

Au pairordningen i Norge: Rolleforståelse og praksis blant au pairer og vertsfamilier

Ragnhild Sollund

Dr.polit og forsker I ved Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).
ragnhild.sollund@nova.no

Abstract

This article discusses how the au pair arrangement works in practice for Norwegian host families and au pairs from the Philippines and Eastern Europe. A central question is whether there exists a contrast between the idea behind the agreement and the motivations host families and au pairs have for choosing it. How is the implicit understanding of equal positions materialised in practice? The article demonstrates how the unclear definitions of host families' and au pairs' obligations and rights may entail unclear roles and role performances which in turn may mutually affect each other. The agreement thus offers a role repertoire consisting of 'employer', 'parents' and 'friends' for the host family grown-ups, and for the au pair 'employee' (domestic servant and nanny), 'child', student and 'friend'. When host families' and au pairs' expectations correspond, the fact that these may diverge from the intentions behind the agreement is not experienced as a problem. However, if host families' and au pairs' expectations and role understandings diverge, both parties can experience role conflicts and dissatisfaction. Expectations and role performances in turn affect family life in different ways. The article also shows that families may avoid grief reactions for the children when au pairs depart by leaving primarily the housework, rather than care work, to the au pair, thus preventing the creation of problematic emotional bonds.

Keywords: Au pairs, role performance, equal relations, subordinated positions

Innledning

I denne artikkelen skal jeg diskutere hvordan au pairordningen fungerer for norske familier og au pairer. Hensikten med ordningen er *kulturutveksling* for

unge mennesker under 30 år. Ved å bo hos en vertsfamilie i et annet land skal au parene lære å kjenne en annen kultur og et annet språk, mot å utføre lett husarbeid og barne- og evt. dyrepass fem timer om dagen, maks 30¹ timer i uken, for en periode på opptil to år. For dette skal de motta minst 4000 kroner i lommepenger og kost og losji.² Au pæren skal gjøre husarbeid, men samtidig ikke arbeide som ren hushjelp eller dagmamma. Videre skal hun/han behandles som et familiemedlem.

Au pairordningen tilbyr et rollerepertoar gjennom sin hensikt og sine rammer. Au pæren skal lære norsk ved at vertsforeldrene pålegges å betale norskkurs, hvilket åpner for en studentrolle. Samtidig skal hun gjøre husarbeid, hvilket kan innebære en profesjonalisering av relasjonen, og til slutt skal hun være "familiemedlem" og passe barn, altså en "storsøsterrolle" (Hess og Puckhaber 2004). Jeg skal utforske om det er et motsetningsforhold mellom ordningens hensikt og praksis og hvordan dette i så fall spiller inn i vertsfamiliens og au pærens rolleutforming. Hvilken rolle har au pæren i familien, hvordan utformer hun den, og hvordan utformer de voksne i vertsfamilien (heretter vertsforeldrene³) sine roller overfor henne?⁴ Hvilken motivasjon vertsfamilieene hadde for å velge ordningen kan påvirke hvilke roller de inntar overfor au parene og de rollealternativer som er tilgjengelige for dem. Au pærens rolleutforming vil sannsynligvis også påvirkes av deres motivasjon for å bli au pair og deres sosiale og kulturelle bakgrunn. Uklarhetene tilknyttet au pærens oppgaver kan åpne for at både hun og vertsforeldrene kan utforme sine roller på flere måter. Rollene kan bli uklare og hybride (jf. Cox og Narula 2003, Hess og Puckhaber 2007). Et sentralt spørsmål er i hvilken grad det er mulig for vertsfamilier og au pærer å ha likeverdige relasjoner innenfor au pairordningen, da den ene part er ansatt av den andre for å gjøre arbeid som kan defineres som skittent og underordnet (for eksempel Anderson 2000, Ehrenreich og Hochschild 2003). Samtidig åpner det fiktive familieskapet for at au pæren blir i en underordnet posisjon til vertsforeldrene gjennom sin rolle som ung student eller "storsøster", slik barn også er underordnet sine foreldre. Vektleggingen i retningslinjene på at au pæren ikke er ordinær arbeidstaker kan også underminere hennes muligheter til å forhandle som én, noe som forsterkes av avhengigheten som ligger i at hun skal bo hos familien. Møt denne bakgrunnen belyser artikkelen to spørsmål: For det første hvordan de roller som tilbys/inntas av begge parter påvirker relasjonene partene imellom, og for det andre hvordan det å ha en au pæren påvirker familielivet og forholdet mellom foreldre og barn.

Bakgrunn og metode

Au pair-migrasjon til Norge viste i flere år en jevn økning som særlig gjaldt filippinske kvinner. Økningen indikerer at ordningen ses som et alternativ for stadig flere norske familier. Fjoråret viser likevel at tallene kan være på vei ned igjen: Mens 62 filippinske kvinner kom til Norge som au pair i 2004, ble det i 2009 utstedt 1328 visa til filippinske au pair-er, av totalt 1710⁵ og, sammenligningsvis, 67 visa til ukrainske au pair-er. I 2008 ble det utstedt totalt 2860 au pair visa, hvorav 2090 til filippinere (Øien 2009: 219).⁶ Au pairordningen har vært gjenstand for mye debatt, og er kritisert for å utgjøre en billig hushjelpsordning for norske familier, hvorigjennom fattige arbeidsmigranter utnyttes.⁷

Ordningens tilgjengelighet, men ikke minst måten det kommuniseres om den blant venner og kjente, kan delvis forklare den store økningen i spesielt filippinske au pair-er i visse vestkantstrøk (jf. Cox 1999: 142.144). Dette skyldes også i stor grad kjederetterutrusting blant filippinere og kan knyttes til sosial kapital (Portes 1998) ved at vertsfamilier "arves" (jf. Øien 2009: 58).

Au pair-migrasjon til Norge må sees i lys av en internasjonal trend med økende migrasjon innenfor hushjelpindustrien fra fattige til rike land (for eksempel Anderson 2000, Momsen (red.) 1999, Ehrenreich og Hochschild (red.) 2003, Cox 2006, Lutz (red.) 2008, Parreñas 2001, 2005, Hondagneu-Sotelo 2001, Zimmerman, Litt og Bose 2006). Denne litteraturen avdekker omsorgskjeder, omsorgsfravær og utnytting av kvinner i arbeid som foregår i private hjem utenfor offentlig kontroll. Mens behovet for hjelp til husarbeid og omsorgsarbeid i hjemmet øker i rike land på grunn av økt kvinnelig yrkesdeltakelse og intensiverte krav i arbeidslivet, løser kvinner i fattige land sine forsørgerforpliktelser ved å emigrere som hushjelpere. Det å emigrere som hushjelp er svært utbredt på Filippinene (Parreñas 2001, Pyle 2006), og en form for *rite de passage* til voksenlivet som også avgir sosial prestisje (Magat 2004: 361) i form av *remittances* og det som kan kjøpes for dem, og en styrket sosial posisjon i familien/slekten (Fresnoza-Flot 2009, McKay 2007, Parreñas 2001, 2005, Sollund 2009). Dette *rite de passage* representerer for mange også en tung plikt som ikke kan velges bort (Sollund 2009).

Når det gjelder utnytting, er de kvinnene som ikke har lovlig opphold i destinasjonslandet særlig sårbare (f.eks. Anderson 2000, Parreñas 2001, Zontini 2004), og det er vanskelig å trekke grensen mellom legitime og illegitime krav fra arbeidsgiver. Dette gjelder både ordinære hushjelpere (ibid) og au pair-er (jf.

Cox og Nerula 2003, Cox 2006, Hess og Puckhaber 2004, Yodanis 2005, Platzer 2002, Mellini et al 2007, Øien 2009).

Det kvalitative materialet⁸ som analyseres i denne artikkelen, består av intervjuer med 13 vertsforeldre, fire menn og ni kvinner. De representerer ti hushold, hvorav både mann og kvinne er intervjuet i tre av foreldreparene. En av de kvinnelige informantene var enslig forsørger. I tillegg har jeg intervjuet 20 filippinske au pair er, 11 østeuropeiske tidligere og nåværende au pairer og en kvinne som driver et formidlingsbyrå for au pairer. Jeg har også hatt samtaler med personer som var sentrale i det filippinske miljøet, og brukt noe tid sammen med filippinske au pair er, bl.a. i en frikir kemenighet. Alle intervjuene var semi-strukturerte, og basert på tematisk organiserte intervju guider. Temaer var for eksempel motivasjon for å velge ordningen, både som arbeidsgiver og ansatt, og er faringer med den. Ikke minst var relasjonene partene imellom viktig, og for au pair enes del, relasjonene til dem de hadde reist fra, og til andre i Norge. Alle intervjuer er transkribert og analysert for å avdekke typiske trekk og hvordan disse kunne forstås. Samtidig var jeg, både underveis i intervjuene og i analysen av dem, på vakt overfor uventede funn som ble fulgt opp både empirisk og teoretisk. Intervjuene ble gjort hjemme hos informantene, på kafeer og, i enkelte tilfeller, på mitt kontor.

Vertsfamiliens motivasjon versus ordningens hensikt

Vertsfamiliens motivasjon for å ansette en au pair kan være sammensatt, selv om det gjennomgående synes som deres egne behov for praktisk hjelp til husarbeid og/eller barnepass veier tyngst. Som regel er dette behovet forårsaket av spesielle omstendigheter, som at barselpermisjonen er over uten at barnet har barnehageplass, endring i arbeidssituasjon, for eksempel med mye reising, eller at det ikke er mulig å forene barnehagens åpningstider med foreldrenes arbeidstid og reisevei til jobb. Harald⁹ og Tonjes tilfelle illustrerer både hva som ligger til grunn for avgjørelsen og hva som kan lette den. De har to barn på to og seks år. Harald sier:

Tonje jobbet allerede ganske mye og skulle begynne å reise i forbindelse med oppstart av ny jobb. Og vi merket jo at det var veldig mange oppgaver som skulle gjøres ved siden av vanlig arbeid, med barn og klær og hus. Urolig mye logistikk. (...) Men da vi fikk det tilbudet, da Angelica spurte om vi ville ha au pair, så vi at det var en mulighet for å løse det på denne måten, at det faktisk ville være utrolig nyttig og løsningen for oss.

Behovet for hjelp ble aksentueret med endringen i arbeidssituasjon, men de hadde ikke selv tenkt på au pair ordningen. Det som ble utløsende for dette valget var tilbudet en tidligere barnevakt – Angelica – ga dem om få en slektning hit fra Filippinene. Siden tilbudet kom da de var i en situasjon som krevde noe annet og mer enn løsningene de hadde hatt før, med dagmamma og vaskehjelp, ble au pairordningen en ”kindereggløsning”, fordi au pairen også overtok vaskingen.

De fleste vertsforeldrene i materialet mitt var karriereorienterte. Dette illustrerer at au pairordningen nettopp gjør det lettere å forfølge en karriere ved at man slipper mye av krysspresset som ligger i ivaretagelsen av forskjellige roller, som foreldre, husholdsansvarlige og yrkesaktive på høyt nivå. Typisk er altså det som omtales som ”tidsklemmen”, *the time bind* (Hochschild 1997), hvor høyt utdannede foreldre ønsker å fortsette sine karrierer samtidig som de har små barn, som utløser behovet for en au pair (jf. Bikova 2008, Øien 2009). En vertsmor sa sågar at au pairordningen i seg selv gjorde det mulig for dem å få sitt fjerde barn:

Konsekvensen av ikke å ha en au pair ville for vår vedkommende vært en mindre familie. Og så kunne vi ikke hatt to sånne jobber. Og det ser vi jo at rundt i venneflokken – nå er det ikke så mange som har tre barn, men noen er det – og da ser vi at enten så går de på en smell, eller så jobber de redusert i en periode til barna blir sånn at man liksom kan guffe på igjen da.

Ved å ha en au pair kan aktive karrierer opprettholdes og utvikles samtidig som en kan ha en stor familie, i trygghet om at au pairen tar seg av mye av det praktiske. Dermed kan ikke bare jobb og barn balanseres, en kan både gjøre gode karrierer og være ”superforeldre” (jf. Platzer 2002: 36). Flere vertsfamilier opplevde krysspresset mellom karriere og barn som så stort at en au pair etter hvert ble løsningen. De var glade for at kontantstøtten¹⁰ gjorde au pairordningen mulig, fordi den i stor grad dekket utgiftene til au paires ”lommepenger”.

Vertsforeldrene understreker også at en au pair gir dem større ro og bedre sosiale relasjoner i familien, ikke minst parterne imellom. De slipper ubehagelige konflikter om husarbeid og kan konsentrere seg om å være foreldre ved at au pairen gjør husarbeidet. Dermed får familiene frigjort ”kvalitetstid” (Gregson and Lowe 1994:107–109, Anderson 2003: 106):

Ting gikk veldig mye lettere, vi hadde alltid en sånn, ååå en behagelig følelse, også

fordi det var visse ting vi ikke trengte [å gjøre]. Torsdagene før for eksempel, da, begynte det å klø litt irriterende for da måtte vi vaske. Og det forsvant jo helt, og det å diskutere hvem som skal vaske hva her i huset, det blir aldri noe hyggelig. (...) Så vi la ganske ofte merke til at det var veldig mye lettere for oss. Mye mer overskudd til barna og oss selv og, så det var veldig bra. (Morten)

Kun tre av vertsfamiliene hadde hatt kun én au pair og én av disse var derte også å fortsette med det, slik de syv ande vertsfamiliene hadde gjort. Det kan, ikke overraskende, tyde på at familiene tilvennes en situasjon som innebærer mer tid til seg selv og hv erandre, mer tid til karrier en og mindre tid på repetitivt arbeid. Nettopp på grunn av vertsforeldrenes verdsettelse av å ha gode relasjoner til sine barn, er det ofte rutineoppgavene, som vasking, rydding, stryking og støvsuging, som er igjen til au parene, som ser på disse oppgavene som arbeid:

I start at 7.30. I make bækfast, then I wash the clothes and iön, then I wash the floors and vacuum. Sometimes I have to clean the whole house, and I hav e to look after the children sometimes. (Catherine)

Au parenes typiske beskrivelse av arbeidsdagen samsvarer altså med vertsforeldrenes motivasjon. At au pairen skal passe barn understrekes i beskrivelsen av ordningen. Likevel er det husarbeidet, ikke barnepass, au pair ene bruker mest tid på, selv om der es oppgaver kan dekke et br edt spekter. Dette illustreres av Ellisiv, som er selvstendig næringsdrivende og firebarnsmor:

Det er en fordel å ha au pair, altså en assistent – en del av et team i et hus– til alle de arbeidsoppgaver som skal gøres. I tillegg så har du fleksibiliteten i forhold til barnevakt, hvis det blir forsinkelser på kontøret, det med å kunne tilrettelegge for mat hjemme når barna kommer hjem og er sultne, alle de tingene der som gjør at du kan få kvalitetstid med barna. Og barna kan ha med seg venner og du har noen som kan hjelpe til å organisere. Da får vi et bedre liv.

Også i sine beskrivelser av au parenes motivasjon for å komme v ektlegger vertsforeldrene – slik Ellisiv gjør her – arbeidselementet:

Alle kommer hit for å tjene penger; og de kommer fra fattige kår. Enten så har de ikke jobb, eller så har de en jobb som ikke klarer å fø så mange munner. Og hvis det er en mann inne i bildet så er han arbeidsløs, og ofte så gidder han egentlig ikke jobbe. Og så har de kanskje gått fra hv erandre eller så er de blitt single og har ofte et barn som de skal fø. Så det er situasjonen. Alt dreier seg om penger.

Når de ser au parens motiv som kun pekuniært kan det utledes at de primært ser sin egen rolle som arbeidsgiver, og au pairen som en arbeidstaker. Dermed kan det være lite skille mellom hushjelpordninger i andre land, som i Storbritannia, USA og Italia, (se for eksempel Anderson 2000, Cox 2007, Hondagneu-Sotelo 2001, Lutz 2007, Parreñas 2001, Zimmerman et al 2006) og au pairordningen i Norge (Sollund 2010). Ellisiv sier videre:

Jeg er veldig opptatt av at den personen som jobber i huset, hun har en jobb, vi har en jobb. (...) Man skal ha respekt for hennes jobb. [*Så det er arbeidsforhold, det er det du sier?*] Det er det det handler om. Og det er det også viktig å formidle til dem, fordi det har litt med stolthet å gjøre, den yrkesstoltheten som de skal måtte ha når de jobber. Hvis ikke så blir de lett deprimeret, da får de hvert fall hjemlengsel. De trenger å bli bygget opp og ikke den andre veien. Og samtidig skal man jo passe seg og ikke være naiv, ikke sant? For det er det der med å gi lillefingeren og så tar de hele hånden, ikke sant? Du har jo det også. Og det er jo en del av disse filippinerne som er ganske sånn – kan være noen ordentlige luringer altså. Ja, faktisk. [*Hvordan da mener du?*] Nei de kan være litt beregnende. De ser veldig uskyldige ut og så er de ofte litt sånn ”crafty” syns jeg nesten. Sånn at der har du forskjellen mellom de studentene som er veldig naive og ett og slett grønne da. Altså, de kommer virkelig ut av bushen mange av dem.

Ellisivs holdninger til au pairen, som de kommer til uttrykk i sitatet, bidrar sannsynligvis til å forme hennes rolle og atferd overfor henne. Hun er arbeidsgiver, mens au pairen er en underordnet ansatt – en husholdsassistent hvis oppgave det er å få Ellisivs families dagligliv til å flyte lettere. Her gir Ellisiv også uttrykk for stereotypisk baserte holdninger som impliserer at hun vurderer sin filippinske au pair både som en ansatt som må kontrolleres, og som et ”barn” som må opplæres til å forstå og utforme en rolle som profesjonell. Ved å være profesjonell får hun yrkesstolthet, hvilket skal motvirke ”barnets” hjemlengsel. Når hun skal ”bygges opp” til å føle stolthet over arbeidet, undertrykkes det faktum at det å vaske for andre for svært mange au pairer kan innebære deklassering i forhold til utdanning¹¹ og sosial bakgrunn.

Sannsynligvis påvirker stereotyper vertsfamiliens behandling av sine ansatte, fordi stereotypisering ikke bare innebærer kategorisering, men også spesiell behandling (Jupp 2006). Det er flere som sier de foretrekker de filippinske au parene på grunn av deres vennlighet, høflighet og barnekjærhet, som ses som ”etniske” trekk. Tilsvarende går en stor variasjon av stereotyper igjen i litteraturen om domestic helpers/au pairer (Ehrenreich og Hochschild 2003: 9, Hochschild 2003: 23, Cox, 2003: 286, Anderson 2007: 253, Pratt

1997: 163, 174, Platzer 2002: 43–44). Når ster eotypier knyttes til etnisitet regnes ikke den ”filippinske vennligheten” flere trekker frem som et uttrykk for profesjonalitet – eller følelsesarbeid (Hochschild 1983, jf. Constable 2003: 119, Bikova 2008), hvorigjennom de tilfredsstiller sine arbeidsgivere, slik servicearbeidere tilfredsstiller kunder ved å vise et smilende fjes.

I et av intervjuene antydes det også av en vertsmor at au pairordningen i hennes bekjentskapskrets er i ferd med å utvikle seg til et statussymbol, slik en hushjelp kan være i andre land (Anderson 2003: 106, Momsen 1999: 4). Dette kan være både til fordel og ulempe for au parene. Enkelte beskriver for eksempel sin situasjon på måter som minner mer om tidligere tiders selskapsdamers liv, mens andre igjen altså blir ”husholdsassistenter”. U like au pairstereotyper kan gi au pairene svært forskjellige spillerom for å utforme sine roller i samsvar med au pairordningens hensikt, hvor uklare regler også åpner for stor variasjon.

Mor, far, barn og au pair

Selv om de fleste au parenes hovedoppgaver er renhold og klesstell er barna årsaken til at vertsforeldrene velger ordningen, og da særlig for å få hjelp til å hente og bringe fra og til barnehage. Et spørsmål som kan stilles når familier ansetter noen for å hjelpe til med barna, er om og ev entuelt hvordan dette påvirker relasjonen mellom barn og foreldre, og hva slags relasjon som oppstår mellom barn og au pair. Omsorg og kjærlighet kan omfordeles for au pairer med egne barn hjemme (Hochschild 2003: 239, 2000:135, Parreñas 2001:87, Sollund 2009). Når au pair en ideelt skal ha en rolle som familiemedlem er det nærliggende å tenke at foreldre vil kunne føle sitt foreldreskap fortrengt. Dette syntes imidlertid ikke å være tilfellet. Vertsforeldrene er opptatt av å understreke at au pairen *ikke* erstatter dem:

Det er jo barnepass, men vi føler allikevel at så lenge vi tar morgenen fram til halv åtte – og denne passasjen fra fem til syv, som er en jobb som er strevsom – og er sammen med barna fullt og helt i helgene og sånn, så er det en lang vei igjen før vi har outsourcet familielivet vårt. (Cecilie)

Når vertsforeldrene sier at au pairen på ingen måte for trenger dem, kan det være fordi det motsatte kan innebære et normbrudd ved at det i Norge forventes av foreldre at de passer sine egne barn (Leira 2004, se også Sollund

2010). For Mette hadde det å overlate omsorg for sine barn til au pairen vært en prosess og noe hun måtte venne seg til:

Jeg var veldig sjalu da vi fikk au pair første gang (...). Jeg var mamma og jeg skulle kle på og mate, jeg skulle gjøre alt. (...) Men jeg syns dét er veldig greit også, at når vi er hjemme så er det jo vi som er for eldre. Men nå er det sånn: Vi har fire barn, og her må vi bære fordele. Det er ikke den luksusen med å bære være mamma til én, og den lille babyen min – han er liksom bære med i en flokk han. Og så må hun passe på ham og så må jeg passe på de andre.

En konsekvens av de fiktive familierelasjonene kan, dersom intensjonene følges, være at au pair en inngår i en omsorgskjede, hvor norske barn er mottakere (Sollund 2009). For au pair en kan dette medføre at hun må balansere sin omsorg for barna, slik at hun gir tilstrekkelig, men ikke for mye omsorg for ikke å skape sjalusi hos for eldrene (Bikova 2008, Hondagneu-Sotelo 2001: 151). Hvis relasjonen mellom au pairen og barna blir *for* nær, kan det også innebære emosjonelle omkostninger for barna (og for au pairen) når atskillelsen kommer. Flere familier var opptatt av at selv om det for barna kan være en berikelse å bli kjent med et nytt menneske, og få en ekstra omsorgsperson, kan det også innebære en sorg:

De blir veldig glade i dem. Så på slutten – det er også det som er så forferdelig med at det er kun en toårs-periode – det er jo at før de drar har de blitt kjempeglade i dem. Og hun minste datteren vår snakker jo om den forrige au pair en ennå. Ett og et halvt år etter at hun dro. (Cecilie)

Nettopp for å beskytte barna mot sorgen som oppstår ved atskillelsen, kan det være hensiktsmessig at au pair en gjør husarbeidet, mens for eldrene tar omsorgsarbeidet. Slik kan det å ha en au pair føre til at relasjonen mellom foreldre og barn styrkes, fremfor at den svekkes. Dette er i kontrast til litteraturen om globale omsorgskjeder (for eksempel Anderson 2000, Hochschild 2003, Ehrenreich og Hochschild 2003, Hondagneu-Sotelo 2001, Parreñas 2001, Zontini 2004), som nettopp innebærer at omsorgsarbeideren overtar foreldrenes omsorgsansvar. Denne forskjellen må sees i lys av at småbarnsforeldre har et bredere omsorgstilbud i Norge enn i for eksempel USA og andre europeiske land (Leira 2004: 77), hvor tidsklemmen for tokarrierfamilier er strammere. Dette medfører at au paires/nannies i andre land har et større omsorgsansvar for barna.

Selv om vertsforeldrene anerkjenner at det kan medføre en sorg når au paires slutter og båndene brytes, er det en tendens til at sorgen rasjonaliseres og omtales med motsatt fortegn, som av Thomas:

Det blir nok en liten sorg, men, jeg tror ikke det ligger noe traumatisk i det. Kanskje tvert imot, det forbereder dem på livet, at mennesker kommer og går. Når man jobber sammen med folk så blir man glad i dem, og så slutter man. Sånn er jo livet. Så jeg synes ikke det er så dumt at de opplever det, men vi snakker med dem om det. Veldig tungt er det ikke, men de blir opptatt av det og de blir glade i dem. Sånn er det bare.

Det å forholde seg til au paires hovedsakelig som en arbeidstaker kan være en måte å redusere barnas sorg på. Når au pair en bare er en som kommer til familien og gjør en jobb, kan det være lettere å akseptere at hun skiftes ut med en ny. Et eksempel på det opplevde jeg under intervjuet hjemme hos Hege. Mens vi snakket kom den ene datteren. Hun stod en stund og hørte på oss og så spurte hun meg: *"Skal du overta Imelda nå?"* Imelda skulle reise om noen dager, og en ny au pair var på veg. Dette ble av foreldrene formidlet som tingenes orden, hvorigjennom de følelsesmessige implikasjonene underordnes og det at Imelda skal overtas av meg følgelig blir en logisk slutning for barnet. Det fiktive familieparadigmet motarbeides fordi det som regel er følelsesmessige relasjoner involvert i familier. For at au pairordningen skal fungere uten for store emosjonelle omkostninger, må au pair en nettopp ikke være familiemedlem.

En alternativ strategi er å bevare relasjonen etter au pairoppholdet ved å holde kontakten og reise på besøk til au paires, til og med i hennes hjemland, og ved at au paires besøker familien. Dermed blir relasjonen en berikelse som både barn og voksne kan ha glede av i fremtiden.

Ja, vi kjørte opp dit på besøk så det var jo veldig hyggelig. Og så var jo heldigvis hun også innom her i helgene, og bodde her, og det var veldig koselig. Jeg føler at vi savnet hverandre. *[Så dere laget en myk overgang?]* Ja, for vi så henne, det var ikke som å kutte navlestrengen. Det hadde vært veldig fælt. (Tina)

De østeuropeiske kvinnene, hvorav flere enn filippinerne hadde lagt noen år imellom sin situasjon i dag og au pairforholdet, fortalte dog stort sett, at tross gode intensjoner løp kontakten etter hvert ut i sanden. Barna ble større, nye au pairer kom inn, og selv fikk de egne familier.

Kulturutveksling, familiemedlem og likeverdige relasjoner?

Jo flere som har au pair, jo lettere blir det å argumentere for ordningen. Avgjørelsen om å ansette en au pair er likevel ikke alltid uproblematisk. Flere av vertsforeldrene hadde gått gjennom mange refleksjoner tilknyttet det å ansette en au pair, og strevet med å unngå at barna oppfattet au pairen som en tjener som ryddet opp etter dem. De var redde for å bli sett på som familier med tjenerskap, eller som noen som utnytter kvinner fra fattige land, som for eksempel Harald:

Vi reflekterte litt over det å skulle ha en au pair, som jeg ofte hadde tenkt på som tjener i huset. Man har jo hørt noen historier, man har sett hvor dan noen behandles, og så tenkt at det er noe som bare noen rike har, som ikke gidder å jobbe. Men da vi satte oss litt inn i hva som var ordningen, og så på hvilket behov vi hadde, så syntes vi det matchet på mange måter.

Friheten au pairen tilfører vertsforeldrene kunne også medføre et ubehag, nettopp fordi arbeidet jo likevel skal gjøres og det av en som ikke har "eierskap" til det. Som Harald også sier:

Når hun står og diller og rydder i skapet vårt og det begynner å gå opp for deg at hun er heltidsansatt person bare for å hjelpe deg selv – det føles som veldig luksus, litt smått. Men jeg har ikke noen problemer med det fordi kontrakten er så ordentlig, og det er på en måte kulturutveksling da.

Hensikten bak ordningen – kulturutveksling som skal oppnås ved at au pairen inkluderes i familien – legitimerer dermed normativt det å ha "tjenerskap" (Sollund 2010). Det å ha tjenerskap ansees generelt som uakseptabelt i Norge på grunn av rådende likhetsidealer (Sogner 2004, Øien 2008: 53, jf. Gavanas 2006: 323). Også det fiktive familierskapet kan frita familien for de ubehagelige assosiasjonene det kan gi å ha "tjenerskap", ved at det i stedet understreker arbeidsgivers og arbeidstakers felles menneskelighet og avviser at menneskelige relasjoner omgjøres til en vare. De fiktive familierelasjonene opprettholder dermed en illusjon av følelsesmessige relasjoner og kan oppmuntre til at de etableres (Anderson 2000: 124).

Selv om hovedmotivasjonen for å ansette en au pair er å få dekket egne behov, kan dette kombineres med ønsket om å bidra til, og ha nytte av kulturutveksling. Slik var det for Torunn, enslig forsørger for to døtre på fem og

åtte. For å få au pæren til å føle seg inkludert inviterte hun til fest i hagen hvor au pæren fikk invitere sine slektninger, og i intervjuet la hun vekt på kulturutveksling når hun begrunnet valget om å ansette sin tredje au pair:

Jeg visste da at jeg tr engte en au pair, for da hadde jeg prøv d det og det gjorde livet mye lettere for oss alle sammen. (...) Og jeg ønsket at barna mine skulle få en mulighet til å forstå at det fins andr e måter å leve på, og andre språk, andre skikker, det er litt verden inn i stua.

Janice, med sju års erfaring som hushjelp i Singapore⁷ sammenlignet oppholdet i Norge med en ferie. Hun sier også:

Even if I must leave, it has been ver y good being here. I have good experiences here, I have been in a lot of places and I have learned a lot about the culture. You know, I was so happy and so exited, and I told my family in the Philippines, that on my birthday, everybody who is having a birthday here in the house will have a breakfast in bed, they will sing you birthday songs, they did that on my birthday, so I had that. I was so surprised when they came to my bedroom. Me in my pyjamas, and they singing happy birthday with the waffles and tea and the presents, all the family, I was so happy, and when I come out of my bedroom, the flag is up! (Janice)

Det er likevel et stort spenn i au pærenes erfaringer når det gjelder inkludering i familien. Janice, Irene og noen andre refererer til vertsfamilien som "my family", mens de fleste omtaler vertsfamiliene som "my employers".

Hva det innebærer å være familiemedlem er høyst variabelt, slik også hva en familie vil variere, mellom en norsk, østeuropesk og filippinsk kontekst (McKay 2007). Deltagelse i måltider kan være viktig for å gi au pæren innblikk i norske, sosiale koder og oppfylle au parordningens hensikt. Felles måltider er dessuten en typisk familiesituasjon, på tvers av kulturer. Hvorvidt au pærene spiser med familien kan dermed være en passende test på om au pærene faktisk inkluderes i familielivet. Irene er én av et fåtall som spiser med sin vertsfamilie, og gir uttrykk for at dette er et tegn på at hun er en del av familien:

If I stay home we eat together. They have really accepted me as part of the family, I am so lucky to be with this family because they really treat me well. Sometimes when my work ends, they will just say – "Ok, take a rest, and we will just knock on your door when we are going to eat." So, ok, they will fix ev erything and I just eat, and then I will just go to my room, that's it. So I am so lucky to be with them.

Kanskje innebærer det likevel, når Irene sier at hun går tilbake til sitt eget rom etter middag, at hun egentlig *ikke* føler seg som en i familien. De fleste øst-europeiske au parene ønsker å inkluderes i måltider, mens mange av de filippinske sier de foretrekker å spise alene. Det Michelle sier viser hvordan en slik ordning vokser frem, som kanskje ikke bare skyldtes hennes eget ønske:

No, I am not eating with them. [*You are not eating with them?*] No. [*Never?*] No, because they said to me the first time they interviewed me, that "We observe that the au pairs are very shy when they eat with us, so it is quite better if you want to – if you want to join then you can join, but if you want to eat alone then you can eat alone". [*And you wanted to eat alone?*]: Yes. I am eating alone, and sometimes I eat with my friends, it depends on the situation.

Sannsynligvis var vertsfamiliens tilbud om å spise alene et resultat av dens erfaringer med tidligere au parer. Likevel er det lite trolig at Michelle ville følt at hun kunne ta i mot tilbudet om å spise med familien, selv om dette tilbudet ble gitt henne. Hun kan ha opplevd det de sa som en oppfordring til å *ikke* spise med dem, som ikke ga henne et reelt valg.

Siden måltidene er en viktig arena for å pleie sosiale relasjoner i mange familier, skulle en tro at de au parene som ikke spiste med vertsfamiliene ikke ville føle seg som et (fiktivt) familiemedlem. De som likevel sier de føler seg som en i familien, begrunner dette med at de behandles vennlig, og inkluderes på andre måter:

It develops me a lot that I am talking to them openly, and they respond openly as well, so I can say that I am part of the family because they are open to me and I am open to them and I value them and they value me. (Mary Ann)

Stuens tilgjengelighet for au pair en kan være et annet mål på hennes reelle situasjon og rolle i familien (Cox og Narula 2003: 341, Hess og Puckhaber 2004). Et familiemedlem vil hos de fleste ha tilgang til familiens stue. Denne er ofte også boligens sentrum og felles oppholdsrom, hvor familiemedlemmene forholder seg sosialt til hverandre. I mitt materiale viste det seg ofte at stuen ikke var tilgjengelig for au parene, eller at au parenes faktiske nærvær der var uønsket fordi vertsforeldrene følte det gikk utover deres privatliv. At vertsfamiliene ikke ønsker å ha au parer i stuen om kvelden er et vanlig funn (Platzer 2002, Cox og Nerula 2003, Hess og Puckhaber 2004, Bikova 2008: 59). Mange vertsfamilier kan derved direkte eller indirekte oppmuntre au paret til å ikke ta del i familielivet.

Au pairesne kan ha ulike motiv er for å gå inn i en familier olle. Det kan øke deres materielle gevinst ved migrasjonen ved at familiene får en relasjon til dem og dermed, som flere av vertsfamiliene i denne studien sier, gjerne vil hjelpe dem materielt. Det å ta en familierolle kan også gi dem større verdighet enn om de går inn i en under ordnet hushjelprolle (Parreñas 2001). Relasjonene oppleves mindre instrumentelle og daglige rutiner møter færre friksjoner. Når au pairesne åpner for en familiær relasjon, kan dette også lettes av at norske familier har større behov for å ivareta likhetsidealer enn hushjelpfamilier i andre land og dermed også har et sterkere ønske om å undertrykke at de har forskjellige posisjoner (Sollund 2010, Øien 2008).

Underordningen som ligger implisitt i at au pairesne er den som utfører husholdets skitne arbeid (Anderson 2000), for eksempel renhold av fellesarealer og klesvask, kan likevel skape en barriere som gjør at familiesituasjonen aldri kan bli reell og likeverdig. Rollen som "storesøster" burde være tilgjengelig for au pairesne, ved at ordningen rettes inn mot unge og at formålet er kulturutveksling i trygge rammer. Likevel får au pairesne sjelden en slik rolle (jf. Hovdan 2005).

Derimot er det hovedsakelig au pairesne i "familien" som utfører det skitne arbeidet. Underordningen i arbeidet bidrar til å forme au pairesne som tjener. Små tegn får store implikasjoner i konstitueringen av forskjellige, motsatte, roller og maktrelasjoner, som når vertsmoren ikke hilser i gangen eller ikke takker når au pairesne plukker opp noe hun mister, slik en av au pairesne forteller om. Au pairesnes situasjon og posisjon kan altså knyttes til arbeidet hun gjør og de forventninger og assosiasjoner det er forbundet med. Dette kan ses i lys av Ehrenreichs observasjon, hvor hun påpeker at når feminister snakket om husarbeid, så snakket de egentlig om makt: Husarbeidet er ikke degraderende fordi det er manuelt arbeid, men fordi det er en del av degraderende relasjoner og uunngåelig bidrar til å forsterke dem (Ehrenreich: 2003: 88).

Vertsforeldrene konstitueres som overordnede, ikke bare fordi de formelt er au pairesnes overordnede gjennom arbeidskontrakten, men ved at au pairesne utfører arbeid som de derved slipper (Anderson 2000, 2003). Det er vanskelig å se husholdsarbeidets vesen atskilt fra de underordnende relasjonene. Det er likevel ikke tilfeldig hvilket arbeid som stemples som skittent, og dermed underordnet og stigmatiserende. Selv om relasjonene danner rammene for arbeidet, og dermed underordningen, er selve arbeidet også viktig (Saunders 1981). Det er som regel skittent både i faktisk og overført betydning. Selvet

konstitueres i relasjon til andre, og fordi au pairen er satt utenfor sin vanlige sosiale kontekst blir relasjonen til vertsforeldrene derfor ekstra viktig, og får betydning for hennes selvforståelse og identitet. En konsekvens av dette er at au pairer i Norge ofte blir tilskrevet en lavere sosial posisjon og en annen klasse-tilhørighet enn den de har i hjemlandet og som er formet av deres utdanning og sosiale bakgrunn.

Familiemedlem versus profesjonalisering: sosial kontroll, motstand og rollekonflikt

Når flere av au parene yter motstand mot familieinnlemmingen og felles måltider, eller kan tolkes som at de gjør det, kan det ha flere årsaker. Mat er sentralt i menneskers liv og et viktig kulturelt uttrykk, hvorigjennom betydningen av det som konsumeres ligger i de sosiale praksiser de symboliserer og hvordan de skiller seg fra andre(s) (Baudrillard, 1990: 76. her i O'B rien 2008, jf. Bourdieu 1995). Dette kan i seg selv være en grunn til at mat kom opp som et tema i flere intervjuer. Når for eksempel filippinerne sier "We eat a lot of rice", så er det ikke bare et uttrykk for at de synes ris er godt, men like mye et uttrykk for sosial og kultur-ell tilhørighet som skiller dem fra norsk praksis, som brødspising, som mange nevner. Flere au pairer likte ikke norsk mat og var glade for å kunne lage sin egen, og ikke minst øre å kunne spise filippinsk mat med venner (jf. Bikova 2008). Au pairers motvilje mot kulturutvekslingsaspektet kunne være vanskelig for vertsforeldrene, fordi de genuint kunne ønske å inkludere dem. Når au parene inntar en hushjelprolle blir det vanskeligere å legitimere arbeidsforholdet som kulturell utveksling og det forsterker det ubehag arbeidsforholdet kan medføre. Anne sier:

Romania er jo så utrølig fattig samfunn, så den andre siden ved det er at hun bruker dette som en mulighet til å skaffe seg en stor kapital i Romania. Så dette er mer et finansielt arrangement for henne. Og ideen med det å ha au pair er jo at det skal være en kulturutveksling, at du viser henne Norge og at vi får et slags inntrykk av Romania og kulturen der. Og det ble det liksom ganske lite av.

Au pairers motstand mot familieinkludering kan også skyldes begrensninger i den personlige friheten ved at vertsfamilien får full oversikt over au pairen og hennes aktiviteter. Dette kan forklare hvorfor au pairer som ikke får bo hos vertsfamilien sier de er glade til (jf. Hondagneu-Sotelo 2001: 52), og sier nei

takk til middagsinvitasjoner. Det å være ”del av familien” kan ha negative sider ved at det svært ofte er vanskelig å definere hva som er arbeid og hva som er fritid, og dermed sette grensen mellom rimelige krav og utnyttelse. Krav og nærvær kan formidles under dekke av å være ”naturlige plikter” for et familiemedlem (Hess og Puckhaber 2004, Øien 2009). Flere sier det er vanskelig å motsette seg ”små tjenester”. For au pair-ene kan nærheten føles påtvunget, som sosial kontroll heller enn omsorg, og de kan treffe vertsfamiliens motiver i tvil:

I am a little bit tired of telling her everything. And you know, I don't know the reason, if she is really worried about me or is it just curiosity? (Zhanna fra Ukraina)

Kontrollaspektet forklarer hvorfor mange au pair-er motsetter seg ”familienærheten”. Zhanna forteller videre hvordan en slik ”grenseløshet” oppleves:

She asks me: 'Do you have any plans? Maybe I am just sitting in my room, watching tv or reading something, so she comes and says; "Oh I go to the shop, will you stay with the child", or "I will go out for thirty minutes", (...) so the little one will be in the house, will you stay with her?' Maybe I am not doing anything special, but I want to relax. I do everything, everything, everything! I get tired.

Det å være tilgjengelig for en annens behov innebærer det Anderson (2000: 168) refererer til som *présence responsable* (ansvarlig nærvær). Zhanna arbeider ikke, slik vertsmoren trolig definerer arbeid. Derfor kan hun spørres. Familier kan finne det attraktivt å ha ”live-in” hushjelp nettopp på grunn av mangelen på reguleringen av private arbeidsforhold (Mundlak og Shamir 2008: 167) og fleksibiliteten det gir dem – noe mange vertsforeldre understreker – mens hushjelp og au pair-er i en slik situasjon står i fare for aldri å ha ordentlig fri. Zhanna forteller også at hun ble invitert med på fjellet, og gledet seg til å lære og stå på ski. Men tross fagre løfter fikk hun aldri prøve. I stedet var hun barnevakt i tre dager mens resten av familien var i bakkene.

Zhannas rolle som ”familiemedlem” overskygges av at hun i realiteten er en ansatt, som har grenseløse forpliktelser og en underordnet posisjon. Dette medfører at hun blir kontrollert, både i forhold til hvem hun omgås og hva hun spiser. Dette gjør at au pair-ordningens krav om at au pair-er skal bo sammen med familien hun jobber for, et krav som mine data viser ofte blir omgått, også i realiteten kan medføre at ordningen kan sammenlignes med en total, så vel som grådig, institusjon (Goffman 1967, Coser 1974). Au

parens bevegelsesfrihet, matinntak, fritid, arbeid og søvntid kan defineres av vertsfamilien (jf. Hess og Puckhaber 2004, Cox og Narula 2003, jf. og Hantzaroula 2004). Mobiltelefoner gjør også au parene tilgjengelige og øker vertsforeldrenes fleksibilitet.

Au parene kan innta rollene som arbeidstakere fordi fiktive familieroller ikke nødvendigvis bare innebærer nærhet, men snarere understreker maktforskjellen mellom partene og medfører at hushjelpen/au pieren, med mindre hun får forlate huset, aldri har ordentlig fri (Anderson 2000:122–125, Berthelsen 2007: 37, Constable 2003: 135, Cox og Narula 2003: 335, Hess og Puckhaber 2004, Hovdan 2005, Øien 2009, jf. Hondagenu-Sotelo 2001). Flere av vertsforeldrene hadde erfart at au parene deres ikke slappet av under måltider, men hele tiden spratt opp for å servere og rydde. Når flere au parer påtar seg mer enn det som skisseres i kontrakten kan det være fordi de *ikke* oppfatter seg som et familiemedlem, og derfor er ekstra påpasselig med å gjøre det de kan for å tekkes arbeidsgiverne. Au parene selv fortalte ofte at de særlig i begynnelsen tilbød seg å gjøre arbeid som de ikke i utgangspunktet ble bedt om, og opplevde at dette siden ble etablert som en praksis det var vanskelig å unnså seg (jf. Bikova 2008, Øien 2009). Rowena var det eksempelvis veldig vanskelig å få en intervjuavtale med fordi hun jobbet så mye. Hun reiser til og fra familien hver dag fordi hun bor hos en tante. Dette kan også forklare hvorfor hun ser vertsfamilien nettopp som arbeidsgiver, ikke ”familie”:

They are also good, they are nice, but sometimes she is busy, and we don't exchange ideas and we don't have that good communication and that's why I always say yes. For her not to make problems and, that's why I say 'ok, I will' if some emergency comes up. [*Does it happen often that things come up?*] Sometimes, but not regularly. [*So you feel ok, you don't feel you work too much do you?*] I feel I work too much, but I don't want to argue with them.

Særlig de østeuropeiske au parene i mitt materiale har forsøkt å forhandle om arbeidsmengde og lønn ved å insistere på at det de gjør er arbeid, slik andre forskere også har funnet eksempler på (Magaat 2004: 358–359, Cox 1999: 143). Selv om noen vinner frem, understreker oppsigelsene au parenes sårbarhet og avhengighet av arbeidsgiveren (jf. Hovdan 2005, Berthelsen 2007, Platzer 2002, Øien 2008). To av de filippinske au parene hadde protestert mot arbeidsbyrden og hadde opplevd at dette førte til konfrontasjoner og oppsigelse (jf. også Hondagenu-Sotelo 2001, 2003, Øien 2009), hvilket kan tilsi at en forsiktig strategi kan være berettiget.

Familiekonstellasjonen forutsetter at det er unge mennesker som kan inngå i et stort barns rolle, mens det i realiteten ofte er voksne kvinner som har egne barn (Sollund 2009, Øien 2008). Det er dermed få familieroller tilgjengelig. Et alternativ da er å gå inn i en rolle som venn. Det kan likevel være vanskelig for au parene å forstå hva som forventes av dem, og de kan forvirres av måten norske egalitetsidealer manifesteres i vertsforeldrenes holdninger til dem. Det kan Tonjes og Haralds erfaringer illustrere. De hadde ikke plass til å ha au paires boende hos seg, så hun bodde hos en slektning på den andre siden av byen. Av de au parene jeg intervjuet som hadde en slik ordning, bodde to hos slektninger og en hos sin norske kjæreste. De var selv fornøyde med det, men for Tonje og Harald skapte det et dilemma for di det var vanskeligere å oppfylle ordningens hensikt:

Vi visste at det var ulovlig, men vi har jo tenkt over migrasjonen og den offisielle begrunnelsen for ordningen med au pair, at man har en slags utveksling av tjenester og penger. Og det prøver vi å ivareta ved å ha henne med på noen aktiviteter i familien. (Tonje)

Siden hun ikke bor her og sover her og har egen leilighet, at hun er på middag her, at vi har vært på utflukter sammen og så skal hun altså være med oss på ferie. Vi har blitt vennene hennes i Norge. Så hun betror seg til oss og søker støtte og skriver ti sms'er om dagen til oss. Og så har vi invitert henne på søndagsmiddag. *[En gang, eller?]* En gang. Og den satt langt inne, for nei, nei, det syntes hun var så skammelig da, at hun skulle komme hit på middag. Og alle andre ting, vi har måttet spørre fire ganger ikke sant, eller si dette skal du bare gjøre. Å nei, "I am so ashamed, I am so ashamed", sier hun da. *[Hvorfor sier hun det? Hvorfor skammer hun seg?]* Nei, fordi vi – hun liksom er – da inntar hun sånn tjenerposisjon da, virker det som. At hun da ikke skal være sammen med oss. (Harald)

Det Tonje og Harald forteller om hyppige sms'er, venneforhold og inkludering, vitner både om deres bestrebelser på å utforme sine roller overfor au paires, og hennes bestrebelser på å forstå sin rolle overfor dem. For eksempel syntes Tonje og Harald at hyppige sms'er fra henne ble en plage, og de var i tvil om hvor krasse de kunne være for å få henne til å holde opp, ikke minst i helgene. Det kan synes som om au pair en virkelig har tatt dem på ordet og innlemmet dem i sin nære, sosiale sfære. Det at hun ikke forstod de norske kulturelle kodene, kan ha gjort at hun overfortolket Haralds og Tonjes vennlighet til hen at det ikke var en avstand, som det var for dem fordi det tross alt var et arbeidsforhold. Vennskapet blir ikke på like premisser, fordi au

pairen er avhengig av vertsfamilien. For norske vertsfamilier kan vennlighet og egalitet både være en måte å håndtere at de har noen til å gjøre husarbeidet for seg – noe som lett assosieres til tjenerskap – og noe som kan motvirke en slik assosiasjon, ikke minst i forhold til barna, og noe de av samme grunn gjør av hensyn til sitt omdømme.

Mens au pairer kan insistere på sin profesjonalitet for å motvirke at de invaderes og utnyttes, kan også vertsfamilier unngå uønsket nærhet ved å profesjonalisere forholdet. Dette er trolig en av konsekvensene av det Thomas sier:

Det er klart at det ligger jo læringskurve for alle parter her, og det er sikkert også noe av grunnen til at noen får problemer fordi det er mange vertsfamilier som ikke er strukturerte, som ikke klarer å si hva slags forventninger de har. Vi har lært mye om det, vi har blitt mye flinkere, og har sikkert blitt en mye bedre vertsfamilie. Så nå har vi arbeidsoppgaver og skjemaer, og lager ukeplaner.

Når Thomas synes de har blitt en bedre vertsfamilie når de lager arbeids- og ukeplaner er det fordi det blir tydeligere hva de krever av au pairen. Dermed dreies også relasjonen og rollene innbyrdes fra å være en uklar familierelasjon, med forpliktelser til omsorg og nærhet, til å bli et arbeidsforhold med mer avgrenset ansvar, hvor vertsfamilien er arbeidsgiver med krav og au pair en arbeidstaker som oppfyller dem. Det kan rense relasjonen for uklare elementer og gjøre den tydeligere, og det kan lette kommunikasjonen og forhindre at au pairen arbeider *mer* enn det hun forventes å gjøre. For eksempel opplevde Cecilie det som en kulturkonflikt at au pairen alltid sa ja, selv når hun ikke forstod:

Det er vanskelig for henne. Det må jo være veldig – man blir jo redd av det. Så derfor begynte jeg å skrive. Sånn at når jeg skal be henne om noe, for eksempel en barnevakt eller noe, så står vi med kalenderen. Og så er jeg veldig tydelig, sånn at hun slipper å uroe seg. Så det er mitt ansvar å være tydelig.

En slik arbeidsinstruks kan likevel forsterke au parens forestilling om at hun også i Norge er "maid" og hvilken posisjon hun forventes å innta. Arbeidsinstrukser med vekt på hvordan en skal håndtere teknologiske hjelpemidler kan være et svar på reelle problemer tilknyttet au parenes sviktende teknologiske kompetanse, som når en vertsmor sier at alle ullklærne kr ymper i vask. Den kan også innebære en holdning om at au pair ene er uselvstendige

og ikke selv ser hva som skal gjøres, eller om at de er ”primitiv e”, som når Ellisiv sier at au pair ene kommer rett fra ”bushen”. Dette kan sees i lys av Hantzaroulas (2004) analyse av situasjonen for greske hushjelpere i det forrige århundret, hvor hun ser at jentenes og arbeidsgivernes narrativer og identitet nettopp ble konstruert i opposisjon til hverandre. Arbeidsgivernes eiendom, deres gjenstander og hvordan de skulle brukes utgjorde en del av dette og av måten de konstituerer sin makt på, idet gjenstandene var ukjente for hushjelpene og ikke utgjorde en del av deres klassehabitus. Tilsvarende kan maktforholdet mellom au pairen og familien understrekes gjennom teknologiske hjelpemidler, og au paires reelle, eller av vertsfamilien tillagte, manglende erfaring med dem. Slik Hantzaroulas påpeker kan husholdet være et rom hvor klasseforskjeller blir konkretisert og hvor hushjelpens/au paires identitet blir erkjent som annerledes og mindre verdige i forhold til arbeidsgiverne (Hantzaroulas 2004:385).

Bildet av profesjonalisering forsterkes ytterligere ved at vertsfamilier og au pairer forteller at au pairen betales ekstra for å arbeide mer enn de tillatte timene. Dermed rendyrkes lønnsarbeidsaspektet ved relasjonen og mulighetene for å studere og være familiemedlem reduseres. At dette er i strid med reglene er vertsfamilie klar over, men de synes det rettferdiggjøres av au paires behov og ser det som ”mikr obistand” (Sollund 2010, Anderson 2007:255, Gavanas 2006: 322–323), slik at au pair ens situasjon bedres og deres roller som arbeidsgivere opphøyes.

Kontekstuelle forklaringer på au paires forventninger og rolleforståelse i Norge

Au paires forventninger til au pair oppholdet får konsekvenser for deres opplevelser, men med motsatt fortegn: Mens de filippinske au pair ene omfavner sin nyvunne (relative) frihet, klager flere av de østeuropeiske motsatt over begrensningene som settes for dem. De føler seg ofte utnyttet og kontrollert og er mer sårbare enn de filippinske fordi de har mindre nettverk. Deres bakgrunn og motivasjon for å komme var mye mer variert og sammensatt. De 11 østeuropeiske kvinnene hadde for eksempel bakgrunn i seks forskjellige land. Selv om enkelte av dem også sendte penger hjem, var deres motivasjon typisk reisen og muligheten for å studere. De brukte ikke ordningen primært for å arbeide og tjene penger. Au pair ordningen var en inngangsbillett til Norge

som gjorde det mulig å legge seg opp de pengene de tenkte for å få oppholdstillatelse som studenter. Derfor reagerte de mye sterkere på krav fra arbeidsgiverne som gjorde studieprosjektet vanskelig, for eksempel når de ble pålagt så lange arbeidsdager at det ikke ble rom for studier, og når de fremfor en studentrolle ble tillagt en rolle som underordnede hushjelpere. Dette kunne forsterkes for eksempel ved restriksjoner på mat, te og på deres bevegelsesfrihet. Flere av disse au pairene hadde likevel lyktes i å etablere vennskapsrelasjoner til sine vertsfamilier, kanskje nettopp fordi deres motivasjon og rolleutøvelse inngir mer respekt enn når de friksjonsfritt går inn i en rolle som hushjelp.

Filippinske au pairs spesifikke erfaringer og deres sosiale og kulturelle bakgrunn, påvirker deres rolleutforming i en annen retning. Som kolonimakt ble det på Filippinene etablert en praksis slik at filippinsk arbeidskraft systematisk ble devaluert. Denne praksisen fortsatte under Marcos' diktatur, og behandlingen av filippinere som annenrangs borgere i sitt eget land har også forberedt dem på å bli annenrangs borgere i utlandet (Magat 2004: 352). Migrasjonen medfører ofte at filippinske kvinner arbeider som hushjelpere under slavelignende forhold i Singapore, Saudi-Arabia og Hong Kong. Arbeidsforholdene innebærer der, ifølge flere av mine informanter, at de er tilgjengelige 24 timer i døgnet, ofte ikke har eget rom, ikke har fri eller kun fri en dag i måneden, har strenge kleskoder og tjener en tredel av det de tjener som au pair i Norge (jf. Constable 2003). Situasjonen har dermed mer enn i Norge en "total" karakter. Rowena sier, når jeg spør henne hvordan det var i Singapore:

It is terrible there. People there are not fair! They treat you unfair! [*You worked hard?*] We had to work hard. I had twice a month off, but here I have every week off, [ler] Sunday and Saturday. There they would hold you the whole day. [*So how many hours a day did you work?*] From 5 am to around nine (p.m). [*That's hard..*] Yes – actually that is good enough when you are in Singapore. (...) It is very difficult there, it is very, very... What I have experienced there, something's like I could die!! [*They were not nice to you?*] No, even though you are working hard, it is nothing for them. I feel, the woman employer she was like, "I don't care about you!" Yes, she is like that.

Avstanden mellom deres posisjon som underbetalte, men overarbeidete "maids" uten personlig frihet, og (den overordnede) posisjonen til familiene de arbeider for danner bakgrunnen for mange filippinske au pairs forståelse av hvordan de bør forme sin rolle i norske familier, på flere måter. Ut fra tid-

ligere erfaring inntar de en tjenerposisjon, samtidig som de overraskes positivt over kontrasten mellom behandlingen de får her og den de fikk der. Selv om de ofte jobber åtte timer om dagen i Norge, og dermed mer enn maksgrensen i au pair-regelverket, (jf. Hovdan 2005, Bikova 2008, Øien 2009) anser de filippinske au parene likevel at de er heldige, for di de i tillegg til å tjene tre ganger så mye som før, også stort sett, behandles med respekt.

Det at den rollen filippinerne selv, og ofte nære familiemedlemmer har hatt som "maids" i Singapore og Hong Kong er så utbredt, reduserer den konflikt som ellers kunne ligge i å være høyt utdannet med den status det gir, og det å innta en posisjon som underordnet tjenerskap. At de velger en slik strategi for å oppnå en sosial mobilitet innebærer likevel et paradoks som kan forstås i lys av Bourdieus habitusbegrep (Bourdieu 1977: 72). Filippinske kvinners valg om å bli au pair i Norge kan ikke sees atskilt fra de sosiale strukturene de lever innenfor, hvor det å emigrere som hushjelp er en "naturlig" strategi, på tross av at deres ofte høyere utdanning skulle forventes å kunne motvirke den.

Prestisjen migrasjonen gir (for eksempel Parreñas 2001, McKay 2007, Sollund 2009) kan motarbeide den sosiale degradering og interne konflikt i deres sosiale posisjon som ellers kunne være knyttet til en jobb som hushjelp. Gjennom spesifikke økonomiske, politiske og sosiale prosesser har det å emigrere som hushjelp dessuten blitt konstruert som en "naturalisert praksis" – også for høyt utdannede kvinner – og oppleves ikke nødvendigvis som sosial deklassering (Anthias 2008:14). Identitet involverer individuelle og kollektive narrativer om en selv og andre, myter om tilblivelse og myter om skjebne tilknyttet strategier og identifikasjoner, som når au parene ser seg og sin migrasjon som messianske ofre (Parreñas 2001, Sollund 2009), slik at de æres som helter (Lutz 2002:100). Jocelyn sier:

Because we are Christians we think we have to follow God's will. I ask God if he wants me to come here and then [if so] he will arrange everything, (...) and so, it was arranged everything, and then I said, it is Your will that I shall come here to Norway, though it is hard, but I have to face the reality.

Når filippinske au pair er motsetter seg familieinkludering kan det der for knyttes til de forestillinger disse au parene har om de forventninger som stilles til dem, og deres egen habitus, identitet, tilhørighet og rolleforståelse. Samtidig kan kontrasten i deres erfaringer i Norge sammenliknet med andre vertsland, forklare hvorfor de sier de føler seg inkludert som "one of the family" i norske vertsfamilier. Mange av de filippinske au parene har en profesjonell innstilling.

Når de føler de behandles som venner, løses det profesjonelle i noen grad opp ved at de får vise flere sider av seg selv og der ved føler seg sett (jf. Goffman 1992) og de blir fornøyde fordi arbeidsforholdet overgår deres forventninger (Sollund 2004).

Det at de filippinske au pair-enes kulturelle bakgrunn innebærer en referanseramme som i utgangspunktet ikke inneholder de idealer om likhet og kulturell utveksling som ligger innbakt i au pairordningens intensjon, kan mistolkes av vertsfamiliene som "naturlig" vennlighet og tjenestevillighet. Magat (2004: 354) hevder, med henvisning til Bourdieu, at den "skjulte utnyttningen" av filippinske hushjelpere i Roma forverres av det filippinske, kulturelle trekket *utang ng loob*, som betyr "gjeld fra hjertet". For mange filippinere innebærer dette at hvis noen gjør noe for dem, er de forpliktet til å gjengjelde tjenesten mangfoldig og for alltid være lojale: *This debt of gratitude can vary in strength, but often it can be so strong that many feel it can never be repaid, and for the rest of one's life, one is obligated, even if the person is a manipulative employer* (Magat 2004:354). En konsekvens av dette er at vertsfamiliene kan komme til å utnytte filippinske au pairer ubevisst, fordi de ikke er klar over denne "moralske forpliktelsen". På den annen side kan vertsfamilier nettopp forplikte hushjelpere/au pairer ved å gi dem små gaver, som klær, på grunn av forpliktelsen som ligger i gaven (Mauss 1990), og ved å betale dem ekstra.

Konklusjon

Selve begrepet 'au pair' innebærer likestilte relasjoner. Hensikten bak au pairordningen – kulturell utveksling – indikerer også dette. Likevel er det en variasjon i motivasjoner og rolleutforminger som kan tilskrives et uklart regelverk. Det at vertsforeldrene primært blir arbeidsgivere i sin relasjon til au pairen støttes av de formelle rammene rundt ordningen, som at au pairen får arbeidstillatelse (og derigjennom oppholdstillatelse), og ved selve det å signere en arbeidskontrakt. Dette viktige elementet ved ordningen kan motvirke hensikten om kulturell utveksling, selv om begge deler selvfølgelig kan finne sted samtidig (jf. Øien 2009). Intensjonen bak au pairordningen samsvarer dermed ofte dårlig med vertsfamiliers og særlig filippinske au pairers motivasjon, mens østeuropeiske au pairer nettopp ønsket å oppleve kulturutveksling. Motivasjonen for å gå inn i ordningen har betydning for om par tene blir likeverdige og både vertsfamilier og au pairer kan motarbeide ordningens

hensikt. Dette representerer ikke noe problem, så lenge par tenes motivasjon for å gå inn i ordningen samsvarer.

Når partenes ønsker spriker, blir det også rollekonflikt, som når østeuropeiske au pairer kommer for å studere, mens de tilbys en hushjelprolle som vertsforeldrene kun inntar en arbeidsgiverrolle til. Flere vertsfamilier ønsker fordelene au pairordningen gir, men ikke byrdene ved å innlemme au pairen i familien. Vertsfamiliene kan derfor profesjonalisere relasjonen. I dette inngår ekstra betaling og detaljerte arbeidsinstrukser. Dermed rendyrker de at hun mottar lønn, ikke lommepenger, og at hun er arbeidstaker og de arbeidsgivere. De filippinske au pairene støtter ofte opp under en profesjonalisering av relasjonen, refererer hovedsakelig til sine vertsfamilier som arbeidsgivere, og har forventninger til at rollen de skal fylle er hushjelprollen. Når arbeidsforholdet profesjonaliseres og au pairene i hovedsak gjør husarbeid fremfor omsorgsarbeid, innebærer deres nærvær færre emosjonelle omkostninger for norske vertsfamilier og ikke minst deres barn, enn det den internasjonale omsorgskjedelitteraturen viser (for eksempel Hochschild 2003).

Rollene som tilbys au pairer må også ses i relasjon til de forestillingene vertsforeldrene har om dem, og disse er ofte basert på stereotypier (Anderson 2000, Øien 2009, Cox 2007). Stereotypier og erfaringer norske vertsfamilier har med spesielt filippinske au pairer, kan forsterke hverandre. De filippinske kvinnene, spesielt, kategoriseres som behagelige hushjelpere som ikke forstyrrer privatlivet. Deres profesjonalitet er også noe av grunnen til at de foretrekkes (Øien 2009). Når filippinske au pairer også profesjonaliserer relasjonen, basert på sine tidligere erfaringer og sin sosiale og kulturelle bakgrunn, påvirker det igjen vertsforeldrenes rolleutforming og bidrar til å konstituere vertsforeldrene som overordnende arbeidsgivere.

Når vertsfamilier likevel kan ha ønsker om å oppfylle ordningens hensikt, vil det kunne innebære en rollekonflikt for begge parter, som kan være lettere for au pairen å håndtere ved å trekke seg unna, og for vertsforeldrene ved å akseptere hennes mer distanserte profesjonaliserte rolleutforming. Det å insistere på sin profesjonalitet og på at de utøver et arbeid, kan også være en strategi som gjør at arbeidet konverteres til en vare som det kan forhandles om, fremfor at det er endeløse gratis "tjenester" tilknyttet det fiktive familieskapet. Dette kan gjøre rollene mer jevnbyrdige og motvirke den underordningen som er implisitt i au paires plikter og posisjon.

Au pairordningens uklare forventninger og rolledefinisjoner, og at den innebærer arbeid i private hushold, gjør at den vanskelig lar seg regulere.

Dette medfører, sammen med au pair ens avhengighet av vertsfamilien og hennes situasjon som migrant, at hun er sårbar for utnytting av vertsfamilier som ikke ønsker å bidra til kulturell utveksling, men velger ordningen for å få en rimelig hushjelp. Mange av au pair ene har høy utdanning og er ambisiøse på egne og sine familiers vegne. Likevel møtes de ofte ikke av norske vertsfamilier som likeverdige "familiemedlemmer", slik det er implisitt i au pairordningen. I stedet bidrar de gjennom sitt arbeid som au pair til en normforskyving i forhold til norske likhetsidealer og til at det å ha priv at tjenerskap normaliseres.

Noter

1. Dette innebærer for øvrig en inkonsistens siden au pairer skal ha fri lørdag og søndag.
2. <http://www.udi.no/templates/Tema.aspx?id=2651#kravtilvert>. Dette er i overensstemmelse med Europarådets avtale av 1969: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/treaties/Html/068.htm>
3. Med dette forutsetter jeg ikke at disse inntar en foreldrerolle til au pairene, men henviser til at alle de voksne i vertsfamiliene var foreldre og at foreldreskapet hadde stor betydning for deres valg av au pairordningen.
4. De fleste au pairer i Norge er kvinner (jf. Berthelsen 2007, Hovdan 2005, Øien 2009). Dette har mange årsaker, som at rollen er tilknyttet tradisjonelt "feminine" aktiviteter som barnepass og husarbeid, at kvinner foretrekkes av vertsfamiliene og at på Filippinene har kvinner ofte større forsørgerbyrde enn menn (for eksempel Parreñas 2001, 2005, Fresnoza-Flot 2009, Ehrenreich og Hochschild 2003).
5. <http://www.udi.no/Global/upload/Pub/Aarsrapport/2009/AarsrapportUDI2009.pdf>
6. Det er ikke plass i denne artikkelen til å drøfte årsakene til en mulig reduksjon, men det er nærliggende å tenke at debatten rundt au pairordningen kan påvirke mulige arbeidsgivere til å avstå fra ordningen.
7. Se for eksempel <http://www.bt.no/nyheter/innenriks/--Au-pair-jenter-er-rettsloese-262938.html>, <http://www.reassess.no/index.gan?id=18460&subid=0>, <http://www.net-tavisen.no/nyheter/article2689941.ece>,
8. Prosjektet er del av prosjektet: *Global care workers in the Norwegian welfare state. Care chains intersectionality and social capital*. Finansiert av NFR, FRISAM
9. Alle informanter er anonymisert med fiktive navn.
10. Kontantstøtte utbetales til for eldre med barn mellom ett og tre år som ikke br uker barnehage med offentlig driftstilskudd. Har barnet deltids plass i barnehage, kan en få delvis kontantstøtte. Maksbeløp er 3303 kr. pr. mnd. <http://www.nav.no/page?id=265>
11. Majoriteten av au pair-informantene hadde høyere utdanning, både de filippinske og øst-europeiske. Se for øvrig Parreñas (2001) som også bekrefter at det hovedsakelig er middelklassen som emigrerer fra Filippinene som hushjelper.
12. Flere av de filippinske au pairene refererte til sine erfaringer som hushjelper i Singapore og Hong Kong som at de hadde vært i au pair der, selv om beskrivelsene deres av arbeids-situasjonen der var svært langt fra reglene som gjelder for au pairordningen.

Referanser

- Anderson, Bridget (2000) *Doing the Dirty Work. The Global Politics of Domestic Labour*. London: Zed Books
- Berthelsen, Marte (2007) *Au pairordningen i søkelyset. Masteravhandling om au pairordningen i Norge*. Inst. for krim. og retts sosiologi, UiO
- Bikova, Marya (2008) *A family member or a family servant? Why Norwegian families hire au pairs. A qualitative study*. Masteroppgave Sosiologisk institutt, UiB
- Anderson, Bridget (2003) "Just another job? The commodification of Domestic Labor," s. 104–115. I: B. Ehrenreich og A.R. Hochschild (red.) *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the new Economy*. London: Granta Books
- Anderson, Bridget (2007) "A Very Private Business: Exploring the Demand for Migrant Domestic Workers" *European Journal of Women's Studies* 14 (3) 247–264
- Anthias, Floya (2008) "Thinking through the lens of translocational positionality: an intersectionality frame for understanding identity and belonging" *Translocations: Migration and Social Change* 4 (1) 5–20
- Bourdieu, Pierre (1977/1999) *Outline of a theory of practice*. Cambridge university press
- Bourdieu, Pierre (1995) *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax
- Constable, Nicole (2003) "Filipina Workers in Hong Kong," s. 115–142. I: B. Ehrenreich, og A.R.Hochschild (red.) *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the new Economy*. London: Granta Books
- Coser, Lewis, A. (1974) *Greedy Institutions; Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press
- Cox, Rosie (2006) *The Servant Problem. Domestic Employment in a Global Economy*. London: I.B.Tauris
- Cox, Rosie and Narula, Rekha (2003) "Playing Happy Families: Rules and Relationships in Au Pair Employing Households in London, England". *Gender, Place & Culture* 10 (4) 333–344
- Ehrenreich, Barbara og Arlie Russel Hochschild (2003) "Introduction", s. 1–151. I: Ehrenreich, Barbara og Arlie Russel Hochschild (red) *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy*. London: Granta books

- Fauve-Chamoux, Antoinette (2004) *Domestic servants and the formation of European identity*. Bern: Petter Lang
- Fresnoza-Flot, Asuncion (2009) "Migration status and transnational mothering": the case of Filipino migrants in France". *Global networks* 9 (2) 252–270
- Gavanas, Anna (2006) "De onämnbare. Jämnlighet, 'svenskhet' och privata hushållstjänster i pigdebattens Sverige". I: P. de los Reyes (red.): *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006: 59, 305–348
- Hondagneu-Sotelo, Pierette (2001) *Doméstica. Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. Berkely: University of California press
- Hovdan, Marianne (2005) *Au pairs in Norway. A qualitative study*. Masteroppgave Sosiologisk institutt. UiB
- Gregson, Nicky and Michelle Lowe (1994) *Servicing the Middle Classes*. London: Routledge
- Hantzaroula, Pothiti (2004) "The dynamics of the Mistree-Servants relationship, s. 379–411. I: Antoinette Fauve-Chamoux (red.) *Domestic service and the formation of European identity. Understanding the Globalization of domestic work, 16th–21st centuries*. Bern: Peter Lang
- Hess, Sabine og Puckhaber, Annette (2004) 'Big sisters' are better domestic servants?' Comments on the booming au pair business. *Feminist review* (77) 65–78
- Hochschild, Arlie Russel (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company
- Hochschild, Arlie Russel (2003) "Love and Gold," s. 15–31. I: B. Ehrenreich og A.R. Hochschild (red.) *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the new Economy*. London: Granta Books
- Hochschild, Arlie Russel (2000) Global care chains and emotional surplus value, s.130–147. I: W Hutton og A Giddens (red.) *On the edge. Living with global capitalism*. London: Jonathan Cape
- Hochschild, Arlie Russel (1983) *The managed heart. Commercialization of human feeling*. Berkely: University of California press
- Goffman, Erving (1967) *Anstalt og mennesk*. Jørgen Paludan forlag
- Goffman, Erving (1992) *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax
- Gregson, Nicky and Michelle Lowe (1994) *Servicing the Middle Classes*. London: Routledge
- Hondagneu-Sotelo, Pierette (2001/2007) *Doméstica. Immigrant Workers Cleaning & Caring in the Shadows of Affluence*. Berkeley: University of California Press

- Hondagneu-Sotelo, Pierette (2003) "B low-ups and other unhappy endings," s.55–70. I: B E hrenreich og AR H ochschild (red.) *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the new Economy*. London: Granta Books
- Jupp, Victor (2006) Stereotyping. I: E. MacLaughlin, og J. Muncie (red.) *The sage dictionary of criminology*. London: Sage
- Leira, Arnlaug (2004) "Omsorgsstaten og familien". I: A.L. Ellingsæter og A. Leira (2004) (red.) *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Lutz, Helma (2002) At your service madam! The globalization of domestic service. *Feminist review*, 70: 89–104
- Lutz, Helma (2008) (red). "Introduction: Migrant domestic workers in Europe", s. 1–10. I: Lutz, Helma (red) *Migration and domestic work*. London: Ashgate
- McKay, Deirdre (2007) 'Sending dollars shows feeling' – emotions and economies in Filipino migration. *Mobilities*, 28(2) 175–194
- Magat, Margaret (2004) "Women breadwinners on the margins: Filipina domestic workers in Rome, Italy", s. 351–369. I: Chamoux, Antoinette Fauve-Chamoux (red.) *Domestic service and the formation of European identity. Understanding the Globalization of domestic work, 16th–21st centuries*. Bern: Peter Lang
- Mauss, Marcel (1990) *The gift. The form and reason for exchange in archaic societies*. London: Routledge
- Mellini, Laura, Yodanis, Carrie og Alberto Godenzi (2007) 'On par'? The Role of the Au Pair in Switzerland and France. *European Societies*, 9 (1) 45–64
- Momsen, Janet Henshall (1999) *Gender, Migration and Domestic Service* London: Routledge
- Mundlak, Guy and Hila Shamir (2007) "Between intimacy and alienage: The legal construction of domestic carework and the state", s. 161–177 I: H. Lutz (red.) *Migration and domestic work*. London: Ashgate
- O'Brien, Martin (2008) "Criminal degradations of consumer culture", s. 35–51. I: I.R. Sollund (red.) *Global Harms. Ecological Crime and Specieism* New York: Nova science publishers
- Parreñas, Rachel Salazar (2001) *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. California: Stanford University Press
- Parreñas, Rachel Salazar (2005) Long distance intimacy: class gender and intergenerational relations between mothers and children in Filipino transnational families. *Global networks*, 5, 4 317–336

- Platzer, Ellinor (2002) Kulturelt utbyte eller billig arbeidskraft? Au pair i Sverige *Sociologisk forskning* 3–4, 32–58
- Portes, Alejandro (1998) Social capital: origins and applications in modern sociology. *Annual Reviews Sociology* 24:1–24
- Pratt, Geraldine (1997) Stereotypes and Ambivalence: the Construction of Domestic Workers in Vancouver, British Columbia. *Gender, Work and Culture*, 4 (2) 159–177
- Pyle, Jean L. (2006) Globalization, transnational migration, and gendered care work: Introduction, *Globalizations* 3 (3) 283–295
- Sollund, Ragnhild (2004) *Rammer, rom og mobilitet. Innvandrerkvinnens arbeidsliv*. Oslo: Unipax Thesis
- Sollund, Ragnhild (2009) Migrant au pairs in the Norwegian welfare state: Care chains and transnational care. *The journal of social criminology*, 1 (1) 111–134
- Sollund (2010) Regarding au pairs in the Norwegian welfare state. *European Journal of Women's studies* 17 (2) 143–160
- Yodanis, Carrie (2005) Foreign Visitor, Exchange Student, or Family Member? A study of Au Pair Policies in the United State, United Kingdom and Australia. *International Journal of Sociology and Social Policy* 25 (9) 41–64
- Zimmerman, Mary K. Litt, J.S. og Bose, C. (red.) *Global dimensions of gender and carework*. California: Stanford University Press
- Zontini, Elisabetta (2004) Immigrant women in Barcelona: Coping with the consequences of transnational lives *Journal of ethnic and migration studies* 30 (6) 1113–1145
- Øien, Cecilie (2009) *On equal terms? An evaluation of the Norwegian au pair scheme*. Oslo: Fafo 2009:29

Sammendrag

Denne artikkelen drøfter hvordan au pairordningen fungerer i praksis for norske vertsfamilier og au pairer fra Østeuropa og Filippinene. Et sentralt spørsmål er om det er et sprik mellom ordningens hensikt og praksis og om dette i så fall kan knyttes til vertsfamiliers og au pairers motivasjon for ordningen. Hvordan utspilles au pairordningens implisitte forståelse av likestilte posisjoner seg i praksis? Artikkelen viser at au pairordningens uklare beskrivelser av ordningens hensikt, samt av vertsfamiliers og au pairers plikter og

rettigheter, åpner for et repertoar av uklare roller. Vertsfamilier kan være arbeidsgivere, "foreldre" eller venner, mens au pair ene er arbeidstakere, studenter, "barn" eller venner. De forventninger partene har til au pair oppholdet og relasjonen påvirker både egen rolleutforming og derigjennom også det rommet den andre part har til å utforme sin rolle. Når forventningene til hva ordningen skal innebære samsvarer, oppleves det ikke som et problem at disse er i strid med au pair ordningens hensikt, men når partene har motstridende forventninger medfører dette rollekonflikter. Partenes forventninger og rolleutforminger har igjen betydning for hvordan vertsfamiliens familieliv påvirkes av at de har en au pair. Artikkelen viser også at familier kan unngå sorgreaksjoner hos barna ved å la au pair ens hovedoppgave være husarbeid heller enn barnepass, og slik unngå problematiske følelsesmessige bånd.