

WORK-LIFE-SAMSPIL BETRAGTET FRA ET INDFLYDELSESPERSPEKTIV – EN VEJ TIL SYNTSE?

Vivi Bach Pedersen

Med afsæt i en gennemgang af konflikt- og harmonitilgangen og de modsætningsforhold, som præger work-life-området, diskuterer artiklen mulighederne for en integrativ rammeopfattelse ud fra et indflydelsesperspektiv. På baggrund af indflydelsesteorier tydeliggøres vigtigheden af at inddrage individets handlemuligheder i forståelsen af work-life-samspil. Ud fra en betragtning af arbejdstid som et uomgængeligt vilkår for work-life-samspil diskuteres betydningen af strukturelle vilkår for individets handlerum. Den overordnede antagelse er, at jo mere indflydelse på arbejdstid individet har, desto større er sandsynligheden for harmoni mellem arbejdsliv og socialt liv. Artiklen viser, at det via et indflydelsesperspektiv er muligt at integrere dele af konflikt- og harmonitilgangene i en fleksibel og dynamisk ramme, hvor såvel barrierer som potentialer for harmoni mellem arbejdsliv og socialt liv anerkendes.

1. Indledning

Spændingsfeltet mellem arbejdsliv og familie- og socialt liv (work-life) har i de senere år fået tiltagende opmærksomhed i forskellige samfundsmedier, såvel nationalt som internationalt. Temaer som stress og udbrændthed har skabt – og skaber – grundlag for en debat om det moderne menneskes muligheder for at integrere de mange roller, som vi indtager i såvel arbejdsliv som privatliv (Jones, Burke & Westmann, 2006). At få det hele til at hænge sammen er ikke blot essentielt for det enkelte individs tilfredshed og velbefindende, men det har ligeledes afgørende betydning for organisationers effektivitet og konkurrencedygtighed (Tausig & Fenwick, 2001). Work-life-fænomenets aktualitet i dag er således tydelig, og den stigende opmærksomhed må ses i lyset af den samtid, som vi lever i (Lewis, 2007). En af de væsentligste udviklinger er kvinders stigende erhvervsmæssige beskæftigelse, der har medvirket, at både mænd og kvinder typisk indtager en dobbeltrolle som forsørger og omsorgsperson (Rubery, 2005). Tilsvarende ses et markant skift i familiesammensætninger, hvor sammenbragte familier, delebørn på ugebasis og enlige forældre, udgør væsentlige modstykker

til den traditionelle kernefamilie. Andre årsager til work-life-fænomenets aktualitet kan findes i arbejdslivets forandring imod øget decentralisering, individualisering og fleksibilitet, som sætter høje krav til den enkelte medarbejder om omstillingsparathed, tempo og engagement (Nielsen, Birdi, Csonka et al., 2007). Ændringer i arbejdets karakter hænger sammen med de muligheder og betingelser, som rejses gennem globaliseringen af markedet og udviklingen af nye teknologiske potentialer (Jeppesen, 2003a). I relation hertil er det tillige relevant at fremhæve, at samfundets alsidige valgmuligheder har afstedkommet en særlig 'moderne' livsstil, hvor den enkelte typisk stiller høje krav til sig selv på alle fronter. Mange stræber efter at leve et aktivt og succesrigt liv, hvor der er plads til karriere, et familie- og socialt liv og personlige interesser. De mange individuelle ønsker og krav forsøges indfriet gennem roledeltagelse i forskellige kontekster (Greenblatt, 2002). De præsenterede udviklingstendenser vidner om, hver for sig og i kombination, at mulighederne for at skabe sammenhæng mellem arbejdsliv og familie- og socialt liv karakteriseres af et komplekst samspil mellem det enkelte individ, arbejdspladsen og samfundet. For at forstå de mange betingelser og muligheder, som kendetegner work-life-samspil i dag, må vi følgelig have disse niveauer in mente.

I forskningen har work-life-interaktionen indtaget en central position siden 1970'erne, især med fokus på konflikter forbundet med domænesamspil og betingelserne herfor (Geurts & Demerouti, 2003). Dette udtalte konfliktfokus er stadig dominerende i dag. Som pendant hertil udspringer sidst i 1990'erne en diskurs, som alternativt stræber efter at udforske mulighederne for integration og udbytterige samspil mellem work-life (Lewis, Gambles & Rapoport, 2003). Den samtidige tilstedeværelse af henholdsvis en konflikt- og harmonitilgang har afstedkommet en indholdsmæssig flertydighed og kompleksitet i forståelsen af work-life. Tilgangene synes uforenelige, og et uhensigtsmæssigt enten-eller-perspektiv præger området. Behovet for en integrativ ramme er tydelig, og flere forskere har forsøgt at igangsætte en debat om, hvorledes de modsatte forståelsesperspektiver kan integreres (Frone, 2003). Flere eksempler på integrative forståelsesrammer eksisterer (Frone, 2003; Clark, 2000), men taksonomierne er endnu forholdsvis nye, og de har ikke været genstand for omfattende konceptuel og empirisk opmærksomhed, hvorfor det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at drage konklusioner om deres anvendelighed (ibid.).

Nærværende artikel kan ses som et bidrag til debatten. Hensigten er, på baggrund af en analytisk gennemgang af forståelsesperspektivernes dikotomier, at diskutere muligheder for at integrere dele af konflikt- og harmonitilgangene via et indflydelsesperspektiv. Udfoldelsen af indflydelsestilgangens muligheder eksemplificeres via et arbejdstidsperspektiv, idet arbejdstid kan siges at udgøre et afgørende grundvilkår for work-life-samspil (Jeppesen, 2003a). Ingen tidligere studier har, så vidt jeg er orienteret, *eksplicit* udforsket betydningen af indflydelse i arbejdstid, hvilket understreger nærvæ-

rende artikels relevans. Det interessante er, hvorvidt indflydelsestilgangen kan bidrage til en integrativ rammeforståelse, hvorigennem vores forståelse af work-life-samspil kan nuanceres. Artiklen indledes følgelig med en gennemgang af de dominerende tilgange inden for work-life-litteraturen, hvor konsekvenserne af og årsagerne til tilgangenes vidt forskellige forståelser udforskes. Med afsæt i teorier om indflydelse, i særdeleshed organisatorisk participation (Heller, Posic, Strauss & Wilpert, 1998) og Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), argumenteres der for nødvendigheden af at betragte betingelser, eksemplificeret ved arbejdstid, for work-life-samspil i relation til individets handlerum. På den baggrund udfoldes indflydelsesperspektivets muligheder i et sammenfattende afsnit, hvor rammeforståelsens dimensioner og indhold præciseres.

2. Dominerende – og kontrære – forståelsestilgange i work-life-litteraturen

Mens man tidligere betragtede domæner som uafhængige, adskilt såvel temporalt som spatielt, er der er i dag generel enighed om, at work-life defineres af en dialektisk forbundethed, hvor arbejdsliv influerer på socialt liv og vice versa (Geurts & Demerouti, 2003). En analytisk gennemgang af work-life-litteraturen vidner om en tydelig alsidighed i forståelsen af samspil, som kommer til udtryk på flere niveauer (Pedersen, 2007). Et eksempel herpå er de talrige begreber, der anvendes til at betegne livet ved siden af arbejdet. Skal vi fokusere på arbejdsliv og *familieliv*, arbejdsliv og *privat liv* og/eller arbejdsliv og *det øvrige liv*? Den mangfoldige terminologi afstedkommer umiddelbart en uklarhed, men nærmere analyser viser, at de forskellige termer, som sættes over for 'arbejde', ikke nødvendigvis udelukker hinanden, men snarere kan siges at repræsentere forskellige niveauer af inklusivitet (Frone, 2003). Størstedelen af work-life-litteraturen har dog fokuseret på familien som institution, hvilket udelukker andre centrale domæner i individets liv såsom betydningen af en vennekreds og fritidsliv (Gambles, Lewis & Rapoport, 2006). På den baggrund vælger flere i dag i stedet at anvende betegnelsen 'life'¹, hvor familien antages at udgøre en central, men ikke udtømmende, del af et individs overordnede sociale liv (e.g. Greenhaus & Powell, 2006). 'Arbejde' (work) synes altid at udgøre det andet hovedelement, og arbejde forstås almindeligvis bredt som betalt arbejde, hvor arbejdets indhold og særlige karakter defineres ud fra den eksisterende

1 Den engelske betegnelse 'Work-life' oversættes i nærværende artikel til 'arbejde – socialt liv' på dansk af to grunde: Først og fremmest fordi en direkte oversættelse af 'life' som 'liv' er upræcis og ikke dækker ordets fulde betydning på engelsk, og samtidig fordi roller i 'life' almindeligvis finder sted i sociale kontekster, fx i samværet med familie, venner og bekendte. I artiklen henviser 'socialt liv' således både til familieliv og det sociale liv ud over familien.

ansættelsesrelation mellem arbejdsgiver og arbejdstager (Geurts & Demerouti, 2003:280).

En yderligere, og langt mere afgørende, alsidighed i litteraturen kendetegner modsætningsforholdet i forståelser af work-life-interaktioners *udfald* som henholdsvis konfliktfyldte eller udbytterige (Greenhaus & Powell, 2006). Igen er terminologien bredtfavnende, som eksempel kan nævnes 'conflict', 'balance' og 'enrichment' (Frone, 2003). Begrebernes særlige betydning i sig selv og i forhold til hinanden er uklar og afstedkommer en række spørgsmål. Hvad vil det eksempelvis sige at have balance mellem arbejdsliv og socialt liv? Er balance det modsatte af konflikt eller noget helt andet? Lad os kigge nærmere på de to dominerende forståelsestilgange og forsøge at afdække, hvad dette modsætningsforhold indeholder.

2.1. Konflikttilgangen

Som nævnt karakteriserer konflikttilgangen det dominerende forståelsesperspektiv i litteraturen, og langt størstedelen af forskningen inden for work-life-området omhandler således konflikter mellem domæner (Eby, Casper, Lockwood & Brinley, 2005). Med afsæt i et stress- og arbejdsmiljøperspektiv tilstræber tilgangen at afdække work-life-konflikters negative indvirkning på individets fysiske såvel som psykiske velbefindende (Frone, 2003). Konflikttilgangen tager afsæt i Kahn og kollegers organisatoriske stressteori, som overordnet antager, at det at have mange roller uundgåeligt øger risikoen for belastning (strain) (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). Denne teori placeres specifikt i en work-life-sammenhæng af Greenhaus og Beutell (1985), hvis klassiske reviewartikel indtager en central rolle, idet størstedelen af den efterfølgende forskning tager afsæt i deres konfliktdefinition. Konflikt mellem arbejdsliv og socialt liv forstås som *'[...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect* (ibid., p. 77). Argumentet er, at arbejdslivet og det sociale liv i sagens natur er vanskelige at forene, idet krav, forventninger og normer har forskellig karakter i de to sfærer. Individets ressourcer betragtes som begrænsede, og multipel rolledeltagelse forventes følgelig at øge risikoen for konflikt (Quick, Henley & Quick, 2004). Greenhaus og Beutell (1985) argumenterer desuden for en tredimensionel konfliktstruktur, som udspringer af uoverensstemmende rolleforventninger imellem domæner. Tidsmæssig konflikt henviser således til det umulige i at være fysisk til stede i to eller flere roller samtidig eller de situationer, hvor en mental optagethed af én rolle forårsager fravær i den aktuelle 'fysiske' rolle. Den anden konflikttype, konflikt som belastning, kendetegner situationer, hvor krav og forventninger forbundet med én rolle påvirker personens præstation i en anden rolle og vanskeliggør vedkommendes mulighed for at imødekomme krav i rollen. Adfærdskonflikt udgør den tredje konflikttype og indikerer vanskeligheder forbundet med rolleskift, fx fra at være en beslutningsdygtig og dedikeret teamleder til at være en om-

sorgsfuld og kærlig familiefar. Konflikttyperne indeholder hver især unikke antecedentia, som yderligere opdeles i forhold til retning, dvs. hvorvidt de karakteriserer arbejdslivets indgriben i familielivet (work-to-family interference; WFI) eller familielivets indgriben i arbejdslivet (family-to-work interference; FWI) (ibid.). Mange efterfølgende studier har – og arbejder stadig – videre for at afdække de mange betingelser for konflikt (Byron, 2005). Resultater peger på, at civilstatus, børn og partners beskæftigelse kendetegner centrale sociale livsbetingelser, mens involvering i arbejdet, mængden af arbejde og arbejdstid udgør væsentlige vilkår i arbejdslivet (ibid.). Incitamentet for dette markante fokus er netop at forsøge at afdække, hvilke strukturelle vilkår der sandsynliggør work-life-konflikt.

I en søgen efter at forstå konflikttilgangens teoretiske fundament bliver det tydeligt, at Kahn og kollegers organisatoriske stressteori blot anvendes til at definere interrollekonflikt (Pedersen, 2007). Betydningsfulde aspekter i organisatorisk rolleteori, som eksempelvis relationen mellem rolleaktører og -sendere, eller forventningers særlige betydning for en given rolleadfærd, inddrages ikke. Dette indikerer, at organisatorisk rolleteori blot synes at karakterisere en definatorisk snarere end en teoretisk ramme for konflikttilgangens antagelser. I det hele taget synes konflikttilgangens teoretiske fundament yders begrænset. Til gengæld fokuserer tilgangen i høj grad på at tydeliggøre det overordnede præmis, som work-life-interaktioner forventes at være underlagt, nemlig et nulsumsperspektiv. Et sådant mængdeperspektiv implicerer, at arbejdslivet og det sociale domæne uundgåeligt vil konkurrere om et individs tid og energi og sandsynliggøre udviklingen af konflikt. Indgår et individ i mange forskellige roller i arbejdsliv og socialt liv, vil rollernes samtidige tilstedeværelse skabe risiko for en udtømming af et individs ressourcekvantum (Barnett & Gareis, 2006). Set i det perspektiv, synes den bagvedliggende nulsumsantagelse at kunne forklare tilgangens ensidige konfliktfokus. Konflikt er slet og ret et livsvilkår, som sandsynliggøres qua individets begrænsede ressourcer.

Spørgsmålet er dog, om konflikt uvægerligt vil opstå, når individet indtager mange roller i både arbejdsliv og socialt liv? Er arbejdsliv og socialt liv i sagens natur uforenelige? Sådanne spørgsmål, blandt andre, stilles af harmonitilgangen, der opstår på baggrund af en kritik af det ensidige konfliktfokus inden for work-life-området.

2.2. Harmonitilgangen

Forskellige forståelsesperspektiver som work-life-facilitation, work-life-enrichment og work-life positive spillover repræsenterer harmonitilgangen, og fælles for dem er en grundlæggende antagelse om, at arbejdsliv og socialt liv ikke nødvendigvis er modstridende (Greenhaus & Powell, 2006; Parasuraman & Greenhaus, 2002). I stedet forventes work-life-samspil at indeholde potentialer for udbytterige og gensidige samspil mellem domæner, hvor deltagelse i en rolle kan virke positivt forstærkende på en anden

rolle. Multipel roledeltagelse antages ikke per se at prædisponere konflikt, med derimod at muliggøre positive synergieffekter mellem arbejdsliv og socialt liv (Caligiuri & Lanzarova, 2005). I modsætning til den udbredte balanceforståelse kendetegnet ved en *ligelig fordeling* af individets tid og energi (e.g. Greenhaus, Collings & Shaw, 2003) tager harmonitilgangen afsæt i en anderledes balanceforståelse, hvor balance netop definerer *mere* end blot fraværet af konflikt (Frone, 2003). Dette 'mere' karakteriserer de situationer, hvor individet oplever, at aspekter overføres fra et domæne til et andet og således faciliterer samspil. Overførselstankegangen har rod i den klassiske spillover-teori, som bygger på antagelsen om, at domæner er tæt forbundne og gensidigt påvirker hinanden. Spillover forstås som en form for overførsel af særlige karakteristika fra et domæne til et andet, hvilket skaber en art lighed eller generalisering af de pågældende dimensioner på tværs af domæner (Edwards & Rothbard, 2000). Generelt set kan spillover udtrykke både positive og negative overførsler, men harmonitilgangen synes dog hovedsageligt at fokusere på positive spillover-processer (e.g. Greenhaus & Powell, 2006), og af samme grund omhandler langt størstedelen af forskningen positiv spillover (Lambert, 1990).

Antagelsen om, at roledeltagelse kan resultere i positive overførselseffekter, har sin oprindelse i Siebers (1974) teori om rolleakkumulation, der beskriver rollers positive indvirkning på hinanden. Teorien antager overordnet set, at privilegier og fordele opnået i en rolle kan forbedre et individs rollepræstation i en anden kontekst (ibid.). Med afsæt i Siebers teori (ibid.) bygger Greenhaus og Powell (2006) videre på tanken om overførsel og argumenterer for, at der eksisterer to former for spillover, henholdsvis en instrumentel overførsel, hvor ressourcer opnået i en rolle øger rollepræstation i en anden rolle, samt en affektiv overførsel, hvor positive emotioner udgør den medierende faktor, hvorigennem en rolle faciliteres af en anden rolle. Den eksisterende viden om spillover befinder sig endnu på et tidligt stadie, hvorfor vores viden om de særlige processer og dynamikker, der kendetegner spillover, endnu er begrænset (Thompson & Bunderson, 2001). I det hele taget er det tydeligt, at harmonitilgangen stadig er under udvikling, og der er behov for langt mere forskning, som kan bidrage til at afdække de komplekse psykologiske og sociale processer, som kendetegner positive work-life-interaktioner (ibid.).

På samme måde som i konflikttilgangen anvendes rollebegrebet gennemgående til at beskrive gensidige og udbytterige interaktioner mellem arbejdsliv og socialt liv. Nærmere analyser viser dog, at det er uklart, hvilken særlig rolleteori tilgangen bygger sin rolleforståelse på (Caligiuri & Lanzarova, 2005; Powell & Greenhaus, 2006). Den manglende eksplicite præcisering er problematisk og afstedkommer en usikkerhed i forhold til, hvordan vi skal forstå rollebegrebets betydning for udbytterige samspil. I det hele taget synes harmonitilgangen, på samme måde som konflikttilgangen, generelt at bero på et begrænset teoretisk fundament (Eby et al., 2005). Til gengæld ekspli-

citerer harmonitilgangen tydeligt sin sumantagelse, som står i modsætning til konflikttilgangens nulsumsperspektiv. Forståelsen af samspil bygger på et plussumsperspektiv, hvor individets tid og energi forstås ud fra et fleksibelt og dynamisk perspektiv. På den måde eksisterer konkurrence og konflikt ikke som universelle vilkår for work-life-samspil. Plussumsbetragtningen har sine rødder i Marks ekspansionsteori, der fremhæver, at kroppen stimulerer produktion af energi ved at forbruge energi (Marks, 1977). Overført til et sociologisk perspektiv henviser Marks til Durkheims (1953) forståelse, hvor energi hævdes at kunne opstå i sociale interaktioner og snarere opfylde end forbruge et individs ressourcemængde (Durkheim, 1953; i Marks, 1977). Plussumsbetragtningen står i tydelig kontrast til nulsumsforståelsen. I det hele taget er det åbenbart, at konflikt- og harmonitilgangen repræsenterer vidt forskellige forståelser af work-life-samspil. En forskellighed, som er så udtalt, at den synes at skille work-life-litteraturen i to lejre. Fordrer det et valg mellem de to?

2.3. Fra modsætning til sammensætning – hvordan?

I en samlet betragtning af ovenstående afsnit tegner der sig et alsidigt billede af work-life-fænomenet, som ikke blot kendetegnes af den terminologiske mangfoldighed, men i særdeleshed ved tilgangenes vidt forskellige forståelser af samspil. Mere specifikt vidner den analytiske gennemgang om, at begge tilgange gennemgående benytter rollebegrebet til at beskrive samspils karakter, men en nærmere teoretisk forståelse af tilgangenes syn på rollebegrebet er dog uklar. I det hele taget illustrerer gennemgangen et begrænset teoretisk fundament inden for både konflikt- og harmonitilgangen. Som Eby og kolleger (2005) påpeger i deres review, bygger eksisterende viden om work-life-interaktioner primært på empiriske undersøgelser, hvis forståelser typisk beror på tidligere undersøgelsesresultater. Den manglende teoretiske ramme skaber en usikkerhed omkring, hvordan man kan tolke og integrere empiriens forskellige resultater. Af den grund bliver det vanskeligt at udlede nogle generelle forståelser om work-life-samspil på tværs af specifikke undersøgelsesresultater (ibid.). Den teoretiske mangelfuldhed kan siges at udgøre en af de væsentligste problemstillinger inden for feltet.

Som ovenstående gennemgang tillige illustrerer, synes tilgangenes vidt forskellige forståelser af work-life-samspil at udspringe af de kontrære bagvedliggende sumantagelser. Konflikttilgangens bagvedliggende nulsumsantagelse medfører et snævert fokus, hvor antagelser om en fastlagt ressourcemængde kendetegner en universel menneskelig eksistensbetingelse. En antagonistisk opfattelse af forholdet mellem arbejdsliv og sociale liv, hvor individets handlefrihed og muligheder for at påvirke samspil mellem arbejdsliv og socialt liv synes yderst begrænsede. I modsætning hertil illustrerer plussumsantagelsen et pluralistisk perspektiv, hvor familie og arbejdslivets 'interesser' ikke nødvendigvis er uoverensstemmende. Harmonitilgangen repræsenterer således et langt mindre indeterministisk men-

neskesyn, hvor individet besidder en langt større grad af handlefrihed og muligheder for at forme interaktioners udtryk.

Som tidligere nævnt er konsekvensen et enten-eller-fokus. Selv sagt er det ikke et simpelt spørgsmål om konflikt eller harmoni, men snarere hvordan forskellige situationer og vilkår forventes at have betydning for work-life-interaktioners udfald (Lewis, 2007). I den sammenhæng er det desuden relevant at understrege, at nyere studier peger på, at konflikt og harmoni kan eksistere samtidigt (Grzywacz & Marks, 2000; Boz, 2009). Hvordan kan vi i så fald integrere både et konflikt- og harmoniperspektiv i en samlet forståelsesramme? Som tidligere påpeget har flere forfattere forsøgt at igangsætte en debat herom, og som et bidrag hertil vil den følgende del af artiklen diskutere work-life-områdets dikotomier ud fra en indflydelsestilgang.

3. Indflydelse på arbejdstid – et eksempel på en integrativ rammeforståelse

Formålet med de efterfølgende afsnit er at udforske mulighederne for at sammentænke forståelser af work-life-samspil via indflydelsesperspektivet. Der tages afsæt i et arbejdstidsperspektiv, fordi arbejdstid ikke blot definerer de tidsmæssige rammer for arbejdets udførelse, men ligeledes sætter strukturen for individets sociale liv (Jeppesen, 2003a). Af den grund kan arbejdstid siges at karakterisere et uomgængeligt grundvilkår for work-life-samspil, som, til forskel fra andre vilkår som fx civilstatus og antal børn, vedrører alle individer, der indgår i et arbejdsliv. Ud fra den betragtning bliver individets muligheder for indflydelse på arbejdstiden afgørende. Med det formål præciseres først indflydelsesbegrebets teoretiske fundament. Herefter udfoldes arbejdstidens betydning for work-life-samspil, først ud fra det dominerende forståelsesperspektiv, efterfulgt af en supplerende tilgang, der argumenterer for en udvidelse og nuancering af begrebet. Ud over eksisterende work-life-litteratur trækkes der på studier inden for arbejdstidsområdet, idet de kan bidrage til at illustrere kompleksiteten i forståelsen af arbejdstid. Som et konkretiserende eksempel fremhæves studier af skiftarbejde til at belyse indflydelsens muligheder for at begrænse de negative konsekvenser forbundet med denne arbejdstidsorganisering. Til sidst sammenfattes de forskellige afsnit i en afsluttende diskussion, hvor indflydelsesperspektivets indhold og anvendelighed præciseres.

3.1. Indflydelsens teoretiske fundament

Inden for nyere organisationsteori peges der ofte på vigtigheden af begreber som indflydelse, medbestemmelse og deltagelse i arbejdslivet, idet de vurderes at være til fordel for såvel virksomhedernes effektivitet og konkurrencedygtighed, som kvaliteten og tilfredsheden i medarbejderes arbejdsliv. I den sammenhæng manifesterer participation sig som en central organisationspsykologisk tilgang, der kan anskues som et særdeles succesfuldt redskab til at opnå positive udfald i organisatoriske sammenhænge (Strauss, 1998).

Overordnet set henviser participation til et bredt spektrum af organisatoriske processer, hvor ansattes viden og erfaringer i forskelligt omfang og på forskellige måder inddrages i ledelsens beslutninger. Participation defineres følgelig som individers, grupper og kollektivters muligheder for at udøve indflydelse på beslutningsprocesser og sikre egne interesser i arbejdslivet (Wilpert, 1998: 42). Der sondres mellem forskellige former, hvor *direkte* participation, forstået som medarbejderes muligheder for aktivt at influere på aspekter i arbejdet, viser sig at have særlig god effekt (Jeppesen, Kleiven, & Gill, 2006). Participation kan differentieres i *intensitet*, som spænder fra ingen indflydelse til selvbestemmelse og *område* (Wilpert, 1998), som henviser til de mange aspekter i arbejdet, der betinger participationens udfoldelsesmuligheder, eksempelvis arbejdstid. Der fokuseres specifikt på direkte participation i denne artikel, idet formålet er at udforske betydningen af individets personlige handlerum i spændingsfeltet mellem arbejdsliv og socialt liv. I og med at arbejdstiden udgør den overordnede ramme, sættes der desuden primært fokus på det *operationelle niveau* ved participation, der kendetegnes ved individets indflydelse på nære aspekter i det daglige arbejde, eksempelvis arbejdstidens placering. For at udforske participationens indhold mere dybdegående er det relevant differentiere mellem, hvilke muligheder for indflydelse individet har (eksisterende dimension) og oplever at have (oplevede dimension), hvorvidt vedkommende anvender disse muligheder (anvendte dimension), samt hvilke yderligere handlemuligheder den enkelte savner (ønskede dimension) (Jeppesen & Jønsson, 2009). Hver for sig og i kombination er dimensionerne yderst interessante, fordi de kan bidrage til en forståelse af potentialer og barrierer for individets handlerum.

Som definitionen indikerer, henviser participation til en særlig form for indflydelse, nemlig indflydelse som inddragelse i beslutningsprocesser, som typisk udmøntes i organisatoriske sammenhænge. Anskues participation mere bredt, kan det siges at karakterisere et fundamentalt behov hos mennesket for at have mulighed for at påvirke sine egne omgivelser ('having a voice') (Strauss, 1998). I et sådant mere humanistisk perspektiv kendetegner participation en motivationel drivkraft hos individet. Den motivationelle dimension i forståelsen af indflydelse udfoldes i særdeleshed i Self-Determination Theory (SDT) (Deci & Ryan, 2000), som synes at kunne komplettere participationstilgangen. Overordnet set fokuserer SDT på, i hvilken grad menneskelig adfærd er viljestyret og selvbestemt – dvs. i hvilken grad

mennesket engagerer sig i handlinger på baggrund af et selvbevidst valg. Motivationens særlige rolle i forståelse af menneskelig adfærd illustreres ved individets bevægelse på et kontinuum mellem indre og ydre motivation. Indre motivation henviser til en naturlig tilbøjelighed til handle på baggrund af en genuin spontan interesse, fordi denne adfærd i sig selv er opfyldende og tilfredsstillende, hvorimod ydre motivation kendetegner de former for handlinger, som udføres på grund af omverdenens ansvar, krav og forventninger (Ryan & Deci, 2002). Ydre motiveret adfærd er således betinget af den belønning eller fordel, som opnås herigennem. Antagelsen er, at i jo højere grad individet er indre motiveret, desto mere opleves adfærden som selvbestemt. Autonomi betragtes således som et basalt psykologisk behov, hvis tilfredsstillelse er essentielt for individets tilfredshed og velvære. At handle autonomt vil sige at opleve sin adfærd som overensstemmende med egne værdier og holdninger, selv i de situationer, hvor handlinger initieres af eksterne kilder (fx løn).

I og med at megen adfærd udføres qua ydre forventninger og krav til det enkelte individ, synes det særligt interessant at udforske, hvad det er, der får individet til at udføre sådanne ydre-motiverede handlinger. SDT præsenterer i den forbindelse forskellige ydre reguleringstyper, som indikerer, i hvilken udstrækning individet har internaliseret adfærden og dermed finder de eksterne tilskyndelser rimelige og meningsfulde (Gagne & Deci, 2005). De ydre motivationsformer spænder fra ydre regulering, hvor individets adfærd primært kontrolleres via straf/belønning, til integreret regulering, som illustrerer den ultimative integration af ydre tilskyndelser, som i høj grad opleves som værende kongruente med personlige værdier, mål og behov. Diverse studier peger på, at i jo højere grad individet har internaliseret de ydre tilskyndelser som meningsfulde og relevante, desto større tilfredshed og psykologisk velbefindende oplever vedkommende (ibid.).

Et springende punkt i Self-Determination Theory omhandler vigtigheden af at betragte selvbestemt adfærd som indlejret i de sociale omgivelser. Antagelsen er, at kontekster i større eller mindre udstrækning kan virke hæmmende eller fremmende for autonomiens udfoldelse (Ryan & Deci, 2002). Det dialektiske forhold mellem individet som aktør og de sociale omgivelser illustrerer teoriens grundantagelse (organismic dialectic), hvor strukturers centrale betydning for forståelsen af individets handlerum tydeliggøres. Der argumenteres således for behovet for at udforske, i hvilket omfang kontekstuelle betingelser faciliterer individets medfødte tendens til aktivt engagement og autonomi. Denne metateoretiske ramme er overensstemmende med den partecipatoriske tilgang, som fremhæver betydningen af at betragte muligheder for indflydelse som indlejret ikke blot i organisatoriske strukturer, men også som afhængige af betingelser i andre livsdomæner (Wilpert, 1998). Samlet set illustrerer teorierne således vigtigheden af at betragte individets indflydelsesmuligheder i forhold til de omgivende strukturelle betingelser, idet menneskets handlerum ikke er uendeligt og uafhængigt.

I det følgende afsnit udfoldes en af de mest centrale betingelser for work-life-samspil, nemlig arbejdstid.

3.2. Arbejdstid som et uomgængeligt grundvilkår

I nutidens samfund, hvor aspekter som udvikling, succes og forbedring præger moderne livsførelse, får tid afgørende betydning. Det betyder, at den tid, som ikke anvendes hensigtsmæssigt og effektivt, betragtes som værende tabt. På samme måde stræber organisationer efter maksimalt udbytte og effektivisering af medarbejderens tid (Lewis, 2007). Arbejdstid henviser overordnet set til det tidsrum, en medarbejder står til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på udførelse af en række arbejdsopgaver (Jeppesen, Kleiven, Bøggild, & Colin, 2006:19). Medarbejderen modtager betaling for sin tid, hvilket eksemplificerer 'arbejdstidens pris'.

Fleksibilitet repræsenterer et nøglebegreb inden for arbejdstidsområdet, idet det anvendes som styringsprincip for organiseringen af arbejdstiden. Overensstemmende hermed ses en stigende anvendelse af fleksible arbejdstidsorganiseringer, som primært udspringer af et stigende behov hos organisationer for at kunne tilpasse deres produktion/ydelsen til de krav og muligheder, som skabes i takt med forandringer i globale markedsforhold og den teknologiske udvikling (Jeppesen, 2003a). Det betyder, at færre og færre har fast dagtidsarbejde, hvor arbejdstiden er placeret i dagtimerne (6.00-18.00) mandag til fredag (Costa, 2003). I stedet kendetegnes arbejdstidsområdet i dag af alsidige former for arbejdstidssystemer, der på forskellig vis kombinerer dag-, aften, nat- og/eller weekendarbejde (Jeppesen, 2003a). I den kontekst får arbejdstiden afgørende betydning for forståelsen af work-life-samspil, idet de fleksible arbejdstidssystemer kan forventes at gribe forstyrrende ind i medarbejderes familie- og sociale liv, idet de, om end i varierende udstrækning, overskrider traditionelt dagtidsarbejde. På den baggrund har langt størstedelen af den videnskabelige litteratur fokuseret på betydningen af tidens fordeling mellem arbejdsliv og socialt liv, idet den største udfordring synes at handle om at få tiden til at slå til. Som Thompson & Bunderson (2001) fremhæver er tiden, uanset hvad, 'finite and zero sum in that sense that an hour spent at work can never be reclaimed for non-work pursuits and vice versa'. Definitionen af tid som en kvantitet står følgelig ikke til diskussion. Generelt tyder det på, omend påvirket af de nævnte modererende faktorer, at jo flere timer en person arbejder, desto større er risikoen for konflikt mellem arbejde og socialt liv (Greenhaus & Beutell, 1985). Balancemetaforen, som indikerer, at der eksisterer en eller anden passende fordeling af individets tid, er således gennemgående. Den bagvedliggende præmis er tydelig, nemlig opfattelsen af arbejdstiden ud fra en nulsumsantagelse. Arbejdstiden betragtes følgelig som et vilkår, der betinger individets mulighed for at fordele sit tidsforbrug mellem arbejdsliv og socialt liv (Byron, 2005; Lewis, 2007). Spørgsmålet er dog, om denne forståelse favner arbejdstidens rolle i work-life-samspil fuldstændigt. Hand-

ler det i bund og grund blot om antal timer anvendt i arbejdsliv og socialt liv og disses fordeling?

3.3. Betydningen af indflydelse i forståelsen af arbejdstid som et uomgængeligt grundvilkår

I de senere år er en nytænkning og rekonceptualisering af begrebet 'tid' begyndt at vinde indpas i work-life-litteraturen (Lewis, 2007). Antagelsen er, at individets oplevelse af tid og den subjektive mening, som tiden tillægges, har afgørende betydning for, hvordan tiden influerer på work-life-samspil. Der argumenteres for, at en kvantitativ betragtning af arbejdstiden forekommer forsimplet og indsnævret, idet den negligerer en fænomenologisk betragtning af tid, og herved begrænses en mere nuanceret forståelse af arbejdstidens mangfoldige indhold (Thompson & Bunderson, 2001). Den subjektive forankring tildeles således afgørende betydning. Det interessante er, at individet i mange situation vurderer tiden ud fra, hvorvidt den opleves meningsfuld og opfyldende, snarere end ud fra antal timer per se (Thompson & Bunderson, 2001). I tråd hermed fremhæver Jeppesen (2003a), at arbejdstidsbegrebet rummer langt mere end blot *antallet* af arbejdstimer; det henviser ligeledes til *placeringen* af arbejdstiden, arbejdstidens *regelmæssighed* og *forudsigelighed* samt en arbejdsdags *længde* Jeppesen (egen kursivering). Thompson og Bunderson (2001) fokuserer, i deres review artikel af tidens natur, på tidens fænomenologiske egenskaber forstået som individets perceptuelle og subjektive oplevelse af tid. Som alternativ til den kvantitative forståelse præsenterer de en forståelse af tid ud fra et meningsperspektiv, hvor tiden betragtes som en 'meningsbeholder' (container of meaning). 'Beholder'-metaforen illustrerer anerkendelsen af tidens kvantitative natur, idet en beholder ikke kan udvides eller forøge sin kapacitet (ibid.: 22). På samme måde har individet 24 timer til rådighed i et døgn, intet mere eller mindre. Det afgørende er dog, hvad vi bruger vores tid på, med andre ord beholderens *indhold*. Individet kan vælge at fylde sin tid ud med vidt forskellige aktiviteter ud fra individuelle ønsker og behov, og hvilket afspejler den betydning, som tiden tillægges. Implicit heri er desuden forståelsen af individet som aktiv deltager, der selv forvalter sin tid ud fra såvel forpligtelser og ansvar som egne ønsker og behov. Antagelsen er, at de aktiviteter, vi indgår i, interagerer og ofte krydser hinanden, og således kan grænser mellem arbejdsliv og socialt liv være flydende (Thompson & Bunderson, 2001). Denne forståelse har paralleller til den tidligere omtalte spillover-tankegang, der tillige fokuserer på mulighederne for, at erfaringer og oplevelser i nogle situationer overføres sig fra et domæne til et andet. I modsætning til den kvantitative tidsforståelse fremstår det tydeligt, at det kvalitative tidsperspektiv udspringer af en bagvedliggende plussumsantagelse, hvor individets handlerum og mulighed for at forme rammerne for work-life-samspil i langt højere grad anerkendes. Igen står vi således over for to tilgange, hvis forskellige tidsforståelse bygger på kontrære sumantagelser. Ikke desto mindre

synes vi dog at være kommet et skridt længere, idet det kvalitative tidsperspektiv anerkender tidens kvantitative natur, og således åbnes der op for et både-og-perspektiv, hvor forståelserne kan komplementere hinanden. Det er relevant at understrege, at den kvalitative tidsforståelse, på samme måde som harmonitilgangen, endnu befinder sig på et tidligt stadie. Der er behov for yderligere forskning til at afdække de komplekse psykologiske og sociale processer, som kendetegner individets subjektive opfattelse af tid (ibid.).

For at blive i stand til at udforske betydningen af individets handlerum for forståelse af arbejdstiden nærmere må vi følgelig udvide vores fokus. I den forbindelse vendes blikket mod arbejdstidsforskningen, idet flere studier, i særdeleshed inden for skiftarbejde, har undersøgt indflydelsens rolle i forståelsen af arbejdstidens konsekvenser. I det følgende afsnit præsenteres derfor forskellige empiriske studier af skiftarbejde til illustration af de muligheder, som en indflydelsestilgang rummer.

3.4. En empirisk illustration af muligheder for at begrænse de negative betingelser ved skiftarbejde via indflydelse

Skiftarbejde er et relevant eksempel at fremtrække, idet det udgør et af de systemer, der i størst udstrækning er modstridende med et socialt liv². Skiftarbejdere har almindeligvis samme mængde fritid til rådighed som dagtidsansatte, men den afgørende forskel omhandler placeringen af denne tid, fordi den varierer og placeres på forskellige tidspunkter i døgnet (Jeppesen & Bøggild, 2000). Eftersom samfundets sociale systemer og aktiviteter er opbygget ud fra dagorienterede tidsstrukturer, vil skiftarbejde potentielt kunne skabe divergens mellem den tilgængelige sociale tid og muligheder for udfoldelse af sociale interesser. Heraf følger, at aften- og weekendarbejde har størst risiko for at forstyrre individets sociale liv. Det forklarer, hvorfor skiftarbejdere i nogle studier udtrykker, at to-skiftsystemer (dag og aften) opleves mere forstyrrende for samspil med et socialt liv end tre-skiftsystemer (dag, aften og nat) (Jeppesen et al., 2006). Andre undersøgelser omhandlende skiftarbejdets negative indvirkning på ansattes sociale liv peger på, at nogle skiftarbejdere oplever sig socialt isolerede fra arbejdspladsens og samfundets fællesskab og liv i det hele taget (social marginalisering) (Walker, 1985; Pryce, Albertsen & Nielsen, 2006). Ud over de sociale konsekvenser har skiftarbejde tillige en række helbredsmæssige følger, idet kroppens biologiske processer og fysiologiske funktioner forskydes på grund af de atypiske tidsstrukturer (Jeppesen et al., 2006). Nogle af de mest udbredte symptomer er udmattelse, irritabilitet, søvnløshed og fordøjelsesproblemer. Desuden synes skiftarbejde at øge sårbarheden for udvikling af psykiske lidelser, såsom angst og depression (Costa, 2003). Taget disse

2 Det er vigtigt at sige, at det ikke er intentionen at give et dækkende review over forskningsresultater af indflydelsens rolle i skiftarbejde, men derimod blot at indkredse betydningen heraf på baggrund af empiriske eksempler.

betingelser i betragtning, er det relevant at udforske, hvorvidt de negative helbredsmæssige og sociale konsekvenser, som skiftarbejde i sagens natur implicerer, kan begrænses via medarbejderes indflydelse.

I tråd med en række andre studier (Costa, Sartori & Åkersted, 2006; Thomas & Ganster, 1995) finder Sagie & Krausz (2003) i deres undersøgelse af sygeplejerskers arbejdsindstilling og velbefindende, at oplevelsen af at have kontrol over arbejdstidsaspekter spiller en væsentlig rolle. Resultaterne indikerer, at muligheden for at indflydelse på arbejdstidsplanlægning, forstået her som indflydelse på placering af arbejdstimer og valgmulighed i forhold til skift, korrelerer positivt med jobtilfredshed og organisatorisk commitment og negativt med udbrændthed og overvejelser om at forlade arbejdspladsen (turnover intentions) (ibid.). Desuden relaterer kontrol sig til oplevelsen af arbejdskrav, hvilket peger på, at kontrollen mindsker de negative effekter, der knytter sig til arbejdsomgivelser karakteriseret ved høje krav. Undersøgelsen understreger alt i alt vigtigheden af at inddrage psykologiske begreber såsom oplevelsen af arbejdskrav og kontrol over arbejdstidsplanlægning grundet deres indvirkning på sygeplejerskers arbejdsindstilling og velbefindende. I tråd hermed undersøger Tausig og Fenwick (2001) kontrollens betydning for opfattelsen af work-life-balance hos individer med atypiske arbejdstider. Grundet tværssnitsdesignet diskuterer de, hvorvidt kontrollen relaterer sig til opfattelsen af balance mellem arbejdsliv og socialt liv, eller hvorvidt work-life-balance associeres til opfattelsen af at have kontrol (ibid.). Trods usikkerheden omkring relationen mellem årsag og virkning peger resultaterne ikke desto mindre på, at der er en sammenhæng mellem medarbejderes muligheder for at udøve kontrol over og indflydelse på arbejdstidsaspekter og ansattes helbred og psykologiske velbefindende.

Pryce, Albertsen og Nielsen (2006) illustrerer muligheder for at mindske de negative konsekvenser ved skiftarbejde via participation i deres undersøgelse af effekterne ved skiftsystemet 'åben rotation'³. Med afsæt i en partcipatorisk tilgang udviklet af Jeppesen (2003b), inddrages deltagerne i interventionsprojektet på forskellige måder. Eksempelvis deltager de i en indledende endags-workshop, hvor medarbejdere, på baggrund af diskussion af egne erfaringer, ønsker og behov, selv udarbejder interventionsforløbets specifikke rammer. Resultaterne bygger på spørgeskemadata (pre- og postintervention til både interventions- og kontrolgrupperne) samt kvalitative procesevalueringer og interviews. Overordnet viser undersøgelsen signifikante forskelle i kvantitative målinger af jobtilfredshed, balance mellem arbejdsliv og socialt liv, social støtte og fællesskabsfølelse efter interventionen. Procesevalueringen viser, at trods en indledende frustration

3 'Åben rotation' vil sige, at medarbejdere, i dette tilfælde plejepersonalet på et dansk psykiatrisk hospital, indfører deres ønsker til vagtplanlægning i et ikke-færdiglagt skema. En eller to ansatte varetager den endelige udformning af vagtplanen; et ansvar, som går på skift imellem alle ansatte hver uge.

og tvivl oplever medarbejderne, at det åbne rotationssystem skaber bedre indflydelsesmuligheder, at teambevidstheden øges internt i grupperne, samt at det nye system er tidsbesparende (Pryce et al., 2006).

En samlet betragtning af de præsenterede undersøgelser vidner om, at der er en sammenhæng mellem medarbejderes muligheder for indflydelse i skiftarbejde og deres fysiske såvel som psykiske velbefindende. Således er det tydeligt, at jo mere indflydelse medarbejdere tildeles, desto større er sandsynligheden for at mindske de negative helbredsmæssige og sociale konsekvenser. I særdeleshed illustrerer Pryce og kollegers studie det hensigtsmæssige og meningsfulde i at inddrage medarbejderes erfaringer og viden i organiseringer af arbejdstidssystemer, til fordel for både medarbejdere og organisationen. Skiftarbejde kan således siges at illustrere mulighederne for gennem indflydelse at optimere samspil mellem arbejdsliv og socialt liv generelt. Med udgangspunkt i ovenstående gennemgang kan det følgelig konkluderes, at indflydelse synes at gøre en forskel. Studierne illustrerer således et pluralistisk perspektiv på fordelingen af indflydelsen til forskel fra nulsumsperspektivets antagonistiske opfattelse af forholdet mellem arbejdslivet og det sociale liv.

3.5. En sammenfatning af rammeforståelsens dimensioner og indhold

I en samlet betragtning af ovenstående afsnit tegner der sig et alsidigt billede af, hvordan indflydelsesperspektivet kan udvide og nuancere forståelsen af work-life-samspil. Mere specifikt vidner den teoretiske gennemgang om vigtigheden af at betragte individet som en aktiv deltager, der besidder en vis handlefrihed og mulighed for at forme interaktionens udtryk. Teoriernes præcisering af indflydelsens muligheder peger på, at jo mere indflydelse på arbejdstid individet har, desto større er sandsynligheden for, at vedkommende kan integrere arbejdslivet med det sociale liv. Teoriene vil desuden give mulighed for at udforske indflydelses rolle mere dybdegående ved at differentiere mellem den eksisterende, oplevede, anvendte og ønskede dimension. Særligt den anvendte dimension kan bidrage til en forståelse af, på hvilke måder og under hvilke betingelser indflydelsen har en effekt. Desuden synes den ønskede dimension at kunne pege på udviklingspotentialer for organisationer, idet de herigennem får viden om, hvordan work-life-samspil for deres medarbejdere kan lettes. Ved at betragte individets motivationelle forholdemåder, herunder varierende ydre reguleringsformer, i forskellige sociale kontekster, vil det tillige være muligt at sige noget om de underliggende valg og prioriteringer, som individet har foretaget, og foretager, i forhold til work-life-samspil. Disse forskellige niveauer kan bidrage til at udvide forståelsen af, i hvilket omfang individet oplever, at handlemuligheder optimerer sandsynligheden for at skabe overensstemmelse mellem arbejdsliv og socialt liv. I den sammenhæng er det relevant at påpege, at en fyldestgørende forståelse forudsætter en tilsvarende udforskning af sociale vilkår for udfoldelse af handlemuligheder. Grunden er, at mulighederne for at optimere work-life-samspil via participation øges, hvis

varierende strukturer i det sociale domæne tilsvarende karakteriseres af fleksibilitet (Pedersen, 2007). Tænk eksempelvis på sygeplejersken, hvis partner også har skiftarbejde; de atypiske og varierende tidsstrukturer vil kræve omfattende koordinering for at få parrets samlede arbejdstid til at stemme overens. Hvis parret samtidig har børn, bliver institutioners åbningstider en yderligere faktor, som kan antages at betinge anvendelsen af deres handlemuligheder. Eksemplet illustrerer vigtigheden af at identificere det *korresponderende* handlerum for individers indflydelse i arbejdslivet og det sociale liv.

Overensstemmende med teorierne, eksemplificerer den empiriske gennemgang af skiftarbejde indflydelsens afgørende rolle. I og med at muligheder for at mindske de negative konsekvenser via participation i skiftarbejde påvises, synes analysens konklusioner med rette at kunne overføres til mindre komplekse og variable arbejdstidssystemer, der i mindre udstrækning kan forventes at gribe forstyrrende ind i de ansattes sociale liv.

Som indflydelsesteoriene tillige pointerer, er det afgørende at forstå, at individets handlerum ikke er ubegrænset, idet de eksisterende betingelser i og på tværs af domæner i varierende grad kan facilitere integration mellem arbejdsliv og socialt liv. En betragtning af work-life-samspil ud fra et indflydelsesperspektiv fordrer således, at omgivelsernes betingelser i forståelsen af individets handlemuligheder anerkendes. På den måde kan ansattes handlemuligheder og arbejdstidens strukturerende vilkår betragtes som interdependente fænomener: uden ansatte (aktører) synes arbejdstidens strukturer indholdstomme og meningsløse, på samme måde som ansattes indflydelse afhænger af arbejdstidens strukturer for deres udfoldelse. Arbejdstidens strukturer og ansattes handlemuligheder udgør hinandens forudsætninger og karakteriserer enheden i det dialektiske samspil, som skaber grobund for udviklende potentialer i relationen mellem arbejdstidsstrukturer og ansattes handlemuligheder. Indflydelsestilgangen vidner således om en tro på menneskets handlefrihed og muligheder for at forme egne omgivelser ud fra nogle fastlagte, men dog foranderlige, strukturelle betingelser. Overført til work-life-området illustrerer denne interdependens det uhensigtsmæssige i nulsumsantagelsens deterministiske og forudindtagede syn på work-life-interaktioners udfoldelse. Individets muligheder for at påvirke samspil igennem sine handlinger tildeles her en yderst begrænset rolle. Det til trods anerkendes strukturens eksistens og afgørende betydning for forståelsen af work-life-samspil, hvorfor en fuldstændig afvisning af nulsumsantagelsen ikke synes nødvendig. Individets handlerum vægtes til gengæld hos harmonitilgangen i overensstemmelse med dens indlejrede plussumsanskuelse. Omvendt forholder tilgangen sig ikke eksplicit til, hvilke særlige strukturelle vilkår der kan tænkes at sandsynliggøre berigende samspil mellem domæner. Samlet set vidner det om, at hverken konflikt- eller harmonitilgangens eksisterende forståelser af work-life-interaktioner favner den interdependente relation til fulde. Ud fra indflydelsestilgangen bliver det tydeligt, at det ikke handler om at betragte nulsumsperspektivet alene og som uafhængigt eks-

sterende, men om at forstå nulsumsperspektivet i dets samtidige relation til plussumsperspektivet. På den måde bliver det i en samlet forståelse muligt at anerkende, at nogle situationer er berigende og givende, mens andre opleves energiudtømmende og trættende. Samspil mellem domæner er således ikke blot udtryk for et simpelt energiforbrug, men karakteriseres af komplekse psykologiske og sociale processer, hvor individets oplevelse og indstilling får afgørende betydning.

4. Afslutning og konklusion

Hensigten med nærværende artikel har været at udforske, hvorvidt dele af de to kontrære forståelsestilgange, der præger work-life-området, kunne integreres via et indflydelseperspektiv. En besvarelse heraf fordrede en indledende udforskning af tilgangenes divergerende indhold og de konsekvenser, som disse vidt forskellige forståelser har afstedkommet. Analyserne peger på, at de divergerende perspektiver har grund i tilgangenes bagvedliggende sumantagelser, som sætter forskellige betingelser for den menneskelige aktivitets udfoldelse. Den samtidige tilstedeværelse af konflikt- og integrationstilgangene og de tilknyttede nul- og plussumsantagelser synes at have medført en opdeling af work-life-området med umiddelbart inkompatible perspektiver til følge. En igangværende debat inden for området omhandler således behovet for at integrere perspektiverne i en samlet forståelse af work-life-fænomenet, men det centrale spørgsmål er, hvordan og ud fra hvilket perspektiv?

Artiklen viser, at en indflydelsestilgang kan udgøre en at vejene til en integration af et konflikt- og harmoniperspektiv. Konkret udfoldes indflydelsens muligheder i et arbejdstidsperspektiv, idet arbejdstidsbegrebet repræsenterer en vigtig strukturel betingelse i forståelsen af work-life-interaktioner, fordi det ikke blot definerer de tidsmæssige rammer for arbejdets udførelse, men ligeledes sætter tidsstrukturen for individets sociale liv. I den kontekst bliver individets muligheder for indflydelse på arbejdstid afgørende. På baggrund af teorier om indflydelse, herunder organisatorisk participation og Self-Determination Theory, illustreres den interdependente relation mellem betingelser, eksemplificeret via arbejdstid, og individets handlerum. Overført til work-life-kontekst betyder det, at en udvidelse af konflikttilgangens mangelfulde inddragelse af agens er nødvendig, ligesom harmonitilgangens endnu begrænsede præcisering af strukturer tilsvarende må nuanceres. Herigennem bliver det ligeledes tydeligt, at det handler om at forstå nulsumsperspektivet i dets samtidige relation til plussumsperspektivet. En sådan virkelighedsforståelse kan siges at favne en pluralistisk forståelse af, at individet i nogle sammenhænge kan opleve tiden og ressourcerne i relationen mellem arbejdsliv og socialt liv som knappe, og i andre situationer som tilstrækkelige og berigende. Den empiriske gennemgang af skiftarbejde understreger indflydelsens afgørende betydning i forståelsen af ansattes handlemuligheder i

arbejdstiden som et grundvilkår for work-life-interaktioner. At participation gør en forskel i skiftarbejde og muliggør en begrænsning af de negative helbreds-mæssige og sociale betingelser, understreger blot endnu tydeligere indflydelsens afgørende rolle. Dertil kommer, at resultaterne med rette lader sig overføre til arbejdstidsorganiseringer generelt, idet skiftarbejde kendetegner et af de arbejdstidssystemer, der, grundet dets atypiske og varierende tids-strukturer, griber mest forstyrrende ind i det sociale liv. På den baggrund kan konkluderes, at et indflydelsesperspektiv udgør en af vejene til en integrativ forståelse af work-life-samspil, hvor såvel *barrierer* som *potentialer* for harmoni tages i betragtning. Det er i den sammenhæng vigtigt at understrege, at en konkretisering og videreudvikling af, hvorledes work-life-samspil lader sig udfolde i et indflydelsesperspektiv, er nødvendig. Denne artikel har blot vist de overordnede, indledende skridt. Det specifikke fokus på arbejdstid har selvsagt betydet, at andre centrale vilkår er trådt i baggrunden. I tillæg til arbejdstid kunne det således være relevant at udforske andre betingelser for samspil, eksempelvis betydningen af social støtte, såvel i arbejdsliv (fx kolleger og leder) som socialt liv (fx partner og venner), idet opbakning og forståelse i og på tværs af domæner synes at have afgørende betydning for individets velbefindende (Parris, Viskers & Wilkes, 2008). Et andet eksempel er teamarbejde, hvor den interdependente opgaveløsning og særlige relation til kolleger kan forventes at influere på graden af individets handlerum.

I en samlet betragtning synes tiden moden til, at work-life-området gør op med det dominerende konfliktfokus og åbner op for en forståelse af fænomenet ud fra en mere dynamisk og fleksibel ramme. En forståelse, som ikke implicerer en afvisning af, at konfliktfyldte interaktioner eksisterer, men snarere at disse udspiller sig, på lige fod med gensidige og udbytterige samspil, i dynamiske og foranderlige omgivelser. Et indflydelsesperspektiv kan således udgøre en af vejene til en sådan syntese.

LITTERATUR

- BARNETT, R.C & GAREIS, K.C. (2006). Role Theory Perspective on Work and Family. In: M. Pitt-Catsouphes, E.E. Kossek & S. Sweet (Eds.), *The Work and Family Handbook– Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches* (pp. 209-223). USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- BOZ, M. (2009, May). Work-Family Experience: Combining Work-Family Conflict and Enrichment. Paper presented at the 14th European Congress of Work and Organisational Psychology, Santiago de Compostela, Spain.
- BYRON, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- CALIGIURI, P. & LAZAROVA, M. (2005). Work-life Balance and the Effective Management of Global Assignees. In: S.A.Y. Poelmans (Ed.), *Work and Family: An International Research Perspective* (pp. 121-145). USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- CLARK, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.

- COSTA, G. (2003). Shift work and occupational medicine: an overview. *Occupational Medicine*, 53, 83-88.
- COSTA, G., SARTORI, S. & ÅKERSTED, T. (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being. *Chronobiology International*, 23, 1125-1137.
- DECI, E. L., & RYAN, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- EBY, L.T., CASPER, W.J., LOCKWOOD, C.B. & BRINLEY, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- EDWARDS, J.R. & ROTHBARD, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- FRONE, M.R. (2003). Work-Family Balance. In: J.E. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-163). New York: American Psychological Association.
- GAMBLES, R., LEWIS, S. & RAPOPORT, R. (2006). The Myth of Work-Life Balance. The Challenge of our Time, Men, Women, and Societies. Wiley.
- GAGNE, M. & DECI, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- GEURTS, S.A.E. & DEMEROUTI, E. (2003). Work/non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C. L. Cooper (2. Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279-313). England: John Wiley & Sons Ltd.
- GREENBLATT, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or Whining. *Organizational Dynamics*, 31, 177-193.
- GREENHAUS, J.H. & BEUTELL, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- GREENHAUS, J.H., COLLINS, K.M., SHAW, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- GREENHAUS, J.H. & POWELL, G.N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- GRZYWACZ, J.G. & MARKS, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- HELLER, F., PUSIC, E., STRAUSS, G & WILPERT, B. (1998). *Organizational Participation. Myth and Reality*. UK: Oxford University Press.
- JEPPESEN, H.J. (2003a). Arbejdstidens fleksibilitet og de fleksible ansatte. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 5. årgang, nr. 3, 59-80.
- JEPPESEN, H.J. (2003b). Participatory approaches to strategy and research in shift work intervention. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 4, 289-301.
- JEPPESEN, H.J. & BØGGILD, H. (2000). *Forebyggelse ved skiftarbejde på sygehuse – et deltagerstyret interventionsstudie*. Arbejdmiljørådets Service Center: Holbæk Eksprestrikkeri a/s.
- JEPPESEN, H.J. & JØNSSON, T. (2009). Medarbejderindflydelse som organisatorisk praksis (in press).
- JEPPESEN, H. J., KLEIVEN, M., BØGGILD, H. & GILL, C. (2006). *Participation and Prevention when organizing shift work at company level in various European countries*. Aarhus: Aarhus University Press.
- JONES, F., BURKE, R.J. & WESTMAN, M. (2006). Work-life balance: key issues. In: F. Jones, R.J. Burke & M. Westman (Eds.), *Work-life Balance – A Psychological Perspective* (pp. 1-11). NY: Psychology Press, Taylor & Francis Group.

- KAHN, R.L., WOLFE, D.M., QUINN, R.P., SNOEK, J.D. & ROSENTHAL, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- LAMBERT, S.J. (1990). The Processes Linking Work and Family: A critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- LEWIS, S. (2007). Working time, client time and family time: accounting for time in the accountancy profession. In: T. van der Lippe & P. (Eds.), *Competing Claims in Work and Family Life* (pp.143-161). UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- LEWIS, S., RAPOPORT, R. & GAMBLES, R. (2003). Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 824-841.
- MARKS, S.R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- NIELSEN, L., BIRDI, E., CSONKA, A., HANSEN, M.B., HESTBECH, K.S., MADSEN, P.K., NETTERSTRØM, P., OTTESEN, M.H., PEDERSEN, L., PEDERSEN, P.J. & WESTERGÅRD-NIELSEN, N. (2007). *Chance for balance – et fælles ansvar*. Familie- og Arbejdslivskommisionens hovedrapport. Schultz Grafisk.
- PARASURAMAN, S. & GREENHAUS, J.H. (2002). Toward reducing some critical gaps in the work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- PARRIS, M.A., VICKERS, M.H. & WILKES, L. (2008). Friendship under strain: The work-personal life integration of middle managers. *Community, Work and Family*, 11, 405-418.
- PEDERSEN, V.B. (2007). *Nye perspektiver på Work-life fænomenets kompleksitet*. Aarhus Universitet, Psykologisk Institut: Speciale.
- POWELL, G.N. & GREENHAUS, J.H. (2006). Managing incident of work-family conflict: A decision-making perspective. *Human Relations*, 59, 1179-1212.
- PRYCE, J., ALBERTSEN, K. & NIELSEN, K. (2006). Evaluation of an open-rota system in a Danish Psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*, 14, 282-288.
- QUICK, D.J., HENLEY, A.B. & QUICK, J.C. (2004). The Balancing Act – At Work and At Home. *Organizational Dynamics*, 33, 426-438.
- RUBERY, J. (2005). Labour Markets and Flexibility. In: S. Ackroyd, S. Batt, P. Thompson & P.S. Tolbert (Eds.), *The Oxford Handbook of work and organization*. New York: Oxford University Press.
- RYAN, R. M., & DECI, E. L. (2002). An overview of self-determination theory. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- SAGIE, A. & KRAUSZ, B.I. (2003). What aspects of the job have most effect on nurses? *Human Resource Management Journal*, 13, 46-62.
- SIEBER, S.D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- STRAUSS, G. (1998). An Overview. In: F. Heller, E. Pusic, G. Strauss & B. Wilpert, *Organizational Participation. Myth and Reality* (pp. 8-40). UK: Oxford University Press.
- TAUSIG, M. & FENWICK, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work-Schedules and Work-life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22, 101-119.
- THOMAS, L.T. & GANSTER, D.C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80K, 6-15.
- THOMPSON, J.A. & BUNDERSON, J.S. (2001). Work-Nonwork Conflict and the Phenomenology of Time. *Work and Occupations*, 28, 17-39.
- Walker, J. (1985). Social Problems of Shift work. In: S. Folkard & T.H. Monk (Eds.), *Hours of Work* (pp. 211-225). John Wiley and Sons Ltd.
- Wilpert, B. (1998). A View from Psychology. In: F. Heller, E. Pusic, G. Strauss & B. Wilpert, *Organizational Participation. Myth and Reality* (pp. 40-65). UK: Oxford University Press.