

Lange og skæve arbejdstider

– kan øget indflydelse bedre balancen?

Karen Albertsen, Tage Søndergaard Kristensen & Jan Pejtersen

Arbejdstidens tilrettelæggelse er et af de forhold i arbejdslivet, som har størst indflydelse på privatlivet. Artiklen undersøger, hvilken rolle arbejdstidens længde og placering samt graden af indflydelse på placeringen af arbejdstiden spiller for oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv. Desuden undersøges, hvordan oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv ser ud i forskellige familie-typer og for ansatte i stillinger med potentielt grænseløst arbejde sammenlignet med ansatte i andre stillinger. Artiklen konkluderer, at øget indflydelse på placeringen af arbejdstiden har en positiv, men ret begrænset virkning, og ikke ser ud til at kunne mindske de negative konsekvenser af lange og uregelmæssige arbejdstider. Hvis balancen mellem arbejde og privatliv for alvor skal bedres, er det derfor nødvendigt at mindske arbejdstiden for de mest belastede grupper og at reducere arbejdet på 'skæve' tidspunkter mest muligt.

Konflikten mellem arbejde og familie er et nyt historisk fænomen, der hænger nøje sammen med to beslægtede fænomener: Dels kvindernes stigende erhvervmæssige beskæftigelse og dels mændenes ønske om at være sammen med børnene og at deltage i familielivet. Denne nye historiske situation betyder, at de to sfærer konkurrerer om begge ægtefællernes tid og energi. I undersøgelsen svarer danskerne som regel, at familien er det vigtigste i livet, se eksempelvis (Grosen & Knudsen 2003). Men i den daglige praksis er der en systematisk tendens til, at familielivet taber i forhold til arbejdslivet.

Ikke desto mindre er Danmark et af de lande i verden, hvor man bedst er i stand til at kombinere en høj erhvervsfrekvens blandt kvinder (og mænd) med en relativt høj fertilitet. Det skyldes primært det i international sammenhæng unikke system med barselsorlov, vuggestuer, børnehaver

og fritidsordninger til børnene og hjemmehjælp/plejehjem til de gamle. Disse forhold tilsammen gør, at danske lønmodtagere rapporterer om færre arbejde-privatlivs konflikter end lønmodtagerne i de fleste andre lande (Fahey et al. 2005). Man kan derfor argumentere for, at problemerne i Danmark overordnet set ikke er så alvorlige. Men man kan også omvendt argumentere for, at det netop er afgørende vigtigt at bevare denne gode position, så produktion og reproduktion også fremover kan holdes på et højt niveau. Set i det lys må stress, udbrændthed og konflikter mellem arbejde og privatliv tages seriøst, og det er relevant at undersøge, hvilke grupper der er mest udsatte, og hvilke forhold i arbejdsmiljøet der bidrager til belastningerne.

Arbejdstidens tilrettelæggelse er en af de faktorer i arbejdslivet, som har størst indflydelse på privatlivet. Arbejdstidens længde

har på det danske arbejdsmarked i mange år været reguleret af faste overenskomster og har for de fleste i fuldtidsbeskæftigelse ligget på 37 timer om ugen. Inden for de seneste år har der imidlertid været en tendens i retning af, at en del mennesker ansættes uden fast øvre arbejdstid, og at arbejdet defineres ud fra løsning af bestemte opgaver, uanset tidsforbrug. Den objektive regulering af arbejdet i form af fast arbejdstid, arbejdsplads, arbejdsorganisering og stabile ansættelsesvilkår er blevet erstattet af en selvregulering, hvor det er op til det enkelte individ at definere, planlægge og gennemføre sit arbejde (Aronsson 2005). Man har i den sammenhæng talt om det fleksible eller det grænseløse arbejde.

Arbejde på tidspunkter uden for den normale dagtid findes i dag specielt inden for industri, transport og omsorg. Meget af dette arbejde må nødvendigvis udføres om aftenen eller om natten. Den øgede globalisering med kommunikation og transport over lande- og tidsmæssige grænser, krav om levering af den rette mængde varer på rette tid og sted og krav om tilgængelighed af serviceydelser over hele døgnet, peger imidlertid i retning af, at arbejde på 'skæve' tidspunkter muligvis vil blive mere almindeligt i fremtiden. Det er derfor relevant at undersøge, hvilken betydning en sådan udvikling kan få for balancen mellem arbejde og privatliv.

Det nye arbejdsliv stiller store krav til de ansatte. På den ene side øget indflydelse på arbejdets organisering og udførelse, på den anden side øgede krav i form af stramme deadlines, høje krav til dokumentation, øget koordinering, samarbejde og fleksibilitet. De nye krav i arbejdslivet forbindes ofte med lange arbejdstider, arbejde på alle tidspunkter af døgnet og ugen og stor indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Hvor de lange arbejdstider og arbejde på uregelmæssige tidspunkter kan forventes at have en negativ effekt på balancen mellem

arbejde og privatliv, så kan man tænke sig, at den øgede indflydelse på arbejdstidens placering har en positiv betydning.

Øget indflydelse på arbejdstidens placering, ofte beskrevet som øget fleksibilitet, bliver i den offentlige debat ofte foreslået som en del af løsningen på problemerne med balance mellem arbejde og privatliv. Fx er øget fleksibilitet for arbejdstager således et gennemgående forslag i et tema-tillæg til *Jyllands-Posten*, den 28. september 2006 om familie-arbejde balance. Det fremføres af såvel formanden for Familie og Arbejdslivskommissionen, LO og DA samt i flere af de øvrige indlæg i avisen (*Morgenavisen Jyllands-Posten* 2006).

Balancen mellem arbejde og privatliv handler netop både om arbejdet og om privatlivet. Det er naturligvis ikke alene forhold i arbejdslivet, der er afgørende for balancen, men også hvordan privatlivet er organiseret. Det er derfor væsentligt, når man vil undersøge udbredelsen af konflikter mellem arbejde og privatliv, at skelne på den ene side mellem forskellige erhvervs- og befolkningsgrupper og på den anden side imellem forskellige samlivs-konstellationer, herunder om man lever alene eller i et par, og om der er hjemmeboende børn.

Formålet med denne artikel er at undersøge, hvilken rolle arbejdstidens længde og placering samt graden af indflydelse på den spiller for oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv. Desuden undersøges, hvordan oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv ser ud i forskellige samlivs-konstellationer og for ansatte i stillinger med potentielt grænseløst arbejde sammenlignet med ansatte i stillinger uden grænseløst arbejde.

Følgende spørgsmål undersøges:

- 1) Hvilke grupper oplever især problemer med balancen mellem arbejde og privatliv?

- 2) Hænger arbejdstidens længde og placering samt graden af indflydelse på placeringen sammen med oplevelsen af balance?
- 3) Kan indflydelse på arbejdstidens placering kompensere for den oplevelse af ubalance, der kan være forbundet med lange og uregelmæssige arbejdstider?

Indledningsvis beskriver vi nogle tendenser i udviklingen af arbejdslivet, og herunder hvad vi forstår ved grænseløst arbejde og ved balance mellem arbejde og privatliv. Derefter belyser vi med tal fra Arbejdsmiljøinstituttets¹ landsdækkende undersøgelse af lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø, hvilken rolle arbejdstidens tilrettelæggelse spiller for oplevelsen af balance mellem arbejde og privatliv. Resultaterne diskuteres afslutningsvist i lyset af tidligere forskning på området.

Det grænseløse arbejde

Siden industrialiseringen har tid og rum udgjort de væsentligste rammer for regulering og styring af arbejdet. Arbejde har simpelthen kunnet afgrænses som de nærmere specificerede aktiviteter, der udføres på et bestemt sted og inden for et nærmere fastlagt tidsrum. I løbet af de sidste 20-30 år har denne organisationsform været under forandring. Virksomhederne stilles over for nye vilkår, som gør, at de skal kunne handle hurtigere og mere fleksibelt (Allvin et al. 2006).

Ved grænseløshed i arbejdet forstår vi en deregulering af arbejdet i en eller flere dimensioner. De vigtigste dimensioner er tid, sted og organisering. Takket være den teknologiske udvikling af Internet og mobil-telefoni kan arbejdet ikke alene udføres hvor og når som helst, selve bestemmelsen af indholdet i arbejdet og organiseringen af det overlades også i højere grad til den ansatte selv. Den ansattes personlige engagement og kompetencer kommer dermed langt mere i spil. Kravene til selv-regulering og selv-evaluering er også steget. Parallelt med disse

tendenser til deregulering har der i mange job været stigende krav til planlægning, promovering, registrering, evaluering og dokumentation. Krav, som har bidraget til mindre tid til udførelse af kærneydelserne.

Historisk set er det ikke nyt, at nogle grupper af ansatte har haft en høj grad af grænseløshed i arbejdet. Det har altid været tilfældet, både for selvstændige og for personer med karrierelivsform, som traditionelt set har haft lange arbejdstider, der hverken var vel afgrænsede i tid eller rum. Det nye er, at konsekvenserne for privat- og familieleven har ændret sig, i og med at kvindernes rolle i familie- og arbejdsliv har ændret sig. Desuden er det nyt, at den form for fleksibilitet er blevet udbredt til flere og til nye erhvervsgrupper. Her tænker vi ikke alene på fx mediefolk og it-medarbejdere, der ofte ansættes i stillinger, hvor der kræves en høj grad af selvregulering, men også på, at de samme tendenser ses i andre typer af job, som traditionelt har haft en anden og ofte mere hierarkisk ledelsesstruktur, fx inden for sundhedssektoren eller blandt postmedarbejdere i form af selvstyrende teams.

Grænseløst arbejde lader sig dermed ikke afgrænse til visse erhvervsgrupper, men kan ses som tendenser der går på tværs af en lang række erhverv. Af pragmatiske årsager har vi dog i denne sammenhæng valgt at fokusere på bestemte typer af job, nemlig job der primært består i arbejde med symboler², såkaldt vidensarbejde. Det er ikke fordi, vi ikke anerkender, at der kan være vigtige elementer af grænseløshed i andre typer af arbejde, men en forudsætning for, at arbejdet kan udføres hvor som helst, via net- eller mobilopkobling, er, at arbejdet indeholder i hvert fald en betydelig grad af arbejde med symboler. Vi har derfor valgt kun at inkludere job, som potentielt omfatter denne mulighed. Det betyder samtidig, at jobbet også potentielt omfatter mulighe-

den for at større eller mindre dele af arbejdet udføres på vekslende tidspunkter.

Balancen mellem arbejdsliv og øvrigt liv

Forholdet mellem arbejdslivet og det øvrige liv, herunder familielivet, har været genstand for problematisering og forskning, siden kvinderne for alvor indtrådte på arbejdsmarkedet i midten af forrige århundrede³. Før den tid var den traditionelle løsning på konflikten mellem arbejde og privatliv en baglandshustru (jævnfør Hochschild 1989; 1995; 1997; Højrup 1989).

Kun et fåtal af familier er organiseret på den måde i dag. Ikke alene er begge parter i et par som regel udearbejdende, men stabiliteten af relationerne er også blevet langt mindre. Allvin (2006) beskriver, hvordan 'netværkfamilier', i hvilke ægteskab og forældreskab er adskilte funktioner, er blevet mere og mere udbredte, og hvordan fokus er flyttet fra familien som den væsentlige enhed over mod det enkelte individ. Dermed ikke sagt, at familien ikke stadig har en stor betydning for den enkelte, men enheden har ikke samme stabilitet.

I kombination med de beskrevne forandringer på arbejdsmarkedet, hvor flere og flere grupper oplever en deregulering af tid og sted for arbejdets udførelse og øgede krav om selv at overtage ansvar og disposition over arbejdet, har dette stillet familierne over for betydelige udfordringer i forhold til at få arbejdslivet og familielivet til at hænge sammen.

Man kan lidt forenklet beskrive udviklingen som en tendens i retning af, at flere mennesker tilegner sig og forventes at overtage og agere i overensstemmelse med en karrierelivsform (Højrup 1989). Samtidig bliver den traditionelle løsning på arbejdsfamilie konflikten inden for denne livsform – en hjemmegående baglands-hustru – mere og mere sjælden.

Meget overordnet kan man beskrive arbejdsfamilie konflikt som en situation, hvor opfyldelse af rollen i et af de to domæner (familie eller arbejde) er i konflikt med opfyldelse af rollen i det andet domæne på grund af begrænsninger i tid eller energi (Kristensen et al. 2005).

I denne sammenhæng vil vi ikke bruge 'konflikt' parallelt med 'ubalance' og anvende 'familie' og 'privatliv' afhængig af, hvad der skønnes mest relevant⁴.

Krav og kontrol

Vi tager udgangspunkt i job-strain modellen (Karasek & Theorell 1990), som forudsiger en interaktionseffekt mellem krav og kontrol i arbejdet, således at job med høje krav i arbejdet og få muligheder for kontrol er belastende, mens job med en høje krav i kombination med høj kontrol er aktive job, som ikke medfører belastning. Job med lave krav og henholdsvis lav og høj grad af kontrol er henholdsvis afslappende og passive.

De krav vi undersøger er krav til arbejdstidens længde og arbejdstidens placering, hvor lange arbejdstider og arbejde uden for normal dagtid forventes at udgøre belastninger for balancen mellem arbejde og privatliv. Kontrol er i denne sammenhæng begrænset til indflydelse på arbejdstidens placering og forventes at udgøre en ressource. Den negative effekt af lange og uregelmæssige arbejdstider på balancen mellem arbejde og privatliv kan, ifølge teorien, forventes at være mindre, når den er kombineret med en høj grad af indflydelse på (eller kontrol over) arbejdstidens placering.

Vi forventer derfor, at personer som har lange arbejdstider og en høj grad af indflydelse vil opleve bedre balance end personer som har lange arbejdstider kombineret med en ringe indflydelse på arbejdstidens placering.

Vi forventer også, at den negative effekt på arbejds-privatlivs balancen af at arbejde

uden for normal dagtid ville være mindre, hvis man har høj indflydelse på placeringen af arbejdstiden sammenlignet med, at man ikke har.

Krav til lange arbejdstider og arbejde på uregelmæssige tidspunkter er langt fra forbeholdt gruppen med vidensarbejde eller grænseløst arbejde, og analyserne er derfor heller ikke begrænset til disse grupper.

Materiale og metode

Datamateriale

Datamaterialet stammer fra Arbejdsmiljøinstituttets landsdækkende undersøgelse af lønmodtagernes psykiske arbejdsmiljø. Det omfatter 3517 personer og er foretaget på et repræsentativt udsnit af danske lønarbejdere mellem 20 og 59 år i 2004 – 2005. Svarprocenten var 60%, heraf var 52% kvinder (Arbejdsmiljøinstituttet 2006a).

Operationalisering og måling

Til undersøgelse af *balancen mellem arbejde og privatliv* har vi i de bivariate⁵ analyser benyttet et enkelt spørgsmål med fokus på tidsaspektet: "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid, at det går ud over privatlivet?", med svarkategorierne: "altid", "ofte", "sometider", "sjældent", "aldrig", "næsten aldrig".

I de multivariate⁶ analyser har vi benyttet en skala bestående af 4 items⁷:

- "Sker det, at der er konflikt mellem dit arbejde og privatliv, sådan at du helst ville være 'begge steder på én gang'?"
- "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din **tid**, at det går ud over privatlivet?"
- "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din **energi**, at det går ud over privatlivet?"
- "Siger din familie eller venner til dig, at du arbejder for meget?"

Grænseløst arbejde. Vi har samlet de faggrupper, hvis arbejde kan forventes at omfatte en betydelig grad af arbejde med symboler, som derfor kan udføres fra selvvalgte destinationer og på selvvalgte tidspunkter. Arbejdet kan tillige forventes at omfatte en ret høj grad af indflydelse på dets tilrettelæggelse og udførelse. Gruppen består af: akademikere, læger og tandlæger, ingeniører og arkitekter, edb-folk, lærere (folkeskole, gymnasium el. andet), universitetsforskere, mediefolk, bibliotekarer og museumsfolk, socialrådgivere, pædagoger (dag- og døgninstitutioner), chefer (offentlige og privat ansatte), fuldmægtige (offentligt ansatte), bogholdere og revisorer, bankassistenter, butiksledere, sælgere og arbejdsledere.

Familietype. Vi har foretaget en inddeling i fem hovedgrupper: enlige uden hjemmeboende børn, par uden hjemmeboende børn, enlige med hjemmeboende børn, par med hjemmeboende børn under syv år, par med hjemmeboende børn over syv år. Det ville have været udmærket også at skelne mellem børn over og under syv år også for de enliges vedkommende, men her måtte vi af pragmatiske årsager nøjes med en gruppe, for at få tilstrækkeligt med personer i gruppen.

Til undersøgelse af *arbejdstidens længde* har vi benyttet spørgsmålet: "Hvor mange timer arbejder du **rent faktisk** om ugen, når du tæller overarbejde og bijob med? (Gennemsnit per uge i det seneste år)". Merarbejde ud over det aftalte antal timer er undersøgt gennem spørgsmålet: "Hvis du arbejder mere end det aftalte antal timer om ugen, hvor mange timer er det så: (Gennemsnit pr uge i det seneste år)", med svarkategorierne: "Betalt overarbejde", "Ubetalt overarbejde", "Bijob". Alle spørgsmål har en åben angivelse af timeantallet. Arbejde ud over det aftalte antal timer er registreret, hvis en person har opgivet et antal timer i en af de tre kategorier. Desuden indgår der i undersøgelsen et spørgsmål om

den aftalte ugentlige arbejdstid, som ikke bliver benyttet i denne sammenhæng.

Placeringen af arbejdstiden har vi undersøgt gennem spørgsmålet: "På hvilket tidspunkt i døgnet arbejder du sædvanligvis?" og med svarkategorierne: "Fast dagarbejde (overvejende mellem kl. 06 og 18)", "Fast aftenarbejde (overvejende mellem kl. 15 og 24)", "Fast natarbejde (overvejende mellem kl. 22 og 06)", "Skiftende arbejdstider uden natarbejde", "Skiftende arbejdstider med natarbejde", "Andet". Svarene har vi dikotomiseret i henholdsvis fast dagarbejde og arbejde på andre tider af døgnet.

Indflydelse på arbejdstidens placering har vi undersøgt gennem spørgsmålet: "Har du indflydelse på placeringen af din arbejdstid?" med svarkategorierne: "altid", "ofte", "sometider", "sjældent", "aldrig", "næsten aldrig".

Arbejds miljø i øvrigt er undersøgt gennem skalaerne: kvantitative krav, indflydelse, forudsigelig, rollekonflikter, social støtte fra ledelsen og social støtte fra kolleger. Desuden er værdierne: tillid til ledelse, tillid til kolleger og retfærdighed inddraget i analysen⁸.

Statistiske analyser

De statistiske analyser bestod af tre trin, hvori vi undersøgte

1) sammenhængen mellem på den ene side arbejdstidens længde, placering og gra-

den af indflydelse og på den anden side oplevelsen af arbejde-privatlivs konflikter inddelt efter familietype⁹,

- 2) hvilke baggrundsvariable, arbejdsmiljø- og arbejdstidsvariable der hang sammen med oplevelsen af konflikter mellem arbejde og privatliv¹⁰, og
- 3) om graden af indflydelse på arbejdstidens placering havde betydning for om lange og uregelmæssige arbejdstider havde en negativ effekt på arbejde-privatlivs balancen¹¹.

Resultater

Hvilke grupper oplever især problemer med balancen?

Resultaterne fra undersøgelsen viser, at en fjerdedel af lønmodtagerne føler, at arbejdet altid eller ofte tager så meget af deres tid, at det går ud over privatlivet. Cirka en tredjedel (34 %) oplever, at arbejdet altid eller ofte tager så meget af deres energi, at det går ud over privatlivet (Arbejds miljøinstituttet 2004). Der er lige mange mænd og kvinder, der oplever tids-konflikter, mens lidt flere kvinder end mænd oplever energi-konflikter. Langt færre (under 5 % af deltagerne) rapporterer, at privatlivet altid eller ofte tager så meget af deres tid eller energi, at det går ud over arbejdet.

Tabel 1. Procentdel, som oplever, at arbejdet tager så meget af deres tid, at det altid eller ofte går ud over privatlivet. Fordelt på familietype og grad af grænseløst arbejde

	Enlige uden hjemmeboende børn	Par uden hjemmeboende børn	Par med hjemmeboende børn 7+ år	Par med hjemmeboende børn < 7 år	Enlige med hjemmeboende børn
Med potentielt grænseløst arbejde	21,8	30,9	34,9	37,0	40,0
Uden grænseløst arbejde	24,4	18,4	22,0	28,5	28,6

Oplevelsen af konflikter er ikke ligeligt fordelt på jobtyper og på familietyper. Af tabel 1 fremgår det, hvor mange procent af dem med og uden potentielt grænseløst arbejde, fordelt på forskellige familietyper, der oplever at arbejdet tager så meget tid, at det går ud over privatlivet.

Der er tydeligvis flere, som oplever problemer, blandt dem med potentielt grænseløst arbejde end blandt dem uden (21-40 % blandt dem med grænseløst arbejde mod 18-29 % blandt dem uden). Inden for alle familietyper, på nær i gruppen af enlige uden børn, hvor forskellen er lille, er der 9-13 % flere blandt dem med potentielt grænseløst arbejde, som oplever arbejde-privatlivs konflikt.

Der er også tydeligvis flere, der oplever problemer, blandt dem med børn end blandt dem uden børn. Blandt dem med potentielt grænseløst arbejde, som er enlige og har hjemmeboende børn, er der helt op til 40 %, som oplever konflikt.

Går man ind i de enkelte faggrupper, så er det folkeskolelærere, chefer, akademikere, mediefolk, ingeniører, arkitekter og arbejdsledere der, i nævnte rækkefølge, har flest problemer med ubalance mellem arbejdsliv og familieliv (Arbejds miljøinstituttet 2006b).

Der er altså en overvægt af folk, som oplever problemer, i familier hvor den ene eller begge parter har potentielt grænseløst arbejde og i familier med børn – og her specielt blandt enlige med børn.

Det næste spørgsmål er så, hvordan og i hvilken grad denne oplevelse af, at arbejdet tager for meget tid, hænger sammen med forskellige arbejdstider og arbejdstidsarrangementer.

Hvad har betydning for oplevelsen af balance?

Arbejdstidens længde

Over halvdelen af samtlige deltagere i undersøgelsen rapporterer, at de arbejder mere end den tid, de har en formel aftale med arbejdsgiveren om at arbejde (hvad enten aftalen er fuld tid eller deltid). Blandt dem med potentielt grænseløst arbejde er det ca. to tredjedele, som arbejder mere end den aftalte tid.

Omkring en femtedel arbejder 45 timer eller derover om ugen, og i gruppen med potentielt grænseløst arbejde er det en tredjedel. Det er altså en ret stor del af de ansatte, som arbejder mange timer, enten i form af overarbejde eller bijob.

Tabel 2. Procentdel, som oplever, at arbejdet tager så meget af deres tid, at det altid eller ofte går ud over privatlivet. Fordelt på familietype og arbejdstid

	Enlige uden hjemmeboende børn	Par uden hjemmeboende børn	Par med hjemmeboende børn 7+ år	Par med hjemmeboende børn < 7 år	Enlige med hjemmeboende børn
Arbejder < 37 timer	14,9	12,8	13,8	20,0	22,0
Arbejder 37 timer	16,1	18,7	18,5	29,8	30,2
Arbejder > 37 timer men < 45	26,8	17,6	25,6	33,3	42,5
Arbejder 45 timer eller mere	38,7	36,6	43,7	41,7	32,4

Som det fremgår af tabel 2 (se foregående side), er der inden for næsten alle familietyper flere som oplever konflikt, jo flere timer de arbejder. Mens der er 13-23 %, der oplever problemer blandt dem, der arbejder mindre end 37 timer, er der 32 – 44 % blandt dem, der arbejder 45 timer eller mere om ugen. Op til de 45 timer om ugen er det igen i grupperne af enlige med hjemmeboende børn og par med små børn, at flest oplever problemer.

Kommer man op på de 45 timer og derover om ugen, sker der tilsyneladende noget andet. Her ligger gruppen af enlige med hjemmeboende børn lavest af alle grupper, mens det er blandt personer i par med store, hjemmeboende børn, at flest oplever problemer.

Arbejdstidens placering

Der er i alt 19 %, svarende til ca. 1 ud af 5 af lønarbejderne i undersøgelsen, som ikke arbejder fast dag. Sammenlignet med tallene fra den Nationale Arbejdsmiljøkohorte fra 2000 er der ikke tale om en stigning i antallet fra 2000 til 2005 (Tüchsen et al. 2002).

Som det fremgår af tabel 3 er der en tydelig tendens til, at flere af dem, der arbejder uden for normal dagtid, oplever problemer med balancen mellem arbejdet og privatlivet. Blandt dem, der arbejder uden for normal dagtid, er der mellem 32 og 45 % som

oplever konflikt, mod 18-29 % i grupperne med fast dagarbejde.

Det er igen blandt de enlige med hjemmeboende børn, at man finder den største gruppe med problemer. Blandt enlige med hjemmeboende børn og 'skæve' arbejdstider er der 45 % som oplever konflikt. Det er dog også værd at bemærke, at 37 % af de enlige uden børn, der arbejder på 'skæve' tidspunkter, også oplever konflikt. Blandt enlige med fast dagarbejde er det tilsvarende tal kun 20 %. Det ser ud til, at det for enlige, både med og uden børn, er specielt vanskeligt at kombinere 'skæve' arbejdstider med privatlivet.

Blandt dem med potentielt grænseløst arbejde (ikke vist i tabellen) er der 14 %, som ikke arbejder fast dag, og heraf oplever ca. halvdelen problemer med for lidt tid til privatlivet.

Indflydelse på placeringen af arbejdstiden

Omkring en tredjedel af lønarbejderne uden grænseløst arbejde oplyser, at de altid eller ofte har indflydelse på placeringen af arbejdstiden, mens det i gruppen med potentielt grænseløst arbejde er ca. halvdelen.

Af tabel 4 (se næste side) fremgår det, at der generelt er færre som oplever konflikter blandt dem, som altid har indflydelse på pla-

Tabel 3. Procentdel, som oplever, at arbejdet tager så meget af deres tid, at det altid eller ofte går ud over privatlivet. Fordelt på familietype og placering af arbejdstid

	Enlige uden hjemmeboende børn	Par uden hjemmeboende børn	Par med hjemmeboende børn 7+ år	Par med hjemmeboende børn < 7 år	Enlige med hjemmeboende børn
Fast dagarbejde	19,8	18,7	24,0	29,5	29,3
Uden fast dagarbejde	36,9	32,4	32,1	39,4	44,8

Table 4. Procentdel, som oplever, at arbejdet tager så meget af deres tid, at det altid eller ofte går ud over privatlivet. Fordelt på familietype og grad af indflydelse på placering af egen arbejdstid

Indflydelse på placering af egen arbejdstid	Enlige uden hjemmeboende børn	Par uden hjemmeboende børn	Par med hjemmeboende børn 7+ år	Par med hjemmeboende børn < 7 år	Enlige med hjemmeboende børn
Altid	20,6	12,3	15,8	21,2	20,0
Ofte	20,5	21,9	23,4	30,4	37,5
Sommetider	28,7	25,5	25,8	31,6	42,4
Sjældent	19,2	22,2	27,8	31,1	32,3
Aldrig/næsten aldrig	27,0	21,9	29,7	38,5	27,9

ceringen af arbejdstiden sammenlignet med dem, der aldrig har. Det er dog overraskende at i tre af grupperne: blandt par uden børn og blandt enlige med og uden børn er det ikke dem, der aldrig har indflydelse, men derimod dem, der sommetider har indflydelse, som oplever flest tidsmæssige konflikter. For disse grupper ser det ud til at være forbundet med flere konflikter, hvis man en gang imellem har indflydelse på arbejdstiden, end hvis man aldrig har. Mest tydelig er tendensen for enlige med børn. For parrene med små børn er der næsten ingen forskel på om man ofte, sommetider eller sjældent har indflydelse på arbejdstidens placering, mens der er færre, som har konflikter blandt dem, der altid har indflydelse og flere blandt dem, der aldrig har. For parrene med større børn er der en tydelig tendens i retning af flere konflikter, desto mindre indflydelse man har på arbejdstidens placering.

En af grundene til dette noget rodede mønster kan tænkes at være, at graden af indflydelse på arbejdstiden hænger tæt sammen med andre arbejdsmiljøforhold og betyder noget forskelligt inden for forskellige job og under forskellige arbejdsmiljøbetingelser.

Betyder længde, placering og indflydelse noget hver for sig?

For at tage højde for at arbejdstidens længde, placering og graden af indflydelse på placeringen ofte er forbundet med andre forhold i arbejdet, gennemførte vi en multivariat regressionsanalyse¹².

Resultatet af analysen viste at såvel arbejdstidens længde, arbejdstidens placering samt graden af indflydelse på arbejdstidens placering kunne bidrage til at forklare niveauet af arbejde-privatlivs konflikter. Det vil sige, at arbejdstidens længde, placering og indflydelse på arbejdstidens placering havde betydning for oplevelsen af balance, også når vi kontrollerede for køn, alder, familiestatus, om arbejdet var potentielt grænseløst eller ej, og for kvantitative krav i arbejdet, generel indflydelse på arbejdet, forudsigelighed, rollekonflikter, social støtte fra ledelse og kolleger samt for oplevelsen af tillid og retfærdighed. Den største effekt fandt vi af arbejdstidens længde og den mindste selvstændige effekt af indflydelsen på placeringen af arbejdstiden.

Når vi kontrollerede for alle de andre forhold i arbejdsmiljøet var indflydelse på ar-

bejdstidens placering kun lige netop signifikant¹³. Der var færre konflikter forbundet med altid at have indflydelse på arbejdstidens placering og flere forbundet med aldrig at have det.

Som et ekstra fund fandt vi i de multivariate analyser en klar sammenhæng mellem køn og arbejde-privatlivs konflikter. I de bivariate analyser, og når man alene kontrollerede for arbejdsmiljøfaktorerne, var der ikke nogen signifikant forskel mellem mænd og kvinder, men når man yderligere kontrollerede for arbejdstidens længde, placering og graden af indflydelse på arbejdstiden, var det at være kvinde forbundet med flere konflikter mellem arbejde og privatliv.

Kan indflydelse på arbejdstidens placering kompensere for oplevelsen af ubalance?

Resultatet viste ikke nogen signifikant interaktionseffekt¹⁴ mellem arbejde uden for normal dagtid og indflydelse på arbejdstidens placering. Interaktionen mellem arbejdstidens længde og indflydelse på arbejdstidens placering var derimod svagt signifikant, men i modsat retning af forventet. Det vil sige, at personer med lange arbejdstider og høj eller moderat indflydelse på arbejdstidens placering oplevede lidt dårligere balance end personer med lange arbejdstider og lav indflydelse.

Diskussion

Sammenfattende om resultaterne

Resultaterne fra vores undersøgelse pegede på:

- at omkring 1/3-1/4 af de danske lønmodtagere oplevede konflikter mellem arbejde og privatliv
- at konflikter var mest udbredte blandt par med små børn og blandt enlige med

børn, men at også enlige med og uden børn kan opleve konflikter

- at konflikter var mest udbredte blandt ansatte med potentielt grænseløst arbejde
- at konflikter var mere udbredte desto længere arbejdstiden var
- at konflikter var mere udbredte blandt dem, der arbejdede udenfor normal dagtid
- at konflikter var mindre udbredte blandt dem, der havde stor indflydelse på arbejdstidens placering
- at indflydelse på arbejdstidens placering ikke mindskede den negative virkning af lange og uregelmæssige arbejdstider på balancen mellem arbejde og privatliv.

Hvilke grupper oplever især problemer med balancen?

I det følgende vil vi relatere vores resultater til resultater i lignende danske og udenlandske undersøgelser.

Spørgsmålet om, hvor mange der oplever problemer, afhænger i meget høj grad af, hvordan der er spurgt, og resultater fra forskellige undersøgelser er derfor meget svære at sammenligne. Resultaterne fra en undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet finder dog et niveau af tilfredshed med balancen i børnefamilierne af nogenlunde samme størrelse, som det vi har fundet (Deding et al. 2006)

Vores resultater viste forskelle mellem de forskellige familietyper, men forskellene var dog ikke så store, som man kunne have forventet, også blandt enlige og par uden børn var der en hel del, som oplevede konflikter.

Resultaterne fra andre undersøgelser har også peget på at børn, og herunder også antallet af børn, havde betydning for oplevelsen af balance (Grosswald 2004; Grzywacz & Marks 2000; Tausig & Fenwick 2001).

I relation til job fandt vi en overvægt af konflikter mellem arbejde- og privatliv blandt ansatte med forskellige former for vidensarbejde. Dette er også i overensstem-

melse med resultaterne fra andre danske og udenlandske undersøgelser, som har fundet flere konflikter blandt de højere uddannede (Deding et al. 2006; Grosswald 2004; Hill et al. 2001).

Resultaterne af de multivariate analyser i vores undersøgelse pegede på en kønsforskel i oplevelsen af konflikter, som viste sig, når man kontrollerede for arbejdstidens længde, placering og graden af indflydelse på placeringen. Sagt med andre ord oplevede kvinderne flere konflikter mellem arbejde og privatliv, givet samme arbejdstid som mænd. Det stemmer udmærket overens med, at langt flere kvinder end mænd vælger at gå på deltid (Tüchsen et al. 2002), bl.a. for at mindske eller forebygge konflikter mellem arbejde og privatliv. Resultatet er også i overensstemmelse med, hvad Fenwick & Tausig fandt, at deltidsarbejde var associeret med dårligere balance, når man kontrollerede for timetallet, altså at man, givet det mindre antal timer, ville forvente færre konflikter (Fenwick & Tausig 2001). Det kunne se ud som om, danske mænd og kvinder fordeler arbejdsopgaver og belastninger imellem sig, så niveauet for oplevet konflikt i gennemsnit lander nogenlunde samme sted. Det er dog ikke ensbetydende med, at konsekvenserne er ens for mænd og kvinder. For kvinder betyder arbejdsdelingen (igen i gennemsnit) givetvis tab af karrieremuligheder og for mænd tab af tæt kontakt med deres børn.

Hvad har betydning for oplevelsen af balance?

Arbejdstidens længde

Vores resultater viste en meget tydelig sammenhæng mellem antallet af arbejdstimer og arbejde-familie konflikt. Selv efter kontrol for øvrige faktorer i arbejdsmiljøet var der en tydelig sammenhæng mellem arbejdstidens længde og oplevelsen af konflik-

ter. For alle familietyper gjaldt det, at desto længere arbejdstiden var, desto flere oplevede konflikter mellem arbejde og privatliv.

Den eneste undtagelse var enlige med hjemmeboende børn, som arbejdede mere end 45 timer om ugen. Denne gruppe oplevede overraskende nok færre konflikter end dem, der arbejdede færre timer. Vi har ikke umiddelbart nogen forklaringer på denne fordeling, men et gæt er, at en del enlige forældre har børn på deltid (dele-børn) og derfor har udmærkede muligheder for at arbejde meget, når børnene ikke er hjemme. For enlige blokerer den lange arbejdstid ikke for tid sammen med partneren (som mere eller mindre bevidst kan være valgt fra). Blandt par med børn er det mere sandsynligt, at der er hjemmeboende børn på fuld tid (evt. fordelt på flere hold på deltid), og det er mere sandsynligt, at parforholdet også kræver tid. Begge dele gør det vanskeligere at kombinere privatlivet med lange arbejdstider. Blandt de enlige uden børn, er der også mange af dem, der arbejder 45 timer eller mere, som oplever problemer med tid. I denne gruppe finder man sandsynligvis en del, som ønsker sig en partner, men for hvem det er vanskeligt at realisere i kombination med den lange arbejdstid. Dette kunne bidrage til forklaringen på det ellers overraskende mønster.

Deltidsarbejde, defineret som arbejde mindre end 37 timer om ugen var i alle grupper forbundet med færre konflikter mellem arbejde og privatliv.

Resultaterne kan bekræftes af en række undersøgelser fra bl.a. USA, Holland og Finland, som også har fundet at lange arbejdstider og overarbejde kan gøre det sværere at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen (Grzywacz & Marks 2000; Jansen et al. 2003; Jansen et al. 2004; Kandolin et al. 2001; Tausig & Fenwick 2001; Voydanoff 2004). Arbejdstiderne i USA er oftest længere end i Danmark, og resultaterne derfra kan der-

for ikke så let overføres, mens arbejdstidens længde i Holland og Finland er mere sammenlignelige med danske arbejdstider.

Nogle undersøgelser har vist, at sammenhængen mellem overtid og arbejde-privatlivs balance afhænger af graden af compensation/belønning for arbejdet og af graden af pres for at påtage sig overtidsarbejde (van der Hulst & Geurts 2001; Jansen et al. 2004; Kandolin et al. 2001).

Set i lyset af et stigende antal kontrakter uden fast øvre arbejdstid kan spørgsmålet om, hvordan frivillighed og compensation skal forstås, dog diskuteres. Her har den ansatte så at sige kontraktligt indstillet sig på at arbejde 'overtid' uden compensation. I det hele taget giver det i relation til det grænseløse arbejde ikke så meget mening at tale om frivillighed og compensation i forhold til overarbejde. Fx indebærer det at regulere og styre arbejdet i forhold til opgavernes eller projekternes udførelse i stedet for efter arbejdstidens længde ofte, at såvel ledelse som medarbejdere underestimerer det reelle tidsforbrug. Den udbredte anvendelse af licitation af opgaver understøtter underestimeringen af tidsforbruget, fordi bevidst eller ubevidst underestimering af tidsforbruget øger chancerne for at vinde en licitation. På den måde kan det lade sig gøre at ansatte 'frivilligt' påtager sig meget store arbejdsbelastninger (Tynell 2001).

I familier med to voksne er det knap så meget den enkeltes arbejdstid som husstandens samlede arbejdstid, der er vigtig. En enkelt undersøgelse fra Holland har vist dårligere arbejde-privatlivs balance blandt ansatte, hvis partner jævnlige arbejdede overtid (Geurts et al. 1999).

Deltidsarbejde

Deltidsarbejde var i vores undersøgelse tydeligt forbundet med færre konflikter end fuld tid. Det samme er fundet i en række

andre undersøgelser, bl.a. fra Finland, Holland og USA (Grzywacz & Marks 2000; Hill et al. 2004; Jansen et al. 2004; Kinnunen et al. 2004; Kinnunen & Mauno 1998).

Deltidsarbejde er dog ikke i alle undersøgelser blevet associeret med mindre arbejde-privatlivs konflikt. I en undersøgelse fra Holland var det kun kort deltid (mindre end 26 timer om ugen), der er forbundet med færre konflikter (Jansen et al. 2004).

I en undersøgelse fra Canada fik kvinder i ikke-karriere stillinger mere ud af deltid-arbejde end kvinder i karriere-job. Kvinder i karriere-job med deltid-arbejde oplevede ikke mindre rolle- overbelastning eller færre konflikter fra familie til arbejde end kvinder i fuldtids karrierestillinger, mens det var tilfældet for kvinder som var ansat deltid i ikke-karrierestillinger sammenlignet med kvinder på fuld tid i ikke-karrierestillinger (Higgins et al. 2000). Deltidsarbejde er af andre forskere blevet beskyldt for at have en negativ effekt på karriereforløbet (Barnett & Gareis 2000).

Valget af deltid kan være en strategi, som kan forebygge eller reducere ubalancen mellem arbejde og privatliv, men når ubalancen allerede er høj, er der ikke nogen garanti for, at deltid umiddelbart skaber balance. I den hollandske undersøgelse fandt de således, at en nedsættelse af arbejdstiden efter eget ønske inden for det sidste år var associeret med dårligere balance mellem arbejde og privatliv (Jansen et al. 2004).

Deltidsarbejde er mere udbredt i Holland end i Danmark, hvilket kan betyde at kulturen omkring og forventningerne til deltid-arbejde og til arbejdsdelingen i hjemmet er anderledes end i Danmark. Ligeledes er køn- og karrieremønstre i nogen grad forskellige fra Canada til Danmark. Det er dog også i en dansk kontekst vigtigt at være opmærksom på eventuelle problematiske side-konsekvenser af deltid-arbejde, dels i relation til karrieremulighederne og dels som alibi

for en øget skævhed i arbejdsdelingen i hjemmet. Begge dele vil i sig selv kunne bidrage til større arbejde-privatlivs konflikter, specielt i de tilfælde, hvor der kun er tale om en beskedent reduktion af arbejdstiden, som ikke berettiger til en større skævdeling af husarbejdet.

Arbejdstidens placering

Vores resultater pegede meget klart i retning af, at arbejde uden for normal dagtid var forbundet med flere konflikter mellem arbejde og privatliv. Dette gjaldt også, når vi kontrollerede for andre faktorer i arbejdsmiljøet.

Dette er i overensstemmelse med resultaterne fra en række undersøgelser fra USA og Holland, hvor forskellige former for skifteholdsarbejde og andre typer af arbejdstids arrangementer uden for normal dagtid er blevet associeret med ubalance mellem arbejde- og familieliv (Fenwick & Tausig 2001; Geurts et al. 1999; Grosswald 2004; Jansen et al. 2003; Jansen et al. 2004; van Amelsvoort et al. 2004).

Fra amerikanske og canadiske undersøgelser findes der også en del dokumentation for, at arbejde uden for normal dagtid kan have en negativ effekt på familien som helhed. Presser et al. fandt øget sandsynlighed for skilsmisse for ansatte med skiftehold eller natarbejde (Presser 2000). White og Keith fandt øget ægteskabelig utilfredshed og seksuelle problemer blandt ansatte med skifteholdsarbejde (White & Keith 1990). Prospektivt øgede skifteholdsarbejde i White og Keiths undersøgelse sandsynligheden for skilsmisse med 57 % over tre år også efter kontrol for en række andre faktorer. Der er også undersøgelser, som har fundet dårligere trivsel blandt børn af forældre som arbejdede om aftenen (mellem 19.30 og 21.30) (Heymann & Earle 2001) eller uden for normal dagtid (Strazdins et al. 2004).

I alle disse undersøgelser er der kontrolleret for social klasse eller uddannelsesniveau. Undersøgelserne stammer alle fra USA og Canada, og det er sandsynligt, at et bedre og mere udbredt offentligt system til børnepasning i Danmark end i USA bidrager til, at forældres arbejde uden for normal dagtid har mindre effekt på børnenes trivsel og udvikling. Det er dog ikke indlysende at det danske børnepasningssystem er meget bedre end det Canadiske, og det er absolut værd at undersøge effekten af forældres arbejde på tidspunkter uden for normal dagtid på danske børns trivsel. Der eksisterer os bekendt ikke danske undersøgelser på området. Med hensyn til ægteskabelig trivsel, er der ikke noget der taler imod, at skifteholds- og natarbejde skulle have lignende effekter i Danmark, som man har fundet i USA.

Resultaterne siger først og fremmest noget om balancen mellem arbejde- og privatliv inden for de traditionelle erhverv med aften- og skifteholdsarbejde. Den type uregelmæssighed eller fleksibilitet i arbejdstiden, som er forbundet med det grænseløse arbejde, har det ikke været muligt at undersøge her (se afsnittet om begrænsninger). Den type uregelmæssighed i arbejdstiden har sandsynligvis ikke samme effekt på balancen mellem arbejde og privatliv, som egentligt nat- aften- og skifteholdsarbejde har.

Indflydelse på arbejdstidens placering

Resultaterne fra vores bivariate analyser pegede på, at indflydelse på placeringen af egen arbejdstid var forbundet med lidt færre konflikter mellem arbejde og privatliv. Forskellen var dog ikke særligt stor, og specielt var der meget lille forskel mellem dem der ofte, sommetider og sjældent havde indflydelse på arbejdstidens placering.

I de multivariate analyser var indflydelse på arbejdstidens placering kun lige netop signifikant.

En lang række undersøgelser fra USA, Canada, New Zealand, Holland og Finland har fundet, at forskellige former for indflydelse på placeringen af egen arbejdstid hænger sammen med en bedre balance mellem arbejde- og privatliv og med psykisk velbefindende (Batt & Valcour 2003; Brough et al. 2005; Clark 2001; Hill et al. 2001; Jansen et al. 2004; Kandolin et al. 2001; Major et al. 2002; Tausig & Fenwick 2001; Thomas & Ganster 1995; Voydanoff 2004).

Der findes dog også undersøgelser, som ikke har vist nogen sammenhæng mellem indflydelse på arbejdstiden og arbejde-privatlivs balance (Batt & Valcour 2003; Clark 2001).

I en hollandsk undersøgelse gennemført i en stor population (N=5785) over tid og med kontrol for relevante forhold i arbejdsmiljøet, lykkedes det ikke at finde nogen sammenhæng mellem indflydelse på arbejdstiden og konflikter mellem arbejde- og privatliv over et år. Forfatterne fremhæver at:

“...flexible working hours do not provide a solution for employees with structural time conflicts between work and family, because the actual hours that need to be spent at work still remain similar.” (Jansen et al. 2003).

Så selv om langt de fleste undersøgelser viser, at indflydelse på eget skema har en positiv effekt på arbejde-privatlivs balancen, så er resultaterne ikke entydige. Flere af de undersøgelser, som ikke fandt positive resultater, havde i modsætning til mange af de undersøgelser, som fandt sammenhænge, kontrolleret for en række af de arbejdsmiljøfaktorer, som kan tænkes at interagere med betydningen af indflydelse på arbejdstiden.

Resultaterne fra denne og tidligere undersøgelser peger derfor ikke på nogen overbevisende positiv effekt på arbejde-privatlivs balancen af at have indflydelse på placeringen af egen arbejdstid. Det stemmer meget

godt overens med, at job-grupperne med grænseløst arbejde på en gang er dem der oplever flest konflikter og har mest indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Kan indflydelse på arbejdstidens placering kompensere for oplevelsen af ubalance?

Resultaterne fra vores undersøgelse pegede ikke i retning af, at indflydelse på placeringen af egen arbejdstid kunne mindske den negative effekt på arbejde-privatlivs balancen, hverken af lange arbejdstider eller af arbejde uden for normal dagtid.

Enkelte andre undersøgelser har tidligere undersøgt dette. Major (Major et al. 2002) har i et canadisk sample af 513 ansatte på den samme virksomhed undersøgt, om der var en modererende effekt af indflydelse på egen arbejdstid. Indflydelse på skemaet havde i denne undersøgelse en positiv effekt på arbejde-privatlivs balancen, men kunne ikke kompensere for den negative effekt af lange arbejdsuger. To andre undersøgelser, en fra Tyskland med to forskellige samples (Janssen & Nachreiner 2004) og en fra USA (Tausig & Fenwick 2001), har udforsket, om indflydelse på egen arbejdstid kunne mindske den negative effekt af uregelmæssige arbejdstider på psykisk velbefindende. Også i disse undersøgelser havde indflydelse på egen arbejdstid en selvstændig positiv betydning, men kunne ikke kompensere for den negative effekt af uregelmæssige arbejdstider. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at disse undersøgelser havde fokus på psykisk velbefindende og ikke på arbejde-familie konflikter, og at resultaterne derfor ikke umiddelbart kan sammenlignes.

Man kan konkludere, at der ikke er forskningsmæssig støtte for, at indflydelse på placeringen af egen arbejdstid kan kompensere for effekten af lange og uregelmæssige arbejdstider.

Begrænsninger

Vi har gennemført undersøgelsen på et tværsnitsmateriale, og resultaterne kan derfor ikke sige noget om, hvad der er årsag, og hvad der er virkning. Det er muligt, at fx lange arbejdstider og arbejde uden for normal dagtid er en følge snarere end en konsekvens af, at man oplever konflikter mellem arbejde og privatliv eller måske snarere flytter fra et problematisk og uoverskueligt privatliv. Denne mulighed har Arlie Hochschild levende beskrevet (Hochschild 1997). Det er samtidig meget sandsynligt, at de sammenhænge, vi undersøger, går begge veje. Mange mennesker lader jo ikke bare stå til, hvis de oplever, at arbejdet ikke hænger ordentligt sammen med privatlivet. Nogen vælger fx at gå på deltid for at opnå en bedre balance eller om muligt at skifte til fast dagarbejde.

Vi har af hensyn til at opnå en simpel og klar formidling valgt i de bivariate analyser at anvende en enkelt variabel til at karakterisere arbejde-privatlivs konflikt, nemlig oplevelsen af at arbejdet tager så meget tid at det går ud over privatlivet. Dette er naturligvis et simpelt mål, der kun afspejler en enkelt dimension af arbejde-privatlivs konflikter. Til gengæld er det gennemskueligt, hvad der er blevet spurgt om. Denne gennemskuelighed er i mindre grad til stede ved de multivariate analyser.

Alle data er selv-rapporterede og kan som sådan være forbundet med en vis usikkerhed. Det er fx ikke sikkert, at folk er i stand til at opgøre deres ugentlige arbejdstid fuldstændig præcist. Man kan forestille sig, at personer, der oplever konflikter mellem arbejde og privatliv, kan have en tendens til at overvurdere deres tidsforbrug på arbejde. Dette vil i givet fald medføre, at vi finder en stærkere sammenhæng, end vi ville have gjort med en mere objektiv måling af arbejdstiden.

Indflydelse på arbejdstidens placering er alene undersøgt gennem et enkelt spørgsmål. Det giver naturligvis et relativt groft billede

og ikke nogen helt præcis idé om, på hvilken måde man har indflydelse på arbejdstidens placering, men alene hvor ofte man har.

Til undersøgelse af arbejdstidens placering har vi konstrueret en dikotom variabel, hvor alle med fast dagarbejde er samlet i en kategori og alle andre i en anden. Det betyder naturligvis, at vi ikke kan udtale os om eventuelle forskelle mellem betydningen af at arbejde aften, nat, weekend eller i skift. Vi har heller ikke kunnet indfange den form for uregelmæssighed i arbejdstiden, som er karakteristisk for det grænseløse arbejde, nemlig at arbejdet breder sig ind i fritiden og ofte udføres ind imellem om aftenen eller i weekenden. Hertil kommer betydningen af altid at være tilgængelig for arbejdspladsen. Vi har ikke i denne undersøgelse haft data til rådighed til undersøgelse af disse fænomener.

Vores inddeling af personer med og uden potentielt grænseløst arbejde er baseret på et skøn, foretaget ud fra deres erhverv og ikke ud fra en konkret karakteristik af deres arbejde. Der er derfor tale om en relativt grov inddeling i erhvervsgrupper frem for en karakterisering af graden af grænseløshed i jobbet. En sådan præcis graduering ville have været at foretrække, men var ikke mulig ud fra det aktuelle materiale.

Undersøgelsen er begrænset til at inkludere lønmodtagere, og kan derfor ikke fortælle om de samme sammenhænge gør sig gældende blandt selvstændige. Da denne gruppe på en del områder skiller sig ud med hensyn til arbejdsmiljø og organisering af arbejdet, er det ikke sandsynligt, at resultaterne umiddelbart kan overføres.

Konklusion

I relation til hvilke grupper der især oplever problemer med balancen mellem arbejde og privatliv, kan vi konkludere, at konflikter er mest udbredte blandt par med små børn

og blandt enlige med børn. Forskellen mellem de forskellige familietyper er dog ikke så stor, som man kunne have forventet, og også blandt enlige og par uden børn er der en hel del, som oplever konflikter. I relation til job er der en overvægt af konflikter mellem arbejde og privatliv blandt ansatte med forskellige former for grænseløst arbejde eller vidensarbejde. Der er lige mange mænd og kvinder, som oplever konflikter, men når man tager højde for arbejdstidens længde, oplever kvinderne flere konflikter end mændene.

På undersøgelsens anden problemstilling: *“Hænger arbejdstidens længde og placering samt graden af indflydelse på placeringen sammen med oplevelsen af balance?”* kan vi konkludere, at lange arbejdsuger og arbejde på ‘skæve’ tidspunkter hænger sammen med dårligere balance mellem arbejde og privatliv, og at arbejde på nedsat tid ofte er forbundet med oplevelse af bedre balance mellem arbejde og privatliv. Indflydelse på egen arbejdstid ser ud til at have en vis, men ret begrænset positiv virkning på balancen mellem arbejde og privatliv.

På spørgsmålet om hvorvidt indflydelse på arbejdstidens placering kan kompensere for den oplevelse af ubalance, der kan være forbundet med lange og uregelmæssige arbejdstider, kan vi konkludere, at det ikke så ud til at være tilfældet, hverken i vores undersøgelse eller i andre undersøgelser på området.

Set i lyset af disse resultater er det oplagt at foreslå nedsat arbejdstid og begrænsning af arbejde uden for normal dagtid som strategier for at opnå bedre balance.

Begge dele kan forekomme aldeles urealistiske. Der er i øjeblikket stærke politiske ønsker om mere og ikke mindre arbejdskraft, og der er ønsker om at udvide snarere end at begrænse åbningstider og tilgængeligheden af servicetilbud. Udviklingstendensen i retning af, at flere job bliver mere og mere grænseløse, peger heller ikke i retning af en øget regulering af arbejdstiden.

Fleksibilitet i form af indflydelse på arbejdstidens placering er i flere sammenhænge blevet foreslået som en løsning på balanceproblemerne. Resultaterne fra denne (og tidligere undersøgelser på området) peger dog ikke på, at øget indflydelse på arbejdstidens placering isoleret set vil have nogen stor effekt. For de grupper, som ingen indflydelse har, kan det være en forbedring, og som sådan bør man absolut stræbe efter det. Derimod ser der ikke ud til at være den store forskel i forhold til arbejde-privatlivs konflikter for de grupper der sjældent, sommetider og ofte har indflydelse på placeringen af arbejdstiden, modsat de der altid har indflydelse, som tydeligvis har lettere ved at få arbejde og privatliv til at balancere.

Et af problemerne kan derfor være, at den indflydelse, der tilbydes, er begrænset. I praksis er det formodentlig ofte sådan, at en ansat kan placere sin arbejdstid under hensyntagen til egne og familiens behov, så længe dette *ikke* er i konflikt med arbejdspladsens interesser. Fx vil de fleste arbejdspladser forvente, at medarbejdere stiller op til møder indenfor normal arbejdstid (og i nogle tilfælde også sen eftermiddag eller aften). I nogle tilfælde vil de også forvente, at medarbejderen til gengæld for indflydelsen på placeringen af arbejdstiden tilpasser sig i forhold til arbejdspladsens behov, fx ved placeringen af ferier og afspadsering, og ved at være tilgængelig for virksomheden om aftenen, i weekender og evt. også i ferier. Arbejdspladsens behov kan afgøres af udefra kommende produktionskrav og deadlines, som den ansatte ikke har indflydelse på. Denne begrænsede indflydelse, der på den måde kan opnås på arbejdstidens placering, ser langt fra ud til at være tilstrækkelig til at løse balanceproblemerne.

Hvis arbejdstiden er meget lang, er der heller ikke store fordele at hente ved at have indflydelse på placeringen af den. Døgnet

har jo stadig kun 24 timer, hvori både arbejde og privatliv skal passes.

Der er næppe nogen enkle løsninger på balanceproblemerne, og slet ikke nogen løsninger, som ikke vil have store omkostninger. På den anden side har det også store omkostninger i form af øget sygefravær, mindsket produktivitet og kvalitet, flere skilsmisser og øgede udgifter til behandlingssystemet og til pensioner, når familier mistrives, og medarbejdere går ned på grund af stress.

Resultaterne fra denne undersøgelse peger på, at hvis balancen mellem arbejde og

privatliv for alvor skal bedres, er det svært at komme udenom at se på arbejdstiden og placeringen af denne. En begrænsning af arbejdstiden og en begrænsning af arbejde uden for normal dagtid ser isoleret set ud til at være meget effektive steder at sætte ind, hvis man ønsker at mindske konflikterne mellem arbejde og privatliv i de grupper, som oplever flest problemer: enlige og par med små børn. Det er usandsynligt, at problemerne kan løses alene ved at give medarbejderne mere indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

NOTER

1. Fra og med 1. januar 2007: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
2. Ved arbejde med symboler forstår vi arbejde med tal, sprog, skrivning og kommunikation i bred forstand. Herunder hører fx undervisning, formidling, regnskabsføring og datahåndtering.
3. Det var her først og fremmest de gifte mellem-lagskvinder, der trådte ind på arbejdsmarkedet. Arbejderkvinderne og de ugifte mellem-lagskvinder havde haft erhvervsarbejde i mange år inden da.
4. Der eksisterer på området en række forskellige og i nogen grad overlappende begreber til beskrivelse af problemer med sammenhængen mellem arbejdet og privatlivet. Nogle foretrækker brugen af begrebet 'ubalance' frem for 'konflikt', andre foretrækker 'interaktion' eller 'sammenblanding'. Nogle foretrækker 'hjem' eller 'privatliv' frem for 'familie'. For en oversigt over begreber og teoretiske rammer se Geurts & Demerouti (Geurts & Demerouti 2003).
5. I bivariante analyser undersøges sammenhængen mellem to variable.
6. I multivariate analyser undersøges sammenhængene mellem tre eller flere variable indbyrdes.
7. Et item er ét spørgsmål ud af flere, som tilsammen udgør en skala eller et indeks.
8. Beskrivelse af skalaernes sammensætning findes på websiden: <http://www.ami.dk/upload/3d-ii-oversigt-skalaer.pdf>.
9. Her blev der anvendt χ^2 test med signifikansniveau på 5 %.
10. De multivariate analyser blev gennemført ved hjælp af trinvis lineær regression, hvor første trin alene omfattede inklusion af baggrundsvariablene: alder, køn, familietype og jobtype (grænseløst eller ej). Andet trin omfattede arbejdsmiljøvariablene: kvantitative krav, indflydelse, forudsigelighed, rollekonflikter, social støtte fra ledelsen, social støtte fra kolleger, samt værdierne: tillid til ledelse, tillid til kolleger og retfærdighed. I tredje trin blev tilføjet arbejdstidsvariablene: arbejdstidens længde, arbejdstidens placering og graden af indflydelse på arbejdstidens placering. Der blev anvendt et signifikansniveau på 5 %.
11. Modererende effekter af at have indflydelse på arbejdstidens placering blev foretaget ved i et fjerde trin at tilføje to interaktionsled til den multivariate analyse; ét mellem arbejde uden for normal dagtid og indflydelse på arbejdstidens placering og ét mellem arbejdstidens længde og indflydelse på arbejdstidens placering.
12. En statistisk analyse hvori man undersøger i hvilken grad en forandring i (eller flere) såkaldt uafhængige variable kan forklare en forandring af værdierne i en anden, såkaldt

uafhængig variabel.

13. ($F=2,5$; $P=0,04$)

14. En interaktionseffekt indebærer, at virkningen af en variabel (her arbejde udenfor normal dagtid) på den afhængige variabel (her arbejde-privatlivs konflikt) er afhængig af niveauet på en tredje variabel (her graden

af indflydelse på arbejdstidens placering). Der havde været tale om en interaktion, hvis den negative virkning på arbejde-privatlivs balancen af at arbejde udenfor normal dagtid, havde været afhængig af, om man havde indflydelse på placeringen af arbejdstiden eller ej. Det var ikke tilfældet i denne analyse.

REFERENCER

Allvin, Michael et al. (2006): *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, Malmö, Liber, 7-172.

Arbejdsmiljøinstituttet (2004): *Helbred og trivsel på arbejdspladsen*, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/3dii-modelskema.pdf>

Arbejdsmiljøinstituttet (2006a): *Psykisk arbejdsmiljø*, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx>

Arbejdsmiljøinstituttet (2006b): *Nationale data*, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data.aspx>

Aronsson, Gunnar (2005): Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser?, i *Tvärnsnitt – om humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning*, 2, 2-5.

Barnett, Rosalind C. & Karen C. Gareis (2000): Reduced-hours employment – The relationship between difficulty of trade-offs and quality of life, i *Work and Occupations*, 27, 168-187.

Batt, Rosemary & Monique Valcour (2003): Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover, i *Industrial Relations*, 42, 189-220.

Brough, Poula, Michael P. O'Driscoll & Thomas J. Kalliath (2005): The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction, i *Stress and Health*, 21, 223-234.

Clark, Sue Chambell (2001): Work cultures and work/family balance, i *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.

Deding, Mette, Mette Laustsen & Angelo Andersen (2006): *Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv*, Socialforskningsinstituttet: 06:32, 3-139.

Fahey, Tony, Bertrand Maitre & Christopher T. Whelan (2005): *Quality of life in Europe*

– *First results of a new pan-European Survey*, European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions. http://www.esri.ie/pdf/BKMNEXT051_Quality%20of%20Life%20in%20Europe.pdf

Fenwick, Rudy & Mark Tausig (2001): Scheduling stress – Family end health outcomes of shift work and schedule control, i *American Behavioral Scientist*, 44, 1179-1198.

Geurts, Sabine & Evangelika Demerouti (2003): Work/Non-Work Interface: A review of Theories and Findings, i Marc J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst & Cary L. Cooper (red.): *The Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester, John Wiley & Sons Ltd., 279-312.

Geurts, Sabine, Christel Rutte & Maria Peeters (1999): Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents, i *Social Science & Medicine*, 48, 1135-1148.

Grosen, Sidsel Lond & Karen II Wol Knudsen (2003): "Men det er da noget kvinder gør" – relationer mellem arbejdsliv, familieliv og køn, i *Tidsskrift for arbejdsliv*, 5, 41-57.

Grosswald, Blanche (2004): The effect of shift work on family satisfaction, Families in Society, i *The Journal of Contemporary Social Services I*, 85, 413-423.

Grzywacz, Joseph G. & Nadine F. Marks (2000): Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family, i *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.

Heymann, S. Jody & Alison Earle (2001): The impact of parental working conditions on school-age children: the case of evening

- work, i *Community, Work & Family*, 4, 2001
- Higgins, Christopher, Linda Duxbury & Karen L. Johnson (2000): Part-time work for women: Does it really help balance work and family?, i *Human Resource Management*, 39, 17-32.
- Hill, E. Jeffrey et al. (2001): Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance, i *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hill, E. Jeffrey, Vjolica Mårtinson & Maria Ferris (2004): New-Concept Part-Time Employment as a Work-Family Adaptive Strategy for Women Professionals with Small Children, i *Family Relations*, 53, 282-292.
- Hochschild, Arlie Russel (1989): *The second shift: Working Parents and the revolution at home*, New York, Viking Penguin.
- Hochschild, Arlie Russel (1995): The culture of politics: Traditional, postmodern, cold modern and warm modern ideals of care, i *Social Politics: International studies of gender, state and society*, 2, 331-346.
- Hochschild, Arlie Russel (1997): *The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work*, New York, Metropolitan Books.
- Højrup, Thomas (1989): *Det glemte folk*, København, Institut for Europæisk Folkelivsforskning, Statens Byggeforskningsinstitut.
- Jansen, Nicole W.H. et al. (2003): Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict: A prospective Cohort Study, i *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 479-491
- Jansen, Nicole W.H. et al. (2004): Impact of work-time arrangements on work-home interference among Dutch employees, i *Scand Journal of Work Environment and Health*, 30, 139-148.
- Janssen, Daniella & Friedhelm Nachreiner (2004): Health and psychosocial effects of flexible working hours, i *Rev Saude Publica* 38 Suppl, 11-18.
- Kandolin, Irja, Mikko Härmä & Minna Tiovanen (2001): Flexible Working Hours and Well-Being in Finland, i *Journal of Human Ergology*, 30, 35-40.
- Karasek, Robert & Töres Theorell (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.
- Kinnunen, Ulla, Sabine Geurts & Saija Mauno (2004): Work-to Family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences, i *Work & Stress*, 18, 1-22.
- Kinnunen, Ulla & Saija Mauno S (1998): Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, i *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kristensen, Tage Søndergaard, Lars Smith-Hansen & Nicole W.H. Jansen (2005): A systematic approach to the assessment of the psychological work environment and the associations with family work conflict, i Suzanne M. Bianchi, Lynne M. Casper, Rosalind Berkowitz King (red.): *Work, family, health and well-being*, Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, 433-450.
- Major, Virginia S., Katherine J. Klein & Mark G. Ehrhart (2002): Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress, i *Journal of Applied Psychology*, 87, 427-436.
- Morgenavisen Jyllands-Posten (2006): *Tema-Til-læg: Familie. Arbejde. Balance?* 28. september
- Presser, Harriet (2000): Nonstandard work schedules and marital instability, i *Journal of Marriage and the Family*, 62, 93-110.
- Strazdins, Lyndall et al. (2004): Around-the-clock: parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy, i *Social Science & Medicine*, 59, 1517-1527.
- Tausig, Mark & Rudy Fenwick (2001): Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance, i *Journal of Family and Economical Issues*, 22, 101-119.
- Thomas, Linda T. & Daniel C. Ganster (1995): Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A control Perspective, i *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Tüchsen, Finn et al. (2002): *Arbejdstid. Arbejds-miljø i Danmark 2000*, København, Arbejds-miljøinstituttet.
- Tynell, Jesper (2001): *Da medarbejderne blev en ressource*, Roskilde Universitetscenter, Specialafhandling.
- van Amelsvoort, Lodovic G.P.M. et al. (2004): Direction of rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work-family conflict, i *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 30, 149-156.

van der Hulst, Monique & Sabine Geurts (2001): Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs, i *Work & Stress*, 15, 227-240.
Voydanoff, Patricia (2004): The effect of Work Demands and resources on Work-to-Family

Conflict and Facilitation, I *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
White, Lynn & Bruce Keith (1990): The effect of shift work on the quality and stability of marital relations, i *Journal of Marriage and the Family*, 52, 453-462.

Karen Albertsen, cand.psych., ph.d., er seniorforsker ved Arbejds miljøinstituttet.
e-mail: kal@arbejds miljøforskning.dk

Tage Søndergaard Kristensen, mag.scient.soc. & dr.med., er professor ved Arbejds miljøinstituttet.
e-mail: tsk@arbejds miljøforskning.dk

Jan Pejtersen, cand.polyt., ph.d., er seniorforsker ved Arbejds miljøinstituttet.
e-mail: jhp@arbejds miljøforskning.dk