

Indledning

Fremtidens arbejde – muligheder og udfordringer?

Samfundet forandrer sig, og det samme gør arbejdsmarkedet og arbejdslivet. Én vigtig tendens i tiden er, at stabiliteten i arbejdslivet synes at være i opbrud. Det gælder både ift., hvor vi arbejder, hvor meget vi arbejder, og endelig hvem eller hvor mange vi arbejder for. Fx så arbejder færre i det klassiske faste lønmodtagerjob hos én arbejdsgiver. Coronapandemien ændrede synet på, hvorfor vi arbejder og åbnede op for øget brug af hjemmearbejde og hybridarbejde, hvor fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen kombineres med IT-understøttet hjemmearbejde. For nogle gav det bedre balance i arbejdslivet og mere effektivitet i opgaveløsningen. For andre blev arbejdet mere grænseløst. Og hvis vi skal tro regeringen, er danskernes arbejdsværdier i forfald. Historier om folk, der ønsker og prioriterer arbejdslivet ganske anderledes end de traditionelle 37 timer om ugen, dukker hyppigere og hyppigere op i medierne. Vi er med andre ord vidner til fremkomsten af nye og anderledes former for arbejdslivsforløb, hvor ikke blot veje ind og ud af arbejdslivet, men også selve orienteringen mod og forvaltningen af arbejdslivet udfordrer mere traditionelle former for arbejdslivsforløb.

I de senere år har vi i Tidsskrift for Arbejdsliv haft flere temanumre, der vedrører opbrud eller nye tendenser i arbejdslivet, som kan gøre os klogere på, hvad vi kan forvente os af måden, vi arbejder på og forholder os til arbejdet i fremtiden.

Fx havde temanummer 3 2023 temaet *Tid og Arbejde*, hvor der blev sat spot på, at forholdet mellem tid og arbejde forandres.

Tilbage i den industrielle æra var tid en vigtig faktor i ledelsens kontrol over arbejdet, og hvor reguleringen af arbejdstid var vigtig (arbejdsdagens længde, merarbejde, overarbejde, aften- og natarbejde osv.), bl.a. for at beskytte arbejdstageren og sørge for et sikkert arbejdsmiljø uden overbelastninger og med mulighed for restitution. I et mere fleksibiliseret arbejdsliv og i en digitaliseret tidsalder, hvor arbejdet ikke nødvendigvis behøves at blive udført på et fysisk arbejdssted, forandres opfattelsen af tid i arbejdet. For det første forvaltes arbejdstid mere af individet selv, og for det andet er det i højere grad arbejdets output, der kontrolleres fremfor selve arbejdstiden (Kamp, Møberg & Nielsen, 2023). Bidragene i temanummeret giver indsigt i nogle af disse forandringer. Bl.a. fokuserer et af bidragene på udfordringer og dilemmaer, når arbejdstiden reorganiseres til en fire dages arbejdsuge (Gleerup, Hansen & Lund, 2023), som også er et af de temaer, der fylder meget i den offentlige debat om arbejdstid.

Et år tidligere i nr. 3 2022 var temaet *Arbejdsliv 4.0 – digitalisering og kunstig intelligens i arbejdet*, som belyste nogle af de ændringer i arbejdslivet, der er sket som følge af fremvæksten af digitale teknologier. Fx så satte flere af bidragene i det temanummer spot på de forandringer i arbejdets indhold og organisering, der opstår, når man arbejder på eller gennem digitale arbejdsplatforme. Platformsarbejde er netop en af de nye typer af atypiske eller fleksible arbejdsformer, der er vokset frem i de senere år, og som vi i en

dansk sammenhæng nok mest forbinder med Wolt-budene, der leverer takeaway på cykel eller scooter. Det er ofte deres ansættelsesforhold, eller mangel på samme, der diskuteres og problematiseres. En anden af artiklerne i temanummeret sætter unge platformsarbejders arbejdsmiljø under lup og undersøger, hvem der har ansvaret for de unges arbejdsmiljø, når nu chefen er en app, og man ikke er ansat i et traditionelt ansættelsesforhold med én arbejdsgiver (Nielsen et al., 2023).

Et år før i nr. 3 2021 var temaet *Pandemi, krisehåndtering og Arbejdsliv*, som havde flere bidrag med, der forholdt sig til arbejde og/eller lede på distancen og til nye arbejdslivsbalancer, netop fordi pandemien tvang mange ansatte og ledere til at arbejde hjemmefra, da regeringen lukkede mange af landets arbejdspladser ned. Flere af bidragene i temanummeret giver indblik i, hvor store forandringer i arbejdslivet der over kort tid skete for mange, når så stor og abrupt en forandring pludselig ramte. Bidragene giver samtidig også indsigt i, hvordan arbejdslivet fremover tegner sig med mere hjemmearbejde og mere hybridarbejde, end vi tidligere har kendt til.

Dette temanummer bærer titlen *Fremtidens arbejde – muligheder og udfordringer* og lægger sig i slipstrømmen af de førnævnte temanumre, fordi vi også her sætter fokus på nye tendenser og nybrud i arbejdslivet. Det er vores opfattelse, at de danske forskningsmiljøer omkring arbejde, arbejdsliv og arbejdsmarked fortsætter med at interessere sig for sådanne spørgsmål. Derfor er der stadig behov for at blive klogere på, hvad vi empirisk ved om nybrud og nye tendenser i arbejdslivet, hvordan de kan tematiseres og forstås teoretisk og ikke mindst hvor potentialet for fremtidige udforskninger er. Dette er rammen for dette temanummer.

Eksisterende empirisk viden

VIVE udgav i sommeren 2023 på opdrag af Trygfonden et litteraturstudie, der afdækker den empiriske viden om udviklingstendenser på det danske arbejdsmarked (Holt, Larsen & Søndebro, 2023). Hovedfokus i dette litteraturstudie er på de såkaldte atypiske beskæftigelsesformer, dvs. beskæftigelse der adskiller sig fra den klassiske faste (tidsbegrænsede) stilling hos én arbejdsgiver med en egentlig arbejdstid på eller tæt på fuld tid. De udgør omkring 30 procent af alle beskæftigede i Danmark og for cirka 20 år siden omkring en fjerdedel (Rasmussen et al., 2021), så de er i vækst. Selv om nogle af disse beskæftigelsesformer, fx tidsbegrænsede ansættelser, har været kendt på det danske arbejdsmarked i mange år, så anses andre (fx platformarbejde, freelancearbejde, korte deltidsansættelser og multimerskontrakter) som en nyere udviklingstendens på arbejdsmarkedet, der er accelereret og blevet mere udbredt i de senere år jf. temanummeret omkring Arbejdsliv 4.0, som havde bidrag med omkring platformarbejde. VIVEs interesse er på marginalt deltidsarbejde (dvs. arbejde på deltid under 15 timer om ugen), tidsbegrænsede ansættelser, multimerskontrakter (beskæftigelse uden et garanteret timetal) samt platform- og freelancearbejde, fordi det er den type af atypisk beskæftigelse, som er forbundet med mest utryghed fx i form af lav jobsikkerhed og lav indkomstsikkerhed.

VIVEs ærinde med litteraturstudiet er at identificere videnshuller, for at kunne pege på, hvor der er behov for mere viden, og studiet er derfor i høj grad et empirisk, fremfor teoretisk, bidrag. En af VIVEs centrale pointer er, at der er mangel på datakilder om flere af de atypiske beskæftigelsesformer (især platformarbejde og freelancearbejde og det at kombinere flere forskellige slags atypisk beskæftigelse). Det gør, at det er vanskeligt at kortlægge det mere præcise omfang af flere

af de atypiske beskæftigelsesformer, særligt hvem der arbejder atypisk, hvor på arbejdsmarkedet de befinder sig, og hvordan det opleves at være atypisk beskæftiget. Samtidig ville longitudinale oplysninger om deltagelse i atypisk beskæftigelse være relevant, da det at være kortere eller længere tid i den type arbejde kan have betydning for, hvordan man oplever sine muligheder på arbejdsmarkedet og i arbejdslivet. VIVE konkluderer derfor også, at vi ikke ved nok om muligheder og risici ved atypisk beskæftigelse (Holt, Larsen & Søndebroe, 2023, s. 8-9).

VIVE dedikerer også et enkelt kapitel til behandlingen af andre nyere tendenser i arbejdslivet såsom digitalisering og nye kontrolformer samt nye tilgange til arbejdsliv og lønarbejde. Her er der dog ikke foretaget en større systematisk søgning, som i den del der omhandler atypisk beskæftigelse, men kapitlet er baseret på gennemgang af et mindre antal kilder, bl.a. både dansk og udenlandsk litteratur (Holt, Larsen & Søndebroe, 2023, s. 39).

Den første tendens om digitalisering og nye kontrolformer handler bl.a. om algoritmeledelse, dvs. det at automatisere ledelsesfunktioner gennem machine learning teknikker. Det kendes især fra platformsarbejde, hvor algoritmer anvendes til at styre eller påvirke platformsarbejderens adfærd, men elementer herfra lader også til at blive udbredt på mere traditionelle arbejdspladser og anvendes fx til automatiseret vagtplanlægning (Holt, Larsen & Søndebroe, 2023, s. 40-41). Algoritmestyling kan være ledelsesmæssigt nyttigt, men kan på den anden side reducere arbejdstagerens indflydelse på eget arbejde.

VIVE behandler også dette kontrolelement i relation til tendensen til øget hjemmearbejde, især efter coronapandemien, hvor de peger på, med afsæt i især amerikanske studier, at der relativt ukritisk eller ubemærket blev installeret overvågningssoftware, der tager screenshots af arbejdstagerens skærm,

eller holder øje med, om medarbejderen er væk fra sin arbejdsstation (Holt, Larsen & Søndebroe, 2023, s. 42). Forfatterne peger her på, at det kan skabe mistillid mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Det er et perspektiv, som er værd at have i baghovedet, når vi diskuterer perspektiverne i at arbejde mere hjemme og have mere hybridarbejde, som i høj grad blev legitimeret under corona.

Temanummerets bidrag i en teoretisk ramme

VIVEs diskussion af den samlede empiriske viden om udviklingstendenserne bidrager primært med indsigt i, hvordan tingenes tilstand er, herunder hvordan de objektive faktuelle forhold er, samt i nogen udstrækning også hvordan lønmodtagerne subjektivt erfarer disse faktuelle forhold.

Fokuseringen på den empiriske udvikling i atypiske beskæftigelsesformer knytter dog an til mere teoretiske funderede diskussioner af prekært arbejde, hvor typisk ansættelse (fuldtid i tidsbegrænset stilling) sættes op mod atypisk (deltid og tidsbegrænset ansættelse), som bliver beskrevet som prekære arbejdsforhold. Standing (2011) argumenterer for, at forandringen af arbejdsmarkedet, særligt nedbrydningen af typiske ansættelsesforhold, samt fremvæksten af prekære jobs er uden historisk sidestykke. Andre peger dog på, at disse usikkerheder allerede er diskuteret i andre grene af litteraturen, både teoretisk (Jacobsen & Petersen, 2017) og empirisk (Furlong et al., 2017).

Modsat findes der også en strøm af litteratur, der ikke er så optaget af de usikre eller prekære forhold, men som i højere grad forstår atypisk beskæftigelse som en fleksibel arbejdsform med muligheder. Et af bidragene i temanummeret her taler ind i denne forståelse. Det er en kronik (kronik 2) af rådgiver og debattør Louise Møller med titlen *Arbejde*

i forandring: fremtidens økosystemer og arbejdsformer. Louise beskriver i kronikken, hvordan der er ved at ske et paradigmeskifte på de globale arbejdsmarkeder, hvor vi bevæger os fra en mere konventionel arbejdsstyrke til et såkaldt økosystem med mere løse koblinger mellem arbejdspladser, arbejdssteder, leverandører, kunder osv., og hvor det at arbejdspladser anvender et væld af forskellige beskæftigelsesformer, er en styrke. Louise giver i kronikken bud på, hvordan organisationer og ledere bør anskue og navigere indenfor denne nye tendens.

Potentielt rummer fokuseringen på atypiske arbejdsforhold set gennem overordnede kategorier et fravær af opmærksomhed på potentielt negative forandringer i beskæftigelsesforholdene for typiske ansættelser. Gallie et al. (2017) peger på, at der sker forandringer mod mere usikre ansættelsesforhold for arbejdstagere i typiske ansættelser. Dette perspektiv vil flytte det analytiske fokus fra stillingsbetegnelsen til konkrete betingelser i arbejdslivet på den enkelte arbejdsplads, og vil dermed være en mere nuanceret forståelse af prekært arbejde eventuelt suppleret med andre teoretiske perspektiver til forståelse af nyere udviklingstendenser i arbejdslivet.

Rodgers og Rodgers (1989) er i deres oprindelige diskussion af prekært arbejde inde på tilrettelæggelsen af arbejdet som en central parameter i forståelsen. Igen teoretiseres det konkrete daglige arbejdsliv på arbejdspladsen som væsentligt. Herigennem skabes der en opmærksomhed på arbejdsgiver-arbejdstager relationen og samtidig kollektivets handlemuligheder i relation til ledelsen som vigtig i forståelsen af muligheder og begrænsninger i arbejdslivet. Perspektivet er ikke udtryk for en ny tendens i arbejdslivets muligheder og begrænsninger, men det kan forsvinde, når de empiriske analytiske kategorier er typisk og atypisk og i mindre grad fokus på den konkrete udmøntning på arbejdspladsen for alle typer af ansættelse.

Betydningen af hvordan den konkrete hverdag i arbejdslivet rammesættes og forhandles, trækker tråde til nye tendenser, som Holt et al. (2023) åbner for en diskussion af mod slutningen af rapporten. Udviklingen kan ses som en modreaktion til arbejdet. Fx det at sige sit arbejde op (*The Great Resignation*) eller ikke være engageret i sit arbejde (*Quiet Quitting*). De refererer mest til amerikansk forskning, der peger på, at årsagerne til disse modreaktioner mod arbejdet kan skyldes arbejdstageres oplevelse af ikke at blive anerkendt arbejdsmæssigt eller passet på eller mangel på faglig tilfredsstillelse og meningsfuldhed (Holt, Larsen & Søndebro, 2023, s. 48). Disse nye udviklingstendenser er kommet til syne på bagkant af coronaepidemien, og kan anskues som refleksioner og reaktioner på de erfaringer, arbejdstagerne har erhvervet sig med arbejdet under nedlukningerne. VIVE peger også på, at vi ved ganske lidt om "The Great Resignation" og Quiet Quitting" i en dansk kontekst, men i temanummeret her har vi faktisk to bidrag, henholdsvis en artikel af Peter Busch-Jensen (artikel 2) og en kronik af Nynne Højland Ingebrigtsen og Ida Benedicte Dahl Neigaard (kronik 1), der adresserer dette tema i en dansk kontekst.

Derudover indeholder temanummeret også en artikel om hybridarbejde opstået i kølvandet på coronaepidemien af Peter Holdt Christensen (artikel 1). Peter har studeret en større dansk organisation, hvor hjemmearbejde er blevet legitimt efter coronanedlukningerne, og Peter viser, hvordan der er opstået forskellige behov og præferencer for både autonomi og fleksibilitet blandt ledelse og medarbejde. Disse individuelle præferencer skaber spændinger på arbejdspladsen og kan udfordre et velfungerende arbejdsfællesskab.

Hvor diskussionen om prekært arbejde ofte handler om sikring af materielle forhold og rettigheder, omhandler Quiet Quitting diskussionen om anderledes orienteringer i

(arbejds)livet i bestræbelserne på at nærme sig meningsfuldhed. Diskussionen af meningsfuldt arbejde dukker i stigende grad op i den videnskabelige litteratur (se bl.a. Laaser & Karlsson, 2022). Her handler meningsfuldt arbejde om autonomi, anerkendelse og værdighed i arbejdet, og tilvejebringelsen af dette indhold i arbejdet defineres i vid udstrækning af den organisatoriske kontekst for arbejdet. En af fællesnævnerne i diskussioner kort præsenteret her, er vigtigheden af den konkrete tilrettelæggelse af arbejdet og relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og ikke kun modsætningen mellem typisk og atypisk ansættelse. Diskussionen af Quiet Quitting tager udgangspunkt i en situation med begrænsede muligheder for meningsfuldhed i arbejdslivet. Samtidig udfordrer Quiet Quitting gængse forståelser af arbejdet og "pligten" til lønarbejde over for opretholdelsen af velfærdsstaten, der er særligt fremherskende i den politiske diskurs. De politiske vinde synes at vide, at de nye former for arbejdsorienteringer, hvor individet sætter sig selv i centrum, udgør en trussel mod velfærdsstatens sammenhængskraft og kollektivets opretholdelse. Dette perspektiv bliver udfoldet i kronikken *Anti-arbejde: En ny generation har gang i et stille oprør* baseret på et speciale skrevet af Nynne Højland Ingebrigtsen og Ida Benedicte Dahl Neigaard (kronik 1). Forfatterne har undersøgt orienteringer mod arbejdet blandt unge i dag, og de ser konturerne til arbejdsorienteringer, der udfordrer den gængse politiske norm om at indgå på arbejdsmarkedet i fuldtidsstillinger. (Arbejds)livsforløbet bliver hermed yderligere de-standardiseret (Brückner & Mayer, 2005), idet Anti-arbejde og Quiet Quitting udfordrer forståelsen af overgangen til arbejdslivet, samt hvordan tiden mellem ungdom (uddannelse) og alderdom (pension) udfyldes. Artiklen *Quiet quitting og spørgsmålet om dets årsager* skrevet af Peter Busch-Jensen (artikel 2) diskuterer fænomenet i dansk kontekst,

og har som udgangspunkt den politiske debat om danskernes arbejdsmoral, hvor der tilsyneladende er en diskrepans mellem et stigende antal arbejdstageres og politikeres ambition om sikring af arbejdsudbud. Artiklen diskuterer fænomenet "Quiet Quitting" i relation til andre udviklingstendenser, hvad angår struktureringen af arbejdslivet, og åbner dermed for en kompleks diskussion af fænomenet. Dette tegner et billede af tendenser til ændringer i arbejdsorienteringer, hvor andre aspekter af livet kommer til at fylde mere i struktureringen af livsforløbet. Både kronikken og artiklen åbner for en række interessante og relevante retninger for fremtidig forskning i arbejdsliv og arbejdsorientering. Herigennem peger diskussionerne på, at rollefordelingen mellem individet, arbejdsmarkedet og staten er til forhandling. Samtidig er der begyndende forandringer i værdisættelsen af andre sfærer i livsforløbet, herunder familielivet og fritid, hvor arbejdet får en mindre fremtrædende position.

Et andet centralt tema for kronikken *Anti-arbejde: En ny generation har gang i et stille oprør* og artiklen *Quiet quitting og spørgsmålet om dets årsager* er diskussionen af, hvorvidt Quiet Quitting skal anskues som en social bevægelse eller ej. Dette åbner for en række interessante problemstillinger om eksempelvis, hvordan denne udvikling skal forstås og håndteres i mere traditionelle kollektive organiseringer som eksempelvis fagforeningerne.

Nye tendenser i arbejdslivet handler ikke kun om ændringer i overgangen til arbejdsmarkedet og selve udfyldningen af arbejdslivet. I artiklen *"Kald mig hvad du vil, bare ikke pensionist": stereotyper om pensionister og disses indflydelse på pensionsbeslutningen* skrevet af Anette Tybjerg-Jepesen, Yun Ladegaard og Aske Juul Lassen (artikel 3) peger forfatterne på, at overgangen fra arbejdslivet til tiden efter arbejdslivet ligeledes er flydende. Tildeling af pension er ikke ensbetydende

med, at den enkelte stopper med at arbejde, omfanget reduceres dog.

Beslutningen om at stoppe med at arbejde bliver af interviewpersonerne oplevet som en overgang, hvortil der er knyttet en række negative stereotyper. Det påvirker håndteringen af processen omkring beslutningen, særligt hvem der bliver involveret. Samtidig ønsker flere ikke at fremstå som uvirksomme eller gamle, hvorfor de fastholder en vis tilknytning til arbejdsmarkedet. Titlen på artiklen illustrerer meget godt denne pointe. Artiklen knytter dermed implicit an til nogle diskussioner i artiklen *Quiet quitting og spørgsmålet om dets årsager*, da det at være virksom går igen. Hverken Quiet Quitting eller pension handler om at være inaktiv, snarere handler det om ønsket om at være relevant måske blot i lønarbejdersammenhænge. Grænserne i relation til (arbejds)livsforløbet er dog i stigende grad flydende, og individer træffer valg, der flugter med mere individnære prioriteringer end mere overordnede samfundsmæssige krav og forventninger.

Dette nummer er støttet af TRYG Fonden som et led i fondens satsning på forskning i arbejdsliv.

God læselyst

*Rasmus Juul Møberg og Stine Rasmussen
Temaredaktion*

REFERENCER

- Brückner, H., & Mayer, K. U. (2005). De-standardization of the life course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place?. *Advances in life course research, 9*, 27-53.
- Furlong, A., Goodwin, J., O'Connor, H., Hadfield, S., Hall, S., Lowden, K., & Plugor, R. (2017). *Young people in the labour market: Past, present, future*. Routledge.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society, 31*(1), 36-53.
- Gleerup, J., Hansen, A. M., & Lund, H. L. (2023). Tidsmiljøer i 4-dages arbejdsuge: erfaringer fra to kommunale cases. *Tidsskrift for Arbejdsliv, 25*(3), 22-37.
- Holt, H., Larsen, M., & Søndebro, K. I. (2023). Atypiske beskæftigelsesformer: Afdækning af videnskuller. VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Jacobsen, M. H. ., & Petersen, A. (2017). Fagre nye arbejdsliv?. *Tidsskrift for Arbejdsliv, 19*(1), 10-28. <https://doi.org/10.7146/tfa.v19i1.109075>
- Kamp, A., Møberg, R. J., & Nielsen, M. L. (2023). Tid og Arbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv, 25*(3), 5-7. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/141972>
- Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2022). Towards a sociology of meaningful work. *Work, Employment and Society, 36*(5), 798-815. <https://doi.org/10.1177/09500170211055998>
- Nielsen, M. L., Laursen, C. S., Nielsen, L. Y., & Dyreborg, J. (2022). Når din leder er en app: Hvem har ansvaret for unges arbejdsmiljø i platformsøkonomien? *Tidsskrift for Arbejdsliv, 24*(3), 10-27. <https://doi.org/10.7146/tfa.v24i3.134745>
- Rasmussen, S., Larsen, T. P., Ilsøe, A., Madsen, P. K., & Bach, E. S. (2021). Non-standard work in Denmark. I A. Ilsøe, & T. P. Larsen (red.), *Non-standard work in the Nordics. Troubled waters under the still surface: Report from The future of work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models* (s. 73-84). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/temanord2021-503>
- Rodgers G, & Rodgers J. (1989) Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe: ILO Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class* (p. 208). Bloomsbury academic.