariatansatte har en svak tilknytning til arbeidsplassen. Dette fører til at de vikariatansatte i noen tilfeller opplever en fremmedgjøring fra arbeidsplassen. Deres tid som ansatt kan være svært begrenset og de rekker med dette kanskje ikke å skape de tette båndene og den sterke tilknytningen til arbeidsplassen som de skulle ønsket. Det kan derfor være naturlig å tenke at deres tilknytning til arbeidsplassen er svakt og av liten betydning. Til tross for denne mulige tolkningen finnes det også et annet syn på dette fenomenet. De vikariatansatte er arbeidstakere med en løs kontrakt til arbeidsplassen, men hva gjør dette med deres avhengighet av arbeidsplassen? De går en usikker framtid i møte og vet med dette ikke hva som skjer videre. Dette kan derfor gjøre at de i større grad etablerer en sterkere tilknytning til arbeidsplassen. Deres midlertidige stilling er det eneste de har og det eneste de kan holde fast ved, noe som også gjør dem svært avhengige av denne stillingen og arbeidsplassen. De

vikariatansatte fortalte om hvordan de la ned en stor jobb og ønsket å vise seg selv fra sin beste side. Dette kan derfor være en konsekvens av deres ønske om videre ansettelse, og et bilde på hvordan de styrker sitt forhold til arbeidsplassen. Her kan man derfor se de vikariatansattes tilknytning til arbeidsplassen som svakt på grunn av deres begrensede mulighetsstruktur, sammenlignet med de faste ansatte. Samtidig som man også kan se de vikariatansattes tilknytning til arbeidsplassen som sterkt fordi de gjør seg avhengige av arbeidsplassen. Dette kan ses på som gjensidig, da de vikariatansattes store arbeidsinnsats også gjør arbeidsplassen avhengig av dem og deres arbeidskraft.

6. Avslutning

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvordan vikariatansatte i ungdomsskolen opplever sin arbeidshverdag som midlertidig ansatt i en annen arbeidstakers stilling. Jeg har også undersøkt hvordan dette kan påvirke forholdet mellom de vikariatansatte og deres arbeidsplass. Utgangspunktet for denne studien var problemstillingen: *Hvordan opplever de vikariatansatte i ungdomsskolen sin arbeidssituasjon, og hvordan kan vikariatstillingen påvirke deres tilknytning til arbeidsplassen?* Som et svar på problemstillingen har jeg i denne studien funnet fem ulike hovedtemaer som peker på utfordringer de vikariatansatte møter som følge av sin arbeidssituasjon. Disse temaene omhandler skiller mellom vikariatansatte og faste ansatte, det å skulle fylle en annens rolle, en opplevelse av bruk og kast, svekkelse og hindringer av relasjoner, samt personlige utfordringer med økonomi, ekstraarbeid og press. Jeg har videre sett hvordan disse opplevelsene kan være en konsekvens av markedslogikkens ønske om fleksibilisering, på hvilken måte de vikariatansattes opplevelser kan knyttes til en tilhørighet i samfunnsklassen prekariatet, hvordan de vikariatansattes mulighetsstruktur påvirkes av deres perifere arbeidsforhold og hvordan alle disse opplevelsene sammen fører de vikariatansatte inn i en opplevelse av fremmedgjøring. De avsluttende refleksjonene viste at de vikariatansattes tilknytning til arbeidsplassen både kunne sies å være svakt og sterkt på samme tid. Dette kan henge tett sammen med deres usikre arbeidssituasjon. På den ene siden opplever mange utfordringer knyttet til jobben som vikariatansatt men på den andre siden er de også svært avhengige av denne jobben. Hvordan man ser på de vikariatansattes tilknytning til arbeidsplassen kan derfor avhenge av hvilket perspektiv man ser dette fenomenet fra.

6.1 Studiens samfunnsmessige relevans

Midlertidighet er ikke et nytt fenomen, og det er heller ikke bruken av vikariatansatte. Formålet med denne studien er ikke et ønske om å avvikle vikariatbruken eller å kritisere skolesektorens bruk av vikariatansatte. For finnes det egentlig et velfungerende og godt alternativ i dag, innenfor kommunenes økonomiske rammer? Målet med studien er i stedet å sette fokus på hva som er utfordrende i de vikariatansattes arbeidshverdag. Dette kan være til hjelp både for andre vikarer for å se at flere sliter med de samme utfordringene, men også for skoleledelsen og andre ansatte i sektorer med bruk av vikariatansatte. Dette er særlig sentralt i dag hvor mange faste ansatte i skolesektoren blir sendt på videreutdanning for å utvikle sin undervisningskompetanse. I deres fravær blir behovet for vikariatansatte stort, og det kan da være svært nyttig å vite hvilke utfordringer disse nye ansatte kan møte.

Ved å belyse de mest krevende temaene med det å være vikariatansatt, kan skoleledelsen få en bedre forståelse for vikarenes situasjon og hvor skoen trykker. Funnene i denne studien kan også peke på noen årsaker til at konflikter kan oppstå, og kanskje kan de også gi et bilde på hvorfor mange nyutdannede velger eller vurderer å slutte som lærere. Skoleledelsen kan også gjennom en slik bevisstgjøring få muligheten til å påvirke vikariatsituasjonen i en positiv retning. Gjennom denne studiens funn kan man se at en slik forbedring ikke bare påvirker de vikariatansatte selv, men også kan forbedre miljøet og samholdet mellom de ansatte på arbeidsplassen.

Samfunnsmessig kan denne studien også si noe om et fenomen utover skolesektorens grenser. Det er naturlig å anta at flere av de opplevelsene de vikariatansatte nevnte også er opplevelser ansatte i vikariatstillinger i andre sektorer kan møte. Enkelte av utfordringene kan også tenkes å være noe ansatte i midlertidige stillinger uten noen form for vikarstilling kan oppleve, i tillegg også ansatte i deltidsstillinger. Funnene i denne studien kan også gi et innblikk i hvordan midlertidige ansettelse påvirker andre personer og arbeidsplassen som helhet. Dette kan igjen si noe om hvor mange vikariatansatte en arbeidsplass kan leve med, uten at dette i for stor grad går utover jobben de skal utføre. En bevisstgjøring av disse relasjonelle forholdene mellom de ansatte gjør det også synlig at skolen og dens utvikling påvirkes av mye mer enn bare kunnskap og kompetanse. Det er også svært viktig å vite hvordan ulike sammensettinger av kollegiet og bruken av midlertidig arbeidskraft kan være en faktor som spiller inn på resultater og samhold i skolen.

Som en løsning på hvordan den enkelte skole kan forbedre de vikariatansattes arbeidshverdag kom det gjennom studiens funn fram at de vikariatansattes opplevelse av usikkerhet spilte en avgjørende rolle. Flere informanter savnet tilbakemeldinger og muligheten til å snakke med andre om sin arbeidssituasjon. Mange er nyutdannede og en av informantene påpekte at de som midlertidige og nye ansatte ofte kan oppleve arbeidshverdagen og arbeidsplassen annerledes enn de andre ansatte. De er ofte også bekræftelsessøkende og lurer på hvilken kvalitet det er på jobben de har gjort. Et sterkere fokus på usikkerheten de vikariatansatte opplever og en økt andel samtaler og tilbakemeldinger på hvordan ting går kan derfor tenkes å være til stor hjelp. Samtidig kan også en større bevissthet rundt deres behov for å bruke tid på det usynlig ubetalte arbeidet gjøre det lettere for de ansatte å vise hvilken arbeidssituasjon de er i.

6.2 Studiens sosiologiske relevans

Som en studie innenfor fagområdet sosiologi, er det også naturlig å peke på hvordan funnene i denne studien kan ha en sosiologisk relevans. Temaet i oppgaven omhandler et fenomen som er et resultat av strukturer i samfunnet. Et nyliberalistisk tankemønster og markedslogikkens posisjon har påvirket det norske arbeidsmiljøet i den retning at også arbeidsmiljøloven for tre år siden åpnet opp for at bedrifter enklere kan ta i bruk midlertidig arbeidskraft. Disse strukturene i samfunnet påvirker også handlingsmønstre og prioriteringene hos bedriftene, og i dette tilfellet skolesektoren. Gjennom denne studien har vi sett hvordan gamle og litt nyere sosiologiske teorier fra Marx, Atkinson og Kanter fortsatt kan gi et godt bilde på de utfordringene arbeidstakere står ovenfor i dag. Vi har også sett hvordan begrepet prekariat som er hentet fra samfunnsøkonomien kan være med på å peke på noen sosiologiske fenomener.

Mitt sosiologiske bidrag i denne studien er basert på Marx' teori og begrep om fremmedgjøring. Her anvender jeg en mer utvidet og helhetlig forståelse av begrepet basert på de vikariansattes opplevelser. I dagens samfunn er selve arbeidsplassen en viktig del av menneskenes liv, og forholdet til dette stedet og denne bedriften er derfor viktig. Gjennom funnene i denne studien opplevde jeg at de tradisjonelle formene for fremmedgjøring kom til kort for å forklare de vikariatansattes opplevelse av fremmedgjøring. Det manglet et begrep som kunne si noe om helheten. Jeg bruker derfor en femte form for fremmedgjøring: *fremmedgjøring fra arbeidsplassen*. Dette kan fungere som en overordnet samlekategori som også rommer de fire andre fremmedgjøringstypene, men i tillegg fokuserer på arbeidsplassen som helhet.

Gjennom hele studien har jeg også aktivt benyttet meg av begrepet vikariatansatt, som jeg mener er et mer konkret og beskrivende begrep som peker på vikarer som er ansatt i vikariatstillinger. Vikarbegrepet ble for bredt og jeg var derfor nødt til å utvikle et begrep direkte knyttet til det å være ansatt i en annens stilling, herav begrepet vikariatansatt.

Til slutt vil jeg også nevne samlebegrepet *usynlig ubetalt arbeid*. Dette er en form for ekstraarbeid som verken er særlig synlig for andre ansatte på arbeidsplassen eller noe de vikariatansatte får penger for eller tid i arbeidstiden til å gjennomføre. Spesielt for denne studien er at de vikariatansatte opplever mye av dette arbeidet. De må gjennom sin vikariatstilling bruke mye tid og energi på oppgaver andre ansatte verken ser eller tenker over at de gjør.

6.3 Videre forskning

Til slutt i denne studien vil jeg peke på temaer som det kan være interessant å se nærmere på i forlengelse av funnene i denne studien. Jeg har hele tiden vært nøye med å påpeke konteksten som ligger til grunn for denne studien. Funnene er hentet fra en kommune med stor tilgang på kvalifiserte arbeidstakere, men dette er ikke situasjonen i alle kommuner i Norge. Det kunne derfor vært interessant å undersøke om, og i så fall hvordan, de vikariatansattes opplevelser av sin egen arbeidssituasjon preges av kommunen de jobber i. Det kunne også vært interessant å se de vikariatansattes opplevelser av egen arbeidssituasjon i lys av kjønn. Kjønnsperspektivet har ikke vært en del av denne studien, men det kan tenkes at vikariatansattes opplevelser av utfordringer kan variere mellom kjønn. Til slutt vil jeg også nevne at jeg i denne studien ikke har snakket med andre ansatte utover vikariatansatte og ledelse. Det kunne i en forlengelse av denne studien derfor vært interessant å inkludere de faste ansattes perspektiv og deres syn på bruken av vikariater i skolen. Dette kunne også gitt et større innblikk i hvordan vikariatbruk påvirker arbeidsplassen som helhet.

Referanseliste

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017a). *Arbeidsmiljøloven*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017b). *Endringer i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/id2410600/>.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2017c). *Endringer i reglene om midlertidig ansettelse fra 1. juli 2015*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17 juni 2005 nr. 62. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management*, (8), 28-31. Hentet fra <https://www.stonebridge.uk.com/uploads/courses/566.pdf>.
- Atkinson, J. (1985). Flexibility: Planning for an uncertain future. I *Manpower Policy and Practice*, (1), 25-30.
- Bernhard, E. (2012). *Estetikk og fremmedgjøring*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/34331/Bernhardt-Master.pdf?sequence=1>.
- Breen, R. (2005). Foundations of a neo-Weberian class analysis. I E. O Wright (Red), *Approaches to Class Analysis* (s. 31-50). New York: Cambridge University Press.
- Bø, T. P. (2017). *Over 200 000 midlertidig ansatte*. Hentet fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>.
- Coffey, A. & Atkinson, P. (1996). *Making Sense of Qualitative Data*. London: SAGE Publications.

- Christiansen, A. (2018). *Lærere har sunn skepsis til skolereformer*. Hentet fra <https://www.uia.no/om-uia/strategiprosess/aktuelt/laerere-har-sunn-skepsis-til-skolereformer>.
- Damsgaard, E., Tegnander, P. & Møllen, J. A. (2015). *Bruk av ufaglærte lærervikarer øker*. Hentet fra <https://www.nrk.no/sorlandet/bruk-av-ufaglaerte-laerervikarer-oket-1.12320147>.
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene - Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling* (Fafo rapport 13/2013). Hentet fra <http://www.faf.no/images/pub/2013/20303.pdf>.
- Engelsrud, G. (2016). Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. *Arbeidsrett*, 13(1), 91-103. Hentet fra https://www.idunn.no/arbeid/2016/01/tidsbegrenset_midlertidig_ansettelse_pa_genereltgrunnlag.
- Feldman, M. S, Bell, J. & Berger M. T. (2003). *Gaining acces – a practical and theoretical guide for qualitative researchers*. Walnut Creek: Altamira press.
- Geyer, F. R. & Schweitzer, D. (1976). *Theories of alienations*. Amsterdam/Vancouver: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- God skole. (Udatert). *Målstyring og metodefrihet*. Hentet fra <http://www.godskole.no/utfordringer-i-skolen/malstyring-og-metodefrihet>.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige forskningsmetoder*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Gullikstad, B. & Håpnes, T. (2005). Kunnskap om kjønn og etnisitet for et inkluderende arbeidsliv. I B. Rasmussen (Red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Hentet fra https://www.forskningsradet.no/csstorage/vedlegg/Et_barekraftig_nytt_arbeidsliv.pdf.
- Haugan, B. (2017). *Grandes krav til 13.500 lærervikarer: Ta utdanning eller bli fjernet*. Hentet fra <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/P1mjz/grandes-krav-til-13-500-laerervikarer-ta-utdanning-eller-bli-fjernet>.
- Hollup, K. & Holm, M. S. (2014). *Hvorfor slutter nyutdannede lærere? - Fortellinger fra fem nyutdannede*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/42095/Masteroppgave--Hollup-og-Holm.pdf?sequence=1>.

- Huseby, C. (2015). *Hvem er lærervikarene i norsk skole? - En kartlegging av ukvalifiserte lærere i lys av lærermangelen og rekrutteringsutfordringene i grunnskolen*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/45860/Ped4391-Kandidatnr-23.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ingstad, K. & Kvande, E. (2011). Arbeid i sykehjem – for belastende for heltid? *Søkelys på Arbeidslivet*, 28(1-2), 42-55. Hentet fra <https://www.idunn.no/spa/2011/01-02/art05>.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.
- Kvande, E., Brandth, B. & Halrynjo, S. (2017). Integrating work and family: Changing institutions and competing logics. I B. Brandth, S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work–Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals* (s. 1-15). Abingdon: Routledge.
- Kvande, E. & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv – Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam forlag.
- Leinslie, E. (2011). *Fremmedgjøring*. I Store norske leksikon. Hentet fra <https://snl.no/fremmedgj%C3%B8ring.%2Flitteratur>.
- Leseth, A. B & Tellmann, S. M. (2014). *Hvordan lese kvalitativ forskning?* Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- LO i Trondheim. (udatert). *Trondheimsmanifestet 2015*. Hentet fra <http://loitronheim.no/trondheimsmanifestet-2015-2/>.
- Lydersen, T., Tollersrud, T. & Randen, A. (2018). *Forskningsrapport: Ny vikarregel gir ikke flere jobber*. Hentet fra https://www.nrk.no/norge/forskningsrapport_-ny-vikarregel-gir-ikke-flere-jobber-1.13916559.
- Marx, K. (1983a). *Kapitalen – første bok del 2* (T. Rønnow, overs.). (1890). Oslo: Forlaget Oktober.
- Marx, K. (1983b). *Kapitalen – første bok del 4* (T. Rønnow, overs.). (1890). Oslo: Forlaget Oktober.
- Marx, K. (2000). *Det kommunistiske manifest og andre ungdomsskrifter* (T. Rønnow & D. Østerberg, overs.) Oslo: De norske bokklubbene.

- Morrison, K. (2006). *Marx, Durkheim, Weber – formations of modern social thought*. London: SAGE Publications.
- Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 23(3), 129-148.
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 7/2016). Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2016/20569.pdf>.
- Opseth, L. (2008). *Foreldreopprør mot 17-årig lærervikar*. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/nyheter/2008/desember/foreldreoppror-mot-17-arig-larervikar/>.
- Personvernombudet for forskning. (2018). *Må jeg melde prosjektet mitt?* Hentet fra http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html.
- Rasmussen, B. & Kjevik-Wycherley, I. (under publisering). Eldreomsorgens bemanningskrise: Budsjett- eller personalpolitikk? *Norsk sosiologisk tidsskrift*.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og Mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Skog, O. J. (2015). *Å forklare sosiale fenomener – en regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Standing, G. (2014). *Prekariatet – den nye farlige klassen*. Oslo: Res Publica.
- Statistisk sentralbyrå. (2018a). *Arbeidskraftsundersøkelsen*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>.
- Statistisk Sentralbyrå. (2018b). *Midlertidig ansatte (AKU), etter næring (SN2007)*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07204/tableViewLayout1/?rxid=a8c91141-ae2c-4377-a844-6ea2507f2cad>.
- Statistisk Sentralbyrå. (2018c). *Midlertidig ansatte, etter kjønn og ansettelsestype*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/08476/chartViewBar/?rxid=fa302361-8a0e-4c8a-9ca3-50854e51c515>.
- Svalund, J. (2015). *Nye regler for midlertidige ansettelser fra 1. juli*. Hentet fra <http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Stillingsvern/Nytt-regelverk-for-midlertidige-ansettelser/>.

- Svalund, J. & Nielsen, R. A. (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid? *Søkelys på arbeidslivet*, 34(02), 44-62. Hentet fra https://www.idunn.no/spa/2017/01-02/midlertidig_ansettelse_i_norge_en_vei_inn_i_stabilt_arbei.
- Søreide, C. (2009). Midlertidig ansattes rett til fast stilling etter fireårsregelen. *Arbeidsrett*, 6(3), 146-164. Hentet fra <https://www.idunn.no/arbeid/2009/03/art04>.
- Sørreime, Ø. (2016). *Mål- og resultatstyringssystemet i skolen*. Hentet fra <https://www.utdanningsnytt.no/debatt/2016/april/mal--og-resultatstyringssystemet-i-skolen/>.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (2. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Utdanningsforbundet. (2018). *Utdanningsforbundet (forside)*. Hentet fra <https://www.utdanningsforbundet.no/>.
- Østberg, S. (2016). *Skolens dannelsesoppdrag*. Hentet fra <http://nygenerelldel.regjeringen.no/2016/11/03/identitet-og-mangfold/>
- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Vedlegg

Vedlegg 1 - Informasjonsskriv til vikariatansatte

Informasjon om forskningsprosjektet – «Vikariatbruk i skolen»

Formålet med dette prosjektet er få mer kunnskap om bruken av vikariater/midlertidige stillinger i den norske skolen, og hvordan dette påvirker forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Prosjektet er masteroppgaven til Hilde Dypveit, i samarbeid med veileder Brita Bungum. Hilde Dypveit skriver sin masteroppgave i sosiologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet - NTNU, som den avsluttende oppgaven i studieprogrammet Lektorutdanning i samfunnsfag. Brita Bungum er førsteamanuensis og jobber ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU.

Jeg ønsker med dette å gjennomføre et intervju med deg som er ansatt i et vikariat ved en ungdomsskole, og som med dette har erfaring med det å være midlertidig ansatt som fast vikar i skolesektoren. Jeg er interessert i å snakke med deg som har, eller har hatt, en stilling i skolesektoren med fast vikariat med en ansettelsesprosent i vikariatstillingen nært oppimot 100 %. Hensikten med intervjuene er å få innsikt i hvordan det å være ansatt i vikariatstillinger oppleves for de ansatte.

Det har tidligere vært forsket en del på midlertidighet og vikarstillinger, særlig i helsesektoren, men lite i skolesektoren og på hvordan dette påvirker forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Jeg er derfor interessert i å se nærmere på hvordan dette oppleves for den ansatte i en slik midlertidig stilling.

Intervjuet vil ta mellom 30 og 45 minutter, og kan gjennomføres på et tidspunkt og sted som passer deg. All informasjon om deg som informant vil bli behandlet konfidensielt og alle personopplysninger vil bli anonymisert før masteroppgaven blir publisert. Personopplysningene er det kun jeg, Hilde, og veileder Brita som vil ha tilgang til. Under intervjuene ønsker jeg å benytte meg av båndopptaker, så fremt du tillater dette. Opptakene vil senere bli transkribert, men navnet vil bli erstattet med et fiktivt navn. Lydopptak og personopplysninger vil senere bli slettet, samt fullstendig anonymisert ved publisering. Masteroppgaven vil bli trykket og levert inn til sensor, samt publisert gjennom nettstedet diva i etterkant av sensureringen.

Frivillig deltakelse

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

Ønsker du å delta i studien, eller har du spørsmål til studien, kan du gjerne ta kontakt med Hilde Dypveit – hildedy@stud.ntnu.no / tlf: 92819740 eller Brita Bungum – brita.bungum@ntnu.no / tlf: 40875826.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Jeg håper du er interessert i å delta, det vil i så fall være svært verdifullt for mitt prosjekt!

Med vennlig hilsen
Hilde Dypveit

Vedlegg 2 - Informasjonsskriv til ledelsesansatte

Informasjon om forskningsprosjektet – «Vikariatbruk i skolen»

Formålet med dette prosjektet er få mer kunnskap om bruken av vikariater/midlertidige stillinger i den norske skolen, og hvordan dette påvirker forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Prosjektet er masteroppgaven til Hilde Dypveit, i samarbeid med veileder Brita Bungum. Hilde Dypveit skriver sin masteroppgave i sosiologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet - NTNU, som den avsluttende oppgaven i studieprogrammet Lektorutdanning i samfunnsfag. Brita Bungum er førsteamanuensis og jobber ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU.

Jeg ønsker med dette å gjennomføre et intervju med deg som er ansatt ved en ungdomsskole, og som gjennom dette har erfaring med bruken av vikariater i skolen. Hensikten med intervjuet er å få innsikt i hvordan en arbeidsplass påvirkes av å ha ansatte i midlertidige stillinger.

Det har tidligere vært forsket en del på midlertidighet og vikarstillinger, særlig i helsesektoren, men lite i skolesektoren og lite på hvordan dette påvirker forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Jeg er derfor interessert i å se nærmere på hvilke opplevelser og erfaringer du har gjort deg i forbindelse med ditt ansvar for å ansette arbeidstakere ved din arbeidsplass.

Intervjuet vil ta mellom 30 og 45 minutter, og kan gjennomføres på et tidspunkt og sted som passer deg. All informasjon om deg som informant vil bli behandlet konfidensielt og alle personopplysninger vil bli anonymisert før masteroppgaven blir publisert. Personopplysningene er det kun jeg, Hilde, og veileder Brita som vil ha tilgang til. Under intervjuene ønsker jeg å benytte meg av båndopptaker, så fremt du tillater dette. Opptakene vil senere bli transkribert, men navnet vil bli erstattet med et fiktivt navn. Lydopptak og personopplysninger vil senere bli slettet, samt fullstendig anonymisert ved publisering. Masteroppgaven vil bli trykket og levert inn til sensor, samt publisert gjennom nettstedet diva i etterkant av sensureringen.

Frivillig deltakelse

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

Ønsker du å delta i studien, eller har du spørsmål til studien, kan du gjerne ta kontakt med Hilde Dypveit – hildedey@stud.ntnu.no / tlf: 92819740 eller Brita Bungum – brita.bungum@ntnu.no / tlf: 40875826.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Jeg håper du er interessert i å delta, det vil i så fall være svært verdifullt for mitt prosjekt!

Med vennlig hilsen
Hilde Dypveit

Vedlegg 3 - Informasjonsskriv til vikariatansatte i parintervju

Informasjon om forskningsprosjektet – «Vikariatbruk i skolen»

Formålet med dette prosjektet er få mer kunnskap om bruken av vikariater/midlertidige stillinger i den norske skolen, og hvordan dette påvirker forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Prosjektet er masteroppgaven til Hilde Dypveit, i samarbeid med veileder Brita Bungum. Hilde Dypveit skriver sin masteroppgave i sosiologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet - NTNU, som den avsluttende oppgaven i studieprogrammet Lektorutdanning i samfunnsfag. Brita Bungum er førsteamanuensis og jobber ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU.

Jeg ønsker med dette å gjennomføre et intervju med deg som er ansatt i et vikariat ved en ungdomsskole, og som med dette har erfaring med det å være midlertidig ansatt som fast vikar i skolesektoren. Jeg er interessert i å snakke med deg som har, eller har hatt, en stilling i skolesektoren med fast vikariat med en ansettelsesprosent i vikariatstillingen nært oppimot 100 %. Hensikten med intervjuet er å få innsikt i hvordan det å være ansatt i vikariatstillinger oppleves for de ansatte.

Det har tidligere vært forsket en del på midlertidighet og vikarstillinger, særlig i helsesektoren, men lite i skolesektoren og på hvordan dette påvirker forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsplass. Jeg er derfor interessert i å se nærmere på hvordan dette oppleves for den ansatte i en slik midlertidig stilling.

Intervjuet vil bli gjennomført i en gruppe med tre deltakere og vil ta mellom 30 og 45 minutter. Det kan gjerne gjennomføres på et tidspunkt og et sted som dere helst ønsker. All informasjon om dere som informanter vil bli behandlet konfidensielt og alle personopplysninger vil bli anonymisert før masteroppgaven blir publisert. Personopplysningene er det kun jeg, Hilde, og veileder Brita som vil ha tilgang til. Under intervjuet ønsker jeg å benytte meg av båndopptaker, så fremt dere tillater dette. Opptakene vil senere bli transkribert, men alle navn vil bli erstattet med fiktive navn. Lydopptak og personopplysninger vil senere bli slettet, samt fullstendig anonymisert ved publisering. Masteroppgaven vil bli trykket og levert inn til sensor, samt publisert gjennom nettstedet diva i etterkant av sensureringen.

Frivillig deltakelse

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

Ønsker du å delta i studien, eller har du spørsmål til studien, kan du gjerne ta kontakt med Hilde Dypveit – hildedy@stud.ntnu.no / tlf: 92819740 eller Brita Bungum – brita.bungum@ntnu.no / tlf: 40875826.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Jeg håper du er interessert i å delta, det vil i så fall være svært verdifullt for mitt prosjekt!

Med vennlig hilsen
Hilde Dypveit

Vedlegg 4 - Intervjuguide til dybdeintervju med vikariatansatte

«Hei, jeg heter Hilde Dypveit. Jeg studerer lektorutdanning i samfunnsfag ved NTNU, med master i sosiologi ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU. Jeg skal skrive masteroppgave i sosiologi og i den anledning skal jeg intervjuere lærere i vikariatstillinger og ansatte i ledelsesposisjoner, for å undersøke hvordan bruken av vikariater i skolen oppleves og hvilke erfaringer de har med dette. Alt som blir sagt i intervjuet er konfidensielt, og du vil være anonym. Du kan trekke deg når som helst under intervjuet, også når intervjuet er avsluttet. Kan jeg bruke opptaker? Lydopptaket vil bli slettet etter eksamen. Takk for at du vil delta i min undersøkelse!»

A - Åpningsspørsmål

Kan du fortelle litt om deg selv?

- Kjønn
- Bosted
- Jobb
- Familie
- Fritidsinteresser

B - Utdanning

Kan du fortelle meg litt om din utdanningshistorie?

- Hva har du studert?
- Hvor studerte du?
- Hvilket år ble du ferdigutdannet?

C - Yrkeshistorie

Kan du fortelle meg litt om din yrkeshistorie?

- Hvor lenge har du vært aktiv i arbeidslivet?
- Hva har du jobbet med?
- Hvor lenge var du/har du vært ansatt i stillingen/de ulike stillingene?

D – Nåværende arbeidsforhold

Kan du fortelle meg litt om ditt nåværende arbeidsforhold som vikar?

- Hvor stor stillingsprosent har du?
- Hvor lenge har du vært ansatt på denne arbeidsplassen?
- Hvor lenge varer kontrakten din?
- Når ble du tilbudt denne stillingen?
- Omtrent hvor mange timer jobber du i løpet av en uke?
- Har du hatt vikariater på denne skolen tidligere? Hvis ja: Hvor lenge og hvor stor stillingsprosent var disse?

Hvorfor begynte du å jobbe i en vikariatstilling?

Hva betyr mest for deg ved valg av jobb?

E – Vikariatstillinger i skolen

Hvilke fordeler gir en ansettelse i vikariatstilling?

- For deg
- For de ansatte
- For ledelsen
- For skolen
- For elevene

Hvilke ulemper kan en ansettelse i en vikariatstilling føre med seg?

- For deg
- For de ansatte
- For ledelsen
- For skolen
- For elevene

Påvirker den midlertidige ansettelsen arbeidshverdagen din? Og i så fall hvordan?

- Fører dette til at du gjør mer enn du ellers ville gjort?
- Fører dette til at du gjør mindre enn du ellers ville gjort?

Hadde du helst jobbet i en vikariatstilling eller i en fast stilling? Hvorfor?

At din ansettelse har en utløpsdato, påvirker dette ditt forhold til arbeidsplassen? Og i så fall hvorfor, hvorfor ikke?

- Får du de samme arbeidsoppgavene som fast ansatte?
- Stilles det de samme kravene og forventningene?

Opplever du at det å være ansatt i et vikariat påvirker forholdet til dine kollegaer?

- Blir du sett på som en av gruppen?
- At du kun skal være her for en periode, merkes det på andre ansatte?

Har du opplevd noen utfordringer eller konflikter med arbeidsplassen, på grunn av din midlertidige ansettelse?

Har din midlertidige stilling påvirkning på ditt privatliv eller familieliv? Hvorfor, hvorfor ikke?

- Økonomisk
- Tidsmessig
- Psykisk, ved bekymringer eller stress?

F - Avsluttende refleksjoner

Hvordan ser du for deg din egen jobbsituasjon om ett år?

Hva er dine videre planer framover med tanke på din arbeidssituasjon?

Hvis du hadde hatt mulighet til å endre en ting som har med ansettelse eller kontrakter å gjøre, hva ville det vært?

Til slutt, er det noe vi ikke har vært inne på som angår vikarjobbing som du gjerne vil fortelle om?

Tusen takk for intervjuet, og at du tok deg tid til å være med i dette prosjektet!

Vedlegg 5 – Intervjuguide til dybdeintervju med ledelsesansatte

«Hei, jeg heter Hilde Dypveit. Jeg studerer lektorutdanning i samfunnsfag ved NTNU, med master i sosiologi ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU. Jeg skal skrive masteroppgave i sosiologi og i den anledning skal jeg intervjuere lærere i vikariatstillinger og ansatte i ledelsesposisjoner, for å undersøke hvordan bruken av vikariater i skolen oppleves og hvilke erfaringer de har med dette. Alt som blir sagt i intervjuet er konfidensielt, og du vil være anonym. Du kan trekke deg når som helst under intervjuet, også når intervjuet er avsluttet. Kan jeg bruke opptaker? Lydopptaket vil bli slettet etter eksamen. Takk for at du vil delta i min undesøkelse!»

A - Åpningsspørsmål

Kan du fortelle litt om deg selv?

- Kjønn
- Bosted
- Jobb
- Familie
- Fritidsinteresser

B - Utdanning

Kan du fortelle meg litt om din utdanningshistorie?

- Hva har du studert?
- Hvor studerte du?
- Hvilket år ble du ferdigutdannet?

C - Yrkeshistorie

Kan du fortelle meg litt om din yrkeshistorie?

- Hvor lenge har du vært aktiv i arbeidslivet?
- Hva har du jobbet med?
- Hvor lenge var du/har du vært ansatt i stillingen/de ulike stillingene?

D – Nåværende arbeidsforhold

Hvor lenge har du jobbet ved din nåværende arbeidsplass?

Hvorfor søkte du om jobben som ...?

Hva betyr mest for deg ved valg av jobb?

Hvilke arbeidsoppgaver har du i din stilling?

Hva tenker du om det å være leder på din arbeidsplass?

Hva opplever du som det mest meningsfulle med det å ha lederansvar?

Har du opplevd noen utfordringer knyttet til det å inneha lederansvar?

Hvor mange ansatte er det på din arbeidsplass?

E – Vikariatstillinger i skolen

Hvor mange ansatte har dere i midlertidige stillinger, i vikariater?

Hvor lenge bruker et vikariat som oftest å vare?

Hvorfor ansetter dere lærere i midlertidige stillinger?

Hvilke fordeler gir vikariatansettelser for dere?

- For ledelsen
- For skolen
- For de ansatte
- For elevene

Hvilke ulemper kan vikariatstillinger føre med seg?

- For ledelsen
- For skolen
- For de ansatte
- For elevene

Påvirker midlertidige ansettelse hverdagen din på noen måte? Hvordan, eventuelt, hvorfor ikke?

- Forholdet til de ansatte
- Arbeidsoppgaver

At de ansattes stilling har en utløpsdato, får du inntrykk av at dette påvirker deres forhold til arbeidsplassen? Og i så fall hvorfor, hvorfor ikke?

- Opplever du at de ansatte gjør mer enn de ellers ville gjort?
- Opplever du at de ansatte gjør mindre enn de ellers ville gjort?
- Hvordan påvirker dette ditt forhold til kollegaene?
- Hvordan blir de ansatte i vikariater sett på? Som vikarer, eller som fast ansatte, eller som en tredje gruppe?
- Påvirker dette hvilke arbeidsoppgaver ansatte i vikariater får?

Hvordan er ditt inntrykk av produktiviteten og innsatsen hos de ansatte i midlertidige stillinger/vikariater?

Har midlertidige ansettelse noen påvirkning på det sosiale miljøet på arbeidsplassen?

- Arbeidsmiljø, fellesskap, samarbeid, usikkerhet

Har du opplevd noen utfordringer eller konflikter på arbeidsplassen på grunn av midlertidige ansettelse?

F - Avsluttende refleksjoner

Hvis du hadde hatt mulighet til å endre på én ting som har med ansettelse eller kontrakter å gjøre, hva ville det vært?

Hvis du selv kunne valgt helt fritt mellom å ansette mennesker i faste eller midlertidige stillinger, hva hadde du valgt, og hvorfor?

Er det noe mer du ønsker å legge til om temaet midlertidighet og bruken av ansatte i vikariatstillinger?

Hvordan ser skolens framtidsplaner ut med tanke på framtidige ansettelse?

- Vikariater eller faste ansettelse
- Mange små stillinger, eller færre men større stillinger

Til slutt, er det noe vi ikke har vært inne på som angår vikarjobbing du gjerne ønsker å fortelle om?

Tusen takk for intervjuet, og at du tok deg tid til å være med i dette prosjektet!

Vedlegg 6 - Intervjuguide til parintervju med vikariatansatte

«Hei, jeg heter Hilde Dypveit. Jeg studerer lektorutdanning i samfunnsfag ved NTNU, med master i sosiologi ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU. Jeg skal skrive masteroppgave i sosiologi og i den anledning skal jeg intervjuere lærere i vikariatstillinger og ansatte i ledelsesposisjoner, for å undersøke hvordan bruken av vikariater i skolen oppleves og hvilke erfaringer de har med dette. Alt som blir sagt i intervjuet er konfidensielt, og dere vil være anonyme. Dere kan trekke dere når som helst under intervjuet, også når intervjuet er avsluttet. Kan jeg bruke opptaker? Lyddopptaket vil bli slettet etter eksamen. Takk for at dere vil delta i min undersøkelse!»

1. Kan dere fortelle litt om dere selv?

- Kjønn
- Bosted
- Jobb
- Utdanning
- Familie

2. Hvor lenge har dere vært ansatt i vikariatstillinger?

3. Kan dere fortelle meg litt om deres nåværende arbeidsforhold som vikar?

- Stillingsprosent
- Kontraktens varighet
- Arbeidstimer i løpet av en uke

4. Hvilke fordeler gir en ansettelse i vikariatstilling?

- For dere
- For de ansatte
- For ledelsen
- For skolen
- For elevene

5. Hvilke ulemper kan en ansettelse i en vikariatstilling føre med seg?

- For dere
- For de ansatte
- For ledelsen
- For skolen
- For elevene

6. Påvirker den midlertidige ansettelsen arbeidshverdagen din? Og i så fall hvordan?

- Fører dette til at du gjør mer enn du ellers ville gjort?
- Fører dette til at du gjør mindre enn du ellers ville gjort?

- 7.** Hadde du helst jobbet i en vikariatstilling eller i en fast stilling? Hvorfor?
- 8.** Hva mener dere er de største forskjellene mellom å være ansatt i en vikariatstilling og å være fast ansatt?
- 9.** At deres ansettelse har en utløpsdato, påvirker dette deres forhold til arbeidsplassen? Og i så fall hvorfor, hvorfor ikke?
- Arbeidsoppgaver, krav og forventninger
 - Forhold til andre ansatte
- 10.** Har dere opplevd noen utfordringer eller konflikter med arbeidsplassen, på grunn av deres midlertidige ansettelse?
- 11.** Hvordan ser dere for dere deres egen jobbsituasjon om ett år?
- 12.** Hvis dere hadde hatt mulighet til å endre én ting som har med ansettelser eller kontrakter å gjøre, hva ville det vært?
- 13.** Til slutt, er det noe vi ikke har vært inne på som angår vikarjobbing som du gjerne vil fortelle om?

Tusen takk for intervjuet, og at dere tok dere tid til å være med i dette prosjektet!

Vedlegg 7 - Godkjennelse fra NSD



Brita Bungum
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 15.02.2018

Vår ref: 58334 / 3 / HJT

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 12.01.2018 for prosjektet:

<i>58334</i>	<i>Vikariatbruk i skolesektoren.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Brita Bungum</i>
<i>Student</i>	<i>Hilde Dypveit</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 30.06.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av

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

personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Marianne Høgetveit Myhren

Håkon Jørgen Tranvåg

Kontaktperson: Håkon Jørgen Tranvåg tlf: 55 58 20 43 / Hakon.Tranvag@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Hilde Dypveit, hildedey@stud.ntnu.no



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 58334

Du har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet, og samtykke skriftlig til å delta. Vår vurdering er at informasjonsskrivet til utvalget er godt utformet, men ber om at veileders kontaklinformasjon legges til.

Personvernombudet forutsetter at du behandler alle data i tråd med NTNU sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Vi legger til grunn at bruk av privat pc/mobil lagringsenhet er i samsvar med institusjonens retningslinjer.

Prosjektslutt er oppgitt til 30.06.2018. Det fremgår av meldeskjema/informasjonsskriv at du vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt. Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn
- slette lydopptak

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder:
<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>

Personvernombudet legger til grunn at prosjektet er klarert med skolens ledelse.