

Striden om tiden

- en studie av debatten om arbeidstidsordninger i helse- og omsorgssektoren

Helene Holte

Veileder

Helge Hernes

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved
Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen.
Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de
metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Universitetet i Agder, 2012
Fakultet for Økonomi og Samfunnsfag
Institutt for Statsvitenskap og ledelsesfag

Forord

Denne studien representerer slutten på masterstudiet Offentlig Politikk og Ledelse ved Universitetet i Agder. Det har vært fem fabelaktige år preget av mange utfordringer og enda flere fantastiske opplevelser.

Studien er veiledet av førsteamanuensis Helge Hernes. Prosjektets hovedproblemstilling er hvilke retoriske strategier de ulike aktørene bruker i debatten om arbeidstider for norske sykepleiere, og i hvilken grad arbeidsgiverne og sykepleierne selv identifiserer seg med disse retoriske strategiene. Studien har et særlig fokus på hvordan aktørene i debatten bruker disse retoriske virkemidlene for å legitimere sine synspunkter og standpunkter i debatten.

I forbindelse med denne studien er det mange som fortjener en takk. Jeg vil først og fremst takke min veileder, førsteamanuensis Helge Hernes for hans tilgjengelighet, innspill og særdeles konstruktive tilbakemeldinger.

Tusen takk til alle dere som har stilt på intervju. Med deres hjelp er arbeidsgivers side også analysert i denne studien. En stor takk rekkes også til Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund, Trondheim kommune, Arendal kommune, Kristiansand kommune og Helse Møre- og Romsdal HF for å ha videre distribuert min spørreundersøkelse til deres sykepleiere. Ikke minst vil jeg takke alle sykepleierne som har tatt seg tid til å svare på mine spørsmål.

Jeg ønsker også å rette en stor takk til mine nære venner, støttespillere og medstudenter Nina Rønningen og Ida Kristin Pedersen. Takk til dere for faglige innspill, verdifulle diskusjoner og kvalitetssikring av studien.

Kristiansand 31.05.2012

Helene Holte

Sammendrag

Oppgavens fokus er den offentlige debatten om helgevakter for sykepleiere i helse- og omsorgssektoren i Norge. Hovedspørsmålet i denne debatten er om dagens praksis, hvor sykepleierne normalt ikke skal overskride tredje hver helg, skal avskaffes eller beholdes. Det har oppstått to sider i debatten som er preget av interesseorganisasjonenes strid om arbeidstiden. Den ene siden argumenterer for at deltidsproblematikken bør komme foran ansattes hevd på ikke å overskride tredje hver helg, mens den andre siden peker på allerede for belastende turnuser for de ansatte.

Formålet med oppgaven er å avgjøre hvilke retoriske strategier de ulike aktørene bruker i denne debatten på den offentlige arena. De retoriske strategiene som har blitt identifisert i debatten baserer seg på ontologi, teleologi, kosmologi eller verdier. Ontologiske argumenter baserer seg på logiske resonneringer om hva som kan eller ikke kan fungere sammen, teleologiske strategier handler om å snakke om langsiktige mål, argumenter som baserer seg på kosmologi refererer til verdensomspennende utviklinger som tvinger frem en løsning, historiske argumenter handler naturlig nok om å trekke på tidligere erfaringers med de verdibaserte argumentene spiller på moral, etikk og følelser. Bak denne målsettingen ligger en antakelse om at organisasjoner strategisk anvender retorikk for å tilegne seg selv og sine løsninger legitimitet i omgivelsene.

Mens det i første omgang er blitt utført en dokumentanalyse med formål å skaffe innsikt i de ulike aktørenes posisjoner og argumenter, er det også blitt innhentet direkte data gjennom intervjuer av arbeidsgiver, og spørreundersøkelse rettet mot sykepleierne selv.

Funnene som er presentert og drøftet mot de teoretiske forutsetningene, viser at det kan klart identifiseres både samsvar og avvik mellom hvordan aktørene i debatten anvender ulike retoriske virkemidler, og hvordan disse blir oppfattet av aktørenes medlemmer. Mens forkjemperne i all hovedsak bruker ontologiske retoriske strategier, bruker motstanderne av endringen ofte verdibaserte retoriske strategier. Arbeidsgiverne synes å si seg enige i de ontologiske synspunktene. På tross av at sykepleierne stort sett motsetter seg endringen og er enige i argumentene fremmet av NSF, viser det seg at de i større grad enn forventet godtar de ontologiske resonneringene.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn	1
2.0 Problemstilling	6
2.1 Oppgavens teoretiske interesse	7
2.2 Oppgavens praktiske nytte	7
3.0 Kontekst og avklaringer	8
3.1 Arbeidsmiljøloven	8
3.2 Turnusarbeid	8
3.3 Deltidsansatte	9
3.4 ”Tredjehver helg”-prinsippet	9
4.0 Teori	11
4.1 Nyere organisatorisk institusjonaliseringsteori	11
4.2 Legitimitetsperspektivet	13
4.2.1 Definisjoner av legitimitet.....	13
4.2.2 Strategisk og institusjonell legitimitet.....	14
4.2.3 Pragmatisk legitimitet.....	16
4.2.4 Moralsk legitimitet.....	16
4.2.5 Kognitiv legitimitet.....	16
4.3 Språk, legitimitet og retorikk	17
4.4 Retorikk	18
4.4.1 Klassisk retorisk tenking.....	18
4.4.2 Nyretorisk teori.....	18
4.5 Fem kategorier av retoriske strategier	19
4.5.1 Ontologisk retorisk strategi.....	20
4.5.2 Teleologisk retorisk strategi.....	21
4.5.3 Kosmologisk retorisk strategi.....	22
4.5.4 Historisk retorisk strategi.....	22
4.5.5 Verdibasert retorisk strategi.....	23
5.0 Metode	25
5.1 Dokumentanalyse av organisasjoners argumenter	25
5.1.1 Avgrensninger: Aktører, størrelse, og sted.....	26
5.1.2 Datakvalitet og validitet.....	27
5.1.3 Fremgangsmåte for analyse.....	28
5.2 Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere	29
5.2.1 Validitet, reliabilitet og generalisering.....	29
5.2.2 Fremgangsmåte for analyse.....	30
5.3 Kvantitativ spørreundersøkelse ovenfor sykepleiere	31
5.3.1 Valg av enheter.....	31
5.3.2 Datainnsamling.....	31
5.3.3 Operasjonalisering av avhengige variabler.....	31
5.3.4 Reduksjon og konstruksjon av variabler.....	32
5.3.5 Faktoranalyse.....	33

5.3.6 Reliabilitetsanalyse	36
6.0 Resultater	38
6.1 Dokumentanalyse	39
6.1.1 Aktører og legitimitetstyper	40
6.1.2 Aktører og retoriske strategier	41
6.1.3 Oppsummering	50
6.2 Intervjuer med arbeidsgivere.....	52
6.2.1 Informanter og retoriske strategier	52
6.2.2 Resultater informantene	53
6.2.3 Oppsummering	56
6.3 Kvantitativ spørreundersøkelse ovenfor sykepleiere	58
6.3.1 Univariat analyse av avhengige variabler	58
6.3.2 Kommentarer til univariat analyse av de avhengige variablene	58
6.3.3 Samlet univariat analyse og korrelasjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler:	59
6.3.4 Kommentar til korrelasjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler.....	61
6.3.5 Regresjonsanalyse av avhengig og uavhengige variabler	62
6.3.6 Kommentar til regresjonsanalyse av avhengige variabler	64
6.3.7 Oppsummering	66
7.0 Sammenlikning mellom problemstilling 1, 2a og 2b	68
7.1 Resultater problemstilling 1:	68
7.2 Resultater problemstilling 2a:	71
7.3 Resultater problemstilling 2b:	72
8.0 Diskusjon.....	73
8.1 Sterke og svake sider ved studien.....	75
8.2 Implikasjoner	76
8.3 Videre forskning.....	77
9.0 Litteraturliste	79

Liste over vedlegg:

- Vedlegg 1: Intervjuguide
- Vedlegg 2: Infoskriv spørreundersøkelse
- Vedlegg 3: Spørreundersøkelse SurveyXact

Liste over figurer:

- Figur 7.1 Spekter
- Figur 7.2 LO
- Figur 7.3 Fagforbundet
- Figur 7.4 NSF
- Figur 7.5 UNIO
- Figur 7.6 Myndighetene
- Figur 7.7 Arbeidsgiverne
- Figur 7.8 Sykepleierne

Liste over tabeller

Tabell 4.1	Retoriske strategier
Tabell 5.1	Aktører, argumenter og kilder
Tabell 5.2	Skjema for koding
Tabell 5.3	Operasjonalisering av avhengig variabler
Tabell 5.4	Faktoranalyse: Ontologi
Tabell 5.5	Faktoranalyse: Teleologi
Tabell 5.6	Faktoranalyse: Historie
Tabell 5.7	Faktoranalyse: Verdibasert
Tabell 5.8	Cronbach alpha (reliabilitetsanalyse)
Tabell 6.1	Dokumentanalyse – Aktører, strategier og sitater
Tabell 6.2	Aktører og argumenter
Tabell 6.3	Standpunkt og retoriske strategier
Tabell 6.4	Intervjuer – Informanter, strategier og sitater
Tabell 6.5	Informanter og retoriske strategier
Tabell 6.6	Univariat analyse av avhengig variabler
Tabell 6.7	Variabeloversikt
Tabell 6.8	Bivariat korrelasjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler
Tabell 6.9	Multivariat regresjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

Det strides om tiden i helse- og omsorgssektoren i Norge. Den nå 25 år lange tradisjonen for at norske sykepleiere ikke skal arbeide hyppigere enn tredje hver helg, heretter kalt ”tredjehver helg”-prinsippet, er under sterkt press. Denne godt etablerte praksisen har ført til at organisering av arbeidstid har blitt svært utfordrende for arbeidsgivere. Dette har lederne i helse-Norge fått erfare.

For at arbeidsgiverne skal få turnusen til å gå opp er det blitt opprettet et stort antall deltidstillinger med lave stillingsbrøker. Arbeidsgiverforeningen Spekter og arbeidstakerorganisasjonene Fagforbundet og LO er skeptiske til denne utviklingen, som de mener er en utilfredsstillende måte å organisere arbeid på. De vil få bukt med ordningen hvor sykepleiere ikke skal arbeide mer enn tredjehver helg slik at ”hullene” i vaktlistene kan fylles av fulltidsansatte, og ikke av småstillinger, noe som er innenfor rammene av hva loven tillater.

I løpet av de 25 siste årene har oppmerksomheten mot problematikken rundt uønsket deltid økt betraktelig. Både deltidspromatikk og prinsippet om å begrense antall helgevakter er to særdeles legitime hensyn å ta når arbeidet skal organiseres. Debatten har toppet seg i det offentlige rom, og hvilke hensyn som prioriteres i fremtiden gjenstår å se.

Spekter tok tidlig til orde for en økning av frekvensen av helgevakter. På den andre siden sier interesseorganisasjonen Norsk Sykepleierforbund med støtte fra blant annet UNIO klart nei til en økning av helgevakter for sine medlemmer. Etter at Fagforbundet og LO i 2011 ble enige om å samarbeide om å få ned den høye andelen av uønsket deltid i sykepleieryrket, har det altså utviklet seg to klare poler i debatten. Sammen med arbeidsgiverorganisasjonen Spekter anser også arbeidstakerorganisasjonene LO og Fagforbundet deltidspromatikken som et direkte resultat av at sykepleiere har en for lav frekvens av helgejobbing. Til motsetning mener Sykepleierforbundet at å øke frekvensen av helgejobbing vil være så belastende for den enkelte sykepleier, at de ikke under noen omstendigheter kan støtte et slikt forslag.

I denne oppgaven analyseres striden om tiden i lys av teorier om legitimitet og retorikk. I følge Mark Suchman (1995) må teknisk effektivitet og konformitet med oppfatninger i organisasjoners omgivelser være tilstede for at organisasjoner skal bli oppfattet som legitime. Legitimitet er viktig for å få gjennomslag for nye løsninger og organisatoriske praksiser, samtidig som det øker sjansene betraktelig for at organisasjoner overlever. Til sammenlikning må nåværende løsninger ha legitimitet for at ikke endringer skal tvinges frem. I følge Suchman (1995) er legitimitet en operasjonell ressurs som organisasjoner kan tilegne seg gjennom å konstruere tekster og ord for å fremstå som legitime, og for å skaffe legitimitet for sine synspunkter i diskursive strider. Store deler av legitimitet handler om språk hvor uttalelser brukes for å koble nye organisatoriske praksiser til ”tatt for gitt”-forestillinger i samfunnet.

Hva som blir sagt i det offentlige rom er avgjørende for alle organisasjoner. Spesielt viktig er det å fremstå som legitime innenfor sterkt institusjonaliserte omgivelser som helse- og omsorgssektoren befinner seg i. Organisasjonene er avhengige av støtte i sine omgivelser for å overleve. For alle aktørene er det viktig å nå frem med sine løsninger for å fremstå som interesseorganisasjoner som aktivt arbeider for sine medlemmers interesser. Det er fundamentalt for slike organisasjoner å vinne sympati og støtte i sine omgivelser, og å fremme sin legitimitet i forhold til publikum for å få gjennomslag for sine ideer. Dersom aktørene ikke lykkes med dette kan det ha store konsekvenser. Derfor ligger begrepet legitimitet i kjernen av denne studien, og retorikken som fremkommer blir betraktet som ulike former for strategier for å fremme egne organisasjoner og forslag til løsninger.

Aktører som motsetter seg endringer er avhengige av å fremstille endringene som mangelfulle i forhold til de nåværende løsningene, mens for å få gjennomslag for nye endringer må de fremstilles som bedre og mer legitime alternativer. I denne studien snakkes det altså om legitimering (for nye løsninger) eller om delegitimering (mot nye løsninger). Løsningene det strides om er som nevnt hvor hyppig norske sykepleiere skal arbeide helgevakter. Gjennomførte og vellykkede endringer er i følge Suddaby og Greenwood (2005) resultater av arbeid hvor aktører skaffer seg legitimitet gjennom bruk av språk og symboler. Retorikken som avlegges på den offentlige arena, spiller derfor en

sentral rolle i denne studien, som blant annet analyserer argumentene og posisjonene de ulike partene inntar, i tillegg til å avdekke hvilke aktører som støtter seg på hvilke retoriske strategier i debatten.

Denne studien legger følgende antakelser til grunn:

- Dersom dagens praksis ikke blir oppfattet som riktig og dermed legitim, vil en endring tvinges frem.
- Omstridte organisatoriske endringer skjer ikke uten at endringen blir oppfattet som legitim.
- For å oppnå legitimitet anvendes retorikk som strategisk virkemiddel.

Studien beskriver retorikkens rolle når de mest sentrale aktører i debatten forsøker å legitimere eller delegitimere forslag til endringer av arbeidstidsordninger i helse- og omsorgssektoren. Dagens arbeidstidsordninger har stått høyt på den politiske og offentlige dagsorden de siste årene, og 2011 var intet unntak. Norske sykepleieres arbeidstid har vært et brennhett tema gjennom hele året, og interessen ser fortsatt ikke ut til å avta.

Retorikken som fremkommer i media, gjennom intervjuer og gjennom spørreundersøkelser, er analysert ved bruk av Suddaby og Greenwoods (2005) fem ulike former for strategisk retorikk.

Den første retoriske strategien har Suddaby og Greenwood kalt ”*ontologisk retorikk*”. Ontologi stammer fra det greske ordet *ontos*, som betyr ”*det som er*” (Dybvig og Dybvig 2000:31). Ontologiske resonnementer bygger, i tråd med begrepet ontologi, på virkeligheten slik den er. Dette er retorikk hvor det fremheves logiske aspekter i en diskusjon, og som viser til hva som kan eller som ikke kan fungere sammen innenfor et gitt rammeverk. Et ontologisk argument kan for eksempel være; ”*Rene dagvakter og en døgnåpen organisasjon er ikke forenelige med hverandre*”.

Den andre strategien kalles *teleologisk retorikk*. Dette fenomenet stammer fra antikken, og blir spesielt forbundet med filosofen Aristoteles. For Aristoteles kunne all endring forklares av at ting endres for å realisere sin form, sitt langsiktige formål, eller

telos, som det heter på gresk (Dybvig og Dybvig 1000:59). Den teleologiske strategien i denne sammenheng brukes når en endring anses å være nødvendig for å nå langsiktige organisatoriske mål. Disse målene er ofte representert av organisasjonens overordnede visjon, eller mer samfunnsgenerelle mål som likestilling, eller som ett av argumentene i debatten om arbeidstid og helgejobbing, målet om likelønn; *"Flere må velge å jobbe oftere helger, slik at vi kan få bukt med deltidsstillingene i yrket, få flere heltidsstillinger og dermed komme nærmere likelønn, spesielt når vi sammenlikner oss med industrien"*. Et annet teleologisk argument kan for eksempel være *"Banker må endre sine kriterier for å gi ut private lån, for at vi skal unngå enda en finanskrise"*. Endringen vil her fremheves som et nødvendig brudd med dagens praksis.

Den tredje retoriske strategien kalles *kosmologisk strategi*. Ordet *kosmos* ble i antikken innført som navn på universet (Dybvig og Dybvig 2000:28). Her fremheves en endring som en universal, naturlig prosess eller utvikling som påvirker og endrer organisasjonen, og som ikke kan unngås. I senere tid brukes ofte krefter som globalisering i kosmologiske argumenter. *"Oljeeventyret vil stanse når oljen avtar, og vi må derfor nyttiggjøre oss av andre energikilder"* er et klassisk kosmologisk argument, som peker på krefter utenfor organisasjonen som presser frem en endring. I debatten om helgejobbing kan det argumenteres ved å bruke kosmologiske argumenter ved for eksempel å påpeke at ved økt velstand og global utvikling kommer høyere krav fra brukerne om god og kontinuerlig drift, som bare møtes gjennom kontinuerlige vakter og flere helgevakter.

Den nest siste strategien for retorikk er basert på å fremheve *historiske* elementer i et argument. Å anvende denne strategien er å vise til tidligere praksiser som enten har vært vellykkede eller som har vært negative, i forsøk på å legitimere eller delegitimere en ending (Suddaby og Greenwood 2005). Det nest siste eksempelet på retoriske strategier lyder som følgende: *"Før vi sluttet med trening i arbeidstiden, hadde organisasjonen mye lavere sykefravær. Ordningen bør derfor gjenopptas"*. Relatert til denne studiens problemstilling har det blitt pekt på at før 1987 arbeidet sykepleiere annenhver helg og da var det langt færre deltidsstillinger (Amble 2006).

Å bruke *verdibaserte* retoriske strategier er å trekke på lesernes eller motpartens følelser eller moralske kompass i en disput. Ofte fremheves hva som er rett eller galt for

individer, eller for samfunnet generelt, i verdibasert retorikk. Verdibasert retorikk brukes også for å angripe motpartens moralske og etiske kompass. Eksempelvis kan følgende sitat betegnes som verdibasert: *”Vi må bytte til en leverandør som ikke bedriver barnearbeid”*. Mange motstandere i debatten peker på den høye belastningen helgejobbing har for den enkelte, og ikke minst verdien av familie- og fritid for sykepleierne. Slike argumenter inneholder de viktigste aspektene av verdibaserte argumenter.

I alle disse tilfellene brukes retoriske virkemidler for å overtale eller overbevise en mottaker (Suddaby og Greenwood 2005) om at en endring er positiv eller negativ for organisasjonen. I debatten om helgejobbing har det klynget seg to sider av interesseorganisasjoner. De mest fremtredende har vært Spekter, LO, Fagforbundet, NSF og UNIO, samtidig som ulike representanter fra myndighetenes side har ytret sine meninger i debatten. Disse aktørene har sentrale roller i denne studien. I tillegg har det blitt samlet inn direkte data for å identifisere sammenfall og avvik mellom arbeidsgiverne selv, deres arbeidsgiverorganisasjoner, og ikke minst mellom sykepleierne selv og deres interesseorganisasjoner.

2.0 Problemstilling

Formålet med denne studien er å undersøke variasjon mellom hvilke argumenter og posisjoner de ulike aktørene har tatt. På denne måten forsøker studien å belyse hva som egentlig sies i debatten, og hva som kan betegnes som retoriske virkemidler. Videre er arbeidsgiverne og sykepleiernes forhold til de retoriske strategiene avdekket.

Problemstillingen for studien er:

1. *Hvilke argumenter bruker de involverte aktørene som retoriske strategier i debatten om arbeidstidsbestemmelser for norske sykepleiere?*

og

2a. Hvilke samsvar og hvilke forskjeller med hensyn til standpunkter og bruk av retoriske strategier finnes mellom Spekter og arbeidsgiverne?

og

2b Hvilke samsvar og hvilke forskjeller med hensyn til standpunkter og bruk av retoriske strategier finnes mellom arbeidstakerorganisasjonene og sykepleierne?

For å svare på problemstilling del 1 identifiseres det konkrete argumenter som videre systematiseres innenfor ulike kategorier basert på det retoriske rammeverk. Problemstilling 2 a og b forsøkes løst gjennom direkte datainnsamlingsmetoder som intervjuer og spørreundersøkelser. Problemstillingen er utformet med hensikt å sammenlikne funnene fra del 2 a og b, med del 1.

2.1 Oppgavens teoretiske interesse

Oppgaven har teoretisk interesse fordi de fleste studier av legitimitet utfordrer og definerer selve begrepet legitimitet, mens få studier har blitt utført for empirisk å avdekke hvordan legitimitet tilegnes eller opprettholdes (Suddaby og Greenwood 2005:3). Flertallet av organisatoriske studier analyserer også alminnelige organisasjoner som for eksempel sykehus, universiteter etc. Denne oppgaven er et relevant bidrag til organisasjonsteoretisk forskning, da den tilføyer kunnskap ved at det er av interesseorganisasjoner som studeres gjennom begreper om retorikk og legitimitet. I tillegg er det interessant å kombinere retorikk og legitimitet fordi det bygger på en antakelse av at organisasjoner aktivt kan manipulere symboler og språk til sin fordel.

2.2 Oppgavens praktiske nytte

Studien har praktisk nytteverdi ved at den avdekker og gjennomskuer argumenter brukt i debatten om arbeidstider og helgejobbing. Den peker på hva som er de reelle argumentene, og hva som er retoriske virkemidler i debatten. Å forstå retoriske strategier er viktig for å forstå hvordan legitimitet anskaffes, og er dermed av interesse for alle organisasjoner generelt. Både arbeidsgiverorganisasjonene og fagforeningene som er nevnt i oppgaven vil også ha praktisk nytte av at deres medlemmer har fått en kanal for å utdype sine synspunkter i konflikten. Selv om organisasjonene og deres medlemmer kan ha samme utgangspunkt, altså samme posisjon i saken, vil det kunne pekes på i hvilken grad samme retoriske strategier anvendes av partene. Spesielt relevant er de retoriske strategiene fordi hvilke retoriske strategier som brukes gir et innsyn i hva slag verdensanskuelse de ulike individene og organisasjonene har. Først og fremst vises det til avvik mellom organisasjonene og deres medlemmer med respekt til de retoriske strategiene, og det åpnes dermed for at organisasjonene med fordel kan anvende en retorikk som ligger nærmere deres medlemmer.

Like verdifullt kan det være for organisasjonene å opparbeide seg kunnskap om hva deres medlemmer mener i saken, slik at de kan håndtere dette dilemmaet på best mulig måte, enten det er å legge om argumentene til å samsvare med medlemsmassens, eller om det er å fortsette på samme vei.

3.0 Kontekst og avklaringer

3.1 Arbeidsmiljøloven

Dagens lovgivning for arbeidstid legger begrensninger på hvor mye ansatte i helse- og omsorgssektoren kan arbeide. Loven legger føringer på antall timer per døgn og antall timer per uke, samtidig som den begrenser arbeid på helligdager. Likevel åpner loven for at avtaler om unntak kan inngås. I arbeidsmiljøloven § 10-4 fremkommer reguleringene for alminnelig arbeidstid. Loven tar ikke hensyn til belastningen ved det konkrete arbeidet som utføres, men er førende i forhold til mengden av ubekvem arbeidstid (AML 2005 § 10-4).

I forhold til antall helgevakter sier loven at det ikke skal arbeides helg førstkommande helg etter avsluttet helgevakt (AML 2005 § 10-8.). Det er derimot gitt rom for at alle arbeidstakere kan arbeide opp til annenhver helg. ”Tredjehver helg”-prinsippet er en 25 år gammel etablert ordning i helse- og omsorgssektoren som sier at sykepleiere som innehar stillingsbrøker på over 40 % ikke skal arbeide oftere enn tredjehver helg. FAFOs rapport fra 2012 viser at nettopp ”tredjehver helg”-prinsippet i helse- og omsorgssektoren representerer den største forklaringen på hvorfor sektoren er så preget av uønskede deltidstillinger.

3.2 Turnusarbeid

Siden organisasjonene som utgjør helse- og omsorgssektoren i stor grad er døgnbemannet, er et stort antall av de tilsatte ansatt i turnusstillinger. For å definere begrepet turnusarbeid har Arbeidsretten uttalt som følgende (NOU 18:2008):

"Arbeid som drives ut over ordinær dagarbeidstid, og hvor arbeidstidsordninger følger en rullerende arbeidsplan slik at arbeidstidens plassering for den enkelte varierer i døgn, eventuelt i uken der, arbeid drives på søn- og helligdager. I dette ligger ikke i seg selv noe bestemt krav om frekvens eller regelmessighet"

3.3 Deltidsansatte

Det høye antallet deltidsstillinger blir brukt som et av hovedargumentene i debatten om arbeidstider. Å være deltidsansatt i helsesektoren er en betegnelse som gjelder de sysselsatte som har avtalt arbeidstid på under 37 timer i uken, hvor unntaket er dem med arbeidstid 32-36 timer som selv presiserer at dette er heltid (Køber and Vigran 2011).

I dagens helsevesen er det en stor andel av de sysselsatte som besitter lave stillingsbrøker. Når disse selv ønsker å arbeide mer, faller de under betegnelsen ”uønsket deltid”. Sykepleierforbundet gjorde i 2006 en undersøkelse som påviste at om lag 6000 av deres medlemmer var i kategorien ”uønsket deltid”, og at dette var en økende tendens (NOU 2008:17).

3.4 ”Tredjehver helg”-prinsippet

I 1978 gjennomgikk helse- og omsorgssektoren i Norge en arbeidstidsreform. Den normale arbeidstiden ble redusert med 2.5 timer per uke. I motsetning til for eksempel industrien valgte sektoren å ta ut den reduserte arbeidstiden i ekstra frihelg, slik at ikke turnusene ble lagt om. (Amble 2006) Dermed ble dagens løsning etablert: Norske Sykepleiere skal ikke arbeide utover tredjehver helg.

Den normale fordelingen av helgevakter i dagens helsevesen er i praksis slik at arbeidstakere som har en stillingsbrøk på over 40 % i utgangspunktet ikke skal arbeide mer enn tredjehver helg. Dette prinsippet ble innført i forbindelse med tarifforhandlinger i 1987. For å fylle bemanningsbehovet i helgene blir det derfor stadig opprettet ”småstillinger”.

”Tredjehver helg”-prinsippet er betegnelsen Norsk Sykepleierforbund bruker på denne ordningen. Praksisen ble etablert i forbindelse med tarifforhandlinger i 1967, og har siden den gang stått som en etablert praksis i yrket. Sykepleierforbundet arbeider i dag for at prinsippet skal nedfelles formelt i tariffavtalen (www.nsf.no 13.01.2012).

Det strides om i hvilken grad denne ordningen bør opprettholdes både ved hensyn til den høye andel av deltidsstillinger i yrket, og graden av kontinuitet og kvalitet på arbeidet. Skift og turnusutvalget (NOU 2008:17) rapporterte at så lenge denne ordningen opprettholdes, og så lenge helgevaktene krever tilsvarende bemanning som i hverdagen,

vil gjennomsnittlige stillingsbrøker i helse- og omsorgssektoren være på under 50 %.

I den mye omtalte FAFO rapporten (2012) konkluderes det med at nettopp ”tredjehver helg”-prinsippet i helse- og omsorgssektoren er den enkeltforklaringen med desidert størst forklaringskraft for det høye antallet av arbeidstakere med uønsket deltid i yrket. Utvalget peker på at frem til slutten av 80-tallet, da den normale fordelingen av helgevakter var annenhver helg og ikke tredje hver slik den er i dag, var det langt færre deltidsstillinger i sektoren. Etter omstillingen av denne praksisen utviklet det seg en trend hvor det ble opprettet småstillinger for å dekke behovene for å bemanne de resterende helgevaktene, slik at turnusen skulle ”gå opp” (Moland og Bråthen 2012:8), og bruk av uønsket deltid økte.

4.0 Teori

Denne studien analyserer den diskursive kampen om legitimering av ulike løsninger for organisering av norske sykepleieres helgejobbing. For å kunne beholde ”*status quo*”, eller for å gjennomføre vellykkede endringer og organisatoriske praksiser, er legitimitet et sentralt aspekt (Suddaby og Greenwood 2005:1), samtidig som det også øker sjansene for at organisasjoner overlever. Dette gjelder spesielt for organisasjoner som opererer i institusjonelle omgivelser. Legitimitet kan være avgjørende for økonomiske ressurser, for medlemmers lojalitet, og dermed for organisatorisk suksess (Greenwood, Oliver m.fl. 2008:58 og 63). For at organisasjoner skal fremstå som stabile, forståelige og troverdige over tid er det viktig å bli oppfattet som legitime. Legitimitet påvirker hvordan publikum ser på og forstår organisasjoner. Høy grad av legitimitet betyr derfor at publikum anser organisasjonen for å være verdig. I følge Suchman er publikum villige til å avskaffe ressurser til organisasjoner de anser som verdige, riktige og passende (Suchman 1995:574-575).

4.1 Nyere organisatorisk institusjonaliseringsteori

Viktige spørsmål innenfor organisasjonsteoretisk forskning er hvordan og hvorfor organisasjoner har den atferden de har, og hvilke konsekvenser denne atferden har for organisasjonene (Greenwood, Oliver m.fl. 2008:1). Denne studien slutter seg til Greenwood m.fl. (2008), og deres fokus på organisatorisk institusjonell teori med det overordnede spørsmål;

”Hva forteller det institusjonelle perspektivet oss om organisatorisk atferd?”.

For å svare på dette spørsmålet fokuseres det på bidrag levert etter 1977, da Meyer og Rowan (1977) og Zucker (1977) introduserte sine innflytelsesrike verk, og den nye institusjonalismen oppstod (Greenwood, Oliver m.fl. 2008).

Konseptet ”*institusjon*” er viktig for institusjonaliseringsteorien. Helse- og omsorgssektoren er et klart eksempel på en sektor som er preget av sterke institusjonelle omgivelser. Ordet *institusjon* refererer i denne sammenheng ikke til organisasjoner, men til *meningen* av noe.

Scott definerer disse *meningene* som skapt av kognitive, normative og regulative

strukturer i omgivelsene, som skaper stabilitet og mening i det sosiale liv (Scott 2001). For å utdype disse strukturene snakker Scott (2001) om tre pilarer som regulerer atferd, og dermed legitimitet. Pilarene viser til hvordan organisasjoner fremstår i sine omgivelser i henhold til regler, normer og ”tatt for gitt”-forestillinger. For Scott er det organisasjoners overensstemmelse med disse pilarene som er det avgjørende for om organisasjonen er legitim eller ikke.

Mot slutten av 70-tallet ble det rettet oppmerksomhet mot at organisasjoner responderer på utfordringer i og fra deres omgivelser. Hovedfokuset i tidlig institusjonsforskning er i stor grad ideen om at organisasjoner blir påvirket av institusjonelle kontekster eller rasjonaliserte myter i sine omgivelser. Disse har Meyer og Rowan (1977) definert som reglene, normene og ideologiene i samfunnet generelt. Presset fra omgivelsene påvirker alle organisasjoner, men institusjonaliserte organisasjoner er spesielt utsatt. For å oppnå legitimitet gjennom konformitet med omgivelsene blir det argumentert for at organisasjoner innenfor samme institusjonelle kontekster blir like gjennom isomorfiske prosesser. Fordi det å innrette seg etter det institusjonelle presset kan gjøre organisasjoner mindre effektive, for eksempel gjennom å måtte innføre rigide ordninger som kvalitetssikringssystemer, blir denne prosessen ofte rent symbolsk. Dermed ”dekobler” ofte organisasjoner symbolske praksiser fra den tekniske kjernen. De institusjonaliserte praksisene fremstår som svært sterke ”tatt for gitt”-forestillinger som har stor støtte og er dermed svært lite mottakelige for endringer (Greenwood, Oliver m.fl. 2008:7).

Mot slutten av 90-tallet ble begrepet legitimitet ytterligere populært innenfor organisasjonsteorien. Hvordan organisasjoner tilegner seg, håndterer, og hvordan de bruker legitimitet ble sentrale forskningsspørsmål (Greenwood, Oliver m.fl. 2008:17).

Det største og kanskje viktigste utviklingstrekket innenfor institusjonell forskning er endringen fra det å se på organisasjoner som aktører som passivt innretter seg etter de institusjonaliserte kontekstene og de sosiale forventningene, til å erkjenne at det er et aktivt samspill mellom organisasjonene og kontekstene de befinner seg i (Greenwood, Oliver m.fl. 2008:31). Med andre ord blir organisasjonene tilegnet handlingskraft. I kjernen av dette skillet ligger begrepet legitimitet. Begrepet blir ansett som en ressurs organisasjoner kan bruke, og manipulere til sin fordel.

4.2 Legitimitetsperspektivet

4.2.1 Definisjoner av legitimitet

"legitimation is the process whereby organizations justifies to a peer or to a superordinate system its right to exist" (Maurer 1971:361)

Mens Maurer (1971) gav begrepet et evaluerende aspekt, fokuserte Pfeffer og Salancik også på elementer av å være i kulturell konformitet med sine omgivelser;

"Congruence between the social values associated with or implied by organizational activities and the norms of acceptable behavior in the larger social system".

Ifølge Pfeffer og Salancik har ikke organisasjoner livets rett dersom de unnlater å innrette seg etter omgivelsenes krav:

Organizations could not survive if they were not responsive to the demands from their environments" (Pfeffer og Salancik 1978:43).

I følge Meyer og Rowan (1977) må en organisasjon oppfylle visse krav for at legitimitet skal være en ressurs. Både teknisk effektivitet og konformitet med institusjonaliserte eller rasjonaliserte myter i omgivelsene må være tilstede for at en organisasjon skal oppfattes som legitim. Også Meyer og Rowan (1977) anser legitimitet som noe som anskaffes ved å være i samsvar med kulturelle omgivelser. I tillegg fokuserer de på den kognitive siden av omgivelsene, og nedspiller derfor rollen av hvordan publikum aktivt evaluerer organisasjonen. Videre argumenteres det for at organisasjoner er legitime når de er forståelige, ikke når de er ønskelige og ettertraktet (Suchman 1995:573).

Til grunn for denne studien legges Suchmans brede definisjon av legitimitet. I følge Suchmans har begrepet både en evaluerende side og en kognitiv dimensjon. Legitimitet handler, ifølge Suchman, også mye om organisasjonens aktive rolle (Suchman 1005:573-674).

”Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed systems of norms, values, beliefs and definitions”

Suchman (1995) tilføyer med denne definisjonen til at organisasjoner ikke bare konformer seg til sine omgivelser, men at de også har muligheten til å strategisk tilegne seg legitimitet gjennom manipulative øvelser. I følge Suchman (1995) kan tekster og ord konstrueres for å erverve legitimitet i spesielt utfordrende situasjoner. Det er langs disse linjer Suddaby og Greenwood (2005) analyserte den diskursive kampen mellom motstandere og forkjempere av tverrfaglige partnerskap av revisorer og jurister (Greenwood, Oliver m.fl. 2008:58). Ifølge Suddaby og Greenwood (2005) er legitimitet essensielt for å skape slike nye organisatoriske former

Selv om legitimitet har blitt definert og utforsket på mange ulike måter finnes det noen elementer som oppnår stor enighet blant forskere. At legitimitet har et legalt og regulativt aspekt, dvs. at organisasjoner har et sett regler de må forholde seg til for å bli oppfattet som legitime, er godtatt innenfor de fleste tradisjoner innenfor organisasjonsteorien. At det å fremstå som legitime handler om å fremstå som moralske er også akseptert, sammen med fokuset på organisasjonens effektivitet og økonomi. Under disse omstendighetene kan en organisasjon fremstå som legitim i sine omgivelser (Suddaby og Greenwood 2005:3).

I Mark C. Suchmans artikkel *”Managing Legitimacy; Strategig and Institutional Approaches”* fra 1995, identifiserer Suchman tre hovedtyper av legitimitet; pragmatisk, normativ og kognitiv legitimitet, samt to ulike tilnærminger til fenomenet; Strategisk og institusjonell (Suchman 1005:571). Denne studien legger et instrumentelt perspektiv på legitimitet til grunn, og Suchmans *”strategiske legitimitet”* utgjør derfor en stor del av det teoretiske rammeverket.

4.2.2 Strategisk og institusjonell legitimitet

I den strategiske tilnærmingen blir legitimitet sett på som en instrumentell og manipulerbar ressurs. Til sammenlikning viser arbeid innenfor institusjonell legitimitet til at presset fra ulike felt i omgivelsene er en avgjørende faktor for en organisasjons legitimitet. Organisasjonen blir her sett på som mer passiv. Presset fra omgivelsene er et

resultat av kognitive kulturelle oppfatninger, altså et sett av grunnleggende oppfatninger i omgivelsene.

Strategisk legitimitet er en mer instrumentell tilnærming til legitimitet som bygger på tradisjonell "*managerial*" forskning. Det legges her til grunn en antakelse om at en organisasjon tar i bruk ulike symboler for å oppnå støtte i og fra sine omgivelser. Legitimitet her blir oppfattet som noe som kan manipuleres for å nå organisatoriske mål eller ønsket utfall (Greenwood m. fl. 2008:59). Det antas at ledere i organisasjoner har relativt stor kontroll over denne.

I motsetning til den strategiske formen for legitimitet anser ikke den institusjonelle varianten legitimitet som noe en organisasjons leder aktivt kan innhente, men som noen grunnleggende antakelser funnet i organisasjonens omgivelser (Suchman 1995:576). Utenforstående institusjoner konstruerer og tolker et hvert aspekt av organisasjonen og bedømmer dermed dens grad av legitimitet. Innenfor denne tradisjonen blir legitimeringsprosessen ansett som et fenomen hvor en organisasjon blir "*empowered*" ved å bli ansett som naturlig og meningsfull i sin omverden. Den institusjonelle varianten nedspiller lederens påvirkningskraft i legitimeringsprosessen. En leders avgjørelser er ofte grunnet i de samme grunnleggende antakelsene som finnes i organisasjonens omgivelser. Dermed peker institusjonalister på at det oppstår en slags kollektiv strukturering av felt av organisasjoner som for eksempel helsevesen, finansinstitusjoner eller organisasjoner i utdanningssektoren (Suchman 1995:576).

Kort fortalt kan vi si at mens det i det strategiske perspektivet på legitimitet fokuseres på at lederen ser "*ut*", vektlegges det i den institusjonelle retningen at samfunnet og omverdenen ser "*inn*" på organisasjonen og dermed legges det press på organisasjonen gjennom deres "tatt for gitt forestillinger" (Suchman 1995:577).

Alle de tre følgende variantene av legitimitet handler om noen generaliserte antakelser om at enkelte typer organisatorisk atferd er ønskelig, riktig eller passende innenfor noen sosialt konstruerte normer, verdier og definisjoner (Suchman 1995:577).

4.2.3 Pragmatisk legitimitet

Publikums interesse er viktig for en organisasjons legitimitet. Ofte involverer dette direkte utveksling av ressurser mellom organisasjon og publikum, men i noen tilfeller handler også dette om politiske, økonomiske, og sosiale avhengigheter mellom publikum og organisasjonen, hvor organisasjonens handlinger har en direkte påvirkning på deres publikums medgang (Suchman 1995:578). Denne formen for legitimitet inntar et brukerperspektiv på begrepet. Pragmatisk legitimitet kan derfor betegnes som *"utvekslingslegitimitet"*, hvor støtte for en organisatorisk praksis er basert på hvilken forventet verdi denne praksisen vil ha for en eller flere grupper av mennesker (Suchman 1995:578). *"Innflytelseslegitimitet"* er en annen variant innenfor den pragmatiske tradisjonen. Her vektlegges ikke hva som i en utveksling gir direkte fordeler for bestemte grupper, men heller at legitimitet oppstår når en gruppe ser at organisasjonen handler for deres interesser (Suchman 1995:678).

4.2.4 Moralsk legitimitet

Moralsk legitimitet er betegnet av den normative evalueringen av en organisasjons atferd som i den normative pilaren til Scott. Denne legitimitetstypen skiller seg fra den pragmatiske ved at det her ikke handler om i hvilken grad en atferd kommer et sett av mennesker til gode, men i hvilken grad denne atferden kan anses å være *"rett"*, *"etisk"* eller *"god"*. Slike evalueringer handler i stor grad om hva som fremmer sosial velferd, slik den er oppfattet av publikum. Moralsk legitimitet oppstår gjennom evaluering av utfall og konsekvenser, teknikker og prosedyrer, evaluering av kategorier og strukturer eller gjennom evaluering av ledere og deres representanter (Suchman 1995:579).

4.2.5 Kognitiv legitimitet

Her er legitimitet basert på kognisjon, og skilles seg dermed fra de tidligere nevnte tilnærmingene hvor legitimeringsprosessen er basert på hvordan publikum aktivt evaluerer organisasjonen i forhold til moral eller utfall. Denne tilnærmingen handler om hvilke *"tatt for gitt forestillinger"* som finnes i samfunnet, og som dermed er en viktig kilde til legitimering for organisasjoner. Det spesielle ved at den baserer seg på *"tatt for*

gitt"-forestillinger er at ettersom forventningene er "tatt for gitt", blir de ikke stilt spørsmål med. Organisasjoner kan vinne slik legitimitet gjennom å fremstå som forståelige. De gir dermed mening for publikum i et samfunn som ellers ville vært kaotisk (Suchman 1995:583) Dersom en organisasjon fremstår som forståelig og forutsigbar kan altså legitimitet oppnås også uten at publikum aktivt evaluerer organisasjonen.

Mens pragmatisk legitimitet hviler på publikums egeninteresse, viser den moralske og den kognitive varianten til et sett av kulturelt nedfelte regler. Det fremkommer også at den pragmatiske og moralske retningen i stor grad henger sammen med *diskursive* strider, hvor organisasjoner kan vinne legitimitet ved å ta del i offentlige dialoger. Det synes da å være logisk å anta at når man skifter fra pragmatisk legitimitet til moralsk eller kognitiv vil legitimitet være desto vanskeligere for ledere å manipulere (Suchman 1995:585).

4.3 Språk, legitimitet og retorikk

Å studere hvordan legitimitet oppstår og opprettholdes krever fokus på språklige kilder. Nyere studier viser viktigheten av retoriske virkemidler for å kunne overtale motstandere og publikum om at en handling eller argument er riktig eller feil (Suddaby og Greenwood 2005:4). Å legitimere nye organisatoriske prosesser, praksiser eller produkter krever at organisasjoner overtaler sitt publikum, eller sine omgivelser, til å erkjenne at nye løsninger er mer passende enn de gamle. Retorikk og språklige strategier er fundamentalt viktig for kunsten å overtale. Dette er en av grunnene til at retorikk har hatt en stor vekst innenfor organisasjonsteorien de siste årene. Det har blitt viet mye oppmerksomhet til språket, og at det er via språket den sosiale verden konstrueres (Suddaby og Greenwood 2005:4).

Selv om aktører i institusjonelle prosesser eller endringer ikke alltid er klar over motivasjonen som ligger bak deres handlinger, vil språket de bruker til å rasjonalisere deres valg være symbolske systemer for mening. Språket som brukes gir derfor grunnlag for empirisk kategorisering. Språket og argumentene som brukes for å rasjonalisere er på denne måten manifestert i kategorier for motivasjon (Suddaby og Greenwood 2005:4). Det er dette som danner grunnlaget for Suddaby og Greenwoods (2005) retoriske strategier for legitimitet.

4.4 Retorikk

4.4.1 Klassisk retorisk tenking

Det finnes flere definisjoner av retorikk, og mange velger å bruke betegnelser som ”*talekunst*” eller ”*artikulasjon*”. Aristoteles blir i mange sammenhenger betegnet som retorikkens far, og dermed trekkes hans betraktninger frem (Ihlen og Robstad 2009:114):

”Let rhetoric be defined as an ability, in each particular case, to see the available means of persuasion”.

I tråd med Aristoteles bemerkninger er både det å overtale og det å overbevise retorikkens endelige mål. For å nå disse målene anvender organisasjoner ulike strategier i form av retoriske virkemidler. I denne studien er all strategisk kommunikasjon som en ”*retor*” anvender sett på som retorikk i praksis (*rheorica utens*) (Ihlen og Robstad 2009:114). I denne studien er det organisasjonene som er ”*retoren*”.

4.4.2 Nyretorisk teori

At samfunnet har utviklet seg politisk, økonomisk og kulturelt har hatt stor betydning for retorikkteoriens utvikling. Nyretorisk tenkning oppstod som en reaksjon på de til dels ukritiske tilhengerne av antikkens retorikktenkning. Retorikk i nyere tid kan ses på som ulike tilnærminger til bruk av symboler. Nyretoriske studier fokuserer på symbolikk som kommer til syne i både taler, tekster, massemedier, arkitektur kunst. Ihlen og Robstad eksemplifiserer nyretorikken med å peke på at bankbygninger ofte er monumentale for å skape et bilde av at det er trygt å sette pengene sine her (Ihlen og Robstad 2009:212).

Et særlig sentralt punkt i nyretorisk tenkning er hvordan bruk av retorikk og retoriske virkemidler er med på å forme vår forståelse av virkeligheten (Ihlen og Robstad 2009:212). Hvordan denne virkeligheten sosialt konstrueres er avhengig av hvordan det ved bruk av retorikk skapes felles forståelser av normer, regler og moral. Den moderne retorikken setter organisasjoner i sentrum. Dette betyr at man ikke forholder seg til enkelttalere, men individer som representerer organisasjoner som helhet (Ihlen og Robstad 2009:224).

For å beskrive aktørenes bruk av retoriske virkemidler brukes Suddaby og Greenwoods (2005) fem retoriske strategier for legitimitet som analyseverktøy. Deres kategorier er grunnet i *ontologi, kosmologi, teleologi, historikk* eller *verdier*. Disse vil senere bli grundig gjennomgått. Kategoriene er viktig for å systematisere og kategorisere de ulike argumentene som fremkommer av debatten. For å beskrive den retoriske situasjonen støttes studien på klassisk retorisk teori generelt, samtidig som det benyttes et institusjonelt perspektiv med et sterkt fokus på ulike typer legitimitet. Dette for å forklare det komplekse bilde av organisasjoners bruk av symboler som virkemidler for å oppnå eller opprettholde legitimitet i og fra sine omgivelser. Her brukes den strategiske tilnærmingen til legitimitet.

4.5 Fem kategorier av retoriske strategier

Suddaby og Greenwoods (2005) fem kategorier for strategisk retorikk vil i denne studien fremstå som et rammeverk for å analysere de konkrete argumentene i den offentlige debatten om arbeidstidsordninger i helse- og omsorgssektoren i Norge.

Suddaby og Greenwood (2005) leverer en analyse av retorikkens rolle i kampen om å legitimere store institusjonelle endringer i fem store regnskapsfirmaer i USA. I deres studie strides det om revisorer og jurister skal sammenslås i tverrfaglige organisasjoner under navnet "*Multi Disiplinary Practices*" (MDP). Deres studie analyserer de språklige strategiene brukt av aktørene i kampen om nye organisatoriske former for profesjonene. Suddaby og Greenwood (2005) lager en typologi av fem ulike retoriske strategier brukt av de involverte aktørene, i forsøk på å legitimere eller delegitimere deres syn på de foreslåtte "*nye organisatoriske formene*". Suddaby og Greenwood (2005) definerer retoriske strategier som:

"Reccuring patterns of argument based upon discrete assumptions about the nature of reality which are used to justify an organizational product, function or form".

Følgende tabell viser eksempler på de ulike retoriske strategiene, hvor det forsøkes å legitimere (argumenter for endring) eller delegitimere (argumenter for å beholde dagens praksis) forslaget om økte helgestillinger:

Tabell 4.1 Retoriske strategier

Retorisk strategi	Forsøk på å legitimere en endring av "tredjehver helg"-prinsippet	Forsøk på å delegitimere en endring av "tredjehver helg"-prinsippet
Ontologisk	"Sykepleierne må arbeide oftere helg for at vi skal få ned deltidstillingene"	"For at vi skal få ned deltidstillingene må sykepleierne få beholde tredjehver helg prinsippet"
Teleologisk	"Flere helgevakter vil føre til økt lønn, og dermed bidra til fremtidig rekruttering til yrket"	"Fremtidig rekruttering til yrket er avhengig av at sykepleierne ikke må arbeide oftere helg"
Kosmologisk	"Økte samfunnsmessige krav om kvalitet fører til at sykepleiere må arbeide oftere helg"	"Økte samfunnsmessige krav om kvalitet fører til at sykepleiere må arbeide sjeldnere helg"
Historisk	"Da vi tidligere fulgte "annenhver helg"- prinsippet, hadde vi langt færre deltidstillinger og dermed bedre resultater"	"Da vi tidligere fulgte "annenhver helg"- prinsippet var langt flere sykepleiere utbrent"
Verdibasert	"Sykepleiere må oppprioritere verdien av arbeid og av solidaritet med sine medarbeidere velge å arbeide oftere helg".	"Å arbeide oftere helg vil være alt for belastende for sykepleierne"

4.5.1 Ontologisk retorisk strategi

Den første kategorien av retoriske strategier faller under betegnelsen "ontologisk retorikk". Som det har fremkommet tidligere i oppgaven viser ordet *ontologi* til "verden slik den er". Ontologi er altså læren om virkeligheten slik den faktisk ser ut (Jacobsen 2000:24). Det største og viktigste poenget i ontologiske uttalelser er at de baserer seg på logiske resonnementer om hva som faktisk kan, eller ikke kan, eksistere sammen. Innenfor organisasjonsteorien snakkes det om hva som eksisterer innenfor rammene av samme organisasjon, som for eksempel arbeidstidsordninger. Et klassisk organisasjonsteoretisk eksempel på ontologiske vurderinger er at funksjonsorganisering og markedsorganisering er fundamentalt ulike, og kan derfor ikke fungere innenfor rammene av samme avdeling i en organisasjon. Vurderinger rundt kompatibiliteten til to eller flere praksiser, for eksempel arbeidstidsordninger vs. åpningstider i en organisasjon bemerkes altså "ontologisk". Et eksempel fra klassisk retorisk tenkning på et ontologisk argument er at en logisk uttalelse ikke kan være sann og usann på samme tid. I studien til

Suddaby og Greenwood viser det seg at mye av argumentasjonen baserer seg på slik retorikk. I debatten om nye organisatoriske former i amerikanske regnskapsfirmaer bruker motstanderne til de nye formene svært ofte ontologisk retorikk i sine tekster og argumenter. De argumenterer hovedsakelig for at en slik form vil være illegitimt på grunnlag av uforeneligheten mellom revisjon og juridiske praksiser (Suddaby og Greenwood 2005:15);

"We believe that there is a fundamental conflict between an independent auditor and an attorney. The auditors charge is to examine objectively and report, regardless of the impact on the client, while the attorneys duty is to advance the clients interests".

Et slikt utsagn oppfyller kategorien ontologisk retorisk strategi på en tilfredsstillende måte. Terminologien *"fundamental konflikt"* peker helt klart i en retning av logisk utformet distinksjoner mellom ulike rollefunksjoner innenfor en organisatorisk struktur (Suddaby og Greenwood 2005:15).

4.5.2 Teleologisk retorisk strategi

Argumenter innenfor den teleologiske strategien rettferdiggjør eller uttrykker motstand mot en endring ved å rette oppmerksomhet mot de langsiktige målene til en organisasjon. Ofte spilles det på organisasjonens overordnede visjon, eller store samfunnsgenerelle mål som likestilling, likelønn, begrensning av CO2 utslipp etc. Denne formen for retorikk brukes hyppig i tilfeller hvor en endring er ønsket. Teleologiske argumenter baserer seg på å fremheve en endelig sak eller en overordnet mening. Å rettferdiggjøre et standpunkt ved bruk av teleologisk retorikk skjer ved å trekke mest mulig oppmerksomhet mot dette langsiktige målet eller visjonen. Visse hendelser vil og må oppstå for å nå disse målene, og de blir sett på som svært viktige i en stor og betydningsfull sammenheng. Ofte er slike hendelser forbundet med klare brudd med fortid og tradisjoner (Suddaby og Greenwood 2005:18). Ønsket om å bryte med tradisjoner for å nå langsiktige mål om rekruttering kom til syne i kampen om MDPs. Teleologisk retorikk ble ofte brukt av ulike regnskapsforeninger ved å oppfordre sine medlemmer til å melde overgang til andre tjenester for å unngå profesjonell krise i

regnskapsyrket. For eksempel ble det pekt på en fallende kurve av studenter som utdanner seg for en karriere i yrket, og en omfattende organisatorisk endring ble sett på som et middel for å stoppe denne utviklingen (Suddaby and Greenwood 2005).

4.5.3 Kosmologisk retorisk strategi

Kosmologiske retoriske strategier tas i bruk når en endring eller en ny praksis ønskes fremhevet som en naturlig konsekvens av utenforstående krefter. Globalisering blir ofte trukket frem som en slik naturlig utvikling. Dette er ikke en instrumentell forståelse av endring, som i den teleologiske retorikken. Endringen sees på som en naturlig utvikling som skjer uavhengig av sted. Denne endringen skjer ifølge et kosmologisk resonnement uavhengig av om organisasjonen ikke ønsker endringen, eller om den aktivt går inn for den. En organisasjon må for eksempel innrette seg etter hvilke konsekvenser globalisering har. Den kan ikke "*velge globalisering bort*". Endringen skjer med andre ord om organisasjonen vil det eller ikke, og den vil skje i sitt eget tempo (Suddaby and Greenwood 2005). I motsetning argumenteres det innenfor rammene av teleologi for en mer revolusjonær tilnærming til endring, ofte i form av brudd med fortiden.

Kosmologiske forklaringer på endringen av de fem amerikanske regnskapsfirmaene i studien til Suddaby og Greenwood handler også om den verdensomspennende globaliseringsprosessen. Globalisering er en prosess i omgivelsene til en organisasjon som ligger utenfor organisasjonens kontroll (Suddaby and Greenwood 2005).

4.5.4 Historisk retorisk strategi

Å bruke historiske retoriske strategier er å uttrykke meninger som er basert på organisasjonens tidligere praksiser, som enten har ført til suksess eller svikt. I debatten om helgejobbing anvendes denne strategien når det vises til ordningene før 1987, da sykepleierne arbeidet annenhver helg (Amble 2006). Historisk retorikk brukes for å fremme eller for å uttrykke motstand mot nye forslag, avhengig av organisasjonens tidligere erfaring. Suddaby og Greenwood (2005:16) peker på hvordan motstandere av

MDPs argumenterer mot endringen ved å trekke frem historiske pionerer innenfor den juridiske tradisjon;

”Americans expect their lawyers to be true to the tradition that produced Johan Adams, Clarence Darrow and Thurgood Marshall – lawyer who zealously represented even the most unpopular and unprotected clients”

Ved å referere til *”tradisjon”*, og ved å trekke frem allment kjente suksesshistorier innenfor et felt, faller denne retorikken klart innenfor kategorien historisk retorisk strategi (Suddaby og Greenwood 2005:16). Vi kan også tyde et forsøk på legitimere motstand mot endringen, ved at det fremheves det en korrelasjon mellom gammel og fremtidig atferd innenfor det juridiske yrket.

4.5.5 Verdibasert retorisk strategi

Den siste retoriske strategien representert av Suddaby og Greenwood (2005) har fått betegnelsen verdibasert retoriikk. Denne baserer seg i stor grad på å fremheve verdier gjennom å argumentere for hva som er *”rett”* og hva som er *”galt”*. Det handler i stor grad om etiske evalueringer, både i forhold til endringen og endringens praktiske implikasjoner, men også i forhold til motpartens etiske kompass. Å angripe motparten i en debatt gjennom å presisere at motparten handler uetisk er et eksempel på et verdibasert retorisk argument. Svært ofte vies det mye oppmerksomhet mot samfunnets kjerneverdier i verdiretoriikk. Sosial ansvarlighet, hva som kommer fellesskapet til gode, eller bærekraftig drift av organisasjoner er ofte i kjernen av slike argumenter (Suddaby og Greenwood 2005:3). I caset til Suddaby og Greenwood (2005:21) ble det foreslått at å inkorporere advokater og revisorer er fundamentalt galt, fordi revisorer i motsetning til advokater ikke har en formell utdannelse i etikk;

”Unlike their counterparts in law school those studying accounting at the undergraduate or graduate level are not required to complete any courses in professional ethics.”

Som Suddaby og Greenwood (2005) presiserer er disse kategoriene topologier av ulike teknikker brukt for å overtale eller overbevise andre. Det har vist seg at i mange

tilfeller brukes to eller flere av disse strategiene sammen. På tross av at disse kommer til syne i en og samme tekst eller dokument, har artikkelforfatterne lyktes i å identifisere klare tendenser fra de ulike partene i debatten om MDPs. Kort oppsummert viser det seg at ontologisk retorikk stort sett ble brukt av motstanderne av de nye organisatoriske formene, mens forkjemperne viser til en evolusjonær form for endring (Suddaby and Greenwood 2005) og argumentere av den grunn ut ifra kosmologisk logikk.

Slike retoriske strategier er viktige for å forstå hvordan organisasjoner og aktører forsøker å legitimere nye former, praksiser eller løsninger. Spesielt i tilfeller hvor det er få konkrete bevis for hva som *er* den beste løsningen må partene ta i bruk verbale og symbolske midler for å overbevise andre om hva som er en passende praksis (Suddaby and Greenwood 2005). Dette ligger i kjernen av denne analysen. Her anvendes disse retoriske strategiene for å tyde hva som faktisk sies i debatten om arbeidstidsordninger, og hva som ligger bak de ulike argumentene som brukes i forsøk på å fremme eller stoppe en økning av helgevakter for sykepleierne.

5.0 Metode

Problemstillingen har både en kvalitativ og kvantitativ ambisjon. Ifølge Yin er en forskningsstrategi som inkorporerer både kvalitative og kvantitative tilnærminger en sterk strategi (Yin 2009:132).

Del 1 av problemstillingen er belyst gjennom en bred dokumentanalyse for å fange opp hvordan de største aktørene har ordlagt seg i offentligheten.

Del 2 a og b belyses gjennom direkte datainnsamling. For å analysere likheter og ulikheter mellom Spekter og arbeidsgiverne iht. standpunkt og bruk av retoriske strategier, er det utført 7 intervjuer av representanter fra ledelsen i ulike helseforetak og kommuner. Videre er det blitt innhentet data gjennom spørreundersøkelser av sykepleiere for å analysere forholdet mellom sykepleierne selv og Norsk Sykepleierforbund.

Følgende vil metodiske valg og avgrensninger bli presentert i tre hoveddeler, hvorav den første og andre delen refererer til strategiske valg tatt i forbindelse med innhenting av kvalitative data (1 og 2a), og den tredje delen vil belyse den kvantitative delen av oppgaven (2b).

Valg av case er preget av at det i 2011 var store offentlige debatter rundt arbeidstidsordninger og arbeidstidsbestemmelsene i hele helse- og omsorgssektoren i Norge. Medieoppslagene varierte fra å omhandle kirurgers ekstreme overtidsvakter, til det som ble temaet for denne oppgaven; frekvensen av helgearbeid for norske sykepleiere. Når caset frekvens av helgejobbing ble valgt som eneste case, ble problemstillingen formulert. Kvalitative tilnærminger er valgt som metode i denne studien fordi det er kjennetegnet av nærhet til forskningsobjektet, for å forstå situasjonen rundt caset og for å skape en dyp og fullstendig forståelse av fenomenet som undersøkes (Holme og Solvang 1996:87 og 88).

5.1 Dokumentanalyse av organisasjoners argumenter

Å bruke dataanalyse som metode gjør at man som forsker er avhengig av hvilke kilder som faktisk finnes på teamet. Dokumentanalyse, eller innholdsanalyse, er en forskningsmetode som er egnet når formålet er å fange opp hva mennesker eller organisasjoner faktisk sier, eller når vi ønsker å gripe tak i hvordan andre tolker ulike

situasjoner eller hendelser. Dokumentanalyser eller innholdsanalyse betyr ofte medieanalyser, som for eksempel analyse av avisartikler. Innholdsanalyse innebærer en systematisk kategorisering av tekster eller, som i dette tilfellet, argumenter (Grønmo 2004:128). En av funksjonene til slike metoder er å identifisere mønstre og trekke forklaringer (Gibbs 2007:4). For denne studien har dette betydning å kode argumentene i henhold til de retoriske strategiene. Dokumentanalysen tar sikte på systematisk å studere innholdet av argumentene slik de fremstilles av medier. Analysen belager seg på argumenter som har fremkommet i ulike norske medier i løpet av 2011, fram til april 2012. For å velge ut argumentene er det blitt gjort søk via databasen *Atekst*, hvor det er søkt gjennom samtlige avisoppslag. Søkeordene som er brukt er ”*Sykepleiere*” og ”*helgejobbing*”.

5.1.1 Avgrensninger: Aktører, størrelse, og sted

Allerede før jeg satt i gang søket etter argumenter i debatten var det tydelig at noen aktører hadde utmerket seg mer enn andre. Jeg valgte å analysere argumentene brukt av arbeidsgiverorganisasjonen Spekter, Fagforbundet, LO, Norsk Sykepleierforbund, UNIO og representanter fra myndighetene i min undersøkelse, da disse var de mest fremtredende aktørene i saken.

Tidsaspektet ble satt til året 2011, frem til datainnsamlingen ble avsluttet i april 2012.

Jeg har avgrenset bruk av kilder på bakgrunn av resultatene jeg fikk på ulike søkeord i databasen *Atekst*, og i generelle websøk. I tillegg har det blitt innhentet data fra hver av aktørenes respektive hjemmesider. Søkeordene er begrenset til ”*sykepleiere*” og ”*helgejobbing*”, da det var disse som hentet flest relevante treff. De valgte kildene var svært godt representert i debatten. Aktøren ”*myndigheter*” ble for eksempel klart mest representert av avisen VG. Videre presenteres en oversikt over aktør, antall argumenter og kilde for opphav:

Tabell 5.1 Aktører, argumenter og kilder

	Argumenter	Kilde
Spekter	20	www.spekter.no Dagens Næringsliv Klassekampen
Fagforbundet	21	www.fagforbundet.no www.frifagbevegelse.no Kommunal-Rapport
LO	15	www.lo.no www.sykepleien.no Kommunal-Rapport
NSF	25	www.sykepleien.no Kommunal-Rapport Klassekampen Dagens Næringsliv www.frifagbevegelse.no
UNIO	6	Dagens Næringsliv www.unio.no
Myndigheter	9	Verdens Gang

5.1.2 Datakvalitet og validitet

Hensikten med innhenting av data til dokumentanalysen er å belyse problemstillingen på best mulig måte. Dokumentene som er hovedsakelig innhentet gjennom avisartikler, og er velegnet for å svare på problemstillingens første ledd. De er derfor av høy kvalitet

Validiteten til dokumentanalysen handler om materialets gyldighet overfor problemstillingen. Høy reliabilitet fordrer at undersøkelsen er klart utformet, slik at datamaterialet grundig kan systematiseres (Gibbs 2007). Dataen som har blitt samlet inn er treffende i forhold til første del av problemstillingen, og jeg vil derfor kalle den valid. Holdbarheten til mitt forskningsopplegg har videre blitt sikret gjennom en uformell kvalitetssikring, hvor to av mine medstudenter har gjennomgått et tilfeldig utvalg av dokumentene. Kategoriene ble av disse utført, etter å ha blitt presentert de ulike kategoriene, i dette tilfellet de retoriske strategiene. Forsøket var vellykket, og kontrollørene tilegnet argumentene samme koder/kategorier som undertegnede.

5.1.3 Fremgangsmåte for analyse

Hovedutfordringen for å analysere dokumentene er å strukturere og organisere all data som er samlet inn. Materialet for dokumentanalysen er organisert slik at argumentene som dekker de samme forholdene settes i sammenheng (Holme og Solvang 1996:132). Å bruke dokumentanalyse i samfunnsvitenskapelig forskning gjør at forskeren systematisk kan gjennomgå den innsamlede data, noe som er spesielt viktig når store mengder data har blitt innhentet, slik som i denne studien. Et annet sentralt aspekt ved dokument/innholdsanalyse er at analysen foregår omtrent samtidig som dataen innhentes (Grønmo 2004:128). På denne måten dannet jeg meg en grunnleggende forståelse for konteksten for temaet mitt tidlig i forskningsfasen.

Jeg har sett på helheten i dokumentene som har blitt innhentet, og valgt ut hovedtemaer i dokumentene. Hovedtemaene er representert av de fem ulike retoriske strategiene for strategisk legitimitet. Argumentene har blitt tilegnet den passende ”retoriske strategi” som presentert i Suddaby og Greenwoods rammeverk. Under hver hovedstrategi har jeg lett etter underliggende punkter og dimensjoner, som for eksempel økonomi, fremtidige mål etc. Følgende tabell illustrerer hvordan dokumentene har blitt behandlet:

Tabell 5.2 Kategoriseringskjema dokumentanalyse

Aktør	Standpunkt	Ontologi	Teleologi	Kosmologi	Historie	Verdibasert
	For Imot	- Økonomi - Logikk	- Mål - Fremtid - Visjon	- Utvikling - Eksterne faktorer	- Tradisjoner - Erfaringer	- Følelser - Belastinger - Rett/galt - Etikk

Dataene gav meg en stor forståelse for de ulike standpunktene i debatten. Argumentene er kategorisert i henhold til skjemaet ovenfor. I etterkant av dokumentanalysen etterprøvde to av mine medstudenter kategoriseringen etter å ha satt seg inn i de ulike retoriske strategiene. Som nevnt var kvalitetsprøvingen vellykket.

5.2 Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere

Det er gjennomført 7 intervjuer med representanter fra ledelsen ved sykehus og helse- og omsorgstjenesten i norske kommuner. For å komme i kontakt med mulige informanter utarbeidet jeg en liste av mulige intervjuobjekter. Listen bestod av 20 representanter fra ledelsen ved norske sykehus, og 20 representanter fra helse- og omsorgsområdet i ulike norske kommuner. Både sykehusene og kommunene varierte i forhold til fylke, kommune og størrelse. Disse ble forespeilet problemstillingen min, samt en kort gjennomgang av teamet for studien, via e-post. 7 av de 40 spurte takket ja til å bli intervjuet, og informantene i denne studien består av 5 ulike representanter fra sykehusledelse, og 2 som representerer ledelsen i helse- og omsorgstjenesten i ulike norske kommuner.

Både menn og kvinner er representert i intervjuene. Intervjuene ser prestrukturerte, fokuserte intervjuer utført via telefon. Betegnelsen fokuserte intervjuer, eller "*focused interviews*" (Yin 2001), karakteriserer intervjuene i denne studien da informantene ble spurt om deres innsikt i debatten, samt deres standpunkter og meninger på temaet. Temaene som ble tatt opp var bestemt på forhånd, og temaene, eller spørsmålene ble trukket frem i fast rekkefølge, og var lagt til rette for åpne svar. Det ble altså ikke presentert svaralternativer ovenfor informantene (Yin 2001:107). Temaene jeg konsentrerte meg om var i all hovedsak de ulike argumentene og retorikken som fremkom av de ulike aktørene i dokumentanalysen. I alle intervjuene fikk jeg tillatelse til å bruke båndopptaker, noe som gjør det lettere å gi en konkret gjengivelse av svarene jeg fikk.

5.2.1 Validitet, reliabilitet og generalisering

Det finnes ulike teknikker for å sikre validiteten i en forskningsprosess. En av dem er hva Gibbs kaller triangulering. Triangulering brukes for å sikre at forskningen viser et nøyaktig bilde av virkeligheten for å eliminere klare feil og for å forsterke datasettet (Gibbs 2007:94). Datatriangulering i denne studien er benyttet da data er innhentet gjennom ulike måter. Dvs. ulike datakilder er benyttet (dokumenter, spørreundersøkelse og intervjuer). For sikre validiteten i studien brukes også sitater som virkemiddel. Bruk av sitater gir leseren en følelse av studiens setting, og nærhet til objektet (Gibbs 2007:97). Jeg anser validiteten som god i denne studien ettersom at alle

intervjuobjektene på en sikker måte representerer arbeidsgiver siden fra ulike steder basert på størrelse og foretak, og er dermed relevante for problemstillingen.

Å sikre reliabiliteten til analyse av intervjuer kan være utfordrende. Likevel har det blitt tatt noen valg for å sikre reliabiliteten til resultatene fra intervjuene; Transkriberingen har blitt dobbelt, og trippelt sjekket. Kodingen har tatt samme form som i dokumentanalysen (hvor kodingen har blitt kontrollert av to eksterne medstudenter), og sitater er ikke brukt i studien dersom jeg ikke med sikkerhet forstår hva informanten faktisk mener.

Å generalisere en slik analyse møter visse begrensninger. Resultatene av de kvalitative intervjuene er sterkt begrensende til denne studien, og akkurat *denne* debatten. Likevel er det grunn til å anta at intervjuobjektene er representative for andre ledere i sektoren, og det derfor ønsker å generalisere utover de spesifikke sykehusene kommunens grenser.

5.2.2 Fremgangsmåte for analyse

For å analysere intervjuene har det i likhet med dokumentanalysen blitt tatt utgangspunkt i de frem retoriske strategiene til Suddaby og Greenwood (2005). Intervjuene er analysert i henhold til strategiene, etter en fullverdig transkribering av alt som har fremkommet under intervjuet. Sitatene, eller argumentene, er kategorisert i tilsvarende system som argumentene i dokumentanalysen.

Fremstillingen av de empiriske resultatene er presentert i kapittel 7.0 Resultater. Analysen av resultatene dreier seg om henholdsvis tre ting: Beskrivelse av argumentene, systematisering og kategorisering, og leting etter meninger. For å kategorisere de ulike sitatene er de blitt tilegnet koder. Kodene har for eksempel vært økonomi, logikk, følelser, etc. Kodene har direkte knytninger til de retoriske strategiene, og det har derfor vært mulig å kategorisere sitatene innenfor hver enkelt strategi (Gibbs 2007:38).

5.3 Kvantitativ spørreundersøkelse ovenfor sykepleiere

5.3.1 Valg av enheter

For å besvare problemstilling 2a har jeg valgt å teste ut hvordan de ”vanlige ansatte”, altså sykepleierne, forholder seg til de ulike strategiene brukt av de sentrale aktørene i offentligheten i debatten om arbeidstider. Spesielt er det rettet fokus mot i hvilken grad sykepleierne identifiserer seg med uttalelsene av Norsk Sykepleierforbund. De ”vanlige ansatte” i den studien er sykepleiere ansatt i kommuner eller ved sykehus. For å nå ut til enhetene henvendte jeg meg til informantene fra intervjuene via e-post. Jeg fikk noen positive tilbakemeldinger og undersøkelsen ble dermed oversendt via e-post til tre kommuner, to sykehus og to interesseorganisasjoner, som videredistribuerte undersøkelsen til sine sykepleiere. Undersøkelsen ble også spredt på Facebook både gjennom Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund sine offisielle sider.

5.3.2 Datainnsamling

Spørreskjemaet for undersøkelsen er opprettet i SurveyXact, og dataen er dermed hentet gjennom bruk av internett. Dette var en løsning som fungerte bra i min oppgave. Jeg valgte en webbasert løsning fremfor en papirbasert for at jeg på den mest effektive måten kunne nå flest mulige enheter fra flere steder i landet. Linken til undersøkelsen ble distribuert som forklart i valg av enheter. Siden undersøkelsen ble offentliggjort på Facebook har jeg ingen mulighet for å fremskaffe informasjon om svarprosent i studien.

5.3.3 Operasjonalisering av avhengige variabler

Overgangen fra teorien, her representer av de retoriske strategiene, til datainnsamlingen er en viktig del av den kvantitative delen av oppgaven (Holme og Solvang 1996:149). Følgende tabell viser sammenhengen mellom påstandene i spørreskjemaet og de ulike retoriske strategiene. Verdiene varierer fra -2 helt uenig, til 2 helt enig.

Tabell 5.3 Operasjonalisering av avhengig variabel

Variabler	Spørsmål/påstand
Ontologisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Det er nødvendig å øke frekvensen av helgejobbing for å sikre god og kontinuerlig drift. 2. Det er først og fremst de sykepleierne som aldri jobber helg som bør øke stillingsbrøken. 3. Man kan ikke få bukt med uønsket deltid dersom dagens ordning opprettholdes. 4. Det er ikke mulig å sikre god og kontinuerlig drift dersom de heltidsansatte ikke øker hyppigheten av helgevakter.
Teleologisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. At vi som sykepleiere jobber hyppigere helgevakter kan føre oss nærmere likelønn, spesielt sammenliknet med industrien. 2. Økt helgevakter vil være negativt for rekruttering til yrket. 3. Økt helgejobbing for norske sykepleier er veien vi må ta for å kunne sikre det langsiktige målet med å få bukt problemene med ønsket deltid.
Kosmologisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kravet fra dagens samfunn om kvalitet og kontinuitet er så sterkt av en økning av helgevakter er uunngåelig.
Historisk	<ol style="list-style-type: none"> 2. Normen om å ikke overskride tredje hver helg er så sterk og tradisjonsrik at den ikke må brytes. 3. Det har tidligere blitt erfart at en ordning med hyppigere helgevakter fungerer.
Verdibasert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeg ønsker å jobbe sjeldnere helg enn det jeg gjør i dag. 2. Retten til hele stillinger for deltidsansatte bør komme foran heltidsansattes hevd på å ikke jobbe utover tredje hver helg. 3. Det vil være svært belastende å skulle jobbe utover tredje hver helg. 4. Arbeidsgiver bør i større grad vektlegge de ansattes arbeidstidspreferanser.

Mens påstandene innenfor den ontologiske strategien baserer seg på logiske resonnementer for hva som kan eksistere sammen når arbeidstidskabelen skal legges, fokuserer påstandene innenfor den teleologiske modellen på langsiktige mål, den kosmologiske påstanden viser til forklaringer på endring som bygger på generelle utviklingstrekk i omverdenen, den historiske på tidligere erfaring med et annet prinsipp for helgejobbing, mens påstandene innenfor den verdibaserte modellen lener seg på hva som er riktig og hva som er galt eller hva som bør gjøres i situasjonen ut fra et normativt synspunkt.

5.3.4 Reduksjon og konstruksjon av variabler

For å danne et grunnlag for å konstruere indeksvariabler, altså avhengige variabler basert på de retoriske strategiene til Suddaby g Greenwood (2005), benyttes det faktoranalyse på hver variabel. Dette er for å redusere antall påstander og for å sørge for

at de påstandene som måler samme dimensjoner brukes sammen. Det innholdsmessige i påstandene er tilegnet betydelig verdi for kategoriseringen.

5.3.5 Faktoranalyse

En faktoranalyse er utført for å kontrollere i hvilken grad påstandene tar for seg samme underliggende dimensjon: Ontologi, teleologi, kosmologi, historie og verdier. Dette gjør jeg for å redusere antall variabler til et mindre sett av faktorer, gjennom å måle i hvilken grad de måler samme underliggende dimensjoner. Når det gjelder avhengig variabel nr. 3, utelater jeg denne fra faktoranalysen, da det kun er ett item som utgjør den avhengige variabelen for kosmologiske retoriske strategier. I faktoranalyser klassifiseres ladninger på 0.60-0.70 som svært bra, mens alt over 0.70 er utmerket (Johannessen 2003).

Tabell 5.4 Faktoranalyse Ontologi

Komponent	Eigenvalues		
	Total	Total % av varians	Cumulative %
1	1.408	35.208	35.208
2	1.058	26.456	61.664
3	.914	22.849	84.512
4	.620	15.488	100.000

	Komponent	
	1	2
1. Det er nødvendig å øke frekvensen av helgevakter for å sikre god og kontinuerlig drift.	-.116	.783
2. Det er først og fremst de sykepleierne som aldri jobber helg som bør øke stillingsbrøken.	.366	.620
3. Man kan ikke få bukt med uønsket deltid dersom dagens ord. opprettholdes	.770	-.239
4. Det er ikke mulig å sikre god og kontinuerlig drift dersom de heltidsansatte ikke øker hyppigheten av helgevakter	.817	.058

(Ekstraksjonsmetode: Principal Component Analysis, rotasjonsmetode: varimax)

Den første faktoranalysen jeg utførte er bestående av alle itemene som var ment å måle ontologiske retoriske virkemidler. Tabellen over viser at variablene ”*Det er ikke*

mulig å sikre god og kontinuerlig drift dersom de heltidsansatte ikke øker hyppigheten av helgevakter” (.817) og *”Man kan ikke få bukt med uønsket deltid dersom dagens ordning opprettholdes*” (.770) begge scorer høyt på samme faktorladning, og kan dermed klassifiseres som utmerket. Det betyr at itemene måler samme dimensjon, og jeg velger derfor å slå disse sammen til en faktor/variabel som jeg videre kaller ”Ontologi”. Denne vil i studien være en avhengig variabel som har verdiene -2 helt uenig, -1 uenig, 0 verken/eller, 1 enig og 2 helt enig.

Tabell 5.5 Faktoranalyse Teleologi

Komponent	Eigenvalues		
	Total	Total % av varians	Cumulative %
1	1.890	62.994	62.994
2	.709	23.640	86.633
3	.401	13.367	100.000

	Faktor
1. At vi som sykepleiere jobber hyppigere helgevakter kan føre oss nærmere likelønn, spesielt sammenliknet med industrien	.853
2. Økt helgevakter vil være negativt for fremtidig rekruttering til yrket	-.685
3. Økt helgejobbing for norske sykepleier er veien vi må ta for å kunne sikre det langsiktige målet med å få bukt med uønsket deltid	.833

(Ekstraksjonsmetode: Principal Component Analysis,)

”At vi som sykepleiere jobber hyppigere helgevakter kan føre oss nærmere likelønn, spesielt sammenliknet med industrien”, og ”Økt helgejobbing for norske sykepleier er veien vi må ta for å kunne sikre det langsiktige målet med å få bukt med ønsket deltid” scorer svært høyt på samme faktor i analysen for teleologi. På grunnlag av faktoranalysen fjernes *”Økte helgevakter vil være negativt for fremtidig rekruttering til yrket”*. I likhet med de resterende avhengige variablene som konstrueres, vil også den teleologiske variabelen variere fra -2 til 2, hvorav -2 representerer ”helt uenig”, og 2 representerer ”helt enig”. Alle itemene er tilegnet samme verdier i undersøkelsen.

Tabell 5.6 Faktoranalyse Historie

Komponent	Eigenvalues		
	Total	Total % av varians	Cumulative %
1	1.395	69.745	69.645
2	.605	30.255	100.000

	Faktor
1. Normen om å ikke jobbe mer enn tredjehver helg er så sterk og tradisjonsrik at den ikke må brytes	-.835
2. Det har tidligere blitt erfart at hypp. helgevakter fungerer	.835

(Ekstraksjonsmetode: Principal Component Analysis)

Begge itemene i den historiske komponenten bygger på historisk retorikk og scorer på samme faktor, men i motsatt retning. Jeg har valgt å kun fokusere på ”*det har tidligere vist seg at en hyppigere frekvens av helgevakt fungerer*”, som historisk retorisk strategi, da dette argumentet kom klarest frem i intervjuresultatene. Neste tabell illustrerer faktorladningen mellom argumenter som fører verdibaserte påstandet. Det merkes at kosmologisk som avhengig variabel ikke tas med i faktoranalysen, da det kun er ett item som utgjør den avhengige variabelen for kosmologi.

Tabell 5.7 Faktoranalyse Verdibasert

Komponent	Eigenvalues		
	Total	Total % av varians	Cumulative %
1	1.705	42.613	42.613
2	.977	24.425	57.038
3	.724	18.093	85.131
4	.595	14.869	100.000

	Faktor
1. Jeg ønsker å jobbe sjeldnere helg enn det jeg gjør i dag	.786
2. Retten til hele stillinger for deltidsansatte bør komme foran heltidsansattes hevd	.649
3. Det vil være svært belastende å skulle jobbe utover tredjehver helg	.739
4. Arb.giver bør i større grad vektlegge de ansattes arbeidstidspreferanser	.345

(Ekstraksjonsmetode: Principal Component Analysis)

Faktorene *"Jeg ønsker å jobbe sjeldnere helg enn det jeg gjør i dag"*, *"Retten til hele stillinger for deltidsansatte bør komme foran heltidsansattes hevd på å kun arbeide tredjehver helg"* og *"Det vil være svært belastende å skulle jobbe utover tredjehver helg"* scorer alle høyt på faktoranalysen (.786, .649 og .739), og utgjør dermed den avhengige variabelen *"Verdibasert retorikk"*. At arbeidsgiver i større grad bør vektlegge de ansattes preferanser i henhold til arbeidstid har en lavere faktorladning, noe som indikerer at den ikke måler samme dimensjon som de tre andre faktorene. Derfor utelates denne fra variabelen som konstrueres.

5.3.6 Reliabilitetsanalyse

Faktoranalysen har gitt et solid utgangspunkt for å konstruere de fem ulike avhengige variablene basert på de ulike retoriske strategiene.

Cronbach's alpha uttrykker hvorvidt et begreps variasjon skyldes systematiske eller tilfeldige sammenhenger. Alphaverdien skal som nevnt være større enn 0.5. Indekser og påstander som ikke tilfredsstillt dette kravet må fjernes for å sikre oppgavens validitet. At verdiene er relativt nærme smertegrensen for hvilke variabler som kan slås sammen henger sammen med at det er tatt høyde for det kontekstuelle i variablene. Innholdet i påstandene er altså viet stor oppmerksomhet.

Tabell 5.8 Crombach alpha

Variabel	Item	Crombach Alpha
Ontologisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Man kan ikke få bukt med uønsket deltid dersom dagens ordning hvor normen er at ansatte med stillingsprosent på over 40 % kun jobber tredje hver helg opprettholdes 2. Det er ikke mulig å sikre god og kontinuerlig drift dersom de heltidsansatte ikke øker hyppigheten av helgevakter 	.508
Teleologisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Økt helgejobbing for norske sykepleiere er veien vi må ta for å kunne sikre det langsiktige målet med å få bukt med uønsket deltid. 2. At vi som sykepleiere jobber hyppigere helgevakter kan føre oss nærmere likelønn, spesielt sammenliknet med industrien. 	.752
Kosmologisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kravet fra dagens samfunn om kvalitet og kontinuitet er så høyt at en økning av helgearbeid er unngåelig. 	
Historisk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Det har tidligere blitt erfart at en ordning med hyppigere helgevakter fungerer. 	
Verdibasert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retten til hele stillinger <i>bør</i> komme foran heltidsansattes hevd på å kun jobbe tredje hver helg. 2. Det vil være svært belastende å skulle jobbe utover tredje hver helg. 3. Jeg <i>ønsker</i> sjeldnere helgejobbing enn det jeg har i dag. 	.581

6.0 Resultater

Formålet med datainnsamlingen er å analysere hvordan partene anvender ulike retoriske virkemidler i den diskursive kampen om sykepleieres helgejobbing, og hvordan arbeidsgiverne og sykepleierne forholder seg til disse retoriske virkemidlene. I tillegg til å påpeke frekvensen av de ulike retoriske strategiene som presentert tidligere i studien, vil det også rettes oppmerksomhet mot hva slags legitimitet som ønskes oppnådd gjennom retorikken, herunder pragmatisk legitimitet, moralsk eller kognitiv.

For å speile de metodiske valgene som er tatt er funnene presentert i en tredelt form. Først introduseres empiriske funn avdekket gjennom dokumentanalysen, deretter vises det til resultater fra de kvalitative intervjuene, og til slutt presenteres resultater fra den kvantitative datainnsamlingen.

I den første bolken av analysen er empiri relatert til dokumentanalysen presentert. Altså den retoriske situasjon slik den har fremkommet i offentligheten. Dokumentanalysen er basert på en bivariat analyse hvor hensikten er å fremheve hvordan de retoriske strategiene varierer blant ulike aktører med ulike standpunkt i debatten. Først introduseres funn fra hver av de utvalgte aktørene, etterfulgt av en overordnet presentasjon av hvilke strategier som brukes av ”for” og ”imot” sidene i debatten. Funnene redegjøres for og eksemplifiseres med utdrag fra tekstene.

Den andre delen belyser hvilke retoriske strategier som har fremkommet gjennom intervjuene av ledere innenfor sykehus og kommuner i Norge. Slik dannes det et grunnlag for å sammenlikne arbeidsgiverforeningen Spekters valg av argumenter med arbeidsgivernes synspunkter i debatten.

Den tredje og siste delen av analysen omhandler funn fra spørreundersøkelsen gitt til norske sykepleiere. Funnene som er presenterte er utarbeidet gjennom kvantitative metoder, med formål å vise i hvilken grad norske sykepleiere identifiserer seg med de ulike retoriske strategiene, med spesielt fokus på forholdet mellom sykepleierne og NSF.

6.1 Dokumentanalyse

Tabell 6.1 Dokumentanalyse – Aktører, sitater og strategier

Aktører	Ontologisk	Teleologisk	Kosmologisk	Historiebasert	Verdi basert
Spekter	13 <i>"Ufrivillig deltid er et problem som ikke kan løses uten at man tar tak i helgearbeidet"</i>	3 <i>"Målet om tredjehver helg står imidlertid i veien for en av arbeidslivspolitikken mest omforente målsetninger"</i>	0	1 <i>"Det er dette vi ser langtidseffekter av nå"</i>	3 <i>"Å få bukt med det uverdige i at mange kvinner, særlig i helsevesenet ikke får jobbe i så store stillingsprosenter som de ønsker"</i>
Fagforbundet	10 <i>"Alle på sykehushjømmene vet at når en går hjem, overtar noen andre"</i>	7 <i>"Det må gjøres omfattende grep for å fremme rekrutteringen til kommunesektoren. Høyere begynnerlønn og faste, hele stillinger vil bidra til det"</i>	0	0	4 <i>"Pleie- og omsorgssektoren har utviklet et a- og b-lag. A-laget jobber hver tredje helg eller sjeldnere, og har fast stilling"</i>
LO	7 <i>"Arbeidstakere skal være på jobb når arbeidsgiver har brukt for dem, og avtaleverket gir muligheter"</i>	2 <i>"Dette er likestilling og kvinnekamp"</i>	1 <i>"Det er klart at når de (NSF) er så stivbeinte på dette, og ikke er villige til å være med på mer helgejobbing for å få bukt med problemene knyttet til ufrivillig deltid, så setter de seg nå på siden av debatten"</i>	0	5. <i>"Vi som organisasjon er tuftet på solidaritet. Her er det snakk om solidaritet med dem som går og jakter på vakter hele tida. Det må man være villige til"</i>
NSF	2 <i>"Hvis man øker grunnbemanningen og sørger for en faglig forsvarlig bemanning, reduserer man sykefraværet ved å få riktig kompetanse og sammensetning av en turnus. Det er større aktivitet på hverdager enn i helger"</i>	5 <i>"Kravet til helgejobbing gjør det vanskelig å rekruttere nye folk"</i>	0	0	18 <i>"Sykepleierne strekker strikken og stiller opp for pasientene og for arbeidsplassen hver eneste dag, også på bekostning av egen helse og velferd"</i>
UNIO	0	1 <i>"Dette er et av de dårligste rekrutteringstiltakene som har vært fremvist på lang tid"</i>	0	1 <i>"Statsråden bør vite at det ligger en lang og hard kamp bak dette"</i>	4 <i>"Hensikten er å presse folk inn i mer helgejobbing. Deltidsproblematikken stikker dypere enn som så"</i>
Myndighetene	5 <i>"En grunn til at vi har så mye ufrivillig deltid er rett og slett at det er hull i vaktlistene"</i>	3 <i>"Jeg er helt enig i at fleksible løsninger for helgejobbing er en nøkkel til flere heltidsstillinger"</i>	0	0	1 <i>"Det å jobbe to til fire helger ekstra i året er håndterbart"</i>

Tabellen ovenfor viser et utdrag av den retoriske situasjonen slik den har fremkommet gjennom medier, og antall argumenter innenfor de ulike retoriske strategiene med. Sitatene jeg har valgt i skjemaet er typiske for organisasjonene, både i ved hensyn til standpunkt i debatten og retorisk strategi. NFS har for eksempel benyttet seg av argumenter som faller innenfor betegnelsen ”verdibasert retorisk strategi” hele 18 ganger. Nedenfor vises aktørens standpunkt i debatten, samt hvilke av strategiene de har benyttet seg av.

Tabell 6.2 Aktører og argumenter

Aktører	Standpunkt		Ontologi Økonomi Logikk	Teleologi Mål Fremtid Visjon	Kosmologi Utvikling Eksterne faktorer	Historie Tradisjoner Erfaringer	Verdibasert Følelser Belastinger Rett/galt Etikk
	For	Imot					
Spekter		X	X	X			X
Fagforbundet		X	X	X			X
LO		X	X	X	X		X
NSF		X	X	X			X
UNIO		X		X		X	X
Myndigheter		X	X	X			X

Mens forrige tabell viste at det var sammenheng mellom aktørene og de ulike retoriske strategiene, viser denne tabellen at tre av strategiene er spesielt fremtredende (ontologi, teleologi, verdibasert).

6.1.1 Aktører og legitimitetstyper

Motstandere av å øke frekvensen av helgejobbing argumenterer som det vil fremkomme i denne delen av studien, i stor grad gjennom verdibaserte utsagn. Altså, de peker ofte på hva som er *rett* og hva som er *feil* behandling av mennesker, og hva som *bør* gjøres i denne situasjonen. Dette sammenfaller godt med tiltak for å tilegne seg den normative legitimitetstypen. Forkjempere derimot, baserer i stor grad sine argumenter på hvilke økonomiske og praktiske fordeler sykepleiere vil oppleve dersom andelen av uønsket deltid i yrket avtar. Disse fordelene er ofte sett i betraktning av økonomi og effektivitet, både i forhold til ansatte med lave stillingsbrøker og de fulltidsansatte.

Legitimiteten som fremkommer av å drive organisasjoner økonomisk og effektivt ligger innenfor rammene av pragmatisk legitimitet (Suddaby og Greenwood 2005:13). I motsetning til hovedargumentene til ”for” siden, søker motstandere av økt helgejobbing å frata legitimiteten til motpartens forslag. For eksempel må økt helgejobbing ifølge Norsk Sykepleierforbund klart avvises fordi det vil være særdeles belastende for den enkelte sykepleier. Dette vil ifølge NSF videre være begrensende på de ansattes evne til å ta vare på sine brukere på en god nok måte (Norsk Sykepleierforbund 08.11.11). Dette argumentet betoner hva som er riktig og godt for den enkelte sykepleier. Selv om det i første omgang handler om belastningen for de ansatte, ligger det en antakelse om at dette vil ha store innvirkninger på konsekvenser for brukernes velferd, altså kjerneverdien i yrket.

Ut fra de ulike argumentene er det rimelig å anta at de to gruppene har ulike anskuelser av hva slags legitimitet som søkes, og som bør søkes. Forsvarere for en hyppigere frekvens av helgejobbing kan sies å ha et økonomisk syn på virkeligheten (Suddaby og Greenwood 2005:13), og dermed streber etter effektivitet i yrket som kilde til legitimitet. I motsetning hviler kilden til legitimitet hos motstanderne på normative og moralske betraktninger om hva som er best for egne sykepleieres og for brukernes helse.

6.1.2 Aktører og retoriske strategier

Tabell 6.3 Standpunkt og retoriske strategier

	Antall	Hovedaktør	Standpunkt
Ontologisk	37	Spekter, FO	For
Teleologisk	21	Alle aktører	For/mot
Kosmologisk	1	LO	For
Historisk	2	UNIO og Spekter	For/mot
Verdibasert	35	NSF	Mot

Både bekjempelse av deltidspromblematikk og vern av sykepleierne i forhold til arbeidsbelastning er viktige hensyn å ta når arbeidstid skal organiseres. Motstandere og forkjempere kan ikke bare skilles mellom hvilket standpunkt de har tatt i debatten om helgejobbing for sykepleierne, men også hva slags retorikk de bruker i sine argumenter.

Mens forkjemperne hovedsakelig snakker om økonomiske hensyn og logiske resonnementer, dreier debatten for motstandere seg hovedsakelig om hvilke verdier som skal beskyttes. Det kan pekes på at de som ønsker at sykepleiere skal arbeide flere helger, bruker ontologiske retoriske strategier når de ytrer sine meninger. Til sammenlikning argumenterer de som er imot en slik endring ut ifra verdibasert retorikk. Felles for begge sidene er at tar i bruk teleologiske argumenterer i sin retorikk. Dette er argumenter som baserer seg på hvilke langsiktige mål som ønskes oppnådd, det er derfor rimelig å forvente at slik retorikk brukes av begge parter

6.1.2.1 Spekter

Spekter en av Norges største arbeidsgiverforeninger, og ble etablert i 1993. Foreningen er en av de mest sentrale aktørene innen transport/logistikk, helse og kultur (www.spekter.no).

I saken om helgejobbing i sykepleieryrket har Spekter en helt sentral posisjon. Spekter fremstår som den sterkeste pådriveren for å øke frekvensen av helgejobbing. *"Helgearbeidet må opp"* (Haug 22.11.2011 i Dagens Næringsliv), sier viseadministrerende direktør Anne-Kari Bretten. Målet for Spekter er å få ned den høye andelen av uønsket deltid i yrket, sikre fremtidig rekruttering, arbeide mot likestilling gjennom likelønn og sikre god og kontinuerlig drifting av norske helseforetak.

Viseadministrerende direktør i Spekter, Anne-Kari Bratten, har vært svært aktiv på den offentlige arena i debatten, og 29.10.2011 leverte Bratten et debattinnlegg i Dagens Næringsliv. I innlegget redegjorde Bratten for sine og Spekters meninger i saken. Hun var klar i sin tale:

"Målet om tredjehver helg står imidlertid i veien for en av arbeidslivspolitikken mest omforente målsetninger: nemlig å få bukt med det uverdige i at mange kvinner, særlig i helsevesenet ikke får jobbe i så store stillingsprosenter som de ønsker"

Brattens hovedpoeng er at "tredjehver helg"- prinsippet og en lav andel av uønsket deltidsansatte er fundamentalt uforenelige målsetninger inne for helse- og omsorgssektoren. Det er ikke mulig å få bukt med deltidsproblematikken når "tredje hver

helg"-prinsippet etterlater arbeidsgiver med "hull" i vaktlistene, spesielt i helgene. Det er også et aspekt av teleologisk retorikk i sitatet; Å å få bukt med uønsket deltid, presenteres som en av arbeidslivspolitikken mest omfattende målsetninger, ifølge Bratten. En endring av normen om arbeid tredjehver helg vil derfor representere et brudd med dagens praksis, slik at man kan oppnå dette langsiktige målet. Kanskje litt svakere, men tilstede, finnes også en variant av verdibasert betoning. Bratten antyder at problemene rundt den høye andelen av deltid i yrket er uverdigg for de ansatte. Et slikt argument er basert på kognitive oppfatninger av normer, og at hun med dette søker etter normativ legitimitet for å øke helgearbeidet gjennom å fremstå som etisk korrekt.

Det neste sitatet er hentet fra www.spekter.no og lyder som følgende:

"Skal vi lykkes med å rekruttere og videreutvikle kvalifisert personell må vi finne konkrete samarbeidsarenaer som gjør at vi får redusert bruken av deltid i helseforetakene" (Spekter 25.10.2011).

Uttalelsen kom i forbindelse med avtalen Spekter har inngått med Fagforbundet om å få ned antall deltidsstillinger. Dette utsagnet har en tendens av teleologisk artikkelasjon. Det teleologiske elementet innebærer at Spekter begrunner sitt syn med det til sist handler om langsiktige mål som rekruttering og kompetanse.

En variant av historisk retorikk involverer å appellere til tidligere praksiser som har hatt uheldige konsekvenser. Kjernen i påstanden er å uttrykke misnøye med disse konsekvensene

"I 2006 fastslo forsker Nina Amble ved Arbeidsforskningsinstituttet at arbeidstidsforkortelsen i 1987 i helsesektoren ble tatt ut ved at de fast ansatte begynte å arbeide tredjehver helg. Helgene ble deretter fylt opp av deltidsansatte. Det er dette vi ser langtidseffekter av nå" (Bratten 29.10.11, Dagens Næringsliv)

6. april uttalte Spekter, igjen representert av viseadministrerende direktør Anne-Kari Bretten, at sykepleiere slett ikke tilbringer nok tid på jobben sin.

"Jeg synes alle, kanskje særlig sykepleierne, må opp-prioritere verdien av arbeid. Skal vi få nok arbeidskraft i denne sektoren, så må folk jobbe mer. De må forstå at de må

delta på denne dugnaden. Da kan verken sykepleiere eller andre bruke tiden de kunne stilt til rådighet for arbeidslivet på å sitte på kafé eller på SATS, da må vi delta i arbeidslivet” (Østby 15.04.2011 www.sykepleien.no)

Bratten angriper her arbeidsmoralen og den personlige karakteren til sykepleiere generelt. Begrepet dugnad insinuerer i denne sammenheng en manglende følelse av fellesskap, og at ved å arbeide mer vil man bidra til offentlighetens velferd. Gjennom å tilbringe mer tid på jobb, vil sykepleiere gjøre sin ”borgerlige plikt” og bidra til samfunnet generelt. I tråd med verdibasert retorikk trekker Bratten oppmerksomhet mot ”the public good” og sosiale ansvar, og kobler dermed sykepleiernes verdier til verdier funnet i resten av samfunnet.

6.1.2.2 Fagforbundet

Fagforbundet er det største forbundet innenfor LO (www.fagforbundet.no). Forbundet organiserer arbeidstakere i flere virksomheter, både offentlig og privat, herunder sykehus inkludert alle støttefunksjoner.

Det overordnede målet i denne debatten er for Fagforbundet, i likhet med Spekter, er heltidsstillinger i helsesektoren, og Fagforbundet aksepterer økt helgejobbing som en konsekvens av dette.

”Vi vet jo at de som jobber i jernbanen, brannvesen og aluminiumsverk, alle steder en jobber døgnet rundt også jobber helg. Alle på sykehushjemmene vet at når en går hjem, overtar noen andre (Davidsen 06.10.11 Kommunal Rapport).

Davidsen anvender en retorikk som faller innenfor ontologiske retoriske virkemidler. Han har klart gjort seg opp noen meninger om hva som må til for å drive helseforetak.

Davidsen trekker i Kommunal Rapport frem både likestilling og rekruttering (teleologi). I likhet med andre aktører ser han på det å øke frekvensen av helgevakter som et nødvendig brudd med dagens praksis:

”Dette er likestilling i praksis”

”Det må gjøres omfattende grep for å fremme rekrutteringen til kommunesektoren. Høyere begynerlønn og faste, hele stillinger vil bidra til det” (Davidsen 30.03.2012 Dagsavisen.)

I tillegg til å ta til orde for de langsiktige positive konsekvensene denne endringen kan ha for sykepleierne, spiller det også Fagforbundet på moral og etikk. Fagforbundet angriper i følgende sitat ”godheten” av dagens praksis, og antyder at dagens praksis fører til et klasseskille i yrket, og at slike verdier ikke er reflektert i samfunnets fellesskap;

”Pleie- og omsorgssektoren har utviklet et a- og b-lag. A-laget jobber hver tredje helg eller sjeldnere, og har fast stilling. «Hullene» dekkes opp av ansatte i diverse stillingsbrøker – i stadig jakt på ekstravakter. Det er dette diskusjonen om jobbing i helgene egentlig handler om. Fagforbundet gjør ikke jobben sin hvis vi ikke forsøker å gjøre noe med dette problemet. Målet er heltid” (www.fagforbundet.no januar 2012).

6.1.2.3 LO

Landsorganisasjonen i Norge (LO) er Norges desidert største arbeidstakerorganisasjon med sine 880 000 medlemmer. Disse er direkte organisert via ulike fagforbund som er tilsluttet LO (www.lo.no). Til manges overraskelse har LO sluttet seg til Spekter og Fagforbundet i saken om å øke frekvensen av helgevaktene, til fordel for kampen mot uønsket deltid.

I likhet med andre forkjempere av økte helgevakter kan det trekkes frem at også LO hovedsakelig argumenterer innenfor rammene av ontologiske retoriske strategier. Spesielt kommer slik retorikk frem når LO, representert av nestleder Gerd Kristiansen, trekker slutninger om hva som kreves i en organisasjon som må være bemannet konstant:

”Arbeidstakere skal være på jobb når arbeidsgiver har brukt for dem, og avtaleverket gir muligheter” (www.sykepleien.no 11.10.11).

Logiske kategoriseringer av hva som kan eller ikke kan eksistere innenfor rammene av et felt eller en organisasjon kalles et ontologisk argument uavhengig om de er sanne eller usanne. Et slikt argument brukes av Kristiansen når hun, i likhet med

Spekter, hentyder til at arbeid begrenset til tredje hver helg ikke er konformt med flere heltidsstillinger i yrket:

”Vi trenger folk hele døgnet i denne sektoren. Jeg har sagt at deltidsansattes rett til å utvide stillingene sine går foran heltidsansattes hevd på å jobbe tredjehver helg. Vi har en lovfesta rett til å få utvidet stillinger dersom det er mulig” (Kristiansen 15.10.2011)

Verdibaserte strategier vektlegger det moralske i debatten enten i forhold til endringene det strides om, eller motstanderens moralske kompass. LO bruker begreper som ”solidaritet med kolleger” i sine argumenter. Dette samsvarer klar med den verdibaserte betoningen. LO-nestleder Gerd Kristiansen uttalte som følgende i Klassekampen 15.10.2011:

”Dette er likestilling og kvinnekamp. Vi som organisasjon er tuftet på solidaritet. Her er det snakk om solidaritet med dem som går og jakter på vakter hele tida. Det må man være villige til (Kristiansen 15.10.2011 Klassekampen).

Både teleologisk og ontologisk strategier er representert i følgende LO-argument:

”Det gjør noe med kvaliteten på tjenestene, mulighetene til å gi folk oppdatering, og det gjør noe med rekruttering til yrket” (Kristiansen 15.10.2011 Klassekampen).

Teleologien i argumentet henger sammen med trykket på fremtidig rekruttering til yrket. Dette langsiktige målet vil ifølge LO være oppnåelig dersom flere sykepleiere får heltidsstillinger som en konsekvens av at flere arbeider oftere helg. Ontologien i sitatet fremkommer som presisert tidligere i studiene av hensynet til kvalitet på tjenesten.

6.1.2.4 Norsk Sykepleierforbund

Sykepleierforbundet som representerer ca. 96 000 medlemmer (www.sykepleierforbundet.no) har konsekvent vært klare på at de ikke under noen omstendigheter er villige til å gå med på en løsning hvor deres medlemmer må arbeide utover dagens ”tredjehver helg”- prinsipp.

Et representativt sitat for Sykepleierforbundets syn på saken lyder som følgende fra tidligere leder Lisbeth Normann:

”Nok er nok” (www.sykepleierforbundet.no 08.11.2011)

Sykepleierforbundets leder Eli Gunhild Bye stiller seg på følgende måte i saken (www.frifagbevegelse.no):

”Det er umulig for oss å vike fra dette på et overordnet prinsipielt plan eller å åpne for det gjennom en generell avtale”

NSF inntar en klar verdibasert retorikk hvor det settes søkelys på moralsk og prinsipielt plan. Den foreslåtte endringen av frekvensen av helgevakter vil ifølge Bye ikke være moralsk forsvarlig på grunnlag av belastningen og innvirkningen den vil ha på de ansattes sosiale liv.

”Det er jo ikke akkurat et utrolig flott tilbud. I tillegg har man også belastningen ved å jobbe jul, påske og annen ubekvem tid som andre bruker på familien sin” (www.sykepleierforbundet.no 08.11.11).

Videre angriper NSF's tidligere leder Lisbeth Normann motpartens forslag til endring, og peker på belastningen for den enkelte sykepleier.

”Sykepleierne strekker strikken og stiller opp for pasientene og for arbeidsplassen hver eneste dag, også på bekostning av egen helse og velferd” (Lisbeth Normann www.sykepleierforbundet.no 08.11.11)

Fylkesleder (NSF Akershus) Ragnhild Rygg anser turnusarbeid som svært belastende, og er i tråd med sitt forbund svært negativ til LO og Fagforbundets avtale:

”Norsk Sykepleierforbund og NSF's medlemmer er opptatt av helgebelastningen fordi vi ønsker at kompetente sykepleiere skal bli i yrket i mange år og gi trygg og sikker sykepleie til sine pasienter” (www.sykepleierforbundet.no 03.11.11)

I klar verdibasert tradisjon argumenterer Rygg videre for at:

”Travle dager, nedskjæringer, svært hjelpetrengende syke pasienter og stort ansvar er sykepleiernes hverdag hele uken, hele året. Medlemmene i NSF Akershus og landet for øvrig kjenner belastningen på kroppen hver dag. Hvem av oss sykepleiere har ikke gruet oss til å ta fatt på nok en kveldsvakt, med korridorpasienter og svært syke pasienter. Og gått hjem om kvelden med viten om at vi ikke fikk gjort en god nok jobb”.

Kjernen i dette argumenter er vurderingen av påkjenningene yrket har på de ansatte, og verdien av arbeidet. Den implisitte meldingen i sitatet ovenfor kan antas å være; *”Vi er overarbeidet og orker ikke mer”.*

26.11.12 signerte Fagforbundet og Spekter en ny avtale om samarbeid organisasjonene i mellom for å nå målene om flere hele stillinger i helse- og omsorgssektoren. Avtalen har vekket mange reaksjoner i miljøet. Blant annet skriver NSFs leder Eli Gunhild Bye i Dagens Næringsliv (Haug 08.11.2011) at:

”Det å øke grunnbemanningen er en mye bedre løsning, ifølge all forskning og alle tall vi har sett. Hvis man øker grunnbemanningen og sørger for en faglig forsvarlig bemanning, reduserer man sykefraværet ved å få riktig kompetanse og sammensetning av en turnus. En leder vil klare å ha mer enn nok arbeidsoppgaver til den bemanningen som er. Det er større aktivitet på hverdager enn i helger”

I dette sitatet argumenterer NSF-leder Bye i tråd med den ontologiske retoriske strategien; Hun peker på hva som må til for å drive forsvarlig drift. Dette sitatet har likhetstrekk med hvordan motpartene stort sett argumenterer, når de drøfter *”tredjehver helg”*-prinsippet.

6.1.2.5 UNIO

UNIO er en av Norges største hovedorganisasjoner. Som en sentral aktør i arbeidslivspolitikken har UNIO et stort engasjement i debatten om arbeidstider for norske sykepleiere (www.unio.no). UNIO støtter NSF i saken om helgejobbing, og sier at de lar seg provosere av motpartens side.

Som svar på statsråd Hanne Bjurstrøms oppfordring til Sykepleierforbundet om å tenke seg om på nytt, etter at tidligere leder Lisbeth Normann fastslo at Sykepleierforbundets medlemmer ikke skal arbeide utover tredje hver helg prinsippet, uttalte UNIO leder Anders Folkestad at

”Statsråden bør vite at det ligger en lang og hard kamp bak dette, og så blir det nærmest krevd at Sykepleierforbundet må revidere standpunktet sitt. Det er klart at dette virker provoserende” (Dagens Næringsliv 12.10.11).

Folkestad appellerer med *”det ligger en lang og hard kamp bak dette”*, til historie og tradisjoner for å motsette seg endringen. At han også anser statsrådens uttalelse som provoserende gjør at sitatet også har en verdibasert retorisk undertone. Dette fremkommer fordi Folkestad insinuerer hva som er *”rett”* og hva som er *”galt”* med å bruke ord som *”provoserende”*.

Videre problematiserer Folkestad forslagene, igjen basert på verdiretorikk:

”Hensikten er å presse folk inn i mer helgejobbing. Deltidsproblematikken stikker dypere enn som så” (Dagens Næringsliv 12.10.11).

For å delegitimere forslaget angriper Folkestad LO på et moralsk plan og setter spørsmål ved deres motiver i debatten:

”Det er mulig at arbeid hver annen helg vil løse det. Men jeg mener utfordringene helsevesenet står ovenfor ikke kan håndteres på arbeidstakers premisser. Det forundrer meg at LO hopper på dette. Det er nesten uforståelig. Den eneste forklaringen jeg kan se, er at de frykter så sterkt for hjelpepleierens posisjon på sykehusene at de er villige til å gå med på dette” (Dagens Næringsliv 12.10.11).

6.1.2.6 Representanter fra myndighetene

Jens Stoltenberg har vært aktiv i denne debatten. Han har latt seg imponere over samarbeidet, og ser verdien av å redusere ufrivillig deltid i yrket.

”En måte å redusere ufrivillig deltid på er å legge opp til at de som aldri jobber helg, begynner å gjøre det, eller at noen av de som jobber tredjehver helg, jobber to til

fire helger ekstra i året. En grunn til at vi har så mye ufrivillig deltid er rett og slett at det er hull i vaktlistene” (VG 23.11.11)

I utgangspunktet avlegger også Stoltenberg hovedsakelig ontologiske argumenter, men har også et innspill av verdiretorikk når han snakker om hvor mye ekstra arbeid som vil være håndterbart for den enkelte sykepleier.

”Det å jobbe to til fire helger ekstra i året er håndterbart” (VG 23.11.11).

Stoltenberg og de andre representantene for aktøren her kalt ”myndigheter” har en klar betoning av teleologi når de fremhever målet med å få ned den høye andelen av uønsket deltid i yrket.

”Jeg er imponert over at Fagforbundet tar sin del av ansvaret for å redusere ufrivillig deltid” (VG 23.11.11).

Høyre og FRP har begge uttrykt sin store begeistring for at Fagforbundet, Spekter og LO har gått sammen for å bekjempe deltidsproblematikken, hvor økt helgejobbing har blitt ett av de viktigste tiltakene. De slutter seg i stor grad til den ontologiske retorikken, og viser til det uforenelige forholdet mellom de to praksisene:

”Dette er et kjempespennende utspill. Jeg er helt enig i at fleksible løsninger for helgejobbing er en nøkkel til flere heltidsstillinger” (www.frifagbevegelse.no 09.10.11, Høyres arbeids- og sosialpolitiske statsmann Torbjørn Røe)

”Det er ingen tvil om at det blir lettere å få turnuskabalen til å gå opp dersom de fast ansatte påtar seg å jobbe flere helger enn i dag” (www.frifagbevegelse.no 09.10.11, FRPs Robert Eriksson, leder av Stortingets arbeids- og sosialkomite)

6.1.3 Oppsummering

Det har vist seg å være en sammenheng mellom posisjon i saken og retoriske virkemidler: Pådriverne for en endring anvender logiske resonnementer som baserer seg på hva som kan eller ikke kan fungere sammen innenfor samme område. Disse faller under betegnelsen ontologiske retoriske strategier. Slike argumenter spiller ofte på hensyn til økonomi og funksjonalitet fremfor moralske retningslinjer. De som er i mot en

økning av helgejobbing for sykepleierne bruker virkemidler som spiller på følelser, på hva som blir og burde bli oppfattet som rett eller galt, eller ved å angripe motstanderens etiske kompass.

Deltidsproblematikk er det argumentet som av forkjemperne blir brukt hyppigst. Arbeidsbelastning er den viktigste verdibaserte forklaringen som fremkom fra motstandernes side. Som nevnt innledningsvis er begge disse hensynene legitime å ta i dagens samfunn.

6.2 Intervjuer med arbeidsgivere

I denne delen av empirikapittelet vil studiens problemstilling del 2a bli belyst ut ifra en kvalitativ analyse av intervjuer ovenfor representanter fra ledelsen ved norske sykehus, samt kommunale ledere i helse- og omsorgssektoren.

6.2.1 Informanter og retoriske strategier

Tabell 6.4 Informanter – standpunkt, strategier og sitater

Informanter	Ontologisk	Teleologisk	Kosmologisk	Historisk	Verdibasert
1 Delt	18	8	1	4	4
2 Delt	<i>"Jeg tenker jo at vi har jo et helsevesen som er åpent 24 timer i døgnet hver dag, og at det er jo sånn at noen må være på jobb, også i helger og på kveld og natt"</i>	<i>"Det å jobbe helger og ubekvem tid skal gi bedre uttelling når det gjelder lønn enn å jobbe fra 8 til 4, det synes jeg sier seg selv"</i>	<i>"De som blir rekruttert i dag har nok litt andre ønsker i forhold til hvordan de vil leve"</i>	<i>"Jeg har vært så lenge i denne etaten at jeg var utdannet i den perioden, og jobbe i den perioden i turnus den gangen vi jobbet annenhver helg. Og den gangen var det jo ikke disse små deltidstillingene"</i>	<i>"For de fleste så vil det oppleves som noe negativt"</i>
3 For					
4 For					
5 For					
6 For					
7 For					

Tabell 6.4 Informanter og retoriske strategier

	Standpunkt		Ontologisk	Teleologisk	Kosmologisk	Historisk	Verdibasert
	For	Mot	Økonomi Logikk	Mål Fremtid Visjon	Utvikling Eksterne faktorer	Tradisjoner Erfaringer	Følelser Belastinger Rett/galt Etikk
Informant A	X	X	X	X			X
Informant B	X	X	X		X	X	X
Informant C	X		X			X	
Informant D	X		X	X			
Informant E	X		X	X			
Informant F	X		X	X			
Informant G			X	X		X	X

6.2.2 Resultater informantene

På spørsmål om hva respondenten synes om dagens ordning hvor de ansatte normalt ikke skal overskride tredjehver helg svarer respondenten:

”Sånn ut fra en arbeidstakers synspunkt så skjønner jeg det godt, men fra arbeidsgivers synspunkt så ligger det en del problemstillinger knyttet til det. Det er opplagt. Det er knyttet til at for å få til en turnus med arbeid tredjehver helg, så må du ha et visst antall hoder og antall tilsatte.”

Dette sitatet inneholder vesentlige komponenter av ontologisk retorikk, basert på logiske, og ikke nødvendigvis empiriske observasjoner. For at en kabal skal gå opp må visse krav være oppfylt. Denne informanten er ikke overbevist om at å øke helgejobbing er den rette løsningen for å få bukt med uønsket deltid. Informanten innser at det kan være en del av løsningen, men har til dels større tro på andre varianter av turnus.

Videre trekkes det frem at:

”Skal du ha et antall tilsatte og alle de skal være heltidsstillinger så vil du ha relativ svær opphoping med personell på dagtid og ei større opphoping av personell på dagtid er det strengt tatt ikke behov for”

Disse sitatene tar en ontologisk form ved at informanten snakker om de realistiske konsekvensene av turnusarbeid. At det pekes på hva det er behov for og hva det strengt tatt ikke er behov for taler for at informanten vektlegger økonomiske aspekter i saken.

Informanten argumenterer ut i fra verdibasert retorikk i følgende resonnerement:

”Ja hvis du tar med ei hyppigere oppbygging enn tredjehver helg. Ja det er klart at for den enkelte kan det være lite gunstig. Men for noen kan det være ønskelig over en periode. Men for de fleste så vil det oppleves som noe negativt, ja”.

Det moralske/verdibaserte aspektet finnes i informantens retorikk angående hva som oppleves som belastende, og hva som er riktig bruk av tid for de ansatte

En informant presiserer også at der han/hun representerer arbeidsgiver har flere av de ansatte ytret at de vil arbeide hyppigere enn nettopp tredje hver helg. Det denne

informanten etterlyser er fleksibilitet i ordningene, slik at ulike løsninger kan skreddersys for de med individuelle behov. Dette er fullt mulig ifølge informanten å gjøre innenfor rammene av dagens arbeidsmiljølov. Det pekes på hvilke logiske løsninger som kan fungere i forhold til lov, til og økonomi.

”Det bør gis rom for mer...individuelle behov. Det er denne fleksibilitet jeg etterlyser”

Det er også viktig å fremheve at dette sitatet også er et ontologisk resonnement i den grad det henviser til en fundamental konflikt i organisasjonene i helsesektoren. De individuelle behovene for de ansatte kan svært vanskelig forenes med turnuskabalen som skal legges i sektoren.

En informant tror også at en økning kan påvirke fremtidig rekruttering til yrket på en negativ måte:

”Ja det er klart at hvis man tenker seg tilbake til de tidene som var for mange år siden hvor det var vanlig med en langt tøffere turnus enn den vi har i dag, så tror jeg faktisk det kan skje. Det sier jeg ut ifra at de som blir rekruttert i dag har nok litt andre ønsker i forhold til hvordan de vil leve”.

Flere av informantene hadde en relativt ren form for ontologiske argumenter i sine svar på problematikken. For eksempel:

”Jeg tenker jo det at i en virksomhet som vår der vi skal ha aktiviteten gående hele døgnet, hele uka, så har vi behov for at flere jobber helg”

Der det har blitt argumentert for at en økning av helgearbeid vil være svært belastende og demoraliserende for den enkelte sykepleier, har en av informantene et litt annet syn. Følgende arbeidsgiver kjenner seg ikke igjen i slik moralsk og verdibasert retorikk.

”Hvis vi sammenlikner oss med andre bransjer, industrien for eksempel som har virksomhet som også går hele døgnet og hele uka – så tror jeg vi må se på arbeidstidsordninger noe på samme måte i helsesektoren”

Videre argumenteres det for at økt helgejobbing er nødvendig for å dekke kompetansebehovet som i dag preger offentlig sektor. Økonomiske rammer trekkes ofte frem som et sentralt punkt for å øke helgejobbing. Dette gjenspeiler retorikk innenfor rammene av ontologiske strategier, hvor det fremheves hensyn som effektivitet og økonomi. Informantene snakker om at flere må arbeide oftere helg for at ledelsen skal kunne drive forsvarlig når de økonomiske rammene ikke skal brytes.

”For å få bukt med det bemanningsbehovet og kompetansebehovet som offentlig sektor har innenfor de rammene vi har i dag, er det helt nødvendig at flere jobber mer enn tredjehver helg. Sykepleiere og alle andre faggrupper også. Helgejobbing må fordeles på flere enn det er per i dag”.

Et ontologisk argument er at kvaliteten på tjenesten vil øke dersom flere heltidsansatte jobber helg. Kvalitet er en klar legitimitetskilde for pragmatiske legitimitet, og er dermed forbundet med ontologisk retorikk.

”Det handler like mye om kvaliteten på tjenesten. En ting er å øke deltidsansatte sin stillingsprosent, men kvaliteten på tjenesten vil også bli bedret ved at ansatte jobber mer enn de gjør per i dag”.

Flere ganger viser informantene til logiske resonneringer som klart kan kategoriseres innenfor den ontologiske strategien:

”Jeg tenker jo at vi har jo et helsevesen som er åpent 24 timer i døgnet hver dag, og at det er jo sånn at noen må være på jobb, også i helger og på kveld og natt”

De fleste av objektene slutter seg altså til antakelsen om at å få bukt med uønsket deltid bør prioriteres fremfor å beholde tredjehver helg prinsippet. Også i det følgende sitatet ligger den en premiss om at for å nå fremtidige mål, må det brytes med gamle tradisjoner (teleologi).

”Ja det støtter jeg, og at det er jo viktig at de som har en deltidsstilling skal kunne få ei fulltidsstilling slik at de kan...de har penger til å forsørge seg selv”

Det kommer også frem en ny problemstilling angående deltidsarbeid i intervjuet:

”Det som jeg synes også er en utfordring når det gjelder deltid, og da tenker jeg spesielt fra min erfaring fra to helseforetak i Norge, så er det jo sånn at det er jo veldig få som har ei uønsket deltid – og at det er flere som har ei ønsket deltid. Hvordan skal vi få folk til å jobbe mer?”

Intervjuene gav også resultater innen for den historiske strategien for retorikk:

”Jeg har vært så lenge i denne etaten at jeg var utdannet i den perioden og jobbet i den perioden i turnus den gangen vi jobbet annenhver helg. Og den gangen var det jo ikke disse små deltidsstillingene”

Kjernen i det foregående argumentet som belager seg på historisk retorikk er å uttrykke støtte til forslaget ved å henvise til historisk suksess med en tilsvarende.

Mot slutten av intervjuet kommer samme intervjuobjekt med et empatisk argument. Dette følgende argumentet anvender en vurdering av hva som blir ansett som ”riktig” og ”verdifullt” for de berørte partene. Forestillingene om hva som vektlegges i denne sammenheng er bestemt av de kognitive oppfatningene i organisasjonens omverden (Suddaby og Greenwood 2005:21):

”Dette med å jobbe helg er jo ei viktig tid i forhold til det med familie og det man skal være med på selv. Jeg skulle jo ønske vi kunne fortsette å jobbe tredjehver helg”

6.2.3 Oppsummering

Intervjuene har vist at det finnes klare likhetstrekk mellom de retoriske virkemidlene tatt i bruk av Spekter, LO og Fagforbundet, og arbeidsgivernes synspunkter. Den største tendensen er at også arbeidsgiverne viser seg å være negative til utfordringene ”tredjehver”-helg prinsippet byr på når arbeidstiden skal organiseres, og når turnusen skal forsvares både ovenfor brukerne og for de ansatte. Likevel viser arbeidsgiverne, i større grad enn Spekter, medfølelse og forståelse for at utvidet helgejobbing kan være belastende for sykepleierne. Det er liten tro på at å øke helgevakter vil føre til likelønn sammenliknet med industrien, slik det har vært argumentert fra Spekter.

De empiriske funnene er presentert i dette kapitlet peker altså i samme retning

som resultatene fra dokumentanalysen, nemlig at de som er for en økning av helgejobbing i stor grad identifiserer seg med logiske argumenter samtidig som de som er imot en slik endring hovedsakelig lener seg på argumenter hvor verdier og etikk står i fokus. De som har en klar holdning til at deltidsproblematikken er viktigere, og bør komme foran sykepleieres hevd på å arbeide tredjehver helg, velger altså i stor grad å benytte ontologiske retoriske strategier.

Informantene er enige i at for å sikre god og kontinuerlig drift er det nødvendig å øke helgearbeidet. Kvaliteten på tjenesten vil i følge flere av informantene bedres ved at flere arbeider oftere helg. Det er ved flere anledninger fremhevet at en bedrift som er døgnbemannet krever at folk er på jobb når situasjonen krever det. Selv om det finnes forståelse for at helgejobbing kan være belastende, synes det å være vanskelig å organisere arbeidet slik situasjonen er i dag.

Mange av informantene resonerte rundt arbeidsmiljølovens plass i arbeidslivet. Her var det en tendens mot at denne fremstår som for rigid. Fleksibilitet i arbeidsmiljøloven og rom for individuelle løsninger etterlyses hyppig av arbeidsgiverne. Det kan derfor trekkes slutninger mot at arbeidsgiverne har tidvis like argumenter som flere av representantene fra myndighetene, kanskje spesielt med hensyn til den politiske høyreside.

To av informantene stilte seg nølende til å øke frekvensen av helgejobbing. Disse trakk frem alternative løsninger, da de ikke anså en hyppigere frekvens av helgevakter som den beste løsningen på problematikken. Det viste seg at disse hadde er mer verdibasert retorisk tilnærming til debatten. Tendensen i de øvrige kategoriene er at de er relativt lite benyttet, men det synes å være en lik spredning blant informantene. Det kan trekkes frem av funnene at i tillegg til ontologiske argumenter er det en tendens at de som er for å øke helgevaktene anvender teleologisk retorikk fremfor de tre resterende.

Intervjuene avslørte altså at arbeidsgiverne i stor grad var negative til ”tredjehver”-helg prinsippet. I likhet med organisasjonene viste det seg at også disse hovedsakelig lente seg på logiske forutinntatte antakelser om hva som kan fungere sammen innenfor hvert av foretakene.

6.3 Kvantitativ spørreundersøkelse ovenfor sykepleiere

Respondentene i undersøkelsen ble bedt om å ta stilling til ulike påstander som representerer de ulike argumentene som har fremkommet i den offentlige debatten om arbeidstider. Skalaen de ble forespeilet varierte fra 1 "helt uenig" til 5 "helt enig", og 6 "vet ikke". Disse ble i etterkant omstrukturert fra -2 "helt uenig" til 2 "helt enig". Alternativ 6 "vet ikke" ble definert som "missing variable" sammen med de som valgte å ikke svare på spørsmålet. Kolonnen for N representerer her antall gjennomførte svar etter at "missing" ble fjernet.

6.3.1 Univariat analyse av avhengige variabler

Tabell 6.6 Univariat analyse av avhengige variabler

Avhengig variabler	Mean	St. avvik	N
Ontologisk	-.845	1.0405	240
Teleologisk	-1.121	.9500	231
Kosmologisk	-.382	1.2189	291
Historisk	-.752	1.2216	214
Verdibasert	.682	.9708	247

-2 Helt uenig, 2 uenig, 0 verken/eller, 1 enig, 2 helt enig

6.3.2 Kommentarer til unvariat analyse av de avhengige variablene

Gjennomsnittene av de ulike avhengige variablene varierer fra ca. -1.121 til .682 ("uenig", "Verken/eller", "enig"). Det relativt høye gjennomsnittet for enighet med verdibaserte forklaringer for i hvilken grad "tredjehver helg"-prinsippet bør forkastes eller bestå, kan sees i sammenheng med at det er nettopp slike argumenter som brukes av motstanderne av endring. Spørreundersøkelsen avdekker at det er et flertall av enheten som ikke ønsker å arbeide utover "tredjehver"-helg. Likevel bemerkes det at gjennomsnittet på de logiske (ontologiske) resonnementene for hvorfor endring må til, ikke er bemerkelsesverdig lav, samtidig som gjennomsnittet på de verdibaserte påstandene heller ikke er oppsiktsvekkende høye (.682).

6.3.3 Samlet univariat analyse og korrelasjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler:

Jeg valgte å utføre en korrelasjonsanalyse på alle 13 variablene, som også inkluderer de fem avhengige variablene for å se hvordan disse korrelerer med hverandre. Korrelasjonsanalysen forteller i hvilken grad to variabler henger sammen, og i hvilken retning de korrelerer. Analysen bygger seg på målet Pearsons r, som et standardisert mål som varierer fra -1 til 1, der ytterpunktene representerer perfekt korrelasjon. Det er konsekvent regel for hva som utgjør en sterk korrelasjon. Likevel kan det være nyttig å merke seg at Johannessen (2003) vurderer en Pearsons r på over .5 som en veldig sterk korrelasjon, .40 - .20 som relativt sterk og alt under .20 som svakt korrelerende (Johannesen 2003:115).

Tabell 6.7 Variabeloversikt

Avhengige variabler
1 Ontologisk
2 Teleologisk
3 Kosmologisk
4 Historisk
5 Verdibasert
Uavhengige Variabler
6 Stilling
7 Kjønn
8 Jeg kjenner flere kolleger som jobber utover tredje hver helg
9 Jeg kjenner flere kolleger som ønsker å jobbe utover tredje hver helg
10 Jeg ønsker lengre arbeidstid
11 Jeg ønsker kortere arbeidstid
12 Jeg ønsker å jobbe oftere helg enn det jeg gjør i dag
13 Jeg har ofte jobbet hyppigere enn tredje hver helg

1-5: -2 Helt uenig, -1 uenig, 0 verken/eller, 1 enig, 2 helt enig, Stilling: 0=deltid
1=heltid, Kjønn: Mann=0 dame=1, 8-13 -2 helt uenig, 2 uenig, 0 verken/eller, 1 enig, 2 helt enig

Tabell 6.8 Korrelasjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler

	Gj.snitt	St. avvik	N	1 (O)	2 (T)	3 (K)	4 (H)	5 (V)	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Ontologisk	-.845	1.0405	240	1												
2 Teleologisk	-1.121	.9500	231	.584**	1											
3 Kosmologisk	-.382	1.3189	222	.294**	.424**	1										
4 Historisk	-.752	1.2216	214	.502**	.429**	.091	1									
5 Verdibasert	.682	.9708	247	-.484**	-.568**	-.302**	-.458**	1								
6 Stilling	.784	.4118	274	.102	-.065	-.011	.088	-.159*	1							
7 Kjønn	.884	.3633	276	-.159*	-.110	-.073	-.090	.222**	.002	1						
8 Jeg kjenner flere kolleger som jobber utover tredje hver helg	.941	1.2075	222	.105	.114	.060	.162*	-.087	.030	-.062	1					
9 Jeg kjenner flere kolleger som ønsker å jobbe utover tredje hver helg	-.168	1.4939	220	.281**	.296**	.205**	.346**	-.306**	-.008	-.075	.299**	1				
10 Jeg ønsker lengre arbeidstid	-1.033	1.2598	239	.051	.097	.089	-.130	-.026	.083	-.038	.130	.127	1			
11 Jeg ønsker kortere arbeidstid	-.881	1.2120	237	.092	-.032	-.049	.058	.109	-.033	.033	-.016	-.027	-.100	1		
12 Jeg ønsker å jobbe oftere helg enn det jeg gjør i dag	-1.497	1.0752	223	.481**	.394**	.302**	.283**	-.533**	-.009	-.194**	.102	.271**	.083	.140*	1	
13 Jeg har ofte jobbet hyppigere enn tredje hver helg	.170	1.5166	236	.154*	.178**	.202**	.143*	-.203**	.218**	-.059	.381**	.148*	.220**	.007	-.133*	1

Korrelasjonsanalyse: 1-5= -2 helt uenig -1 uenig 0 verken/eller 1 enig 2 helt enig, stilling 0=deltid 1=heltid, kjønn 0=mann 1=kvinne, 8-13= -2 helt uenig -1 uenig 0 verken/eller 1 enig 2 helt enig.

** sig 05, * sig 01

6.3.4 Kommentar til korrelasjonsanalyse av avhengige og uavhengige variabler

Korrelasjonsanalysen viser at det er vesentlig samvariasjon mellom flere av variablene. Funnene det pekes på er signifikante på nivå 05 og 01.

Sykepleierne scorer lavt på ønsket om å arbeide oftere enn tredjehver helg. Dette samsvarer i stor grad med argumentene Sykepleierforbundet sin side. Sykepleierne selv viser seg å være enige med argumentene som baseres på etikk og følelser. Likevel kan det merkes at de ikke er helt enige, men befinner seg opp mot ”enig” på skalaen (gjennomsnitt.682).

Det fremkommer av korrelasjonsmatrisen at alle de avhengige variablene korrelerer sterkt eller relativt sterkt med hverandre. Det er ikke overraskende at ontologiske argumenter korrelerer sterkt negativt med de verdibaserte (-.484). Dette gjenspeiler funnene fra dokumentanalysen som indikerte at forkjemperne for endringen argumenterer ontologisk, mens motstanderne hovedsakelig tok i bruk verdibaserte retoriske strategier. Aller høyest korrelasjon finner vi mellom den ontologiske og teleologiske variabelen (.584), mens ontologisk og historisk korrelerer .502. Dette er sterke korrelasjoner som viser at det er en klar tendens for at de som kan identifisere seg med logiske resonnementer også identifiserer seg, eller er enige i argumentene som går på langsiktige mål eller visjoner. Den kosmologiske variabelen korrelerer også relativt høyt med den ontologiske (.296).

Stilling korrelerer negativt med verdibaserte argumenter. Dette betyr at vi med 99 % sikkerhet kan si at de som har høyere stillingsbrøker faktisk har et negativt forhold til verdibasert retorikk (sig 01). Videre viser det seg at menn i større grad enn kvinner argumenterer fra logiske kategoriseringer, mens kvinner identifiserer seg i større grad med de verdibaserte retoriske midlene.

De som kjenner kolleger som arbeider utover tredjehver helg har et positivt forhold til historie som retorisk strategi. Dette kan vi også si er 99 % sikkert.

Ønsket om å arbeide oftere enn tredje hver helg gir naturlig nok flere signifikante funn. Det viser seg i korrelasjonsmodellen at denne forklaringsvariabelen korrelerer positivt med ontologiske resonnementer, teleologiske, kosmologiske og historiske, men den korrelerer negativt med verdibasert retorikk. Dette er som forventet da den verdibaserte retoriske strategien brukes i større grad for å delegitimere en endring av

"tredjehver helg"-prinsippet. Det er også en positiv korrelasjon med de teleologiske, historiske og kosmologiske strategiene og denne påstanden. Enda sterkere er den negative korrelasjonen mellom denne uavhengige variabelen, og den verdibaserte retorikken.

Kort oppsummert viser det seg at de forklaringsvariablene som har en positiv korrelasjon med verdibaserte argumenter, også har en negativ korrelasjon med ontologi som avhengig variabel. Dette er et bilde som er i tråd med funnene fra dokumentanalysen.

6.3.5 Regresjonsanalyse av avhengig og uavhengige variabler

Det utføres en regresjonsanalyse på hver av de avhengige variablene for å avdekke i hvilken grad de uavhengige variablene gjør det mulig å predikere utfall på hver av de avhengige variablene, og eventuelt i hvilken grad en uavhengig variabel kan predikere et utfall når effekter fra de andre variablene er kontrollert for (Johannessen 2003:144). En slik analyse viser hvilke av de uavhengige faktorene som har størst forklaringskraft på hver avhengig variabel.

Tabell 6.9 Regresjonsanalyser av avhengige og uavhengige variabler

	1		2		3		4		5	
	Ontologisk		Teleologisk		Kosmologisk		Historisk		Verdibasert	
	Beta	Sig	Beta	Sig	Beta	Sig	Beta	Sig	Beta	Sig
6 Stilling	.113	.069	.056	.388	-.043	.526	.100	.135	-.159	.006
7 Kjønn	-.067	.276	-.026	.685	-.008	.900	-.027	.687	.111	.049
8 Jeg kjenner flere kolleger som jobber utover tredje hver helg	-.009	.893	-.005	.948	-.066	.377	.059	.416	.039	.531
9 Jeg kjenner flere kolleger som ønsker å jobbe utover tredjehver helg	.167	.011	.198	.004	.135	.061	.288	.000	-.181	.003
10 Jeg ønsker lengre arbeidstid enn det jeg har i dag	-.073	.245	-.025	.708	-.010	.880	-.243	.000	.146	.012
11 Jeg ønsker kortere arbeidstid enn det jeg har i dag	.059	.333	-.055	.391	-.070	.298	.027	.682	.152	.017
12 Jeg ønsker å jobbe oftere helg enn det jeg gjør i dag	.431	.000	.331	.000	.240	.001	.232	.001	-.496	.000
13 Jeg har ofte jobbet hyppigere enn tredje hver helg	.012	.864	.065	.369	.162	.033	.053	.474	-.067	.290
R2	.281		.226		.132		.227		.627	
Justert R2	.252		.174		.098		.194		.369	
St. Avvik	.8997		.8632		1.2528		1.0970		.7714	

Lineær regresjon: 1-5: -2 Helt uenig, -1 uenig, 0 verken/eller, 1 enig, 2 helt enig, Stilling: 0=deltid 1=heltid, Kjønn: Mann=0 dame=1, 8-13 -2 helt uenig, 2 uenig, 0 verken/eller, 1 enig, 2 helt enig.

6.3.6 Kommentar til regresjonsanalyse av avhengige variabler

Mens de avhengige variablene i likhet med de uavhengige er kodet på en skala varierende fra -2 til 2, er variablene kjønn og stilling kodet som dikotome variabler. Alle er derfor kvalifisert for bruk i regresjonsanalyser. Et av de viktigste målene med regresjonsanalysen er å avgjøre hvilken av de ulike uavhengige variablene som best kan predikere utfall i de avhengige variablene, når det kontrolleres for de uavhengige (Johannessen 2007:132). Regresjonen med størst forklaringskraft er modellen som representerer avhengig variabel nr. 5 (verdibasert retorikk som strategi). Her forklarer de uavhengige variablene 36 % av variansen, mens i modellen for ontologi som avhengig variabel forklarer 25 %. Det er også disse som har vært fremtredende i både dokumentanalysen, og intervjuene. Videre forklares det henholdsvis 17 % av modellen for teleologi, 9 % for kosmologi og 19 % av historie som avhengig variabel.

Det er et overveldende flertall som ikke ønsker å arbeide flere helger blant respondentene. Bare 20 av de 233 som svarte på spørsmålet om de ønsket å arbeide oftere helg kunne si seg enig.

I regresjonsanalyse 1 (ontologi) fremkommer det at ønske om å arbeide oftere helg forklarer mest (.431) av variasjonen. Denne svært signifikante variabelen *”jeg ønsker å jobbe oftere helg en det jeg gjør i dag”* er viktig for denne studien, da den klart viser at det er positiv sammenheng mellom eget ønske om å arbeide oftere helg, standpunkt og valg av ontologi som retorisk virkemiddel. Videre har kjennskap til kolleger som ønsker utvidet helgejobbing positiv forklaringskraft. Den siste av de signifikante forklaringene for ontologiske retoriske virkemidler er stilling. De som besitter fulle stillinger har større sannsynlighet for å identifisere seg med de ontologiske argumentene enn de som besitter deltidsstillinger.

For teleologi som avhengig variabel viser regresjonstabellen at også her er eget ønske om å arbeide hyppigere helgevakter den variabelen som har størst forklaringskraft (.331). Signifikant kraft for å predikere utfall i teleologi som avhengig variabel har også kjennskap til kolleger som har samme ønske (.198).

Utfall i den kosmologiske variabelen bestemmes først og fremst, i likhet med de to foregående, av i hvilken grad respondenten selv ønsker å arbeide ut over tredjehver

helg. Denne regresjonsanalysen skiller seg fra de to første ved at også *"jeg har ofte arbeidet utover tredjehver helg"* også har signifikant forklaringskraft. Å kjenne kolleger som selv ønsker å arbeide tredjehver helg spiller positivt inn på den kosmologiske strategien. Denne bemerkes på tross av at den er signifikant i overkant av .05 nivå (.061).

For den nest siste regresjonsanalysen, der historie er den avhengige variabelen, betyr kjennskap til kolleger som ønsker å arbeide utover tredjehver helg mest. Denne har en positiv korrelasjon med historie som retorisk virkemiddel, mens ønske om å arbeide lengre har en negativ signifikant virkning på historikk som retorikk. Den av de signifikante forklaringene som forklarer minst i denne regresjonen er eget ønske om å arbeide oftere helg. Denne har en positiv virkning på den avhengige variabelen i analysen.

Den siste regresjonsanalysen har verdibaserte retoriske virkemidler representert i den avhengige variabelen. Den sterkeste påvirkningskraften av de signifikante målene er ønsket om å jobbe oftere helg. Denne har en klar negativ effekt på hvor respondentene scorer for de verdibaserte argumentene. Det samme har stilling. Det betyr at de som har hele stillinger argumenterer mindre verdibasert enn de som arbeider deltid. Ønske om kortere arbeidstid korrelerer positivt med verdiretorikk.

Med unntak av regresjonsanalysen av historisk basert retorikk viser det seg at eget ønske om å arbeide hyppigere helg jevnt over er en av forklaringsvariablene som har størst forklaringskraft. Tabellen for regresjonsanalysene viser at for de logiske argumentene har *"kjennskap til kolleger som selv ønsker å jobbe utover tredje hver helg"* en positiv signifikant forklaringskraft (.167), og ønske om oftere helgearbeid har en enda sterkere forklaringskraft på samme avhengig variabel (.431). Begge disse er signifikante på .02 nivå og tas derfor med i tolkningen. Når påstanden *"Jeg kjenner til kolleger som selv ønsker økt helgearbeid"* øker fra *"enig"* til *"helt enig"*, vil enigheten med ontologiske argumenter øke. Dette funnet er kanskje mer overraskende enn faktumet at de som selv ønsker å jobbe oftere enn tredjehver helg i enda sterkere grad kjenner seg igjen i logiske argumenter for hvorfor frekvensen av helgejobbing bør økes.

Når det gjelder stilling tar jeg med også denne med da den er signifikant på .010

nivå. Den har en positiv korrelasjon med de logiske argumentene som i størst grad er forbeholdt de som er positive til en økning av helgevakter.

Det er verdt å merke seg at selv om kjønn er et signifikant funn på verdibaserte argumenter, resulterte ikke kjønn i noen signifikant variasjon innenfor logiske bemerkelser ovenfor endringer. Dette er noe overraskende. Kvinner identifiserer seg i større grad enn menn med verdi/moralske argumenter i debatten. De som har hele stillinger, altså en stillingsbrøk på 100 %, har et negativt forhold til verdibaserte argumenter.

Følgende sitat fra spørreundersøkelsen av de ”vanlige ansatte” understreker sammenhengen mellom kjønn og valg av verdibasert argumentasjon:

”Å jobbe turnus som småbarnsmor til en så dårlig lønn er så belastende og føles så lite verdsatt av samfunnet at jeg vurderer å skifte yrke. Eneste argumentet jeg har for å jobbe turnus per i dag er for ikke å tjene enda dårligere enn jeg synes jeg allerede gjør”.

6.3.7 Oppsummering

Funnene fra den kvantitative tilnærmingen til problemstilling 2b viser at det finnes samsvar med sykepleiernes synspunkter, og argumentene fremmet av deres interesseorganisasjon Norsk Sykepleierforbund. Det kan også pekes på avvik mellom funnene fra dokumentanalysen og hva som har fremkommet gjennom spørreundersøkelsen.

Det er et klart flertall av sykepleiere som ikke ønsker å arbeide hyppigere helgevakter. Disse er enige med Sykepleierforbundets verdibaserte argumenter for hvorfor dagens praksis bør vernes. Likevel fremheves det relativt høye gjennomsnittet på de ontologiske argumentene og det ikke overbevisende høye gjennomsnittet på de verdibaserte argumentene. De ontologiske argumentene handler om logiske resonnementer, og er i aller høyeste grad rettet mot at en endring er nødvendig. På tross av overveldende flertall for å beholde dagens prinsipp, ser flere sykepleiere verdien av å øke frekvensen både i forhold til kvalitet på tjenesten og i forhold til å få bukt på uønsket deltid. Det samme gjelder for den kosmologiske forklaringen for hvorfor eksterne krav

om økt kvalitet fører til at de ansatte bør arbeide oftere helg, og de historiske argumentene som fremhever at tidligere praksis med ”annenhver helg”-prinsippet førte til færre deltidsstillinger.

Respondentenes stillingsbrøk er av stor interesse da det viser at de med hele stillinger, i større grad enn de som arbeider i deltid, identifiserer seg med de logiske argumentene (ontologiske) for hvorfor det er nødvendig for sykepleierne å arbeide hyppigere helg. Dette på tross av at motstanderne av endringen argumenter for at en økning av helgearbeid vil i større grad gagne de deltidsansatte, mens det vil være særdeles belastende for de som allerede er i fulle stillinger. Til sammenlikning viser det seg at de som har fulle stillinger har et negativt forhold til verdibaserte argumenter, noe som indikerer at det er sammenheng mellom fulltidsstillinger og ønske om å bryte med ”tredjehver helg”-prinsippet.

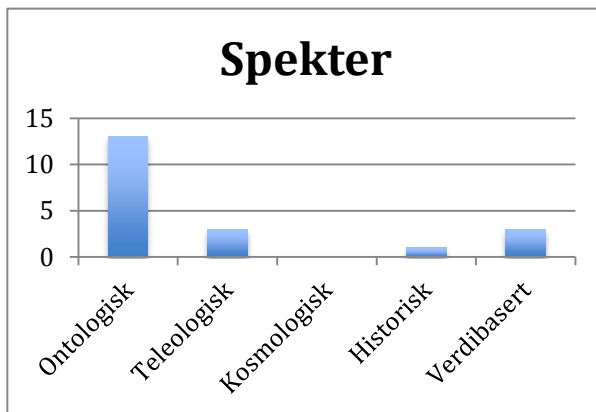
7.0 Sammenlikning mellom problemstilling 1, 2a og 2b

For å danne et enda klarere grunnlag for sammenlikning av problemstilling 1, 2a og 2b og for å fremstille resultatene fra de ulike analysene, presenteres funnene ved bruk av diagrammer. Figurene visere antall av argumenter hver aktør har tatt i bruk innenfor hver retorisk strategi. Etterfulgt presenteres arbeidsgivernes og sykepleiernes forhold til de retoriske virkemidlene. Spesielt vektlegges forholdet mellom spekter og arbeidsgiverne, og NSF og sykepleierne, slik problemstilling 2a og 2b tilsier.

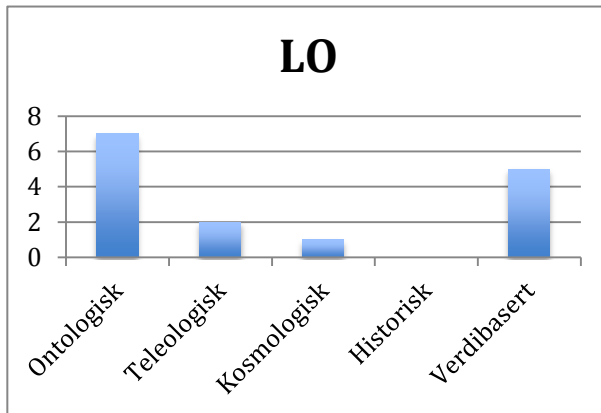
7.1 Resultater problemstilling 1:

Følgende figurer illustrerer aktørene og antall argumenter innenfor hver retoriske strategi.

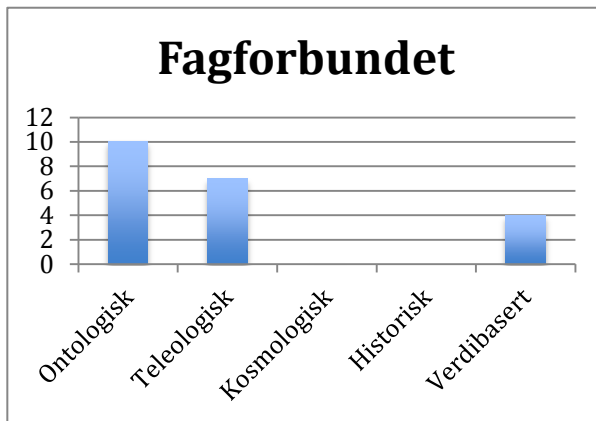
Figur 7.1 Spekter



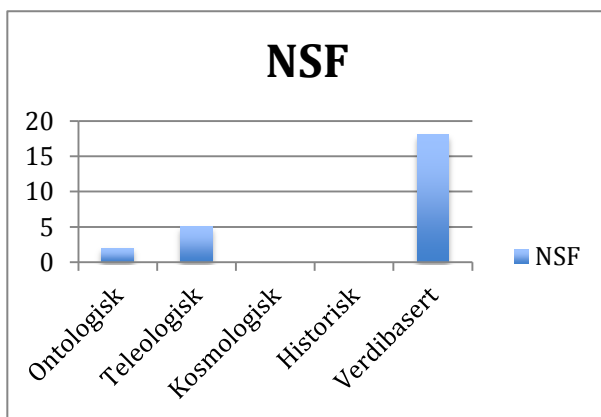
Figur 7.2 LO



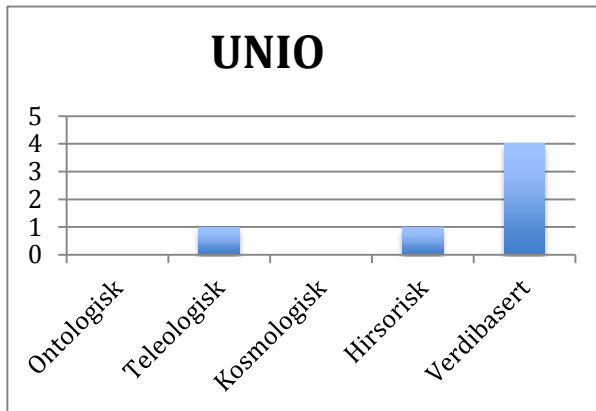
Figur 7.3 Fagforbundet



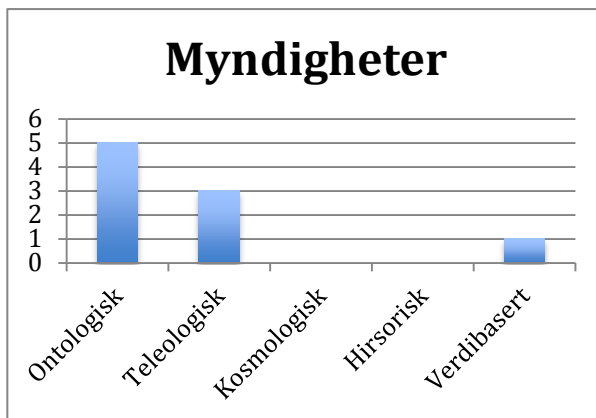
Figur 7.4 NSF



Figur 7.5 UNIO



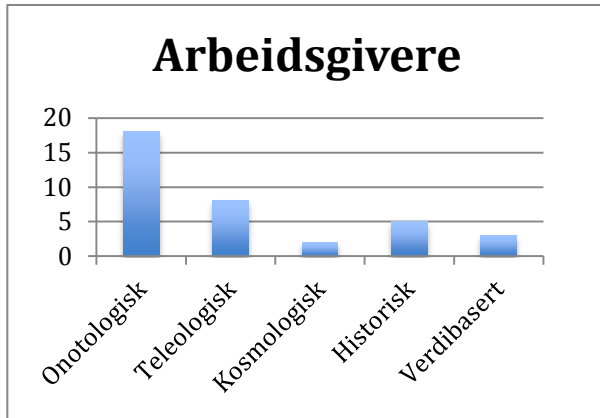
Figur 7.6 Myndigheter



Som figurene ovenfor fremstiller er det er et klart skille mellom de som ønsker å endre ”trejehver helg”-prinsippet og de som ønsker å beholde det. Mens Spekter, LO, Fagforbundet og representanter fra myndighetene i stor grad anvender ontologiske retoriske virkemidler, bruker UNIO og NSF mer verdibaserte argumenter. Alle partene bruker til dels teleologi som retorisk virkemiddel. LO fremstår som den forkjemperen av en ending som i høyeste grad tar i bruk verdibaserte retoriske midler.

7.2 Resultater problemstilling 2a:

Figur 7.7 Arbeidsgivere

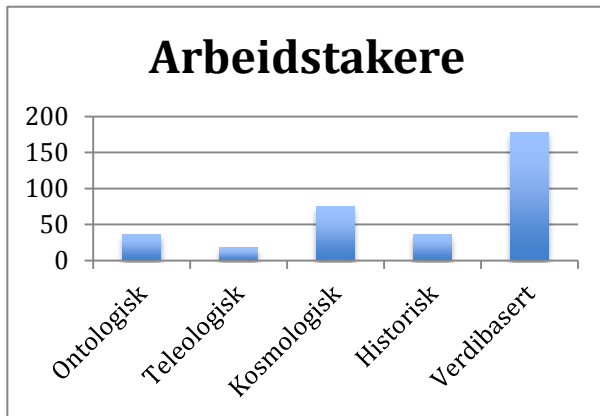


Det er som kjent klart at de aktørene som er for økt helgejobbing først og fremst anvender ontologiske virkemidler, mens de som er imot endringen ofte tar i bruk verdimesige argumenter. Dette bildet illustreres av de søylediagrammene presentert ovenfor. Diagrammene gir et bilde av problemstilling 1.

Som det fremkommer av figurene er det en klar tendens mot at både Spekter og arbeidsgiverne hovedsakelig anvender ontologiske retoriske strategier. For å svare på problemstilling 2a kan det derfor konstateres at det finnes langt flere samsvar mellom de to aktørene, enn det finnes avvik.

7.3 Resultater problemstilling 2b:

Figur 7.8 Arbeidstakerne



Figuren ovenfor viser frekvensfordelingen av spørreundersøkelsen. De som har falt innenfor hver av de ulike strategiene har sagt seg ”enig” eller ”helt enig” på en av påstandene innenfor en strategi. På tross av at det er en klar sammenheng mellom arbeidstakerne og de verdibaserte forklaringsvariablene, argumenteres det her for at det er påfallende at kosmologiske, historiske og ikke minst ontologiske retoriske strategier ser ut til å bli delvis godtatt. Dette ble også bevist gjennom det noe overraskende høye gjennomsnitt av de tre nevnte strategiene (-.382, -.752 og -.845), og det relativt lave gjennomsnittet på den verdibaserte variabelen (.682).

8.0 Diskusjon

Arbeidsgiverforeningen Spekter, representanter fra myndighetene og arbeidstakerorganisasjonene LO og Fagforbundet har hovedsakelig argumentert ved bruk av logiske resonnementer for hvilke løsninger som kan eksistere i sammen i sektoren. Disse argumentene har i denne oppgaven blitt kategorisert som ”*ontologiske retoriske strategier*”, og går hovedsakelig ut på at ”tredjehver helg”-prinsippet fører til et høyt antall deltidsstillinger i yrket. Motstanderne av endringen, representert av interesseorganisasjonene NSF og UNIO, har tatt i bruk en mer verdibasert retorisk strategi. NSF og UNIO anser arbeidsbelastningen i yrket som fremste argument for å beholde dagens ordning hvor sykepleierne normalt ikke skal arbeide utover tredje hver helg. Arbeidsgiverne selv har i stor grad vært enige i argumentene fremmet av Spekter. Sykepleierne har i likhet med NSF motstilt seg en endring av ”tredjehver helg”-prinsippet. Likevel har sykepleierne uttrykket forståelse for argumentene fremmet av Spekter, LO og Fagforbundet, samtidig som de ikke har fult ut godtatt de verdibaserte argumentene.

Syddaby og Greenwoods rammeverk for hvordan organisasjoner strategisk anvender retoriske virkemidler for å fremstå som legitime og for å vinne legitimitet for nye løsninger, har vist seg å være gjeldende også for debatten om helgejobbing i helse- og omsorgssektoren. I den tidlige fasen av utarbeidelsen av nye praksiser henger legitimitet sammen med de generelle forestillingene i omverden (Suddaby og Greenwood 2005:24). Hvordan organisasjonene snakker om endringer handler om hvordan de manipulerer usikkerheten publikum har i forhold til de nye praksisene. Organisasjoner forsøker gjennom språklige virkemidler å styre hvordan publikum evaluerer forslaget til endring. Dersom er forslag ikke blir ansett som legitimt vil det neppe vinne frem. Til sammenlikning vil en endring tvinges frem dersom dagens praksis ikke lenger anses som legitimitet. Et viktig bidrag av denne studien er å koble retorikk til manipuleringen av legitimitet.

Bak problemstillingene ligger det en antakelse om at organisasjoner anvender ulike retoriske virkemidler for å tilegne legitimitet til sine løsninger. Derfor har det vært

både relevant og viktig å spørre hvordan arbeidsgiverne selv, samt de vanlige ansatte forholder seg til disse retoriske strategiene.

Innledningsvis i dette kapitlet ble det pekt på sammenhenger mellom problemstilling 1, 2a og 2b. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser flere interessante funn. Det tilsynelatende klare bilde av at også arbeidstakerne hovedsakelig identifiserer seg med de verdibaserte argumentene krever en dypere nyansering.

At de som arbeider i fulltidsstillinger i større grad identifiserer seg med ontologiske argumenter enn de som arbeider deltid, kan sees i sammenheng med FAFOs rapport om hvordan kommunene kan tilby flere heltidsstillinger (Moland og Bråthen 2012). Her konkluderes det med at det er et relativt høy antall av de som arbeider deltid som selv ønsker det. Disse er ikke ute etter å øke sine stillingsbrøker. Her indikeres det at uønsket deltid ikke er et så stort problem som mange. Ifølge Moland og Bråthen finnes det et stort antall ansatte som takker nei til større stillinger når arbeidspresset blir for stort, men som oppgir at dersom arbeidspresset avtar ønsker de å øke sin stilling. Funnet støttes også av intervjuene. Her fremkom det at i flere av informantenes helseforetak er problemet ofte å få de som arbeider deltid til selv å ville øke egen stillingsbrøk. At heltidsstilling spiller positivt inn på ontologisk retorikk negativt på verdibasert retorikk danner også et grunnlag for å stille spørsmål med hvilke forutsetninger motstandere av helgejobbing har for å argumentere for at det vil være for belastende for de sykepleierne som besitter heltidsstillinger.

Denne studien er støttet av teorier om legitimitet som en manipulerbar ressurs (Suchman 1995). I likhet med Suddaby og Greenwoods (2005) studie av opprettelsen av nye organisatoriske former viser denne studien at aktører anvender ulike retoriske virkemidler i den diskursive kampen om å legitimere nye løsninger for organisering av arbeidstid i helse- og omsorgssektoren.

Hvorfor arbeidstakerorganisasjonene har kommet til ulike posisjoner i saken er et relevant og interessant spørsmål. Ettersom denne oppgaven konkluderer med at mye av de ulike argumentene som har fremkommet på den offentlige arena er retoriske strategier, kan det være svært utfordrende å si noe om hva som ligger bak de retoriske grepene og posisjonene de ulike aktørene har inntatt. En av grunnene til at arbeidstakerorganisasjonene LO og Fagforbundet har inntatt en annen posisjon enn NSF

kan være at disse har et annet perspektiv da de er interesseorganisasjoner med ansvar ovenfor andre yrkesgrupper. Deres hovedargument for å få bukt på ”tredjehver helg”-prinsippet er uønsket deltid. Deltidsproblematikk er et utbredt problem som omfatter flere yrker, og er derfor en særdeles legitim sak å kjempe for. Mindre legitimt vil det være å kjempe for en lavere frekvens av helgevakter, tatt i betraktning at disse organisasjonene organiserer medlemmer utover sykepleieryrket, som faktisk arbeider hyppigere enn tredjehver helg. LO og Fagforbundet har antakelig et mer helhetlig og samfunnsrettet perspektiv, og en større gruppe medlemmer å forholde seg til. Til motsetning er NSF hovedsakelig ansvarliggjort ovenfor sykepleierne. Når disse tilsynelatende er sterkt imot å øke frekvensen av helgevakter, vil dette også være en legitim målsetning.

Det er svært påfallende at de som faktisk arbeider oftere enn tredje hver helg viser seg å være positivt korrelert med ontologiske argumenter for hvorfor ”tredjehver helg”-prinsippet bør endres.

Et av hovedargumentene pådriverne for endring bruker er at å øke helgevakter er nødvendig for å bedre situasjonen for de deltidsansatte. Det har derfor blitt etterlyst solidaritet mellom de ansatte. Et av studiens mest bemerkelsesverdige funn er at det viser seg at det er de tilsatte som besitter fulle stillinger som slutter seg til de logiske argumentene for hvorfor det er fordelaktig å arbeide utover tredje hver helg. De som arbeider på deltid identifiserer seg i større grad med de verdibaserte argumentene, som handler om å delegitimere endringsforslaget.

Kanskje er ikke solidariteten med kollegene i mindre stillingsbrøker så fraværende likevel? Kanskje er ikke belastningen på de fast ansatte like stor som Sykepleierforbundet antar?

8.1 Sterke og svake sider ved studien

Studiens styrke ligger i den omfattende metodiske tilnærmingen til problemstillingen. Gjennom bruk av tre ulike former for metode, har problemstillingen blitt belyst gjennom ulike sider, og gjennom øynene til de offentlige organisasjonene, arbeidsgiverne selv og de vanlige ansatte. Oppgaven har høy reliabilitet da informasjonen

har blitt hentet gjennom dokumenter som er offentlige for allmennheten, altså hvilke argumenter som har blitt fremmet i media, samt gjennom intervjuer og spørreundersøkelser. De offentlige kildene ansees som troverdige og kommer fra aktørenes egne hjemmesider og anerkjente norske medier som har tatt opp debatten. Intervjuene har blitt gjennomført med representanter fra arbeidsgivernes sider, både for helsesektoren i norske kommuner, og sykehus av betydningsfull størrelse. Spørreundersøkelsen ble også gjennomført ved både sykehus og kommuner.

Studien har også svakheter. Svarprosenten i oppgaves del tre (spørreundersøkelse ovenfor sykepleierne) kan anses å være relativt lav. Den er umulig å tallfeste, da undersøkelsen blant annet ble spredt på Facebook. Likevel kan det estimeres at en N (antall respondenter) varierende fra 214 til 276 er et relativt lavt tall. Det er en skjevfordeling mellom respondentene i henhold til arbeidssted. Kommunalt ansatte sykepleiere er overrepresentert i studien. Studien kunne dermed vært styrket gjennom flere respondenter generelt, og spesielt flere sykepleiere tilsatt ved sykehus.

Et annet poeng er at studien med fordel kunne gått lenger tilbake i tid, da debatten har røtter før 2011. Det kan også være fordelaktig å inkorporere flere ”søkeord” i dokumentanalysen, for å nå ut til flere aktører og dermed analysere et større antall argumenter.

8.2 Implikasjoner

Suddaby og Greenwood presiserte at for at organisasjoner skal overleve, må de bli oppfattet som legitimitet i deres omgivelser. Videre introduserer de fem retoriske strategiene organisasjoner strategisk bruker for å tilegne seg denne legitimiteten. Dette er grunnlaget denne studien bygger på. Det har blitt bevist gjennom tre ulike metodiske tilnærminger (dokumentanalyse, intervjuer, spørreundersøkelse) at de ulike aktørene faktisk strategisk benytter seg av retoriske virkemidler for å få oppslutning rundt seg selv og sitt standpunkt i debatten om arbeidstidsordninger for norske sykepleiere.

Det vi kan lære av denne studien er at på tross av standpunkt er det ikke nødvendigvis slik at organisasjonenes medlemmer deler deres argumenter. Dette fremkom av resultatene fra spørreundersøkelsen da det noe overraskende viste seg at de vanlige avsatte hadde forståelse for motpartens logiske argumenter.

Videre er det viktig å forstå hvordan sentrale aktører i samfunnet strategisk manipulerer legitimitet til sin fordel, ved bruk av språklige virkemidler. Det er nødvendig å forsøke å se bak det som faktisk sies, for å trekke slutninger rundt hva organisasjonene faktisk vil med sine uttalelser. Studien har satt lys på hva som blir sagt av organisasjonene, og hvordan deres respektive medlemsmasser forholder seg til disse argumentene. I tråd med Brunssons (2001) perspektiv på dekobling, kan organisasjonene dersom det er ønskelig velge å dekode fra hva deres medlemmer egentlige ønsker, for å fremme egen identitet. Uansett valg av videre argumenter har denne studien bidratt til å gi organisasjonene bakgrunnsstoff og kunnskap til å ta de riktige valgene.

I tillegg kan det være fordelaktig for en organisasjon som LO å bevise at det faktisk er mulig å finne løsninger også innenfor grensene av hva arbeidsmiljøloven tillater. Kanskje unngår LO en ny debatt om lovens sterke posisjon i arbeidslivspolitikken i landet?

Det overraskende funnet om at de i hele stillinger synes å identifisere seg med argumentene fremmet av Spekter, LO og Fagforbundet indikerer at de organisasjonene som ønsker å utfordre tredje hver helg prinsippet, for eksempel kan forkaste argumentet om at de heltidsansatte må arbeide mer i solidaritet med de som arbeider deltid. Kanskje bør oppfordringen om være rettet mot de som faktisk jobber deltid?

Om slike argumenter forkastes eller ikke, kan denne studien bidra til at aktørene sitter på nok kunnskap til å treffe de riktige valgene når de skal avlegge retorikk og argumenter i offentligheten.

8.3 Videre forskning

Denne studien fokuserer på striden om tiden innenfor arbeidsmiljølovens rammer. Men striden stopper ikke der. For videre forskning kan det være interessant studere hvordan sykepleiere, arbeidsgivere og interesseorganisasjoner oppfatter arbeidsmiljøloven og dens rolle i norsk arbeidslivspolitik. Er den for eksempel for rigid og for lite fleksibel? I tråd med teoriene om retorikk som virkemiddel for strategisk tilegnelse av legitimitet, kan det også være fruktbart å studere aktørenes underliggende motiver i slike debatter. For eksempel viste det seg at myndighetene i stor grad lente seg på ontologisk (logisk) retorikk. Videre kan det være relevant å spørre seg i hvilken grad

disse tok i bruk denne strategien for å for eksempel peke på svakheter med arbeidsmiljøloven, fremfor å støtte løsninger innenfor loven.

9.0 Litteraturliste

Avis/Web-artikler:

Akjerseth, A. (13.01.2012) "*På glid om helger*". Klassekampen, Klassekampen AS.

Almendingen, B. (06.10.2011) "*Lo og Fagforbundet: Ja til mer helgejobbing*". Kommunal Rapport

Almendingen, B. (07.04.2011) "*Ansatte vil ikke jobbe full tid*". Kommunal Rapport.

Bratsetvik, K. (25.11.2011) "*Arbeidstidsordninger som gikk ut på dato i 1986.*" www.sykepleierforbundet.no/sykepleierforbundet/internett/print?p_document_id=756675

Bratten, A.-K. (28.10.2011) "*Sykepleier kan redusere deltiden - hvis de vil.*" www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=416&I=4701&D=2&tabmid=575&mid=575a613.

Bratten, A.-K. (29.10.2011) Debattinnlegg: "*Heltidsjobber viktigst*". Dagens Næringsliv, Dagens Næringsliv Morgen.

Dahl, B. E. (02.12.2011) "*Krever likelønn*". Dagsavisen,.

Fagforbundet "*Del på helgene - målet er heltid*" <http://www.fagforbundet.no/forsida/delhelg/>

Folkvord, M. (13.11.2007) "*Svekker rekruttering*". Klassekampen.

Folkstad, P. (2011) "*Retten til heltid er en viktig kvinnekamp.*" www.frifagbevegelse.no/fellesstoff/article5773535.ece.

Frifagbevegelse.no (09.20.11) "*Tar bølgen for LO*" www.frifagbevegelse.no/anb-nyheter/article5765138.ece

Haug, A. K. (08.11.2011) "*Fortsetter kampen mot helger*". Dagens Næringsliv, Dagens Næringsliv Morgen.

Haug, A. K. (13.10.2011) "*Hudfletter Bjurstrøm*". Dagens Næringsliv, Dagens Næringsliv Morgen.

Haug, A. K. (17.04.2012) "*Tre av fire på deltid*". Dagens Næringsliv, Dagens Næringsliv Morgen.

Haukaas, L. (25.03.2011) "*Helselederens dilemma*". Ukeavisen Ledelse.

- Hegg, R. (03.11.2011) "*Vi sier nei til mer helgejobbing.*"
www.sykepleierforbundet.no/vis-artikkel/762761/Vi-sier-nei-til-mer-helgejobbing-
- Hellesnes, P og Mohr, A C (15.10.2011). "*Likestilling i praksis*". Klassekampen, Klassekampen.
- Hellesnes, P. (08.04.2011) "*Prioriterer kvinnene*". Klassekampen. Hellesnes, P.
- Hofstad, E. (13.10.2011) "*FO skeptisk til mer helgejobbing.*"
www.sykepleien.no/nyhet/744697/fo-skeptisk-til-mer-helgejobbing.
- Hofstad, E. (22.11.2011) "*NSF ikke imponert over heltids-avtale.*"
www.sykepleien.no/nyhet/772409/nsf-ikke-imponert-over-heltids-avtale.
- Kristiansen, H. (25.11.2011) "*Klar for å gi lønnsløft*". Klassekampen
- Leder (18.04.2012) "*Trøblete turnus*". Dagens Næringsliv, Dagens Næringsliv Morgen.
- NSF (2011) "*NSFs arbeidstidspolitik*."
www.sykepleierforbundet.no/vis-artikkel/113786/NSFs-arbeidstidspolitik.
- NSF (2012) "*Tredje-hver-helg-prinsippet*" står fast."
www.sykepleierforbundet.no/vis-nyhet/800468/%E2%80%9DTredje-hver-helg-prinsippet%E2%80%9D-staar-fast.
- Næringsliv, L. D. (23.11.2011) "*Helgejobbing*". Dagens Næringsliv. Skjerdingsstad, A. J.
- Spekter (05.02.2012) "*Spekter og Fagforbundet fortsetter samarbeidet.*"
www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=355&D=2&I=4842&mid=575a584 &tabmid=575.
- Spekter (25.10.2011) "*Spekter og Fagforbundet samarbeider i praksis.*"
www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=698&I=4696&D=2&tabmid=575&mid=575a587.
- Svendsby, E. (07.11.2011) "*Sykepleierne sier nei til mer helgejobbing*". VG, VG nett.
- Therkelsen, H. (30.03.2012) "*Slaget om ufrivillig deltid*". Dagsavisen, Dagsavisen.
- W, I. (04.06.2011) "*Deltid mer slitsomt - Ny forskning om sykepleieres arbeidsvilkår*", Klassekampen.
- Østby, B. A. (07.02.2011) "*- Kan ikke bruke tida på cafe og Sats*"
www.sykepleien.no/nyhet/639123/--kan-ikke-bruke-tida-pa-cafe-og-sats.

Østby, B. A. (11.10.2011) "Åpner for mer helgearbeid".
www.sykepleien.no/nyhet/742195/apner-for-mer-helgearbeid.

Østby, B. A. (15.04.2011) "Møte mellom Spekter og NSF".
<http://www.sykepleien.no/nyhet/644424/mote-mellom-spekter-og-nsf>.

Østby, B. A. (27.10.2011) "Må velge heltid".
www.sykepleien.no/nyheter/758719/--ma-velge-heltid.

Bøker:

Brunsson, N (1989) "The organization of Hypocrisy" Chichester: Wiley

Dybvig, Dagfinn Døhl og Magne Dybvig (2000) "Det Tenkende Mennesket – Filosofi- og vitenskapshistorie med vitenskapsteori" Tapir Akademisk Forlag, Trondheim 2000

Gibbs, Graham R. (2007) "Analyzing qualitative data" The SAGE Qualitative research kit

Greenwood, R., C. Oliver, et al. (2008) "The Sage Handbook of Organizational Institutionalism" London, Sage Publications.

Grønmo, Sigmund (2004) "Samfunnsvitenskapelige Metoder". Bergen: Fagbokforlaget

Holme, I. M. and B. K. Solvang (1996). "Metodevalg og Metodebruk", Tano Aschehoug.

Jacobsen, Dag Ingvar (2000) "Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelige metoder". Høgskoleforlaget

Johannessen, A. (2003) "Introduksjon til SPSS". Abstrakt forlag.

Ihlen, Ø. and P. Robstad (2009) "Informasjon & Samfunnskontakt - Perspektiver og Praksis" Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Scott, Richard W. (2001) "Institutions and Organizations" Sage Publications

Yin, R. K. (2009) "Case Study Research - Design and Methods" Sage Publications.

Vitenskapelige artikler:

Maurer, J. C. (1971) "Readings In Organizational Theory: Open System Approaches", New York: Random House

Meyer, J. W og Rowan B (1977) "Institutional organizations: Formal structures as myth and ceremony". American Journal of Sociology 83, 340-363

Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978) "The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective". New York: Harper and Row

Suchman, M. C. (1995). "*Managing Legitimacy - Strategic and Institutional Approaches*" Academy of Management Review 20(3): 571-610.

Suddaby, R. and R. Greenwood (2005) "*Rhetorical strategies of legitimacy.*" Administrative Science Quarterly 50(1): 35-67.

Suddaby, R. and R. Greenwood (2005) "*Rhetorical strategies of Legitimacy: Vocabularies of Motive and New Organizational Forms*". EGOS Colloquium. Barcelona, Spain.

Hjemmesider:

www.frifagbevegelse.no

www.lo.no

www.unio.no

www.spekter.no

www.nsf.no

www.fagforbundet.no

Rapporter:

Amble, N. (2006). "*Innspill – Forsøk med arbeidstidsordninger og arbeidstidsendringer i turnusarbeid*" Oslo, Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

Holden, S., B. Abrahamsen, et al. (2008). NOU 2008:17 "*Skift og Turnus - Gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid*" S. o. t. 2007-2008. Oslo.

Køber, T. and Å. Vigran (2011) "*Arbeidstid blant helsepersonell: Stort omfang av deltidsarbeid*" Samfunnsspeilet 2/2011

Moland, L. E. and K. Bråthen (2012) "*Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?*" Fafo, Fafo. 14.

Lover:

2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 10-4. Alminnelig arbeidstid.

Vedlegg 1: Intervjuguide

1. Hva synes du om dagens ordning hvor sykepleiere ikke overskrider tredjehver helg?
2. Er du enig i at å øke hyppigheten av helgevakter er det mest effektive tiltaket for å bekjempe deltidspromblematikken, og at retten til hele stillinger for deltidsansatte bør komme foran heltidsansattes hevd på å jobbe hver tredje helg?
3. Hvordan tror du en økning av helgevakter kan påvirke på den enkelte sykepleier? Kan det for eksempel fremstå som så belastende for sykepleierne at det virker demoraliserende for den enkelte?
4. Tror du økte helgevakter kan ha en påvirkning på framtidig rekruttering til yrket?
5. Tror du økt helgejobbing for sykepleiere kunne føre oss ett skritt nærmere likelønn, spesielt sammenliknet med industrien?
6. Har du som arbeidsgiver/arbeidstaker offentlig vært aktiv i denne debatten?

Vedlegg 2: Infoskriv spørreundersøkelse

Hei!

Mitt navn er Helene Holte, og jeg holder på med min avsluttende masteroppgave innen offentlig politikk og ledelse ved Universitetet i Agder. Oppgaven min omhandler debatten om arbeidstider for norske sykepleiere, og i den forbindelse ønsker og jeg invitere deg til å delta i en frivillig spørreundersøkelse om dette temaet. Undersøkelsen er anonym, og svarene avgitt vil bli behandlet konfidensielt. Jeg setter enorm pris på alle de svar jeg kan få, og håper du kan hjelpe meg ved din deltakelse. I denne undersøkelsen vil du bli presentert for ulike påstander som har vært aktuelle i denne debatten.

Hvis du skulle ha noen spørsmål vedrørende undersøkelsen eller prosjektet må du gjerne ta kontakt med meg eller min veileder Helge Hernes.

Kontaktinfo: Helene Holte | Student | Helenh07@student.uia.no | 992 751 67 Helge
Hernes | Førsteamanuensis | helge.hernes@uia.no | 381 41 605

På forhånd tusen takk for deltakelsen!

Vedlegg 3: Spørreskjema SurveyXact

Kjønn

- (1) Mann
(2) Kvinne

Hvor er du ansatt?

- (1) I kommunen
(2) Ved et sykehus
(3) Annet

Svar på følgende spørsmål

	Deltid under 40%	Deltid over 40%	Fulltid 100%
Hva slags stillingsprosent har du?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Svar på følgende påstander

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
Retten til hele stillinger for deltidsansatte i helse- og omsorgssektoren bør komme foran heltidsansattes hevd på å ikke overstride tredjehver helg prinsippet.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er først og fremst de sykepleierne som aldri jobber helger som bør øke helgefrekvensen, selv om det betyr at de må jobbe helgevakter i en annen avdeling.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Man kan ikke få bukt med uønsket deltid dersom dagens	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
ordning hvor normen er at ansatte med stillingsprosent på over 40% kun jobber hver tredje helg opprettholdes						
Det har tidligere blitt erfart at en ordning med hyppigere helgevakter fungerer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Svar på følgende påstander

	Helt enig	Enig	Verken/eller	uenig	Helt uenig	Vet ikke
Jeg ønsker lengre arbeidstid enn det jeg har i dag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg ønsker kortere arbeidstid enn det jeg har i dag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det er ikke mulig å sikre god nok og kontinuerlig drift dersom de heltidsansatte ikke øker hyppigheten av helgevakter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg ønsker å jobbe oftere helg enn det jeg gjør i dag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg ønsker å jobbe sjeldnere helg enn det gjør i dag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Svar på følgende påstander

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
Turnusordninger er ikke et viktig element i valg av yrke og utdanning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbeidsgiver bør i større grad vektlegge de ansattes preferanser i henhold til arbeidstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er nødvendig å øke	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig
arbeidstiden for å sikre god og kontinuerlig drift					
Det er svært belastende å (eventuelt) jobbe oftere enn tredje hver helg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Svar på følgende påstander

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt enig	Vet ikke
Jeg kjenner til kolleger som jobber mer enn tredjehver helg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg kjenner til kolleger som selv ønsker å jobbe hyppigere helgevakter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Oftere helgevakter vil ikke skade fremtidig rekruttering til yrket	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Ved flere helgevakter vil statusen på yrket øke	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg har ofte jobbet hyppigere enn tredjehver helg	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Svar på følgende påstander

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
Normen om å ikke jobbe mer en tredjehver helg er så sterk og tradisjonsrik at den ikke må brytes	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kravet fra dagens samfunn om kontinuitet og kvalitet på arbeidet er så høyt at flere må jobbe helgevakter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At vi som sykepleiere jobber hyppigere helgevakter kan føre oss nærmere likelønn,	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	Helt uenig	Uenig	Verken/eller	Enig	Helt Enig	Vet ikke
spesielt sammenliknet med industrien						
Økt helgejobbing for norske sykepleiere er veien vi må ta for å kunne sikre det langsiktige målet med å få bukt med uønsket deltid.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Har du vært aktiv i debatten offentlig? Hvis ja, skiv kommentar.

Har du noen klare synspunkter i denne debatten?

Tusen takk for din deltakelse!

Mvh Helene Holte
Universitetet i Agder