

BØRN OG NYE ARBEJDSTIDER

Karin Borg

»Børneopdragelse er i virkeligheden et sammenstød mellem vanskeligt forenelige tidsoplevelser«¹

»Ligesom vi på en eller anden måde indstiller os på, hvem vi skal være sammen med på arbejdet næste morgen, så indstiller børnene sig også på, hvem det er de skal være sammen med. Det er jo ikke de samme ting, de laver med os begge to.«²

I familien mødes barnets tid med arbejdslivets tid. Nye tider i arbejdslivet betyder, derfor ændringer i børneopdragelsen, nye fordringer til forældre og børn. Citatet ovenfor peger på et af de krav, som det bliver mere almindeligt, at børn møder i familien: omstillingsevne. Dagene er forskellige, forældrene er der på skift i et ikke rytmisk mønster. Citatet peger ligeledes på, at forældrenes indlevelse i børnene er præget af arbejdet. De bruger deres arbejdspladserfaring som billede på de krav, de kan stille til deres børn.

Nye tidsmønstre

En af tendenserne i arbejdslivet er en stigende fleksibilisering, som har til formål at skabe en bedre udnyttelse af såvel produktionsapparatet som de ansattes ressourcer. Arbejdskraft med relevante kvalifikationer skal være til stede på det tidspunkt, hvor der er behov for den.

Det øgede fleksibiliseringsbehov fra virksomhedens side, kan imødekommes på flere måder. Dels gennem at stabilt tilknyttet arbejdskraft (kernearbejdskraft) får øget kvalifikation og autonomi, dels gennem at løst ansat arbejdskraft (marginalarbejdskraft) antages og afskediges efter behov.

Arbejdsmarkedsforskerne taler om to arbejdsmarkeder, det primære med privilegerede jobs for de uddannede, der kan klare sig i konkurrencen, og det sekundære med dårlige jobs for de mindre uddannede.³

Stadig flere arbejdsforhold er ikke-standard arbejdsforhold og stadig flere arbejder på tider, der ikke ligger inden for normalarbejdsdagens faste rammer. Arbejdstiden er i højere grad placeret ud fra et varierende kapacitetsbehov: arbejdskraften til stede, når der er ordrer, når der er kunder.

I Danmark tilhører 96% af fædre og 89% af mødre arbejdsstyrken. Over halvdelen af børnene vokser op i familier, hvor begge forældre arbejder fuld tid (Gregersen 1991). Fra 1974 til 1985 steg mødres gennemsnitlige arbejdstid med ca. 10 timer så kvindernes gennemsnit nu er 26 timers erhvervsarbejde. Fædrenes gennemsnitlige arbejdstid holdt sig omkring 40 timer.

Alt i alt betyder det, at børnene får en mere direkte berøringsflade til det lønnede arbejde.

I stadig flere familier, i 1987 1/3 af alle danske familier, er der mindst en af forældrene, der arbejder på tider, som ikke ligger inden for normal arbejdstid. Der er sket en udvikling i mængden af overtid, mængden af personer, med to jobs, og omfanget af deltid, holddrift, skiftehold, weekendhold er vokset som følge af pres fra såvel konkurrencehensyn, vækst i lønnet service- og omsorgsarbejde, teknologisk udvikling, kortere arbejdstid. En del af denne vækst, især deltiden er udviklet som følge af kvindernes måde at deltage på arbejdsmarkedet: Det er ikke længere kun arbejderkvinder, der arbejder fuldtids, nu er det især de højtuddannede, og nu har også deltidsarbejdende kvinder ofte en stabil arbejdsrelation og et udviklingsperspektiv i deres arbejdsliv. Kvinders arbejde er ikke kun supplement til familieindkomsten.

Kvindens arbejdstid er det fleksible element mellem kravene fra mandens arbejde og kravene fra børneomsorgen. En del kvinder går ned i tid eller forlader arbejdsmarkedet periodevis. Danmark er dog det land i verden, hvor flest kvinder har en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet over et livsforløb, så vores omfang af symmetriske familier er større end de fleste andre landes.

Moderne børn

Den forventede betydning af to-job familien og det nye forhold til arbejdet for børns liv var fra psykologiens side pessimistisk og kritisk (Olsén 1986). Man antog at samværet mellem forældre og børn ville blive kortere, og at forældrenes forhold til børn ville blive mere ambivalent, dels fordi krav fra arbejde og familie er modsatrettede, så de blokerer hinanden, dels fordi det at forlade børnene for at gå på arbejde var i modstrid med den foregående generations billede af den gode mor.

Arbejdets belastende og nedslidende virkning, som følge af stadig stigende arbejdsintensitet, højere krav, højere tempo, ville betyde manglende psykisk overskud til børn. Forældrene forventedes at fremtræde mindre konsistente og sammenhængende i deres handlemåder, normer og krav. I og med familien tømtes for de arbejdsfunktioner, som blev overtaget af offentlige institutioner, af privat service eller nye produkter, som vaskemaskine og fastfood, forventedes det, at familien ville blive »emotionaliseret«, det vil sige overfordret med forventninger om emotionalitet, som kompensatorisk reaktion på arbejdslivets teknisk-målrationalle effektivitetskrav. Det forventedes også, at der kunne forekomme en svækkelse af den følelsesmæssige tilknytning, fordi barnets kontakter dels ville blive spredt på flere personer og sammenhænge, dels ville blive mere hastige og overfladiske.

Empiriske undersøgelser af børn og deres familier i 80'erne har dog vist, at de pessimistiske forventninger ikke slår til generelt.

Kirsten Poulsgård og Ivy Schousboes undersøgelse af 4 sociale selvstændige småbørns familier viste, at forældre i to-job-familier godt kan give deres børn mulighed for emotionel tilknytning og evne til selvforvaltning. Familierne var fleksible, i stand til at omstrukturere, kunne ændre roller, indgå ny aftaler efterhånden som barnets, partnerens eller egen udvikling stillede nye krav.

Ole Langsted og Dion Sommer (BASUN, projektet, 1988) har beskrevet de nye krav til småbørn med begrebet dobbeltsocialisering, som markerer at barnets livsvilkår skabes i to socialiseringsrum: familien og institutionen, uden at familiens betydning som primært følelsesmæssigt forankringspunkt er forsvundet. De undersøgte 160 børn født i Norden 1982. Den viste, at de fleste småbørn har det godt, bor sammen med begge deres forældre, og at forældrene giver sig tid til samværet med børnene. Dobbeltso- cialiseringskravet, der ligger i, at børnene vokser op i både familie og daginstitution, kan de fleste børn mestre. Det betyder heller ikke nødvendigvis ringere emotionel tilknytning. Familien er stadig det emotionelle centrum.

Den svenske undersøgelse »Mama, Papa, Job,« (Jacoby, 1988), hvor 49 familiers børn og voksne interviewes om deres dagligdag og relation mellem arbejdslivet og familiens, viser først og fremmest, hvordan dagliglivet for alle er et tidspuslespil, som er sårbart, og at familiernes ressourcer til at klare tidspuslespillet er meget forskellige. Forældrenes beskrivelser af dagligdagen viser, at arbejdet er nærværende for dem også i samværet med børnene, enten foregribende den arbejdsdag, de skal på eller som spor af arbejdet, der stadig var i kroppen.⁴

Flere børn beskriver mødet med forældrenes »farvning« fra arbejdet negativt. Det er trist for dem, hvis forældrene er trætte og sure, måske trækker sig tilbage for at hvile. Især piger prøver at være hjælpende og støttende over for moderen, andre trækker sig væk fra hjemmet. Førskolebørnene forstår ikke årsagen til forældrenes tilstand. Deres udsagn viser, at de er tilbøjelige til at tilskrive sig selv skylden, når de afvises i deres forsøg på at fange forældrenes opmærksomhed.

De ældre børn kan lettere overskue arbejdet som årsag, når »farvningen« er negativ, især hvis forældrene er åbne og fortællende om deres arbejde.

Forældre og børn finder hver for sig eller sammen strategier til at håndtere »farvningen« med. Gode og onde cirkler udvikles, så de enkeltes behov henholdsvis tilfredsstilles eller kolliderer.

Denne del af Mamma, Pappa, Job, peger på, at forventningen om øget ambivalens i forældre-barn relationen ikke var helt ved siden af. Børnene udtrykker, at de ofte føler sig afvist på grund af forhold uden for relationen, som de ikke kan overskue. Udsagnene viser, at nogle børn kan sætte »afvisningen« i forbindelse med forældrenes arbejde, andre tager den på sig. Forældrenes skyldfølelse over at forlade børnene påvirker samspillet med børnene.

På den anden side forekommer også positiv »farvning« fra arbejdet, nemlig når forældrenes arbejdsliv er tilfredsstillende, og når overgangen fra arbejde til hjem håndteres, så børnene skånes for den negative farvning.

En anden vigtig pointe i undersøgelsen er beskrivelsen af skolebørnenes overtagelse af voksentiden. De finder tryghed og mening i tidsplanlagte, strukturerede aktiviteter og de udtrykker sig negativt om ikke at have noget at lave. De har den samme følelse af tidnød, som den der præger voksenlivet.

Undersøgelsen giver et broget billede, en mangfoldighed af forskellige samspil, som præges af meget forskellige ressourcer hos familierne. Et mønster i mangfoldigheden er, at kvinderne påtager sig flere og mere omfattende tilpasninger i mødet mellem forældreskabet og arbejdslivet end mænd. Arbejderne, mænd som kvinder, var i højere grad belastet af negative vilkår i arbejdsmiljøet og i arbejdets tidsmæssige organisation end højere uddannede. F.eks var flekstid hyppigere hos de højtuddannede.

Forskellige grænserelationer mellem arbejde og familie i forskellige livsformer

Familien kan betragtes som et system med grænseflader til såvel forældrenes arbejdspladser, som til institution og skole. Hvert system vil have sine aktiviteter, sin tidsstruktur og rationalitet. I familien er det husarbejde og andet ulønnet arbejde, der dominerer sammen med omsorg for børn og følelsesmæssigt balancearbejde. I arbejdslivet kan det være såvel arbejde med genstande, med informationer (symboler, tegn), som med service og omsorg.

Barnets tid møder arbejdets tid på forskellige måder i forskellige livsformer.

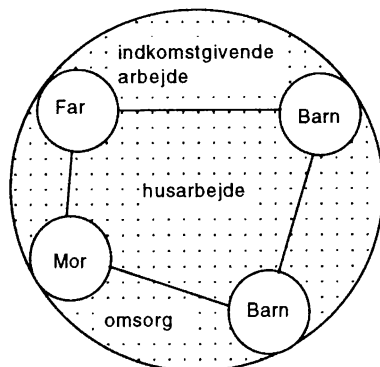
Livsformbegrebet (Højrup, 1983) har »afløst« klassebegrebet og sociallagsbegrebet, uden at der på nogen måde er tale om synonymitet. Hvor vi før talte om levekår, om klasser eller om sociale lag eller statuslag, så synes livsformbegrebet i stigende grad at blive anvendt, når forskelle i befolkningsgruppers levevis undersøges.

Højrup har i sin analyse af den danske befolkning især beskrevet tre af de samtidige livsformer: lønarbejderlivsformen, karrierelivsformen og den selvstændige livsform. Der er ikke blot tale om kategorier, der sorterer løsrevet empiri, men forsøg på analyse af dynamiske sammenhænge mellem menneske og natur: hvordan, med hvilke strategier sikrer bærerne af en livsform de eksistensbetingelser, der opretholder livsformen. Her er karakteristiske forskelle med hensyn til om arbejdet er mål eller middel, med hensyn til arbejdsdeling i familien, med hensyn til forholdet mellem generationerne, f.eks næste generations måde at overtage livsformen på.

Livsformen har betydning for valg af handlestrategier og på hvordan familien mobiliserer sine ressourcer. Jeg har en antagelse om at karrierelivs-

formen er ved at blive den dominerende. I den er grænsen mellem arbejde og familie reguleret på en anden måde end i den selvstændige livsform og i arbejderlivsformen.

Selvstændig livsform - et system

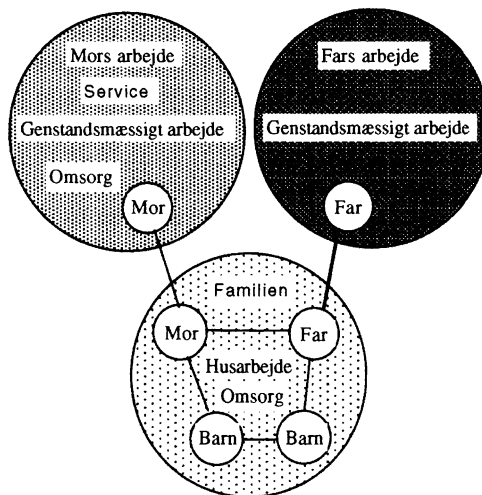


I den selvstændige livsform er arbejde og familie et fælles system, som omfatter både indkomstgivende arbejde og omsorg.⁵ Børnene kommer i direkte berøring med arbejdet, enten ved som i købmænds eller fiskerfamilien at opleve forældrenes arbejde tæt på eller som i landbofamilien måske selv deltage idet, måske være nødvendige eller i hvert fald nyttige i forhold til det fælles arbejde. Tidstrukturen er nærmest organisk, idet rytmen følger sig efter arbejdet, som kan være afhængig årstiden og af vejret. Aktiviteterne adskilles tidsmæssigt gennem beslutninger, der tages i familien, f.eks gennem en arbejdsplan husmoderen lægger. Det er oftest faderen, der har de eksterne kontakter, faderen varetager familiens grænserelationer vedrørende den indkomstgivende virksomhed, mens moderen har ansvaret for børneomsorgen og de eksterne relationer, der vedrører familie og børn. Børnene har skolen, familien og et kammeratsystem, som er integreret med skolen og familiens liv.

I lønarbejderfamilien er arbejde og familie to adskilte systemer, som er indbyrdes afhængige, gennem lønnen og gennem den reproduktion, der ydes i familien. Faderen har en plads i både et arbejdsystem og i familiesystemet. Moderen er primært placeret i familiesystemet, men kan have plads i et arbejdsystem også, men ofte er denne tilknytning reduceret eller afbrudt i perioder, hvor familiesystemet ikke kan undvære hendes ressourcer. Børnene er afgrænset fra arbejdslivet, som de mærker via forældrenes arbejdstider, deres forberedelse til at møde, og deres hjemkomst fra arbejdet. Andre grænserelationer går til fritidsliv (mest far) og til familie(mest

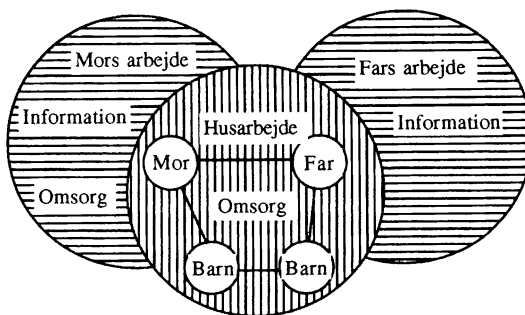
mor) Børnene hører til i flere systemer, skole og fritidssystemer ud over familien.

Arbejder livsform To - Tre adskilte systemer



Familiens tidsstruktur er ikke bestemt så meget af egne beslutninger, som af de af arbejdspladsen givne arbejdstider og børns skolemødetider. Der er en klar grænse i arbejdstiden, så man ved, hvornår man holder fri og hvornår man er på arbejde. De personlige fordringer, det vil sige kognitive og affektive krav i familien og adskiller sig fra arbejdsystemets krav. I denne livsform er der tale om, at familiesystemet påvirkes af arbejdsystemet, mens virkningen den modsatte vej er svag.

Karriere livsform Flere transagerende systemer



I karrierelivsformen hører hver person til i flere systemer. Far og mor hører til i hver deres arbejdsystem og i familien. Begge har eksterne relationer, hvoraf nogle har med familien at gøre andre med arbejdet, andre med egen fritid. Børnene har også flere systemer ud over familie og skole. De personlige fordringer i arbejdet ligner familiens: krav om højt engagement, omsorg for at teamet fungerer, at planerne realiseres til tiden eller for andre menneskers liv og helbred. I denne livsform er arbejde og familie snarere transaktionelle. Grænsen mellem dem er temmelig permeabel.

Den høje permeabilitet skyldes for det første, at begge forældre nu har plads i begge systemer. Hver på deres måde bærer de arbejdet med hjem. Kravene om omsorg for børn fører til forhandling mellem forældrene, og forhandlingsresultatet får konsekvenser for forældrenes deltagelse i arbejds-systemet. Den tidsmæssige grænse mellem arbejde og fritid er ofte skiftende og uklar. Mange i denne livsform har arbejde med hjem, kan ikke altid skelne klart, om de arbejder eller har fri. Mange har adgang til at få fri til aktiviteter, der vedrører børn og så indhente det på et andet tidspunkt. Andre sider af permeabiliteten handler om, at der bringes psykiske ressourcer og belastninger over grænsen. Konkret udmønter dette sig i at individet i det ene system beskæftiger sig med forhold i det andet f.eks socialrådgiveren, der ikke kan sove om natten, fordi hun ikke nåede at afslutte en vigtig sag, som kan få konsekvenser for en familie. Eller sekretæren der ikke kan koncentrere sig om arbejdet, fordi der er problemer med børnehaven.

For det andet skyldes den øgede permeabilitet, at kravene i arbejdet ændrer sig: stadig flere jobs kræver social kompetence: at man kan deltage i skiftende teams, hvilket indebærer, at man har et en indbyrdes afhængighedsrelation til andre, kan tage hensyn og være indfølelse, samtidig med at et fælles mål holdes for øje, at man kan samarbejde og konkurrere i de samme sammenhænge, at man er innovativ ved selv at generere ideer eller udvikle andres ideer. Det vil være nødvendigt at lære nyt, det vil være nødvendigt at kunne forholde sig reflektivt til egne og andres rolle og det vil være vigtigt at kunne forstå de symboler eller tegn, der er i organisationskulturen, som angiver f.eks magtforskelle. (Sørhaug, 1990) Det vil sige en stor del af de egenskaber, der kræves i arbejdet er de samme som dem der er brug for i familien, hvor man skal leve sammen i indbyrdes afhængighed, tage hensyn, men også få plads til sig selv.

For det tredje fordi den fælles regulering af løn og arbejdstid, som fagfor- eningerne har stået for, synes at blive reduceret. Normalarbejdsdagen som norm for arbejdskraftens beskyttelse, fremstår som stivhed der hindrer fleksibiliseringen. I stigende grad aftales arbejdstiden lokalt og den enkelte skal stå for salget af sin arbejdskraft og regulere brugen af den. Dette sammen med en stigende præstationsnorm og frygt for marginalisering er baggrunden for en stigning i forekomsten af lange arbejdstider, stress og behovet for timemanagement. (Borg, 1986) Timemanagement udspringer af et behov for en tidsmæssig grænsesætning mellem aktiviteter.

Karrierelivsbørnene kender ikke så ofte forældrenes arbejde gennem egen oplevelse - kun den del der f.eks. tages med hjem til hjemmecomputeren - som gennem omtale fra forældrene selv eller medierne (film der omhandler, læger, advokater, journalister) eller gennem andre de møder, som har samme roller, tandlægen, læreren.

Forskelle i familiesystem og arbejdsystem: tid og rationalitet

En vigtig side af permeabiliteten er den rytme og tidsoplevelse, som bæres med over grænserne, en anden er den form for rationalitet, som styrer handlingerne i de to systemer.

Forskellige tidsstrukturer

Rinderspacher (1985) omtaler fire tidsstrukturer:

1. Den *organiske* tid, eller ikke-tiden som hersker i jæger- og samlerfasen. Den er karakteriseret ved en spontan og tilfældig tilpasning af sociale processer til naturens rytme.
2. Med indretningen af markedsdage, der gentages i fast turnus udvikles den *cykliske* tid, som er karakteriseret af regelmæssig gentagelse af bestemte begivenheder indenfor bestemte tidsrum. Herved består der endnu ikke nogen kronologisk rækkefølge eller orden af begivenheder på en tidsakse.
3. Med de tidlige højkulturer kommer den lineære tid, som er karakteriseret ved en ensformig fremadskridende irreversibel rækkefølge i tid.
4. Med den kapitalistisk-industrielle udvikling opstod den abstrakte tid som er kendetegnet ved forvaltning af tiden.

I de udviklede industrisamfund er den abstrakte tid den dominerende. Det betyder, at tidsøkonomi trænger ind i alle samfundsmæssige områder, uden at det betyder en fuldstændig fornægtelse af andre tidsstrukturer. De findes samtidig i en række subsystemer.

Børneomsorg, har en anden tidsstruktur end erhvervsarbejde, en mere organisk og cyklisk tid, hvor den voksne må finde en overensstemmelse med barnets rytme.⁶ Det lille barns tid er organisk, kropslige rytmer dominerer og de karakteriseres af at være lange og træge. Faste gentagne procedurer giver en kontekst, der hjælper barnet med at forstå omverdens signaler. Forældrene må gå ind på barnets tid, »være« til rådighed, men også sætte tidsmæssige rammer om barnet, så det lærer at skelne dagligdagens situationer fra hinanden. At være sammen med små børn handler om nærvær, om at være tilstede, om at lade tiden gå, ikke om at spare på den i modsætning til arbejdsystemets tid, den lineære og abstrakte tid,

hvor tids-sparenormen gælder. Her er aktiviteten målrettet og skal »koste« så lidt tid som muligt. Denne tids-og rytme-forskel kan give vanskeligheder, når man bevæger sig over grænsen mellem arbejde og familie, fordi man tager den rytme med sig, man netop har været i med mindre man udfører et »overgangsarbejde« på vej ud af og ind i de forskellige systemer.

Forskellige rationaliteter

Begrebet rationalitet er blevet anvendt i forbindelse med den empirisk forskning om kvinders dagligliv og livsforløb, omsorgsarbejdet vilkår og om kvinder i produktionen (Sørensen, 1985).

Lønarbejdet i produktionssektoren er styret af effektivitetsrationalitet: der skal præsteres så meget som muligt, så hurtigt som muligt. Der kan så i forbindelse med, at der skal tages hensyn til redskaber eller kvalitet også blive tale om en ansvarsrationalitet. I effektivitetsrationalet er tid en knap ressource, som skal anvendes fornuftigt og nyttigt, og som der skal spares på. Det vil sige planlægning og skemalægning for den bedste anvendelse af tiden vil være normalt. Med nye arbejdslevs krav om teamarbejde og mere arbejde med information (tegn og symboler), kan der opstå nye rationaliteter eller ændring af det hidtidige kvantitative effektivitetsbegreb.

Lønarbejdet i omsorgs- og servicearbejdet er komplekst, da omsorgs-ansvarsrationalet her kolliderer med effektivitetsrationalet. I omsorgsarbejde - sygepleje, hjemmehjælp, og også arbejde med børn - er en af de grundliggende konflikter, at det i og med det indebærer forbrug af arbejdskraft, er styret af effektivitetsrationalitet. Det kan true kvaliteten af arbejdet, hvis »natur« kræver det forhold til tid, som hører til omsorgsrationaliteten.

En vanskelighed for mange af de kvinder, der arbejder med omsorg er at de holder fast i den samme omsorgsrationalitet som præger samværet med deres børn. De stiller sig fuldt til rådighed for deres »klienter« og beskytter ikke deres egen arbejdskraft.

I familielivet er omsorgs- og ansvarsrationaliteten dominerende. I omsorg for børn, opdragelsesarbejde, er der tale om at få tiden til at gå på den bedst mulige måde, at udfylde tiden, at have tid til at følge barnets organiske rytme, eller være til rådighed, være villig til at lade sig afbryde af barnet.

Antagelse om øget transaktion mellem arbejde og familie

Jeg antager at karrierelivformen vil blive dominerende, måske sammen med en ny fattigdomslivsform.

Allerede Young og Willmott (1973) peger i deres undersøgelse af den symmetriske familie på, at der er en større interferens mellem arbejde og familie hos de fædre, der har professionelle jobs eller lederjobs end hos alle andre.

Der er beskrevet flere typer overførsel mellem arbejde og familie (Holter, 1990):

- **Spill-over:** de erfaringer, handle- og tænkemåder der anvendes på arbejdspladsen vil overføres til familien og fritiden.
- **Reversering:** en modsatretning, således at man i fritiden og familielivet gør det stik modsatte af, hvad man gør i arbejdslivet. Er man sammen med mange mennesker på arbejdet, foretrækkes aktiviteter, der udføres alene. Holter giver et eksempel med en person, der administrerer på arbejdspladsen og som lader andre administrere hjemme.
- **Kompensation:** at det, der savnes mulighed for på arbejdspladsen søges realiseret i fritiden. F.eks har jeg set kulturen omkring eget enfamiliehus, som kompensatoriske forsøg på at opnå den autonomi, man ikke finder i arbejdet.

Disse typer er ikke enten-eller typer, men kan forekomme hos samme person.

Antagelsen er, at med en stigning i fleksible kapacitetsorienterede arbejdstider vil spill-over-effekten blive mere massiv og måske blive en del af individernes funktionsmåde. »For alle berørte stiger da kravene til deres livsaktivitet om en effektiv organisering og koordination af det samlede aktivitetspektrum, men også afhængigheden af en koordination af samlivet med forskellige berørte personer - altså til den *fælles* udøvede livsførelse.« (Jurczyk 1985, s.157)

Nye tidsmønstre: Hvad sker med familie og børn?

Første antagelse: hvis normalarbejdsdagen som fælles grundlag nedbrydes, så forsvinder eller udtyndes de sociale rytmer, som holder familie og samfund sammen, og som beskytter især børns liv mod at blive direkte underlagt produktionens rytme.

Anden antagelse: at da mennesker forholder sig aktivt tilpassende sig og ændrende den materielle struktur, vil der udvikles nye strategier og en ny dynamik i relationen mellem familieliv og arbejdsliv.

I det følgende beskrives tre familiers måde at tackle et liv med uregelmæssige arbejdstider.

Jens og Kirsten

Han har et krævende arbejde, præget af tempo, hurtige beslutninger, præcision og disciplin. Han arbejder på fuld tid med uregelmæssigt skiftende arbejdstider. Han kan f.eks have 4 morgenvagter, hvor mødetiderne ligger mellem 5.30 og 8.00, en fridag, derpå 3 aftenvagter, som kan have mødetider mellem 14.30 og 16.30, derefter to fridage, 3 morgenvagter, 2 fridage. Altså

uregelmæssigt, hvor hårde periode veksler med mere blide. Skemaet kendes et halvt år i forvejen og indeholder nogen mulighed for, at han kan få flyttet arbejdstider, der ikke passer til familiens behov, enten ved at han bytter eller i god tid giver besked til den, der på arbejdspladsen er ansvarlig for tidsplanlægningen.

Kirsten arbejder i et rengøringsfirma, som også har skiftende arbejdstider. I Thomas første leveår blev hendes arbejdstider så umulige at kombinere med at amme et barn, at hun gav op. Hun blev hjemmegående et år og har nu deltidsarbejde, hvor hun stort set kan få tider mellem 7 og 16 og dermed undgå, at de begge skal møde meget tidligt eller meget sent.

Familiens døgnrytme er uregelmæssig. Den følger sig efter hans og hendes arbejdstider. Spisetiderne er ikke faste, sovetiderne skifter også meget. De forsøger at give Thomas faste sovetider, men det lykkes ikke så tit. Vuggestuen er det stabiliserende element i dagligdagen. Det de selv oplever som mest belastende er de tidlige morgenmødetider, som ødelægger aftenen før og giver træthed og surhed om eftermiddagen. Af og til kokser det helt for dem, alt er rodet og intet aftalt. Til andre tider finder de ud af at bruge tidsmønstrer, f.eks til at reparere forholdet til hinanden ved at bruge en formidag, hvor de hygger sig sammen.

Hun har ikke så travlt mens hun er på arbejde. Hun er der i kortere tid, og hun har meget lyst til at hente Thomas med det samme, hun har fri. For Jens er der tale om et sammenstød mellem to forskellige rytmer: fra et højt tempo, orden og præcision, men hvor han har kontrolmulighed. Han har ikke ro på sig til at kæmpe sig ind i kontakten mellem Kirsten og Thomas, men kaster sig over støvsugeren og oprydningen » Ja, det er ligesom at fortsætte ikke, det er sådan noget med, at nu gør vi lige det, og så gør vi det: bing, bing, bing, og har du forresten købt ind, for så skal vi lige have gjort det også, og så blev det jo mig, der skulle lave noget mad, vaske op efter det, og så blev hun jo træt og gik seng med Thomas ikke, det er hårdt.«

Jens andenrangsposition i hjemmet ser de som et resultat af, dels at hun havde brysterne og dels af hans arbejdstider. Ind imellem går der lang tid mellem, at far og barn ser hinanden f.eks ved aftenvagterne, hvor der kan gå fra om morgenen den ene dag og til næste dags morgen eller aften.

Kirsten: Så går han og spørger, hvor far er henne, jamen han er jo på arbejde, kommer hjem, når jeg sover. Det har han ligesom forstået. Men når så Jens endelig er der, siger han: »Gå!« Jens forstår det sådan, at Thomas altid har oplevet sin far som en, der går sin vej, mens Thomas sover.

Thomas liv bliver uregelmæssigt, med moderen og vuggestuen som de stabile elementer, faderen som et fjernt ustabil element, som han er ambivalent over for. Ambivalensen betyder, at Jens af og til afvises, hvilket gør det endnu vanskeligere for ham at arbejde sig ind i et forhold til drengen og endnu lettere for ham at tilbringe mere tid på arbejdspladsen, hvor han ikke er andenrangs. Han begynder at tage flere ekstravagter.

Anne og Bent

Både Anne og Bent har skiftende arbejdstider og Bent har en del rejseaktivitet. Kim og Michael er 10 og 5. Michael går i børnehave.

Anne og Bent skiftes stort set til at være hos børnene, når de ikke er i skole og institution, af og til hjælper bedstemor.

I en periode hvor begge forældre skulle arbejde hver 3. weekend, klarede de det med at børnene på skift var hos de to bedsteforældrepar i disse weekender. I en periode, da Kim var lille, hvor Bent rejste meget og hun havde nattevagter, klarede de det ved, at dagplejemoderen tilbød, at Kim kunne overnatte.

Børnenes daglige rytme, især sengetider, prøver de at gøre regelmæssig, blandt andet gennem en daglig læsestund.

Kim havde en periode lige omkring skolestarten, hvor han var forvirret og frustreret over, ikke at kunne finde ud af det: hvem er det nu der er hjemme, og hvem går. Anne syntes det blev hendes liv, der styrede Kims. Derfor lavede Anne og Bent et »skift« til Kim, som sidder på køkkendøren »Så kan han selv gå ind og se dagen før, ligesom på sit skoleskema. Jeg har det jo også sådan, jeg kan godt lide at vide, hvem jeg skal være sammen med på et skift. På en eller anden måde indstiller man sig på, hvem man skal være sammen med. Han har det måske på samme måde. Han sagde det ikke sådan, men vi kunne mærke det på ham.«

Anne har været den mest gennemgående kontakt for børnene. I det daglige er børnene gode til at lege selv, Kim har fritidsinteresser. Opdragelsen er præget af faste aftaler og principper. Et af principperne er, at forældrene skal have tid til at være sammen uden børn en gang imellem, ofte med bedsteforældrenes hjælp, for man skal sørge for, at der er et liv ved siden af arbejde og børn, så pensionsalderen sikres. Både Bent og Anne mener, det kan være vigtigt at lære børn, at de ikke er centrum, for det vil de ikke være, når de er voksne.

Christian og Dorte

Christian har et 8-16 job, mens Dorte har deltid med skiftende uregelmæssige tider, som ligger mellem 5.30 og 23.00, ligeledes weekendvagter. 2 arbejdsuger veksler med en friuge. Uden friugen ville det være vanskeligt at få det til at nå sammen. Børnene Morten og Lotte går i børnehave. Christian henter for det meste børnene og laver maden. De prioriterer begge to samværet med børnene højt og gør meget for at få så meget tid sammen med børnene som muligt. Oftest møder han lidt før om morgenen og springer frokostpausen over for at kunne hente dem lidt før. Af og til, når hun har en friuge, lader hun børnene få en hjemmedag også. Ellers har børnene vænnet sig til, at det er Christian, der er der. »Ligesom vi på en eller anden måde indstiller os på, hvem vi skal være sammen med på

arbejdet næste morgen, så indstiller børnene sig også på, hvem det er de skal være sammen med. Det er jo ikke de samme ting, de laver med os begge to.«⁷

Men standardbemærkningen ved sengetid er: »Hvornår kommer mor hjem?« og de klistrer af til lidt, når hun er hjemme. Ellers har de accepteret fordelingen, som også afspejler sig i deres lege: Når de leger far, mor og børn er de meget lige om arbejdsdelingen, f.eks er det ligeså meget Morten som Lotte, der tager sig af dukkernes madning og badning.

Dorte oplever det ofte som besværligt at skulle gøre husarbejdet samtidig med, at børnene er der, så hun planlægger det sådan, at hun får lavet lidt rengøring på badeværelset samtidig med at børnene er i bad, eller hun sætter dem til at tegne, mens hun ordner andet husarbejde, men ellers forsøger hun at ordne husarbejde de formiddage, hun er hjemme og i sin friuge.

De har tænkt, at hun skal forsøge at komme på fast tid, når børnene skal i skole.

Disse tre familiecases viser hvor forskelligt familier griber tidspuslespillet an. De peger på nødvendigheden af planlægning og foregriben. Ligeledes illustrerer de forældrenes tilbøjelighed til at indleve sig og forstå barnets situation ud fra deres egne arbejds erfaringer. Den ene af dem viser også hvordan den strategiske planlægning ikke altid lykkes.

Strategisk handlen og rationalisering af livsførelsen

Rinderspacher peger på det nye samfundsmæssige krav til individerne, der opstår ved at de hyppigt skal skifte tidsstruktur, tidszone, og disse skift anser han for belastende.

Fordringen om at eksistere samtidigt i flere tidsstrukturer, hvoraf den dominerende er den abstrakte tid, fører til nye former for *strategisk handlen*, hvad familiecasene også peger på.

Kompleksiteten og uvisheden ved de nye fleksible arbejdstidsmønstre kræver, at man forholder sig bevidst til sit arbejdsfordelingsmønster, kort- og langsigtet, i fordele og ulemper. At forholde sig som virksomhedsleder i forhold til sin egen arbejdskraft vil sige, at man anlægger en strategisk forholdemåde til sit eget liv.

Jurczyk m.fl. (1985) mener dette kan føre til en forstærkelse af det, som Max Weber har kaldt »livsførelsens rationalisering«. I Jürgen Habermas terminologi ville det hedde: en tiltagende »kolonialisering af livsverdenen gennem systemiske og målrationelle imperativer.«

Fleksibiliseringen medfører, at koordination og synkronisation af forskellige erhvervs- og livsaktiviteter bliver sværere og mere afhængig. Den tiltagende koordineringsydelse påvirker den måde, hvorpå de enkelte aktiviteter udøves. Det fører til en forstærket rationalisering af husarbejde, børnepasning, omsorg for manden. De må udføres mere ressourceøkonono-

misk, bevidst og effektivt. Mand og børn må også bidrage til moderens erhvervsaktivitet ved at overtage og selv organisere nogle af de aktiviteter, hun tidligere varetog.

Nye psykiske krav

Fælles for alle to-jobsfamilier er, at familiemedlemmerne færdes i flere systemer i løbet af en dag. Det stiller kognitive krav til børn og voksne om at skifte adfærd og forståelsesramme flere gange om dagen. Det kræver, at man kan skelne den ene sammenhæng fra den anden, kan tolke dens signaler og symboler. Det kræver sproglig, symbolsk kompetence i retning af at lære at tolke symboler og situationer i forhold til de forskellige kontekster, de befinder sig i, så man kan skifte fra den ene til anden: et barn lærer, at en bestemt sætning sagt i børnehaven, betyder noget andet end samme sætning sagt i hjemmet.

I de fleste to-jobsfamilier er der tidspunkter, hvor kun en af forældrene er tilstede, men med fleksibliseringen vil det være sjældnere at alle familiemedlemmerne er tilstede samtidigt. Det betyder, at de fælles sociale anledninger bliver færre. Hanne Haavind bruger dette begreb, når hun analyserer småbørnsfamiliers liv. »Når virksomheden i en situation skifter, skabes en ny anledning - eller omvendt - når anledningen skifter, bliver der plads for en ny virksomhed.« Haavind, 1987, s.101) Når der bliver færre fælles anledninger og fælles virksomhed, må fællesskabet i højere grad formidles sprogligt. Den indbyrdes afhængighed er ikke mindre end i den selvstændige livsform. Men i den selvstændige livsform formidles fællesskabet gennem det fælles konkrete arbejde, i karrierelivsformen med de uregelmæssige tider formidles fællesskabet sprogligt, symbolsk.

En mindre del af samværet er reguleret via faste rutiner, så det at skifte rolle og kunne omstrukturere bliver en del af familielivet.

Barnet må lære at være opmærksom på konteksten for den skifter efter, om det er far eller mor, som er hjemme. I familier, hvor der skiftes mellem om moderen er hjemme med børnene eller moderen og faderen er hjemme med børnene, bevares en større del af familiegruppens matrix, end i de familier, hvor *enten* far *eller* mor er hjemme. Matrix betyder . »en operationel basis for alle relationer og for alle kommunikationer -- et netværk af alle individuelle mentale processer, det psykiske medium, hvor de mødes og interagerer -- et transpersonelt netværk, der går igennem de enkelte medlemmer, og som kan ytre sig, snart gennem den ene snart gennem den anden af gruppens medlemmer.« (Foulkes i: Thygesen og Ågård, 1984). Matrix ændrer sig hver gang en går ud og ind af gruppen.

Derved bliver der også tale om øgede eller ændrede affektive krav, evne til at skifte mellem nærhed og distance i familier, der lever »fleksibelt«.

Den øgede transaktion mellem arbejde og familie, indebærer at forældrene ofte kan bære arbejdets rytmer og problemer med hjem. Det kan van-

skeliggøre opmærksomhed og nærhed i samvær med barn og partner. Usamtidighed kan blive et følelsesmæssigt problem. En del af forældrenes opmærksomhed vedbliver at være optaget af arbejdet. Af forældrene vil det kræves, at de bliver gode til bevidst at skifte indstilling, at udføre et »overgangsarbejde«, hver gang der skiftes fra arbejde til familie.

Alt i alt vil det nye fleksible familieliv kræve, at der udvikles en høj grad af social og reflektiv kompetence, det vil sige der kræves bevidst strategisk handlen af forældrene, for at børnene kan få en fast og stabil ramme.

Perspektiver

Tidnød (Müller Wichmann, 1984) bliver vilkår de fleste må forholde sig til, hvad enten det er deres egen eller andres. Niklas Luhmann siger, at al den tid, der ikke er tidsfrister på, i et kapitalistisk samfund anses for mindre værd, og ender som regel med at blive skubbet til side til fordel for aktiviteter med tidsfrister. Det der skubbes til side, bliver dermed ofte de aktiviteter som af »natur« kræver omsorgsrationalitet eller spontanitet (Borg, 1986).

I midlertid er der også tendenser den anden vej. f.eks kan man se forsøg på at vinde mere autonomi og dermed højere grad af rum for menneskelige rytmer i den lønnede arbejdstid.

En positiv effekt af koordineringstvungen kan være, at den medfører en *bevidstgørelse* af tidsforbruget. I og med der skal gøres overvejelser og træffes beslutninger, sker der en bevidst prioritering, der muligvis fører til klarhed over ønsker frem for en automatiseret opfyldelse af omverdenskrav. Den fleksible arbejdstid og den individuelle forvaltning af tiden indeholder dermed chancer for bevidstgørelse og forandring i lighed med, hvad Ziehe og Stubenrauch omtaler som kulturel frisættelse. (1983)

Spørgsmålet er så hvorvidt den øgede bevidsthed om tidens brug bliver i modstrid med, at der skal være rum for organisk, cyklisk tid i relationen med børnene. Dette rum er der ikke mere automatisk via lokale sociale rytmer. Forældrene skal selv skabe det - gennem bevidst strategisk handlen, som kræver viden om børns behov.

Fleksible familier og sociale selvstændige børn

Her kan jeg som eksempel fremdrage Kirsten Poulsgårds og Ivy Schousbos undersøgelse af 4 sociale og selvstændige børns familieliv. Disse familier fungerer som fleksible helheder, der tager hensyn til de enkelte medlemmer og deres udviklingsbehov. Lighed forveksles ikke med ensshed, de er i stand til at skifte funktion både på det store og på det lille plan. Tidsperspektivet er langt, nutiden opleves ikke som naturgiven og uforanderlig. De eksterne berøringsflader er brede. Familien er åben for forandringer, den er i stand

til at omstrukturere og samtidig være stabil og tryk. Medlemmerne kan reflektere over egen og andres rolle.

Den fleksibilitet, der findes i disse familier, vil jeg mene bliver en nødvendighed for familier med fleksible, uregelmæssige arbejdstider.

Indflydelse på arbejdstidslægning

For at forældrene kan være fleksible i forhold til barnets behov fordrer, at de har indflydelse på deres arbejdstidsskema. Staines og Pleck (1983) undersøgte dette forhold. Halvdelen af de undersøgte kunne ikke forvente at flytte timer, hvis de ønskede det, og 2/3 kunne ikke flytte dage, hvis de ønskede det. Undersøgelsen viste, at konflikt niveauet i familien både generelt og med hensyn til konflikter, der angår tid, var væsentligt lavere i familier, hvor der var mulighed for skemaændringer. Ligeledes fandt de, at arbejdstiden påvirkede familien langt mere end omvendt. Hvis forældre skal kunne være fleksible ud fra hensynet til deres børn, så må dette vendes, så transaktionen mellem arbejde og familie går begge veje.

Funktionalitet

Det er slående, at de krav der stilles til børn og forældre i familier med fleksible tider, nemlig refleksivitet og social kompetence, kan ligne de krav, der diskuteres som det nye arbejdslivs krav. Når nye produktionsformer som fleksibel specialisering vinder frem bliver teamarbejde i indbyrdes afhængighed, tolkning af organisationens tegn og symboler, omstillingsevne vigtige. Personlig loyalitet bliver ligeså vigtig som faglig kompetence (Sørhaug, 1990).

Denne funktionalitet kommer til at gælde karrierelivsformens relation mellem arbejde og familie. Den gælder kernearbejdskraften, men ikke marginalarbejdskraften. I den kan man i stedet frygte familieforhold, der er direkte underlagt arbejdsmarkedets kapacitetsbehov, underlagt den samfundsmæssige kontrol med overførselsindkomster, og dermed manglende mulighed for eller store vanskeligheder med strategisk handlen.

LITTERATUR

- BORG, KARIN: Kontrol med tid og krop eller. i *KONTEXT* nr. 50. 1986.
BORG, K: Nye tider, i *Årbog for Arbejderbevægelsens historie*, 1989
GREGERSEN, OLE: *Flekstid. Socialforskningsinstituttet rapport 91:2*, København 1991.
HAAVIND HANNE: *Liten og stor*. Universitetsforlaget Oslo, 1987
HØJRUP, THOMAS: *Det glemte folk*. Institut for Europæisk Folkelivsforskning og SBI 1983.
HOLTER, Ø: *Arbejd og familie, en studie av teknologikulturen*. Universitetsforlaget. 1990

- JACOBY, ANN LUNDEN og ELISABETH NÄSMAN: *Mama, papa, job*, Arbetslivscentrum, Stockholm 1988
- LANGSTED, OLE og DION SOMMER: *Småbørns livsvilkår i Danmark*, Hans Reitzels forlag, 1988
- MÜLLER WICHMANN, CHRISTIANE: *Zeitnot*. Beltz.1984.
- RINDERSPACHER, J.: *Gesellschaft ohne Zeit*. Frankfurt 1985.
- SØRENSEN, BJØRG AASE: Ansvarsrationalitet: Om mål-middeltenkning blant kvinner. i Harriet Holter (red): *Kvinner i fellesskap*. Universitetsforlaget Oslo. 1985.
- SØRHAUG, TIAN: Produktionsformer og forandringer i arbeidets estetikk og etik i HÅKON FINNE (red): *Fra redskap til budskap*. IFIM rapport, Trondheim 1990
- STAINES, G.L. og JH. PLECK: *The Impact of Work Schedules on the Family*. ISR. University of Michigan, 1983
- THYGESEN B. og S. ÅGÅRD: Om Foulkes matrixbegreb i *Matrix*. 1.årg. nr. 1 1984.
- YONG og WILLMOTT: *The Symmetrical Family*, Routledge and Kegan, 1973, Penguin, 1984
- ZIEHE, T. og H. STUBENRAUCH: Ny ungdom. *Politisk Revy*. 1983.

NOTER

1. Torben Hangaard Rasmussen: Børnetid og Voksentid, s. 131 Gyldendal 1990, citerer Barbara Sichterman: *Zeit - Kämpfe mit Kinder i. Ästhetik und Kommunikation*, 45/46 1981 s.5-19.
2. dette citat stammer fra en af de cases der beskrives senere i artiklen.
3. Teorien om det segmenterede arbejdsmarked, især beskrevet af Doeringer og Piore, men også af Sengenberger.
4. Arbejdets direkte betydning for samspillet med børnene, kaldes for arbejdslivets fysiske og emotionelle farvning. Arbejdslivets socialiserende effekt kaldes for kulturel farvning.
5. Arbejdslivet betegner her erhvervsarbejdet, livet omkring lønarbejdet. Såvel i arbejdslivet som i familien udføres genstandsmæssigt arbejde og omsorgsarbejde.
6. Hanne Haavind (1987) omtaler dette møde, som mødet mellem de cykliske og den kumulative tid. Barnets cykliske tidsorganisering bliver til sociale anledninger for moderen.
7. dette citat stammer fra en af de cases, der beskrives senere i artiklen.