

Indledning

Arbejdet udgør en central del af tilværelsen, både når det gælder vores selvforståelse og identitet og som sikring af vores livsgrundlag. Samtidig understreges deltagelse på arbejdsmarkedet i stadig stigende grad fra politisk hold som en borgers forpligtelse i dagens velfærdssamfund.

For arbejdstagerne på det danske arbejdsmarked har arbejdet traditionelt fungeret som det organiserende princip for planlægning af dagligdagen; familie- og fritidsaktiviteter er tit blevet planlagt rundt om arbejdet, ud fra en forudsætning om, at begge forældre arbejdede. Imidlertid er fleksibilitet i stigende grad blevet omdrejningspunktet for diskussioner om organisering af hverdagsliv og arbejdsliv. Krav og ønsker om fleksibilitet afspejler i høj grad forandringer i normer og værdier i familie- og livsformer – potentielt også i vores forhold til arbejdet. Disse nybrud i orienteringerne mod arbejde eksisterer dog side om side med mere traditionelle former for oplevelser og erfaringer med arbejdets betydning.

Diskussioner om fleksibilitet er ikke nye. Fleksibilitet har været omdrejningspunktet for udvikling af nye produktions- og organisationsformer gennem mange år, og man taler ligefrem om 'flexibiliseringens æra' (Skorstad & Ramsdal, 2016). Som Jan Karlsson (2019) understreger, er det imidlertid vigtigt med et kritisk fokus på fleksibilitet som begreb og fænomen. Han peger på, at fleksibilitet er et bredt og uklart begreb; fleksibilitet fremstår som et uimodsigeligt gode, der dog dækker over meget forskellige fænomener: for eksempel lønmæssig fleksibilitet, ansættelsesmæssig fleksibilitet, tidsmæssig fleksibilitet etc.

En væsentlig sontring i diskussionen er, hvorvidt fleksibilitet afkræves af medarbejderne eller det er en rettighed, som medarbejdere kan påberåbe sig. Afhængig af hvordan denne umiddelbare modsætning forvaltes af organisationen og dens medarbejdere, kan dette bidrage til enten mindre kontrol over organiseringen af arbejdslivet eller en større grad af frihed for den enkelte.

Studier peger på, at medarbejdernes muligheder for fleksibilitet afhænger af deres uddannelsesniveau, hvor højtuddannede lettere kan kræve fleksibilitet, mens lavtuddannede i højere grad bliver mødt med kravet om fleksibilitet (Spreitzer et al., 2017). Mulighederne for fleksibilitet kan også have andre skillelinjer, som for eksempel når systematisk brug af vikarer – med det formål at give organisationer numerisk og temporal fleksibilitet – skaber potentielt prekære arbejdsformer for lønmodtagerne samt når småbørnsforældres tidsmæssige fleksibilitet medfører, at andre kollegers tidsmæssige pres øges.

Til trods for at ansættelser med krav om fleksibilitet kan være usikre og dårlige i karrieremæssig forstand, kan disse typer af jobs omvendt anvendes strategisk til at skabe balance mellem liv og arbejde for den enkelte individ og dennes familie. Deltidsjobs og jobs som selvstændig har traditionelt har været brugt til at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv – selv med viden om at dette valg har negativ indvirkning på livsløn, udvikling og karriere. Det kan ses som et aktivt valg, hvor den primære orientering for livsforløbet ikke nødvendigvis er centreret omkring arbejdslivet, men domineret af andre livsværdier. Tilsvarende viser undersøgelser, at vikaransættelser kan anvendes som en alternativ måde at skabe et fagligt tilfredsstillende arbejdsliv på (Jakobsen & Rasmussen, 2009). Dette peger på, at umiddelbart usikre og mindre attraktive jobs ikke per definition er noget, den enkelte påtager sig af nødvendighed; det kan omvendt være et udtryk for anderledes prioriteringer i livet.

I løbet af det seneste årti har vi dog været vidner til en større diversitet i måden, hvorpå arbejdet har fungeret som udgangspunkt for organisering af hverdagen for den enkelte arbejdstager. Den teknologiske udvikling har muliggjort alternative organiseringsprincipper med større fleksibilitet, som fx platforms- og grænseløst arbejde, hvor andre livsforhold potentielt kan bestemme organiseringen af dagligdagen. Årsagerne til disse forandringer kan ses som en kombination af

ændringer i arbejdsværdier, hvilket viser sig i diskussioner om FIRE (financial independence, retire early), 'quiet quitting' (Busch-Jensen, 2024) og i teknologiske forandringer der muliggør alternative former for arbejdsorganisering gennem øget grad af fleksibilitet i tid og rum. Selvom alternative organisationsformer har eksisteret i længere tid, har Corona-pandemien tydeliggjort deres potentiale og muligheder og har samtidig fungeret som katalysator for udbredelsen og diskussion af alternative tilgange til arbejde (Navrbjerg & Minbaeva, 2021).

I dette temanummer præsenterer vi en række bidrag som sætter fokus på forskellige måder at organisere arbejdslivet, familie- og fritidslivet på. Nogle artikler tager udgangspunkt i individuelle strategier og praksisser til at bruge eksisterende rammer og strukturer som organisationen tilbyder, og som over de seneste år været under transformation. Grænseløst arbejde og hybridarbejde, nye tidsorganiseringer såsom 4 dages arbejdsuge samt prekære arbejdsformer som platformsansættelser, vikaransættelser og konsulentarbejde er eksempler herpå. Andre tager fat i processer, der peger mod brud af etablerede normer og etablering af nye rammer og strukturer.

Temanummeret indledes med Mathias Herup Nielsen og Stine Fabers artikel: "Hjemmepasseres engagement: En stræben efter indre ro, handlekraft og håbet om et bedre samfund." Med et kvalitativt studie af småbørnsforældre, som har valgt at hjemmepasse deres børn og dermed sætte privatlivet – eller børnelivet – i forgrunden i deres livsorganisering, undersøger forfatterne, hvordan hjemmepassere forklarer og retfærdiggør deres valg, og hvordan de belyser deres visioner og oplevelser af meningsfuldhed, tvivl og dilemmaer. Heerup og Faber trækker her på den franske sociolog Laurent Thévenots forståelse af forskellige former for menneskeligt engagement. De viser, hvordan hjemmepasseres engagement både handler om at indrette det helt nære liv – med alle dets rutinehandlinger – på måder, som giver ro og indgyder følelser af velkendt- og hjemlighed, men ligeledes handler om at genvinde handlekraft ved at turde at træde i karakter som subjekt og – i sidste ende – forbinde egne livsvalg til større fortællinger om det gode liv og det gode samfund.

Herefter følger en artikel af Christoffer Alexander Starnov, Line Hillersdal og Jonas Winther med titlen: "Pædagogiske freelancere og nomader: vikarers taktikker på det pædagogiske arbejdsmarked." Artiklen beskæftiger sig med, hvordan vikarer i den pædagogiske sektor skaber mening og navigerer i et arbejdsliv præget af midlertidighed, lav anerkendelse og løs tilknytning til faglige fællesskaber. Viden om denne type ansattes erfaringer samt deres orienteringer i arbejdslivet er væsentlig, da de udgør en relativt stor andel af de ansatte i kommunale institutioner. Indsigten er væsentlig, idet artiklen peger på, at vikaransættelse kan være udtryk for et aktivt valg, da denne ansættelsesform muliggør forskellige orienteringer i (arbejds)livet.

Gennem artiklens analytiske arbejde, baseret på 15 kvalitative interviews, udvikler forfatterne ved hjælp af Michel de Certeaus taktikbegreb to analytiske figurer: den pædagogiske freelancer som et forsøg på at fastholde faglig autonomi og den pædagogiske nomade som udtryk for at bidrage med fundament, hvorfra muligheden for alternative livsbaner bliver afsøgt.

Dermed viser artiklen, hvordan vikararbejde ikke blot fungerer som en overgangsløsning men i lige så høj grad kan være et meningsfuldt valg. Gennem de to figurer, freelanceren og nomaden, udfordrer artiklen forestillingen om vikarer som en marginaliseret gruppe. Samtidig synliggør artiklen, at vikararbejde kan rumme et anderledes potentiale end, hvad den umiddelbare opfattelse af vikararbejde tilsiger.

Den tredje artikel i dette temanummer: "Hospitalssygepleje i transformation?" er skrevet af Camilla Bernild, Mari Holen og Anette Lykke Hindhede. Artiklen analyserer, hvordan politiske ambitioner om en mere jævn fordeling af skæve vagter blandt hospitalssygeplejersker institutionaliseres, samt hvordan modstand blandt sygeplejersker kommer til udtryk i det daglige arbejde.

Studiet som præsenteres i artiklen er baseret på institutionel etnografi og inddrager righoldig empiri. I analysen fremhæves det, at modstanden konkret viser sig i spændingsfeltet mellem

autonomi og heteronomi, mellem specialist- og generalistroller samt mellem kollektive og individuelle arbejdsformer.

Til trods for at formålet med de politiske ambitioner er at fremme lighed og bæredygtighed i sundhedsvæsenet, oplever de ansatte tiltagene som en indgriben i deres faglighed, fleksibilitet og tryghed. Samtidig opfattes de som en tilbagevenden til tidligere tiders tayloristiske styring af arbejdsorganiseringen. Artiklen illustrerer dermed, hvordan sygeplejerskerne oplever den politiske intention om at bidrage til en bedre balance mellem arbejde og fritid blandt ansatte som et indgreb i deres autonomi og fleksibilitet.

Den sidste artikel inden for temarammen med titlen: "At finde mening i arbejdet under nye rammer: en kvalitativ undersøgelse af personer i fleksjob" er skrevet af Victor Krusborg Olesen og Helle Holt. Artiklen tager udgangspunkt i et kvalitativt studie og undersøger, hvordan mening i arbejdet erfares hos personer i fleksjob, som ikke gør brug af deres uddannelsesmæssige baggrund eller forudgående erhvervserfaringer i deres nuværende arbejde.

For fleksjobberne opleves det som vigtigt at have et arbejde, idet arbejdet bibringer en følelse af at være produktiv og nyttig. Samtidig fungerer arbejdet som et strukturerende og normaliserende element i hverdagen. Artiklen bidrager dermed med et nuanceret perspektiv på meningsfuldt arbejde ved at vise, hvordan personer i en særlig position på arbejdsmarkedet finder mening i arbejdet. Analysen viser, at fleksjobberne i højere grad tillægger arbejdets afledte værdier betydning end arbejdets konkrete indhold eller lønmæssige udbytte. Derudover tydeliggør analysen, hvordan det at leve op til en samfundsnorm om at være aktiv og strukturere dagligdagen omkring et arbejde har stor betydning for de interviewede.

Endelig bidrager Karen Albertsen et al. med en artikel udenfor tema: "Udvikling af planlægningspraksis i plejesektoren – Medarbejderinddragelse i forandringer når tiden er knap." I artiklen præsenteres resultaterne af et interventionsstudie, der udvikler og evaluerer lokalt forankrede interventioner med formålet at forbedre praksis omkring planlægning og opgaveløsning på to plejecentre, et hjemmeplejeteam og et botilbud, ud fra et design, der har fokus på at skabe fælles forståelse af problemer og tilpasse en udviklings- og læringsproces til den specifikke kontekst.

Artiklen viser, hvordan kontekst og implementeringsproces har spillet sammen på de fire arbejdspladser, og hvad det har betydet. Resultaterne bekræfter vigtigheden af organisatorisk 'fit', at medarbejderne inddrages som aktive medskabere i processen, og at indsatsen fører til læring, forankring og fastholdelse. Desuden belyser resultaterne den vigtige og vanskelige balance mellem medarbejdernes investering af tid og forventninger og deres udbytte af indsatsen samt hvordan forventninger, ressourcer og tillidsrelationer spiller en vigtig rolle.

God læselyst

Rasmus Juul Møberg og Annette Kamp

Referencer

- Busch-Jensen, P. (2024). Quiet quitting og spørgsmålet om dets årsager. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 26(1), 28-46. <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/144136>
- Jakobsen, K. G., & Rasmussen, A. M. (2009). Not Just a Temp – den entreprenante sygeplejevikar. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 9-23. <https://doi.org/10.7146/tfa.v11i2.108792>
- Karlsson, J. C. (2019). In Tommy Isidorsson & Julia Kubisa (Eds.), Job quality in an era of flexibility. Experiences in a European context. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(3), sidetal. London: Routledge. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9i3.116058>
- Navrbjerg, S. E., & Minbaeva, D. (2021). Ny arbejdslivsbalance under corona-krisen: Muligheder og udfordringer for ledelse og medarbejdere. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(3), 82-91. <https://doi.org/10.7146/tfa.v23i3.129431>

- Skorstad, E. J., & Ramsdal, H. (Eds.), (2016). *Flexible Organizations and the New Working Life. A European Perspective*. London: Routledge.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>