

Hvem bestemmer over arbejdstiden?

Tidsregistrering, skuffenormer og temporal autonomi i arbejdslivet på professionshøjskoleområdet

Nana Vaaben

Abstract

Artiklen omhandler professionshøjskolerne, der ligesom folkeskolerne i 2013 overgik til et system, hvor man ikke længere bruger "timenormer" i udregningen af arbejdstiden. I stedet blev der indført et system, hvor ledere og medarbejdere skal have en dialog om, hvilke opgaver medarbejderen skal løse, og samtidig indførtes et tidsregistreringssystem. I artiklen undersøger jeg, på baggrund af aftaletekster fra 2013 og interviews med fem medarbejdere og en leder, hvilke performative effekter tidsregistreringen har. Tidsregistreringssystemerne bliver betragtet som tidsobjekter, der er bærere af bestemte logikker og måder at forstå tid på, og som indgår i magtkampe om, hvem der bestemmer over hvem og hvad. Det viser sig, at der i hvert fald er tre forskellige principper at registrere tid ud fra (1: faktisk tid, 2: tildelt tid eller 3: 7,4), som medarbejderne holder sig til eller blander, men alle handler om at opnå temporal autonomi og sno sig i et system, der med sin industrielle logik passer forholdsvis dårligt til en undervisningskontekst. Undervejs i analyserne viser det sig, at normerne på sin vis stadig findes som lokale skuffenormer, der dog ikke længere er til forhandling mellem arbejdsmarkedets parter. Det skaber en situation, hvor medarbejderne er usikre på, hvornår de har gjort deres arbejde og frygter at blive ramt af de tidsfiktioner, der af forskellige grund kan være blevet sendt i omløb.

Keywords: tidsregistrering, simulacre, performative effekter, temporal autonomi, professionshøjskoler

Indledning

Mange husker formentlig 2013 som det år, hvor der var lockout i alle landets folkeskoler, fordi arbejdsmarkedets parter ikke kunne blive enige om, hvem der skulle bestemme over lærernes arbejdstid. Hvad knap så mange måske bemærkede var, at der skete et tilsvarende skift i forståelsen af arbejdstiden for en række andre undervisere – herunder undervisere på landets professionshøjskoler,

hvor jeg selv netop havde fået arbejde og stadig arbejder i dag. Jeg kastede mig straks forskningsmæssigt over folkeskolelærerne og deres forhold til de nye arbejdstidsregler, som jeg gennem årene har skrevet den del om (se fx Bjerg & Vaaben, 2015; Vaaben, 2018, 2019b, 2019a).

I den tid jeg har studeret folkeskolelærere og deres arbejdstidsregler, har jeg dog ikke kunnet undgå at bemærke lighederne med

de regler, jeg selv og mine kolleger arbejder under. Jeg har heller ikke kunnet undgå at lægge mærke til, hvordan den indførte tidsregistrering blev (og bliver) brugt strategisk af henholdsvis ledere og medarbejdere til at fremme forskellige dagsordener. Så i denne artikel skal det handle om professionshøjskolerne, og det jeg vil undersøge, er *tidsregistreringens performative effekter* (Staunæs et al., 2019, 2021; Vaaben, 2018). Sagt på en anden måde vil jeg inspireret af Dorthe Staunæs og hendes medforfattere se på, *hvordan bestræbelserne efter at få "data" på medarbejdernes tidsforbrug ender med at gøre noget ved arbejdstiden og arbejdslivet mere end at vise noget om det.*

Baggrund

Før jeg går i gang med analysen, vil jeg fortælle lidt mere om det såkaldte paradigmeskifte for 10 år siden. Ligesom på folkeskoleområdet bestod ændringen i, at arbejdstiden til undervisning ikke længere skulle udregnes på baggrund af centralt forhandlede normer. I stedet skulle man have "ydre grænser for arbejdstiden", og det indebar, at medarbejderne skulle være på arbejde i et bestemt tidsrum, som arbejdsgiveren så kunne råde over og beslutte anvendelsen af (se fx Vaaben, 2018, 2019b). Før ændringen havde lærere på professionshøjskolerne ligesom folkeskolelærerne "fået timer" for opgaverne, og på den måde havde "timer" fungeret som en form for valuta (Vaaben, 2018). Hvor mange "timer" en bestemt undervisningsopgave skulle koste, blev forhandlet mellem arbejdsmarkedets parter, og dermed fik hver opgave så at sige en "fast pris", som gjaldt uanset, hvor lang tid det i praksis tog at løse opgaven for den enkelte underviser. Arbejdsgiverorganisationerne havde imidlertid i flere år ønsket sig et andet system, idet de mente, at systemet udgjorde et problematisk indhug i ledelsesretten (Kamp, Lund, Holt et al., 2011, p. 21). De ønskede

sig, at lederne kunne bestemme mere over lærernes tid, ikke mindst fordi der i årene op til forhandlingerne havde været et stort politisk fokus på at øge Danmarks produktivitet (Regeringen, 2012). At øge produktiviteten går i bund og grund går ud på at sørge for, at der produceres mere på kortere tid. Men netop den ambition var svær at indfri med det normbaserede system på grund af de faste priser: Hver gang arbejdsgiverne bad om at få løst flere opgaver, kostede det flere "timer". Og hvis man ønskede at ændre på en norm for at få arbejdet gjort billigere, skulle man forhandle med de faglige organisationer om det. Finansministeren udtrykte det således i kravene forud for forhandlingerne:

I dag kan lederne på friskolerne og ungdoms- og voksenuddannelserne kun i meget begrænset omfang lede og tilrettelægge anvendelsen af lærernes arbejdstid. Det skyldes rigide og forældede arbejdstidsregler. [...] Lærernes arbejdstidsregler er helt særlige, og problematikken er grundlæggende den samme på friskolerne og ungdoms- og voksenuddannelserne som i folkeskolen: Der skal indgås aftaler med den faglige organisation, som binder anvendelsen af arbejdstiden (Finansministeriet, 2012).

Som man kan se af formuleringerne, gjaldt ønsket om forandring ikke bare folkeskolelærere, men alle mulige slags lærere. De indførte ændringer fik også betydning for professionshøjskolesektoren, hvor Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte skrev følgende om, hvordan det nye system skulle implementeres:

For professionshøjskolerne betyder det, at en af de hidtidige begrundelser (kvartalsnormen) for at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der binder anvendelsen af undervisernes arbejdstid og indeholder faste normer og akkorder, ikke findes længere. [...] Paradigmeskiftet skal skabe rum for mere faglig og strategisk ledelse og inde-

bærer et opgør med den traditionelle opdeling mellem forberedelses-, udviklings- og undervisningstid med henblik på en mere fleksibel og effektiv anvendelse af underviserressourcerne (Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, 2013a).

Der fandtes nu ikke længere "normer og akkorder", og dermed var det slut med faste priser på opgaverne. Med den ændring forsvandt samtidig loftet over, hvor mange opgaver en lærer kunne pålægges. Da underviserne blev betalt *med* tid og "fik timer" for en opgave, kunne de ikke tildeles flere opgaver, end der var timer i en fuldtidsstilling. Hver opgave talte for et bestemt antal timer, og når man havde påtaget sig opgaver svarende til den tid, man var ansat (fx 37 timer om ugen), kunne man ikke få flere opgaver. Efter ændringen blev underviserne i stedet betalt *for* tid. Og nu betød "tid" noget andet. Tid var nu at forstå som et tomt tidsrum mellem to klokkeslæt (de ydre grænser for arbejdstiden), som lederne kunne fylde op med aktiviteter og opgaver på så produktiv en måde som muligt. Det indebar, at der i princippet kunne klemmes uendelig mange opgaver ind mellem "de ydre grænser for arbejdstiden". De faglige organisationer var derfor meget bekymrede. De frygtede, at underviserne ville blive presset til at komprimere flere og flere (undervisnings) opgaver ind i arbejdstiden. Derfor havde de valgt en "beskyttelsesstrategi" (Kamp, Lund, Holt et al., 2011) og havde presset på for, at der skulle stilles krav om tidsregistrering, så man kunne holde øje med, hvordan det gik med medarbejdernes arbejdstid, når det nye system blev indført.

Men det var ikke kun de faglige organisationer, der havde idéer om, hvad et tidsregistreringssystem ville kunne bruges til. Styrelsen for Videregående Uddannelse og Uddannelsesstøtte udarbejdede en skrivelse med retningslinjer for den tidsregistrering,

der nu blev indført. I den kan man bl.a. læse følgende:

Medarbejderen skal altid gå i dialog med lederen, inden der påbegyndes og efterfølgende registreres tid for en opgave, hvor tidsforbruget vil indebære, at den forventede arbejdstid vil afvige markant fra den forventede arbejdstid set i forhold til at holde en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge på årsbasis (Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, 2013b).

Allerede her aner man, at der ligger flere forskellige hensigter bag indførelsen af tidsregistrering: et ønske om at beskytte medarbejderne mod udnyttelse; en ambition om at få mere viden om, hvad medarbejderne egentlig bruger deres tid på; et krav om at tidsforbruget kan holdes inden for det budgetterede; og at medarbejderne selv tager ansvar for ikke at koste ekstra. Derudover er det også vigtigt at påpege, at på professionshøjskoleområdet er der et lovkrav om tidsregistrering af de opgaver, der udbydes på det frie marked og i konkurrence med andre aktører som fx private konsulentbureauer, så man sikrer sig, at der ikke bruges skatte kroner på at underbyde private virksomheder. Den tidsregistrering, som blev indført, udspringer altså af mange forskellige interesser og hensyn. Derfor er der god grund til her 10 år efter at undersøge, hvilken betydning tidsregistreringen har for medarbejdernes arbejdsliv. Men først lidt teori.

Teori

Antropologen Kevin Birth forklarer i bogen "Objects of Time", hvordan mennesker har svært ved at begribe tid uden at gøre det ved hjælp af "tidsobjekter" eller kognitive artefakter, som vi omgiver os med (Birth, 2012). Bogen handler om ure og kalendere, der er skabt af mennesker og har disses tanker

indlejret i sig. Ofte er de resultat af langvarige magtkampe. Fx er den gregorianske kalender den foreløbige vinder af en kamp mellem forskellige religiøse retninger med tilhørende kalendersystemer, der orienterer sig efter forskellige helligdage (ibid., p. 22-25), og han skildrer også kampen tilbage i 1700-tallets Frankrig om, hvorvidt der skulle være 60 eller 100 minutter i en time og med hvilke begrundelser. På den måde er tidsobjekterne altså opstået i kraft af magtkampe, der har stået på gennem flere hundrede år, men når først de er der, er tidsobjekterne selv bærere af ganske magtfulde logikker og har enorm indflydelse på den måde, vi forstår tid på, og den måde vi tilrettelægger vores liv – ikke mindst vores arbejdsliv – på.

Judy Wajcman er ude i et lignende ærinde i bogen "Pressed for time – the acceleration of Life in Digital Capitalism" (2015). Hun er ligeledes optaget af, hvordan digitale "tools for time" er med til at præge vores liv og arbejdsliv – hvad enten arbejdet foregår på en arbejdsplads eller i hjemmet. Hun er optaget af, hvorfor vi oplever at mangle tid og være forjagede, når vi gennem årene har opfundet flere og flere teknologier, der netop skulle spare tid og gøre dagligdagen lettere. Hun har særligt et blik for, hvordan kvinder oplever mindre "temporal autonomi" end mænd. Temporal autonomi handler om, i hvilket omfang man selv har mulighed for at beslutte, hvordan man vil bruge sin tid (Wajcman, 2015, p. 62). Dermed handler det også om indflydelse, hvilket er et af de forhold, der er bred enighed om, er afgørende for et godt arbejdsliv (Andersen et al., 2020; Madsen et al., 2023).

I denne artikel vil jeg betragte tidsregistreringssystemerne på professionshøjskolerne som et sådant digitalt tidsobjekt, der, som allerede antydnet, er resultat af langvarige magtkampe, men som også selv bliver magtfuldt og har nogle performative effekter, der er med til at præge vores forståelse af tid og

arbejde. Jeg vil se på de magtspil, der udfolder sig, når medarbejderne bruger forskellige registreringspraksisser, der kan forstås som en form for modmagt (Foucault, 1994). Jeg vil ligeledes trække på Catherine Bell, der inspireret af Foucault skelner mellem på den ene side menneskers bevidsthed om, "what they do, and why they do it" (som fx når medarbejdere tidsregistrerer på bestemte måder for at skabe sig handlerum) og på den anden side "what the doing does" (Bell, 1992; Vaaben, 2018) – eller med andre de performative effekter (Staunæs et al., 2019, 2021). I den forbindelse vil jeg også trække på Jean Baudrillard, der med sit begreb om simulacre netop kan bruges til at henlede opmærksomheden på, hvordan de registrerede timer kan få status af at *være* det, de skulle *vise*, i og med at simulacre er en form for kopi uden original, men mere om det senere (Baudrillard, 1988).

Empiri

Jeg har længe haft lyst til at skrive om tidsregistreringen på professionshøjskoleområdet, men har været nervøs for at udlevere mine kolleger på en måde, hvor de kunne genkendes og komme i klemme. Derfor valgte jeg i anledning af denne artikel og for at "gemme mine kolleger" at interviewe fem medarbejdere og en leder fra tre forskellige professionshøjskoler, som jeg på forhånd vidste, havde forskellige tidsregistreringspraksisser og bevæggrunde herfor. De er altså udvalgt ud fra en hensigt om størst mulig forskellighed. Fire af medarbejderne er interviewet over zoom, og de sidste to er interviewet ved at være fysisk til stede. Det er ikke helt optimalt for analysen at blande forskellige arbejdspladser sammen, uden at man som læser kan se forskel, men det har været nødvendigt af anonymiseringshensyn. Navne på interviewpersoner er pseudonymer.

Når man som forsker vil undersøge noget kvalitativt – især hvis det er noget, man selv er en del af – dukker spørgsmål om bias næsten altid op (se fx Burawoy, 1998; Galdas, 2017): Hvordan vil man som forsker undgå at præge undersøgelsen? Det korte svar er, at det kan man ikke undgå, da man netop bruger sig selv som redskab, men man kan sørge for at skabe gennemsigtighed, så læseren kan se, hvordan undersøgelsen er gennemført, og selv vurdere troværdigheden (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Derudover kan man, når det gælder interviews, forsøge at undgå at lægge ord i munden på interviewpersonerne ved at stille åbne spørgsmål, der lægger op til beskrivelser, hvilket netop er, hvad jeg har gjort. Jeg har spurgt, *hvordan* interviewpersonerne registrerer deres tid, hvilket jeg har bedt om at få uddybet og forklaret i detaljer. Jeg har dernæst spurgt, *hvorfor* de har valgt at registrere, som de gør. I stort set alle interviews kom interviewpersonerne derudover helt af sig selv også ind på en række frustrationer knyttet til tidsregistreringssystemer og til de politiske dagsordener, som de anså tidsregistreringen som værende en del af. Alle interviews er optaget og gennemlyttet, og jeg har transskriberet de passager, som skulle bruges i artiklen. Min hensigt hermed er ikke at lave en udtømmende analyse af status på tidsregistreringen på professionshøjskoleområdet, men snarere at fremvise nogle af de overvejelser, der ligger bag valget om at tidsregistrere efter det ene eller det andet princip og diskutere, hvilke performative effekter systemet og de valgte modmagtsformer kan have for arbejdslivet på både individuelt og strukturelt plan.

Første delanalyse – tre forskellige tidsregistreringsprincipper

Denne del af analysen bygger på interviews med Arne, Kamilla, Karen, Mette, Asbjørn og Jens, der kommer fra tre forskellige pro-

fessionshøjskoler, hvor der bruges forskellige tidsregistreringssystemer. De har forskellige stillinger og beskæftiger sig med vidt forskellige opgaver. Alligevel er der nogle overvejelser og frustrationer, der går igen, og ikke mindst er der nogle bestemte principper for tidsregistrering, der er genkendelig på tværs af professionshøjskoler, stillinger og opgavetyper. Det er disse principper, som de næste tre afsnit skal illustrere.

Budget og regnskab – registrering af det faktiske tidsforbrug

Nogle medarbejdere registrerer efter bedste evne den tid, de faktisk bruger på forskellige projekter og arbejdsopgaver, ganske som der var lagt op til i den oprindelige aftale. Det gør fx Arne. Han synes egentlig, at systemet er ganske fint og understreger flere gange i interviewet, at han synes, at øvelsen med at tidsregistrere har ført noget godt med sig, *"når man lige har kommet sig over, at man bliver bedt om noget, der handler om mistillid"*. Men han synes også, at der er nogle uklarheder og problemer med ambitionen om at registrere det faktiske tidsforbrug, og at systemet slet ikke tager højde for, hvad god undervisning er og kræver. Netop derfor synes han, at det er vigtigt at vise, hvor meget underviserne faktisk arbejder, og hvad de bruger tiden på:

"Jeg registrerer den faktiske tid, og det gør jeg egentlig forholdsvis minutiøst. Det er klart, at nogle gange, kan der være en arbejdsopgave, som faktisk kan ligge flere steder, og så handler det lidt om, "hvor sætter jeg den lige i dag?". [...] Men forestillingen om, at der er en eller anden fuldstændig klar ramme og rigtig måde at gøre tingene på, er jo også naiv, fordi tingene netop kan lægges mange steder, og det tit er sådan et grænseland. Når man læser en bog, som synes vigtig for éns arbejde, hvornår er det så for éns arbejde, og hvornår er det, fordi

man synes, det er enormt spændende? Der er masser af eksempler på det der. [...] Så faktisk registrering, ja. Men selvfølgelig vil faktisk registrering af tid også være diskutabel, altså hvor er det i virkeligheden, at det skal ligge? Altså vores tillidsmand går meget op i, at "nu skal I huske at skrive jeres pause på, for jeres pauser er en del af arbejdstiden". Og bare det spørgsmål er jo interessant, for hvor lægger du pausen henne? Lægger du den i dette her projekt eller i denne her undervisningsblok eller i øvrig tid?" (Arne, docent).

Arne registrerer efter bedste evne den faktiske tid, som han bruger, og det gør han i tråd med den beskyttelsesstrategi, som Annette Kamp med flere har beskrevet (Kamp, Lund, & Hvid, 2011), og som hans tillidsmand har gjort meget ud af at forklare ham og kollegerne om. På en anden professionshøjskole arbejder Karen, der er chefkonsulent, og som ligeledes går meget op i at registrere sin reelle arbejdstid. Hun betragter de aftaler, hun har lavet i de såkaldte "porteføljesamtaler" med sin leder, som et budget og tidsregistreringen som et regnskab, og hun fastslår flere gange i interviewet, at det kun er, hvis man bruger systemet sådan, at man faktisk kan indfri de fine hensigtserklæringer i aftaleteksterne. Men systemet og den måde, det bruges på, er ifølge Karen ikke befordrende for, at man registrerer det faktiske tidsforbrug, for hvis det, man registrerer, afviger fra det, der er planlagt, bliver det hurtigt ganske besværligt – især, når man som hun arbejder med konsulentydelse:

"Den efterfølgende dialog, der handler om, hvad lærer vi så af, at der brugte du mere eller mindre, den eksisterer jo ikke. Eller den eksisterer som en controllerfunktion, der meddeler mig, at nu har jeg brugt 1,43 time for meget i et eller andet projekt. Altså hold nu kæft! Der er der ikke meget læring i" (Karen, chefkonsulent).

Som Karen forklarer, så bliver hun kontaktet, hvis hun har brugt "for meget" eller "for lidt" tid i forhold til, hvad der var budgetteret med. Det samme sker for Arne, der også nogle gange (primært, når det drejer sig om eksternt finansierede opgaver) bliver bedt om "lige at se på tidsregistreringen igen", hvis tallene ikke passer sammen. Fonde og kunder har naturligvis helt legitime grunde til at interessere sig for, hvad de penge, de betaler, bruges til. Men ikke desto mindre er det interessant, hvad der sker, hvis tallene ikke passer. Der sker det nemlig det, at medarbejderne bliver bedt om at se på dem igen, hvilket de så gør. Men der sker næppe noget med den arbejdsopgave, som tallene skulle sige noget om. Den er allerede overstået, så hvis noget rettes til, er det alene tallene.

På den måde appellerer systemet ikke til, at man registrerer den mængde tid, man faktisk bruger, men snarere til, at man registrerer den mængde tid, der på forhånd var afsat til opgaven, for så får man ikke henvendelser fra en controller med krav om forklaring på afvigelserne, hvilket i sig selv er tidskrævende. Og netop det at registrere den mængde timer, der i forvejen er aftalt eller tildelt til en opgave, udgør et af de andre principper at tidsregistrere ud fra.

Skuffenormer – registrering af det tildelte tidsforbrug

Ifølge aftalen fra 2013 findes normer eller akkorder ikke længere. Men det gør de så i et eller andet omfang alligevel – uofficielt. Hvis man forstår en akkord eller en norm som en slags "fast pris" på en opgave, kan man derfor diskutere, om det er lykket at afskaffe dem. Når Karen og Arne ender med at rette tallene til, så deres tidsregistrering passer med det, der var afsat, bliver resultatet i hvert fald, at regnskabet – evt. efter et ekstra gennemsyn – kommer til at bekræfte, at der

blev brugt netop den mængde tid, der var afsat til opgaverne. Dermed opstår en slags skuffenormer, der dog adskiller sig fra de normer, der fandtes før 2013, i og med at de ikke forhandles centralt. Men hvor kommer de så fra? Det fortæller Jens, som er uddannelsesleder:

"Porteføljesamtalerne er et bud på, hvordan man kunne gøre, når nu vi ikke har normer. Så det skulle egentlig være medarbejdernes sikkerhed for ikke at blive misbrugt, så de ikke er nødt til at forberede sig i fritiden. [...] Men i praksis er det jo ikke helt sådan, for vi er jo nødt til at have nogle nøgleberegninger" (Jens, uddannelsesleder).

På den professionshøjskole, hvor Jens arbejder, tager lederne udgangspunkt i nogle "nøgleberegninger", når de holder porteføljesamtaler med medarbejderne for at fordele opgaver for det kommende semester. Det er imidlertid forskelligt, hvor åbne lederne er omkring disse "nøgleberegninger". Normer er jo afskaffet, så på alle tre professionshøjskoler cirkulerer diverse rygter om forskellige mulige omregningsfaktorer og uofficielle skuffenormer, som på en måde findes - og på en måde ikke findes. Når medarbejdere taler med hinanden på tværs af uddannelser og professionshøjskoler, går det også op for dem, at de omregningsfaktorer, som ikke findes, er forskellige, alt efter hvor man er ansat.

Kamilla arbejder i en afdeling, hvor der både er lektorer, der underviser, og konsulenter, der løser opgaver for kunder. Kamilla selv er lektor og underviser på en uddannelse, men hun har også nogle formidlingsopgaver, som hun elsker, og som hun efter aftale med sin leder må bruge 20 procent af sin tid på. Derudover løser hun ind i mellem formidlingsopgaver for sine konsulent-kolleger, når det passer ind i de opgaver, de løser for kunderne. Det gør hendes tidsregnskab til en kompliceret størrelse, hvor mange forskellige

principper er i spil samtidig. Hun har både en forhandling om timer kørende med sig selv inde i hovedet, en forhandling med sine konsulent-kolleger, der nogle gange bliver en slags arbejdsgivere for hende og kan presse hende til at estimere sit tidsforbrug lavere, end hun synes er realistisk (og senere bekræfte det i tidsregistreringssystemet), og endelig forhandler hun også tidsforbrug med sin leder. Hun tidsregistrerer ikke så ofte, og når hun gør, orienterer hun sig mere mod de timer, hun er blevet tildelt til forskellige opgaver, end mod det faktiske tidsforbrug:

"Altså jeg registrerer fast 20 procent på [formidlingsopgaven], og jeg prøver også at gøre det på de dage, hvor det faktisk passer. Men hvis jeg så fx har to dages formidling på én uge, så lader jeg enten være med at skrive det ind, eller også lægger jeg det ind en anden uge, eller lægger det ind under noget andet. Men jeg er også rodet med det. Altså jeg registrerer mellem én gang om ugen og én gang om måneden, og så gør jeg det nogenlunde efter, hvad har jeg af timer, og jeg kan se ude i siden, hvad jeg har til ECTS [undervisning] og til formidling, og så fylder jeg ligesom op med det. [...] Altså til formidling, der registrerer jeg aldrig mere end de 20 procent. Men det er også fordi, det er noget, jeg virkelig gerne vil, så jeg synes, der er en gråzone. Og forskning, der har jeg det på samme måde. Jeg tror, at der hvor jeg lader være med at registrere, det er de steder, hvor jeg ved, at hvis jeg gik til min leder, så er det dét, hun ville tage fra mig. Ikke fordi hun er ond eller noget, men fordi det er det, hun har mindst interesse i. Så hvis jeg gik til hende, og sagde: Jeg har for meget at lave, så ville hun sige: Du behøver ikke at formidle, og du behøver ikke at forske. Så det, jeg ved, at jeg SKAL gøre – og som jeg jo faktisk også meget godt kan lide fx at undervise, og som jeg ved, at hun får direkte indtjening fra – der vil jeg bedre kunne gå ind og forhandle og sige: Det hænger ikke sammen" (Kamilla, lektor).

Som Kamilla forklarer, så orienterer hun sig primært mod de tal, der står ude i siden af skærmen i tidsregistreringssystemet, og som fortæller hende, hvor mange timer, der er afsat, aftalt eller budgetteret med til en opgave. Hvis det passer med det, hun faktisk har brugt af tid, er det enkelt. Men nogle gange passer det ikke, og så "lægger hun timer ind" og "fylder op" med timer, så det kommer til at passe. Derudover overvejer hun også konsekvenserne af, hvad en mulig afvigelse vil kunne komme til at betyde for hendes opgaver og især for hendes yndlingsopgaver, som hun ikke vil af med. Derfor er der en del af den tid, hun bruger på yndlingsopgaverne, som aldrig bliver registreret, eller som bliver registreret på andre tidspunkter eller under andre kategorier. I Kamillas forhandling med sig selv går det an, fordi der ofte er tale om "gråzoner", og hun fx kan bruge sine formidlingsprodukter i undervisningen. Resultatet af Kamillas tidsregistreringer og forhandlinger med sig selv og andre bliver, at hun i høj grad ender med at registrere nogenlunde det antal timer på de enkelte opgaver, der var afsat til dem. I den henseende ligner hun sin kollega Asbjørn.

Asbjørn er også lektor men på en anden professionshøjskole, hvor medarbejderne kun får at vide, hvor mange konfrontationstimer, de skal undervise på de enkelte hold, og så må de selv finde ud af, hvordan de får forbedringen og andre opgaver omkring undervisningen fordelt mellem sig i deres teams. Alle ved dog, at der er en omregningsfaktor, og hvis man spørger sin leder, kan man også godt få oplyst, hvor mange arbejdstimer der er budgetteret med til hver undervisningsopgave. Men det bliver ikke "meldt ud", for så ville det være en norm, og de findes jo ikke. Derfor er det ofte uklart for medarbejderne, hvornår de har brugt for meget eller for lidt tid på en opgave, og hvad konsekvenserne af det kan være. Det bekymrer Asbjørn, som siger:

"Det er et tricky og noget rodet område. Det er jo også en kamp om ord, altså, fordi vi må gerne gå ned og spørge: "Nu har jeg 60 timers undervisning, hvor meget kan jeg så forvente at måtte bruge på det?", og så siger de måske, at jeg har 60 timer til forberedelse, men de vil aldrig nogensinde sige, at der er en faktor, der hedder 1 til 2, for så ville det jo være en norm" (Asbjørn, lektor).

Et andet sted i interviewet forklarer han, hvordan det stiller medarbejderne, især dem, der er nyere og mindre erfarne end ham selv, i en yderst vanskelig situation, fordi det bliver meget svært at gennemskue, om man har arbejdet mere eller mindre end aftalt, og hvad konsekvenserne bliver, hvis man har brugt "for meget" tid på en opgave. Særligt er han ærgerlig over, at selvom han og kollegerne løbende registrerer deres faktiske tidsforbrug og får det godkendt af lederen måned for måned, så kan de alligevel ikke være sikre på, at det samlede tidsforbrug, når de nærmer sig semestrets afslutning, bliver accepteret:

"Det, der er træls, det er, at når man har fået godkendt de timer, man har skrevet ind i [tidsregistreringssystemet], at det så ikke også i den sidste ende boner ud som mer-tid. Altså det skal siges, at hvis vi går ned og spørger konkret: "Hvor mange timer har jeg til dette her?", så kan man godt få et estimat, men det står ikke nogen steder. Så det er meget svært at planlægge sin tid på den måde. Man ved aldrig rigtig, om det, man har registreret, bliver accepteret, eller om man får at vide, at enten må du sluge den eller også må du se, hvordan du vil afspadsere den sidste måned" (Asbjørn, lektor).

Man kan altså ikke bare registrere sit faktiske tidsforbrug og så regne med, at alt er i orden. Belært af erfaringerne forhandler Asbjørn sig derfor altid selv frem til faste aftaler med sin leder, om at han "får timer" for sine opgaver,

og at han får dem udbetalt, hvis han påtager sig opgaver for mere end fuld tid. Sagt på en anden måde, opererer Asbjørn og hans leder fortsat med normer her 10 år efter, at de officielt er afskaffet – men forhandlingen foregår individuelt mellem ham og lederen. På den måde er normerne måske nok officielt afskaffet, men på alle tre professionshøjskoler findes der ikke desto mindre en form for uofficielle skuffenormer, som medarbejdere og ledere på mere eller mindre eksplicite måder enten kan bekræfte ved at indtaste nøjagtig den mængde tid, der er tildelt, eller forhandle ud fra når de skal aftale, hvilke opgaver medarbejderne skal påtage sig. I begge tilfælde ”genopstår” de afskaffede normer lokalt som en art uofficielle skuffenormer, der lever deres egne tavse liv, uden at der tales alt for meget om dem, og uden at der er fælles forhandlinger om dem.

”Jeg skriver bare 7,4” – registrering som modstand eller resignation

Mette arbejder på en professionshøjskole, hvor hun både underviser og løser konsulentopgaver, og på hendes arbejdsplads skal man tidsregistrere, så hun registrerer 7,4 timer hver dag, uanset hvor længe hun arbejder. Hun har dog gjort sig mange overvejelser og har i perioder også prøvet at tidsregistrere efter andre principper. Fx har hun i en periode, ligesom Kamilla, registreret de timer, hun fik tildelt til en bestemt opgave, men det kunne hun ikke få til at fungere:

”Det gjorde jo, at jeg simpelthen havde så mange overarbejdstimer. Og jeg ved ikke, hvad jeg skal stille op med dem. Man kan ikke få dem udbetalt, og jeg havde i forvejen svært ved at få holdt min ferie. Jeg havde i forvejen almindelig ferie, som jeg ikke fik afholdt til tiden og skulle have overført. Så til sidst holdt til jeg simpelthen op. For jeg ved ikke, hvad

jeg skal stille op med de timer! Og jeg har ikke lyst til at arbejde sådan. Jeg har ikke lyst til at gå op i, om jeg arbejder fem timer for meget eller fem timer for lidt. Jeg har lyst til at lave et arbejde, hvor jeg kan se mig selv i spejlet på det, jeg leverer. Og om det så tager fem timer mere eller fem timer mindre for den sags skyld – det synes jeg simpelthen ikke, er vigtigt! Jeg synes, det er vigtigt at levere noget kvalitet i det, jeg gør. Og så kan det være, at min leder kommer og siger: ”Jeg synes sgu, du har lidt for få opgaver”, og så må vi jo tale om det. Men det andet – jeg synes virkelig, det er strengt, og jeg synes, det er øv, og jeg vil det ikke! Og jeg tror også, at det er derfor, at jeg snor mig. Jeg snor mig helt vildt meget, for jeg vil ikke være sådan en. Så har jeg ikke lyst til at arbejde her” (Mette, lektor).

Derfor er Mette gået over til at registrere 7,4 timer (37 timer/uge divideret med 5 arbejdsdage) hver dag, og dem fordeler hun efter bedste skøn, mens hun i praksis indretter sin arbejdsdag efter andre ting, og så tænker hun, at det hele nok går ”nogenlunde op”. Og hvis det alligevel ikke går helt op, kommer det i hvert fald ikke til at kunne ses i hendes tidsregnskab. For ud over at hun registrerer 7,4 timer hver dag, fordeler hun dem efter nogenlunde samme princip som Kamilla. Hun ser på, hvor mange timer hun har fået tildelt til hver opgave, og så sørger hun for, at timerne bliver ”brugt” – eller at det i hvert fald ser sådan ud i tidsregnskabet. Som hun siger: *”Altså hvis jeg så har lidt ekstra tid, så tænker jeg: fedt nok, dem sætter jeg så herover”*. På den måde sørger hun for, at de steder hvor der er blevet kalkuleret eller aftalt lidt mere tid, end hun har brugt, så registrerer hun det på en af de opgaver, hvor der er underskud. Men en gang imellem tænker hun over, at det jo betyder, at hendes tidsregnskab bliver en tidsfiktion, der ikke har ret meget at gøre med, hvad hun i virkeligheden har brugt sin tid på. Og så kan hun godt spekulere over, om

nogen vil bruge disse misvisende tal til noget eller komme efter hende og holde hende op på tallene på en måde, som hun lige nu ikke kan gennemskue.

Anden delanalyse

Der er altså mindst tre forskellige registreringsprincipper på spil, som medarbejderne enten holder sig til eller blander. Enten registrerer de faktisk tid, tildelt tid, 7,4 – eller blander principperne alt efter situationen, og i processen funderer de over, hvordan de skal få et virke, der på mange måder vanskeligt lader sig opdele i "arbejde" og "fritid" og endnu vanskeligere lader sig opdele på enkelte aktiviteter med specifikke output, til at passe ind i et system, hvor hver time skal registreres i én og kun én kasse.

Logikken i systemet trækker tråde helt tilbage til industrialiseringen. Karl Marx beskrev, hvordan det industrielle arbejde netop indebærer, at man som fabriksarbejder "sælger sin arbejdskraft" i et tidsrum mellem to klokkeslæt, og så råder fabriksejerne over det købte tidsrum og kan disponere over de indbringende aktiviteter (Marx, 2013, p. 112 ff). Det er faktisk præcis denne industrielle logik, der nu er genopstået som "ydre grænser for arbejdstiden". Selve tidsregistreringssystemet er bygget op som et kæmpestort regnskab, hvor hver eneste time bliver anset for at være en udgift, der helst skal kunne knyttes op på et produktivt output (en tilsvarende indtægt) helt i tråd med tanken om mest mulig "fakturerbar tid" (Dike, 2015). Dette spil er både ledere og medarbejdere bevidste om, og medarbejderne bruger denne indsigt, når de snor sig. Det ses fx, når Kamilla sørger for, at hendes yndlingsopgaver aldrig "går over budget", mens hun samtidig er bevidst om, hvilke opgaver der giver indtægter til afdelingen, og hvor der er basis for forhandlinger. Men hvilke performative effekter har systemet for medarbejdernes arbejdsliv?

Tidsregistreringer som simulacre

Hvis man tænker på tidsregistreringssystemerne som tidsobjekter, er det tydeligt, at magtkampene om underviserens tid ikke er slut, blot fordi der for 10 år siden blev indgået en aftale. Magtkampe og forhandlinger fortsætter nu blot i lokale sammenhænge og på mere skjulte, individualiserede og uigenenskuelige måder end dengang. Der er også tydeligt, at tidsregistreringssystemerne på en ret magtfuld måde former vores måder at forstå tid på, og at tegn og betegnet i den forbindelse nogle gange kan blive forvekslet – eller som Baudrillard ville sige, at tegnet (den registrerede tid) kommer til at træde i stedet for og give sig ud for at *være* det, den betegner, som et simulacrum (Baudrillard, 1988). Baudrillard beskriver, hvordan vi lever i en slags "hyperrealitet", hvor virkeligheden er blevet erstattet af repræsentationer af virkeligheden. Disse repræsentationer (eller tegn) kalder han for simulacre, fordi de simulerer virkeligheden (det betegnede) og samtidig giver sig ud for at være virkelige. På den måde "overtager" tegnene det, de skulle betegne. I tilfældet med tidsregistreringssystemerne, ses det tydeligst, når tallene ikke passer, og controllerne henvender sig til underviserne for at få en forklaring. Når det sker, kan underviserne ikke spole tiden tilbage og ændre på, hvordan de løste en opgave. Men de kan ændre på, hvor mange timer de har *registreret*, at de har brugt på denne opgave. Og det er præcis det, de gør. På den måde bliver tegnene (tallene) ændret, uden at det, som de betegner, ændres – for det ligger i fortiden. Hvis tegnene ikke i forvejen havde mistet virkelighedsforbindelsen og var blevet løsrivet fra det betegnede, bliver de det i hvert fald i denne proces. Tallene får deres eget liv i tidsregistreringssystemet, hvor de tilpasses efter forespørgsel og sendes videre som repræsentationer af den faktiske arbejdstid, der så kan holdes op mod den budgetterede tid – og vupti, så passer regnskabet!

Betalt for tid, opgaver eller ansvar?

Efter at normerne er forsvundet, fungerer "tid" ikke længere som en valuta, så medarbejderne får ikke længere "timer" for opgaverne – undtagen lige Asbjørn, for han har forhandlet sig frem til, at han fortsætter efter den gamle model. Men de øvrige medarbejdere skulle i princippet være overgået til et system, hvor lederne kan disponere over den købte tid mellem to klokkeslæt. Ved første øjekast kunne det se ud som om, medarbejderne simpelthen bare er overgået fra at arbejde på akkord til at arbejde på timeløn, i og med at de ikke længere betales for de opgaver, de løser, men for den tid, de er på arbejde. Men sådan fungerer det ikke helt. Der er nemlig både i aftaleteksternes formuleringer og i praksis en mulighed for, at lederne kan skifte mellem forskellige principper i deres forventninger til medarbejderne – og det kan medarbejderne i øvrigt også selv.

Særligt formuleringen om, at medarbejderne har pligt til at gå i dialog med lederen, inden de begynder at registrere tid på en opgave, vidner om, at medarbejderne alligevel ikke entydigt arbejder på timeløn. Det forholder sig nemlig ikke sådan, at medarbejderne får et antal opgaver og bliver betalt for den tid, det tager at løse dem. Det gør de kun i det omfang, at det ikke overskrider 37 timer om ugen i gennemsnit på årsbasis. Med den formulering i bagagen kan lederne beslutte, at medarbejderne skal løse alle tildelte opgaver mere effektivt, så de kan nå det hele, og samtidig med fremsyn og overblik tilpasse deres tidsforbrug på nuværende opgaver, så fremtidige opgaver ikke får det samlede tidsforbrug til at overskride årsnormen. Ifølge Asbjørn er det praksis på den professionshøjskole, han arbejder på. Der kan medarbejderne få en "regning" sidst på året, hvis de har arbejdet "for meget" i forhold til de nøgletal, som de måske og måske ikke kender, og så bliver det deres eget ansvar at få nedbragt arbejdstiden,

hvilket kan være svært, hvis de har ansvar for, at eleverne får deres undervisning, og forlag og tidsskrifter får deres tekster til tiden (tak i øvrigt for forlængelse af tidsfrist for denne artikel, kære redaktører!).

I princippet er det muligt for lederne at sige, at så længe medarbejderne er hurtige, er de på timeløn og kan løbende blive tildelt flere opgaver efter behov. Men hvis medarbejderne er langsomme (fx fordi de er nyuddannede, har komplicerede opgaver eller har studerende med behov for særlig støtte), så er de på akkord og ansvarlige for at nå arbejdet inden for den aftalte tid, så de ikke koster ekstra. Medarbejderne er derfor af gode grunde usikre på, om deres arbejde udmåles i tid, opgaver eller ansvar. Hvornår har de egentlig gjort deres arbejde?

Uvished – simulacrenes mulige tilbagevenden

Men der er også en anden usikkerhed på spil. Medarbejderne spekulerer meget på, hvad der kan ske med de simulacra (eller tidsfiktioner), der sendes i omløb. Tænk, hvis nogen skulle finde på at tage tallene for pålydende og give sig til at træffe beslutninger ud fra dem! Hvordan vil det komme til at fremstille dem selv eller deres afdeling? Hvad nu hvis tallene vender tilbage og rammer én i nakken, fordi de faktisk *har* erstattet det, de skulle repræsentere og af beslutningstagere forstås, som om de repræsenterer virkeligheden?

På den måde kan man sige, at prisen for at "sno sig" og tilkæmpe sig temporal autonomi kan blive at leve med en større eller mindre mængde "hemmelig" arbejde, som aldrig finder vej ind i tidsregistreringssystemet eller med den usikkerhed, det kan skabe at sende tidsfiktioner i omløb. Mette forklarede, at det tænkte hun tit på: "*Er der nogen, der kommer efter mig og siger: Det her, det kan simpelthen ikke passe?!".* Eller hvad nu, hvis man er hurtig

og ikke har fået registreret "nok" timer på en undervisningsopgave; vil det så kunne betyde, at de hemmelige skuffenormer, som måske, måske ikke findes, endnu en gang bliver nedjusteret, så man selv eller ens kolleger bliver presset yderligere?

Tidsregistreringens U-vending

Selvom de faglige organisationer for 10 år siden ønskede sig tidsregistrering for at beskytte medarbejderne, virker det på mange måder, som om i hvert fald nogle af medarbejderne oplever at skulle kæmpe imod eller sno sig fri af systemet. Asbjørn udtrykte det meget direkte og fortalte mig, at *"det system, som skulle være medarbejdernes værn, er i stedet blevet til ledernes styringsværktøj"*. Han hæftede sig især ved de situationer, hvor det blev medarbejdernes problem, at de i løbet af året havde "brugt for meget tid" i forhold til de estimer, de ikke nødvendigvis kendte, og derfor havde de ikke "nok timer tilbage" til de opgaver, de skulle løse sidst på året. Ansvar for at løse den situation havde ifølge ham på medarbejderne. Mette var i en lignende situation, men af en anden grund. Selv, hvis hun "kun" skrev det antal timer på, der var blevet bevilget til hendes opgaver, kunne de ganske enkelt ikke være i tidsregistreringssystemet, uden at det boblede over og oversteg 37 timer pr uge. Og så stod hun med et problem, fordi hun ikke kunne komme til at holde ferie og ikke anede, hvad hun *"skulle stille op med de timer"*. Derfor gav hun op og begyndte at skrive 7,4 timer på hver dag. På den måde kan man inspireret af Rasmus Willigs pointe om kritikens U-vending (2013) sige, at selvom tidsregistreringen var de faglige organisationers idé, har denne idé måske også taget en U-vending, i og med at ansvaret for at løse problemerne med for meget overarbejde i visse tilfælde falder tilbage på medarbejderne selv.

På den baggrund giver nogle af medarbejderne op – eller gør modstand. De omgår på forskellig vis systemerne, men spørgsmålet er, hvem det egentlig er, der blive snydt? Alessia Contu har beskrevet, hvordan medarbejdere udøver hemmelig modstand mod procedurer, som de finder meningsløse, og at det i virkeligheden er netop disse modstandshandlinger, der holder virksomheden kørende. Derfor kalder hun medarbejdernes modstand for "decaf resistance", for den er nemlig slet ikke farlig, men nødvendig for organisationens overlevelse (Contu, 2008). Det føles som modstand og oprør, men er måske også det modsatte.

Fra centrale forhandlinger til individuelle magtkampe

Alle de interviewede medarbejdere havde valgt deres måde at tidsregistrere på efter nøje overvejelse og med tanke for, hvilke konsekvenser det kunne have for dem selv og andre. Men uanset om de var nået frem til at registrere faktisk tid, tildelt tid, 7,4 eller en blanding, var bevæggrunden mere eller mindre den samme: at opnå temporal autonomi – eller med andre ord selvbestemmelse. Nogle opfattede tidsregistrering som en god ting, der kunne synliggøre, hvor meget de arbejdede og give mulighed for helt legitimt at holde fri, når der havde ophobet sig overarbejdstimer. For andre (fx Mette) indebar tidsregistreringssystemet en tankegang, hun overhovedet ikke kunne identificere sig med eller indstille sig på, og derfor måtte hun sno sig for ikke at blive til en timetæller. Og endelig skal det retfærdigvis siges, at skulle man have lyst til at holde hemmelig ferie eller arbejde med opgaver, som ikke er ledernes top-prioritet, er dette også en mulighed for de hurtige, så længe de sørger for, at de rette simulacre sendes i omløb, så regnskaberne passer.

Catherine Bell har beskrevet, hvordan mennesker skaber rituelle markeringer mellem forskellige former for aktiviteter, så nogle aktiviteter får en særlig status eller betydning (Bell, 1992, p. 70). I denne analyse markeres noget som værende "arbejde", men principperne for hvad der tæller som arbejde, er skiftet. Som Bell pointerer, vil en hvilken som helst grænsedragning omkring fx arbejde give anledning til, at der kan udspille sig magtkampe over netop denne grænsedragning. Da arbejdet officielt blev afregnet i normer, udspillede magtkampene sig om dem (normerne kunne forhandles op eller ned), og nu hvor arbejdet officielt opgøres i timer, er det den grænsedragning, der udspiller sig magtkampe om. Arbejdsgiverne har mulighed for at udøve magt ved at "kræve" et bestemt antal timer fra medarbejderne, og medarbejderne har modsvarende fundet frem til en række forskellige individuelle modmagtsstrategier, som de forfølger i forsøg på fx at opnå mere temporal autonomi. De performative effekter er både individuelle og strukturelle.

På det individuelle plan er der usikkerhed om, hvornår man egentlig har gjort sit arbejde. Derudover er der usikkerhed om, hvad de tidsfiktioner, der sendes i omløb, kan indebære. Kan man selv eller ens kolleger fx blive "ramt" eller "holdt op på" et tal, der virker som et simulacrum og giver sig ud for at være virkeligheden, og hvad det kan indebære af anklager, gæld, forpligtelser eller lignende? Men faktisk kan paradigmeskiftet kombineret med måderne, der tidsregistreres på, også have performative effekter på et mere strukturelt plan, da en konsekvens også kan være, at mængden af arbejdsopgaver, som underviserne skal løse til gengæld for deres løn, bliver meget svær at gøre til genstand for kollektive forhandlinger. Når arbejdet udmåles som et tomt tidsrum, bliver det meget vanskeligt for de faglige organisationer at forhandle om, hvor

mange opgaver det egentlig er rimeligt, at medarbejderne skal påtage sig. Kampen om, hvilken mængde af opgaver, man skal løse for sin løn, er nemlig røget helt ud af de centrale forhandlingslokaler og udspiller sig nu som et lokalt tovtrækkeri mellem individuelle ledere og medarbejdere. Det gør det særdeles vanskeligt for de faglige organisationer at bruge (overenskomst)forhandlingerne til at sætte øvre grænser for, hvor meget arbejde der skal kunne klemmes ind mellem de "ydre grænser for arbejdstiden". Det kan få og har allerede alvorlige konsekvenser for arbejdslivet på professionshøjskolerne.

Referencer

- Andersen, M. F., Ajslev, J., Tanggaard, L., & Svendsen, P. A. (2020). Skakmat - kan prisen for indflydelse blive for stor? Skyggearbejde og workarounds blandt ansatte i psykiatrien. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 22(3).
- Baudrillard, J. (1988). *Simulacra and Simulations*. In *Jean Baudrillard: Selected Writings* (pp. 166–184). Polity Press.
- Bell, C. (1992). *Ritual theory, Ritual Practice*. Oxford University Press.
- Birth, K. K. (2012). *Objects of Time. How things shape temporality*. Palgrave Macmillan.
- Bjerg, H., & Vaaben, N. (2015). Striden om tiden. Når tidsstyring griber ind i professionelles motivation og selvforståelse. In H. Bjerg & N. Vaaben (Eds.), *At lede efter Læring. Ledelse og organiseringer i den reformerede skole* (pp. 319–333). Samfundslitteratur.
- Burawoy, M. (1998). The Extended Case Method *. *Sociological Theory*, 16(1), 4–33.
- Contu, A. (2008). Decaf resistance - On misbehaviour, cynicism and desire in liberal workplaces. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 364–379.
- Dike, A. (2015). *The Billable Hour: Bill Smarter. Bill More*. Carolina Academic Press.
- Finansministeriet. (2012). *Finansministerens krav ved OK13*.

- Foucault, M. (1994). The Subject and Power. In J. D. Faubion (Ed.), *Power* (pp. 326–348). Penguin Books.
- Galdas, P. (2017). Revisiting Bias in Qualitative Research: Reflections on Its Relationship With Funding and Impact. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1).
- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag.
- Kamp, A., Lund, H., Holt, H., & Hvid, H. (2011). Retten til egen tid. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13(1), 15–30.
- Kamp, A., Lund, H. L., & Hvid, H. S. (2011). Negotiating time, meaning and identity in boundaryless work. *Journal of Workplace Learning*, 23(4), 229–242.
- Madsen, I. E. H., Svendsen, P. A., Clausen, T., & Andersen, M. F. (2023). *Oplevelsen og betydningen af indflydelse i arbejdet mellem selv-ledelse og målstyring: et mixed methods studie*. file:///C:/Users/NAVA/Downloads/Madsen_IHM_et_al_Oplevelsen_og_betydningen_af_indflydelse_i_arbejdet_09032023.pdf
- Marx, K. (2013). *Capital*. Wordsworth.
- Regeringen. (2012). *Kommissorium*. Produktivitetskommission Kommissorium. <http://produktivitetskommissionen.dk/media/134739/Kommissorium.pdf>
- Staunæs, D., Brøgger, K., & Krejsler, J. B. (2019). Introduction: how reforms morph while they move : performative approaches to education and their un/intended effects. In D. Staunæs, J. B. Krejsler, & K. Brøgger (Eds.), *Qualitative Studies in Education* (pp. 1–8). Routledge.
- Staunæs, D., Juelskjær, M., Bjerg, H., & Olesen, K. G. (2021). *Datasans - etisk skole- og uddannelsesledelse med data*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. (2013a). *Implementering af OK13 og ny stillingsstruktur*.
- Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. (2013b). *Retningslinjer for tidsregistrering*.
- Vaaben, N. (2018). Reforming Time in Danish schools: unintended performative effects of working hours legislation. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 31(5), 422–435.
- Vaaben, N. (2019a). *At blive betalt med tid eller for tid. Lærernes arbejdstid set gennem antropologisk udvekslingsteori og professionsforskning*.
- Vaaben, N. (2019b). Konflikten om Folkeskolelærernes arbejdstid - to forskellige forståelser af tid som ressource. In N. Vaaben & M. Plotnikof (Eds.), *Tid til velfærd? - Tidsorganisering i velfærdsprofessionerne*. Hans Reitzels Forlag.
- Wajcman, J. (2015). *Pressed for time: The Acceleration of Life in Digital Capitalism*. University of Chicago Press.
- Willig, R. (2013). *Kritikkens U-vending*. Hans Reitzels forlag.

Nana Vaaben, docent,
Københavns Professionshøjskole, nava@kp.dk