

Tid og Arbejde

I den industrielle æra var tid grundlaget for ledelsens kontrol over arbejdet, og derfor blev tid også kernen i konflikter mellem arbejde og kapital op igennem det 20. århundrede. Mere generelt handlede reguleringen af arbejdstid om arbejdsdagens længde og dens placering på døgnet. Samtidig har begreber som merarbejde, overarbejde og aften- og helligdagsarbejde dannet grundlaget for regulering og konflikter omkring arbejdet. Meget forskning omkring tid og arbejde havde her fokus på tid og belastning, på intensivering af arbejdet, sikkerhed ved lange arbejdsdage, på helbred ved skifteholdsarbejde og muligheder for restitution.

Dette forhold mellem tid og arbejde er imidlertid på mange måder under opløsning. Flexibilisering af arbejdet har ført til en større grad af opgaveorientering og ledelseskontrol med output, frem for arbejdstidens omfang, og dermed været med til at opløse grænserne mellem arbejde og fritid. IT-teknologier gennemtrænger en stadig større dele af arbejdet, muliggør en virtualisering af arbejdet, en løsrivelse i tid og rum, hvor arbejdet kan udføres hvor som helst og når som helst, og er med til at accelerere og fragmentere tiden.

Vi ser her en tendens til stadig mere individ- og situationsbestemt arbejdstid, hvor selvforvaltning af arbejdstiden er en central opgave for stadig flere lønmodtagere, både hvad angår hvor, hvornår og hvor længe der arbejdes, samt hvordan arbejdet struktureres tidsmæssigt. Dette går hånd i hånd med en stigende individualisering i samfundet, hvor selvrealisering og karriere sættes i centrum – en udvikling der afspejler sig i en perfor-

manceorientering rettet mod muligheder i øjeblikket og bestræbelser på at være 'på' og 'med'.

Mens denne fortælling repræsenterer den lysere side af det fleksible arbejde, der ofte er forbeholdt vidensarbejdere, er der også en mørkere af side af fleksibiliseringen; en prekarisering af arbejdet, karakteriseret ved uforudsigelighed og manglende sikkerhed sådan som vi ser det i fx 0-kontrakt jobs, et arbejdsliv der sammenstykket af mange små jobs. Her er egen forvaltning af tiden ligeledes central, dog under ganske andre betingelser.

Forskningen omkring tiden i det fleksible arbejde har således i meget højere grad været optaget af at forstå og studere temporalitet (tidslighed) som noget, der skabes i menneskers aktive bestræbelser på at forme tiden; rytmer, kvaliteter og kvantiteter af tid, der kan få arbejdet som selvrealisering til at lykkes i et bredere livsperspektiv. Forskningen peger således på nye belastninger, der ikke har med arbejdsdagens længde og placering på døgnet at gøre, men som snarere handler om rytmer og kvalitet af tid f.eks. vaner, rutiner og stabilitet.

Samtidig fokuserer ny forskning også på aktueller tendenser til reorganisering af forholdet mellem tid og arbejde, med løfter om fleksibilisering og nye balancer mellem arbejde og liv, men også mulige konsekvenser for arbejdstiden. Det gælder for eksempel den omfattende bølge af forsøg med en '4 dages uge'. Det er et koncept, der spredt sig på tværs af mange nationale kontekster. Forsøgene har mange forskellige udformninger, og fx både kan bestå af fire relativt grænseløse dage, hvor fem dages arbejde skal nås, og

forsøg på styret intensivering af arbejdet der muliggør at fem dages arbejde nås på fire. Hybridarbejde er andet fænomen, der breder sig, forstærket af den seneste covid-epidemi, og som introducerer arbejde, der blander IT understøttet hjemmearbejde med arbejde på en fysisk arbejdsplads. Også her er der mange modeller, som kan være præget af forskellige former for styring og ledelse af både tid og output.

I dette temanummer præsenterer vi fem artikler, der tager fat i de ny spørgsmål om tid og arbejde fra mange forskellige vinkler og dermed bidrager til at belyse mange af de tendenser som er beskrevet ovenfor.

Under overskriften *'Hvem bestemmer over arbejdstiden? Tidsregistrering, skuffenormer og temporal autonomi i arbejdslivet på professionshøjskoleområdet'* diskuterer Nana Katrine Vaaben, udviklingen mod at afskaffe tidsnormer og tidsregistrering på professionsskolerne. På baggrund af interviews med ansatte og ledere viser hun, hvordan denne udvikling, der sigter mod at sætte medarbejderne fri fra tidskontrol, fører til det hun kalder 'tidsfiktioner'. Som minimum eksisterer tre forskellige principper for, hvordan de ansatte på professionshøjskoleområdet registrerer deres arbejdstid. Nemlig princippet om at registrere den faktisk tid, den tildelt tid eller den fastsatte norm på 7,4 timer om ugen. 10 år efter der blev gjort op med faste timenormeringer på de ansattes arbejdsopgaver, konkluderer forfatteren, at de 'tidsfiktioner' der sendes i omløb i organisationen, anvendes til at skabe en 'temporal autonomi' for den enkelte, men sådanne 'tidsfiktioner' skaber samtidig en frygt for hvilke negative konsekvenser de kan have.

Der har i flere år været en stor interesse for om – og hvordan- nye arbejdstidsmodeller kan være redskab til mere optimal brug af tiden i arbejdslivet med fordele for både virksomheders rekruttering og medarbejdernes arbejdsglæde og produktivitet. I artiklen

'Tidsmiljøer i 4-dages arbejdsuge – erfaringer fra to kommunale cases' skrevet af Janne Gleerup, Agnete Meldgaard Hansen og Henrik Lambrecht Lund undersøger forfatterne på baggrund af omfattende casestudier de komplekse og ofte modsætningsfulde implikationer, som 4-dages arbejdsuge kan have. De peger således på, hvordan der både sker en ekstensivering og intensivering af arbejdet, på hvordan fleksibilisering fører til 'grænsearbejde', med henblik på afgrænse arbejde og hverdagsliv, og på hvordan koordinering i en asynkron organisation skaber bliver en ny opgave. Forfatterne peger således på en række dilemmaer og udfordringer som må adresseres, hvis forsøgserfaringerne fra danske kommuner skal danne baggrund for udbredelse af 4 dages arbejdsuge i en større skala.

I en tid, hvor arbejdstiden bliver voldsomt debatteret, og offentligt ansatte bliver opfordret til at øge arbejdstiden, kan det være relevant at vende blikket mod den historiske udvikling i forhandlingerne omkring arbejdstid i forhold til at åbne for en bredere forståelse af debatten. I artiklen *Makt over arbejdstiden* diskuterer Kristin Alsos og Mona Bråten fagforeningernes kamp i Norge for kortere arbejdsdage fra 1970'erne frem til i dag. Med udgangspunkt i magtressource-teori viser forfatterne, hvordan forskellige konstellationer af fagforeninger i modspil til og i samarbejde med arbejdsgiverne har præget udviklingen i arbejdstider. Den sidste arbejdstidsændring i Norge fandt sted i 2009, og i dag er de primært de kvindedominerede fagforeninger i hovedorganisationen LO i Norge, der arbejder for en 6 timers arbejdsdag. Analysen peger således på forskellige orienteringer angående arbejdstid internt blandt fagforeninger og en central skillelinje er køn.

IT teknologier og digitalisering af arbejdet spiller nøglerolle i forandring af arbejdets tid, rum og rytmer i moderne samfund. I Annette Kamps artikel *'Tidsarbejde, tid og rytmer i digi-*

taliseret ældrepleje' belyses disse forandringer med digitalisering af omsorgsarbejdet i ældreplejen som case. I artiklen eksemplificeres digitalt omsorgsarbejde gennem analyser af to teknologier: sensorgulve og skærbaseret hjemmepleje. Forfatteren viser, hvordan disse teknologier potentielt ændrer temporalitet – tid, rum og rytmer- i omsorgsarbejdet. Med brug af Flaherty's (2011) begreb om tidsarbejde, sættes fokus på medarbejdernes strategier for at skabe bestemte kvaliteter af tid og rum - jonglere med tid – for dermed at skabe muligheder for at give god omsorg. Analysen viser, hvordan medarbejderne forhandler de nye temporaliteter præget af acceleration, kompression og fragmentering af tiden. For eksempel når gulvalarmer både afbryder den mentale tilstedeværelse og den praktisk opgaveudførelse. Imidlertid forøger medarbejdernes tidsarbejde i de to cases snarere acceleration og fragmentering af tiden, og gør det vanskeligere at engagere sig i omsorgsrelationer end før. Artiklen peger således på, hvordan tidsarbejde, som sigter på at skabe sammenhæng mellem temporalitet og meningsfuld udførelse af arbejdet, spiller en væsentlig rolle men ikke altid lykkes.

I en verden, hvor de fremherskende erfaringer er, at alt skal gå hurtigere og hurtigere, bliver

tid i stigende grad oplevet som en knap ressource. Artiklen med titlen *Når acceleration former arbejdstiden* skrevet af Cecilie Kampmann, Vibeke Kristine Scheller og Thomas Presskorn-Thygesen diskuterer og applicerer i Hartmut Rosas (1965-) tanker acceleration i det senmoderne samfund. Forfatterne viser, gennem kvalitative studier af accelerationen af arbejdstiden på helholdsvis en privat og offentlig arbejdsplads, hvordan Rosas teoriapparat kan berige og bidrage til nye perspektiver på undersøgelser af tid i organisationsstudier. Anvendelsen af Rosas teoriapparat gør det, ifølge forfatterne, i højere grad muligt at inddrage relationen mellem tid, samfund og modernitet, hvilket samtidig bidrager til nye perspektiver på kendte problemstillinger fra organisationsstudier såsom stress og betydningen af digitalisering af arbejdsgange. Perspektiverne er mange, dog er det ifølge forfatterne væsentlig at holde sig for øje, at konsekvenserne af acceleration viser sig på forskellige måder i forskellige organisationer, hvilket deres empiriske arbejde er en illustration på.

God læselyst
Annette Kamp, Rasmus Juul Møberg
og Mette Lykke Nielsen
temareaktion