

CHARLOTTE BAARTS

# ARBEJDE ER LIVET

Refleksioner over „det grænseløse arbejde“

Skal vi på fabrikken møde  
eller sidde på kontoret  
skal vi høste markens grøde  
eller stå til søs ved roret –  
Blir vort arbejde stort eller ringe og småt,  
vil vi gøre det knagende godt.

(Fra *Der er huse der skal rejses* af Oskar Hansen/Oskar Gyldmark)

Forholdet mellem *arbejdsliv* og *andet liv* er kommet i fokus de seneste 10-15 år i Danmark. Danskerne er den befolkning i den vestlige verden, som lægger flest timer på arbejdsmarkedet set i forhold til befolkningens størrelse (Bonke 2002). Det er ikke mindst en voldsom teknologisk og arbejdsorganisatorisk udvikling på arbejdspladserne, der har medvirket til den øgede opmærksomhed på forholdet mellem de to sfærer. It-teknologi gør os tilgængelige døgnet rundt og sætter os i stand til at kunne arbejde overalt. Tilgængeligheden via e-mails og mobiltelefoner medfører krav om hurtige reaktioner og svar, hvilket betyder afbrydelser i arbejdet og dermed risiko for, at der ikke er nok tid og tilstrækkelig koncentration til at løse arbejdsopgaverne inden for almindelig arbejdstid. Når teknologien muliggør, at medarbejdere kan tage arbejdet med hjem, hvorfor så ikke løse det i fred og ro i løbet af weekenden?

Forholdet mellem arbejdsliv og andet liv synes at være blevet et spørgsmål om at balancere mellem arbejdssfæren og den private sfære på en sådan måde, at de to sfærer ikke kommer i konflikt med hinanden (jf. Teknologirådet 2005). Begrebet „balance“ associerer netop til, at mennesket skal tilgodese både den ene sfære og den anden. Derfor er forholdet mellem arbejdsliv og andet liv et spørgsmål om, hvordan mennesket forvalter grænserne mellem de to sfærer. Denne forvaltning handler i høj grad om, hvordan mennesket organiserer arbejdet i såvel tid som rum. Det er denne tidlige og rumlige organisering, jeg behandler i denne artikel.

Den tidlige organisering af arbejde bliver ofte forbundet med forestillinger om, at tiden er lineær. Vi møder på arbejde kl. 9 og går hjem kl. 17. Tiden går sin gang, siger vi – og det gør den kronologisk set. Men tid er også noget, mennesket oplever, og derfor kan den føles, som om den går i stå, eller at den går langsomt. Den kan også både vindes

og spildes, hvilket refererer til, hvordan mennesket erfarer tid i konkrete situationer. I artiklen kommer arbejdets tid ikke kun til syne som lineær, men også som forbundet med begivenheder eller arbejdsopgaver. Jeg undersøger, hvilken betydning ændringer i arbejdets tidlige organisering har for forholdet mellem arbejdsliv og andet liv.

It-teknologien muliggør, at vi kan arbejde ikke bare når som helst, men også hvor som helst. Det bevirker, at den rumlige organisering af arbejde forandrer sig, og at arbejdet derved ikke nødvendigvis knytter sig til bestemte steder, fx arbejdspladser. Steder er ikke bare afgrænsede områder, men derimod praktiserede rum, der er kendetegnet ved bevægelse og forandring, og som arbejdet medvirker til at forme. I min behandling af stedet undersøger jeg, hvilken betydning ændringer i arbejdets rumlige organisering har for forholdet mellem arbejdsliv og andet liv.

Inden jeg når så langt, er det imidlertid på sin plads at diskutere forestillingen om „det grænseløse arbejde“ (jf. Teknologirådet 2005), idet begrebet i sig selv henviser til, at skellet mellem arbejdsliv og andet liv er under opløsning.

## Det grænseløse arbejde

Opdelingen mellem arbejdsliv og andet liv opstod med industrialiseringen som en skelnen mellem arbejde og fritid. Arbejdet blev af industriarbejderen udført inden for en fast arbejdstid, hvorefter han kunne holde fri og have tid til børnene og familien (jf. nedenstående sang):

Når et dagværk er endt, og maskinen står tung  
og så tavs i de sodede haller  
når fyraftensfløjterne toner i by  
da er det som livet, der kalder.  
Og så nynner jeg glad på en arbejdersang  
en med smæld og med klang  
ja, en arbejdersang  
den gir rejsning, om dagen var trælsom og strid  
så man dukkede nakken af slid.

Og jeg sidder derhjemme i stuenes fred  
mens jeg glædes ved hvile og hygge  
så tager jeg børnene op på mit skød  
og fyldes af inderlig lykke.  
Og så synger jeg for dem en arbejdersang  
en med smæld og med klang  
ja, en arbejdersang  
de skal kende dens toner og elske dens ord  
om det nye, der vokser og gror.

(Fra *Når et dagværk er endt* af Oskar Hansen & Louis Clausen)

Inden for arbejdslivsforskningen i dag taler man om „det grænseløse arbejde“ (Teknologirådet 2005; Arbejds miljøinstituttet 2004; Jensen et al. 2003). Begrebet bliver brugt til at beskrive nogle tendenser ved arbejde i dag, hvor grænser mellem arbejdsliv og andet liv i visse erhverv bliver sløret. Det er typisk akademikere, kunstnere og selvstændigt erhvervsdrivende, der er vant til at arbejde grænseløst. Servicearbejdere,



industriarbejdere og ufaglærte oplever i højere grad en adskillelse mellem arbejdsliv og andet liv, skønt grænserne også kan være udflydende for nogle af dem.

Tendenserne til grænseløshed mellem arbejdsliv og andet liv hænger i høj grad sammen med det, sociologen Richard Sennett betegner „det fleksible arbejde“ (Sennett 1999). Flexibel adfærd henviser ideelt set til, at mennesket skal være tilpasningsdygtigt over for forandringer uden at lade sig nedbryde af dem (op.cit.:47). I praksis fokuserer fleksibilitet ifølge Sennett snarere på de kræfter, der bøjer folk (ibid.), og som skyldes ydre påvirkninger.

Vi forestiller os, at det at være åben over for forandringer – tilpasningsdygtig – er en karakteregenskab, som udgør en forudsætning for den frie handle – mennesket er frit, *fordi* det er i stand til at omstille sig (Sennett 1999:48).

Set i dette lys vil nogle mene, at der er mange fordele ved det grænseløse arbejde. Den enkelte medarbejder får større ansvar for egne arbejdsopgaver, og arbejdet kan varetages uafhængigt af tid og sted. I den forstand giver det større fleksibilitet i forhold til den private sfære. Men fleksibiliteten har ifølge Sennett skabt nye magt- og kontrolstrukturer, der ikke frigør mennesket (ibid.). Der er derimod snarere tale om en skjult frihed (op.cit.:59), hvor medarbejderne har frihed til at selv at forvalte, hvordan de vil opfylde virksomhedens mål. Til gengæld bliver de ofte presset til at producere mere, end det umiddelbart står i deres magt (Sennett 1999; Tynell 2002).

I forhold til den tidlige organisering af arbejde dækker begrebet „grænseløst“ over forandringer i arbejdstidens længde samt dens placering i døgnet, ugen, året – i det hele taget arbejdstidens placering i livet. Den rumlige dimension af det grænseløse arbejde handler om forandringer i forhold til arbejdsstedets placering. Kort og godt dækker „det grænseløse arbejde“ over det forhold, at det kan være vanskeligt at skelne mellem, hvornår man er på arbejde, og hvornår man holder fri.

## Forståelser af arbejde

Forestillingen om grænseløshed mellem arbejdsliv og andet liv kan nemt iagttages i litteraturen om arbejde og arbejdsliv. I slutningen af 1970'erne foreslog antropologen Cato Wadel, at arbejde ikke bare var lønarbejde eller en kilde til konstruktion af kulturelle og sociale værdier. Der fandtes en lang række aktiviteter, som endnu ikke blev anerkendt som værende arbejde, fx støvsugning og husholdning. Dette „skjulte arbejde“ (Wadel 1979:365) havde en række kendetegn, som korresponderede med karakteristika for aktiviteten arbejde. De fleste mennesker i arbejde, hvad enten de stod ved samlebåndet, sad på kontor eller arbejdede i det fri, producerede noget, der kunne sælges som et produkt. I den proces var de samtidig skabere af sociale relationer, tekniske og sociale færdigheder, holdninger og værdier. Det samme var tilfældet for det „skjulte arbejde“. Dermed understregede Wadel, at grænserne mellem arbejds- og fritidsaktiviteter ikke er så entydige.

I *Fagre nye arbejdsverden* (2002) beskæftiger den tyske sociolog Ulrich Beck sig med spørgsmålet om, hvordan vi kan undgå udstødelse fra arbejdsmarkedet. Fuld beskæftigelse er nemlig ifølge Beck en saga blot. På det moderne arbejdsmarked betyder øget vækst ikke længere øget beskæftigelse, og for at undgå udstødelse må vi finde nye

måder at forstå arbejde på. Løsningen er ifølge Beck det, han betegner „borgerarbejde“. Borgerarbejde er en del af en ny samfundsmode, der bygger på en styrkelse af individernes politiske samfund, et aktivt borgersamfund og et på samme tid lokalt og transnationalt borgerdemokrati i Europa (Beck 2002:12). Det er med andre ord et multiaktivt samfund, hvor borgerarbejde repræsenterer nye kombinationer af betalt arbejde på den ene side og familiearbejde, herunder forældreskab, på den anden side. Indførelsen af såkaldt borgerarbejde udgør et modspil til det, Beck kalder fuldbeskæftigelsessamfundet, og indeholder fire aspekter. For det første skal en arbejdstidsforkortelse for alle fuldtidsbeskæftigede skabe rum for, at flere arbejdsdygtige kan komme i arbejde. For det andet skal både mænd og kvinder have adgang til erhvervsarbejde, hvis de ønsker det. Det tredje punkt repræsenterer forældrearbejdet eller arbejdet med børn, som skal anerkendes på lige fod med fx kunstnerisk, kulturelt og politisk borgerarbejde, og det skal give ret til pension. Endelig forudsætter det samtidige engagement mellem erhvervsarbejde og borgerarbejde, at der sker en omfordeling af familieforpligtelserne mellem mænd og kvinder (op.cit.:13). Borgerarbejdet skal anerkendes på lige fod med det traditionelle lønarbejde, men det skal ikke her og nu erstatte det. Det skal være et supplement, og pointen er, at det med tiden skal få mennesket til at indse, at knaphed på traditionelt arbejde betyder rigdom på tid.

Med begrebet „borgerarbejde“ gør Beck i første omgang op med forestillingen om et samfund kendetegnet ved fuld beskæftigelse i traditionel forstand. Dermed gør han også op med forestillingen om, at arbejde er så betydningsfuldt, at det gennemtrænger den måde, hvorpå vi ser os selv og hinanden, dvs. at arbejde er primært i forhold til dannelsen af identitet (jf. Moser 1998). Ved at tillægge arbejde nye betydninger bliver opdelingen mellem arbejde og andet liv sløret, hvilket i princippet vanskeliggør udstødelse fra arbejdsmarkedet og arbejdsløshed. I stedet kommer mennesket til at arbejde det meste af tiden, når de hjemlige sysler som børnepasning, madlavning, rengøring og tøjvask bliver medregnet som (ubetalt) arbejde. Med begrebet „borgerarbejde“ synes Beck således at lægge op til om ikke en opløsning, så i hvert fald et skred mellem arbejdsliv og andet liv.

Noget tilsvarende kendetegner Kirsten Hastrups forståelse af arbejde. Arbejde er ifølge Hastrup en social praksis, der ligesom anden praksis er kendetegnet ved, at tiden indgår som en implicit faktor (Hastrup 2005b:195). Med arbejde henviser hun derved ikke kun til det prototypiske lønarbejde:

[...] men til mange forskellige former for arbejde, der alle har det til fælles, at de indebærer en intentionel transformation af noget til noget andet, og som kan være alt fra frugtavl, fabriksarbejde og filmproduktion til sygepleje, søværn og psykoanalyse (op.cit.:196).

Et læs beton transformeres intentionelt til vægge, der med tiden bliver til en bygning. Sygeplejersken heler en patients liggesår ved daglig pleje. Uopdyrket land bliver med tiden til frodige haver. Nogle gange involverer arbejde, at en del af miljøet bliver intentionelt transformeret. For eksempel når træer bliver fældet, hugget til tømmer, transporteret til et savværk, skåret til brædder, leveret til en byggeplads og anvendt til afdækning. Andre gange involverer arbejde en intentionel transformation af tankerækker, som eksempelvis Einsteins slutninger repræsenteret ved relativitetsteorien.

Lige såvel som det er et arbejde at stå ved et samlebånd, er det et stykke arbejde at gå tur med hunden, skrive et debatindlæg til avisen, lave lektier, rydde op eller holde et middagsselskab. Uanset hvilke slags transformationer der er tale om, tager de tid, og varigheden afhænger af, hvad det er, der skal transformeres. Det tager længere tid at skrive en artikel, end det tager at viderestille et telefonopkald. Det tager længere tid at producere en bil, end det tager at ekspedere en kunde i en butik. Arbejde er både lønnet arbejde, ulønnet arbejde, frivilligt arbejde og sort arbejde. Det foregår i fritiden, på arbejdspladsen og i ferierne.

Skønt Beck, Wadel og Hastrup repræsenterer forskellige iagttagelsespositioner i forhold til, hvad arbejde er, er de fælles om at bevæge sig hinsides opdelingen mellem arbejdsliv og andet liv. Wadels begreb om det skjulte arbejde korresponderer med nogle af de aktiviteter, Beck betegner som borgerarbejde. Hvor Wadels ærinde er at opnå anerkendelse af det skjulte arbejde som (ubetalt) arbejde og dermed accept af en række svage gruppers bidrag til samfundet, er Becks formål at udvikle og diskutere en antitese til arbejdssamfundet. Fælles er de om ønsket om at cementere kvindernes dobbeltbelastning med såvel erhvervsarbejde som familiearbejde. Hastrup har i højere grad et teoretisk projekt for øje. Hun pointerer, at arbejde er aktiviteter, der udføres i og med tid, idet arbejde for hende repræsenterer en intenderet forandringsproces. Dermed er arbejde også aktiviteter, der ikke knytter sig til et specifikt erhverv.

Det spørgsmål, som kan udledes af denne litteratur, er, hvorvidt grænserne mellem arbejdsliv og andet liv forandrer sig, eller om de, som begrebet „det grænseløse arbejde“ antyder, er ved at blive opløst. Det diskuterer jeg i de følgende afsnit om (arbejds)tiden og (arbejds)stedet.

## (Arbejds)tiden

Når vi skelner mellem arbejdsliv og andet liv, er det blandt andet ved at skelne mellem på den ene side arbejdstid og på den anden side fritid. Vores forestilling om arbejdstid relaterer sig typisk til urets kronologiske tid og repræsenterer således en tidslig linearitet. For den lineære tidsforståelse gælder, at en time er en time, uanset hvad mennesket gør med den, eller hvordan den bliver oplevet. En time er simpelthen 60 minutter. En arbejdsuge på fuld tid er fastlagt til at være 37 timer, og det betyder, at en fuldtidsmedarbejder typisk er på arbejde i tidsrummet 9 til 17.

I visse erhverv er arbejdstiden mere fleksibel. Det betyder ikke, at tiden ikke opfattes som lineær, men det bevirker, at i de organisationer, der har indført flekstid, har medarbejderne en større grad af frihed til selv at organisere arbejdet i tid. De fleste forskningsinstitutioner opererer eksempelvis med udbredt grad af flekstid. Det betyder, at forskerne ikke nødvendigvis skal møde på arbejde kl. 9, men de skal naturligvis afholde deres egentlige undervisning på det fastlagte tidspunkt og ligeledes deltage i fastlagte møder. Der er også deadlines for indsendelse af reviderede artikler til de videnskabelige tidsskrifter og deadlines, der skal overholdes i forbindelse med planlægning af undervisning og kurser. Til gengæld muliggør teknologien, at forskeren kan „flekse“ ved at tage hjemmearbejdsdage og stadig være mulig at få kontakt til via e-mails eller telefon. Man kan have lange dage og kortere dage, man kan arbejde om aftenen og i weekenderne. I praksis betyder det, at grænserne mellem arbejdstid og fritid løbende

forskyder sig. Det gør sig også gældende i fx it-branchen, blandt konsulenter, politikere eller for ansatte i stillinger med stort ansvar, hvor det forventes, at de stort set er til rådighed døgnet rundt.

Iagttaget vi de traditionelle håndværksfag, vil vi i højere grad forvente en skarp opdeling mellem arbejdstid og fritid. I forbindelse med mit feltarbejde på en byggeplads, hvor jeg undersøgte arbejdssikkerhed blandt jord- og betonarbejdere (Baarts 2004), trådte den tidlige organisering af arbejdet da også tydeligt frem som lineær. Betonarbejderne møder på arbejde kl. 6 om morgenen. De begynder dagen med en kop kaffe i skurvognen. Klokkeren 6.30 mødes de på oplagspladsen for at gå i gang med arbejdet. Klokkeren 9.00 holder de den første spisepause på 20 minutter, og kl. 12.00 holder de den næste spisepause, også på 20 minutter. I løbet af dagen bliver betonelementer og cement leveret på tidspunkter, der er aftalt mellem formanden og leverandørerne. Derfor må betonarbejderne sørge for at være klar til at støbe og montere på aftalte tidspunkter. Byggeriet skal følge den samlede tidsplan, og håndværkets rytme må følge trop; der skal som regel arbejdes hurtigt. Klokkeren 14.30 er der fyraften, og betonerne klæder om og kører hjem til deres andet liv. Der er således en åbenbar markering af grænserne mellem arbejdstid og fritid, og det er uret, som angiver skellet, i form af mødetidspunkt og fyraften. Til trods for dette kan grænsen mellem arbejdsliv og andet liv for betonarbejderne være udflydende. En jord- og betonarbejder foretager måske nogle udbedringer på sit hus i weekenden eller hjælper nogle venner med reparationer. Selvom han ikke bliver betalt for det, er det stadig den samme type arbejde, han udfører, som det, han udfører i sit job. Derudover oplever betonarbejderne også, at de i arbejdsmæssige sammenhænge bedømmer hinanden på personlige karaktertræk og handlinger udført i det andet liv. En betonarbejder, der har opført sig uansvarligt i sin fritid, bliver ikke opfattet som en tillidsværdig arbejdskammerat på byggepladsen. For en betonarbejder kan grænserne mellem arbejdsliv og andet liv således opleves som bevægelige, både hvad angår adskillelsen mellem arbejdstid og fritid og sammensmeltning af på den ene side personlige kvaliteter og på den anden side arbejdsmæssige.

Skønt både betonarbejderen og forskeren ikke kun arbejder inden for normal arbejdstid, indebærer det ikke nødvendigvis, at de oplever arbejdet som grænseløst. Den enkelte betonarbejder og forsker må hele tiden selv organisere sit arbejde i tid og dermed selv definere grænserne for arbejdstid og fritid. Betragter man tiden som lineær, træder grænserne således frem som mobile. Der er imidlertid langt mere i forståelsen af tid end linearitet, hvilket jeg diskuterer i det følgende.

## Hinsides tidslig linearitet

På arbejdet kan individet have oplevelsen af at dele den samme tid med kollegerne. Vi møder og går hjem nogenlunde samtidig. Vi bruger desuden tiden til at arbejde i. Imidlertid er der tale om mere end en fysisk synkronicitet (Fabian 2000:229), idet tiden er relationel, i den forstand at mennesker deler den, hvis den knytter sig til en begivenhed (ibid.). I forbindelse med mit feltarbejde på et dansk hospital (se Baarts 1998) trådte tiden frem på forskellige måder. Der var en tidlig linearitet i forbindelse med de daglige morgenkonferencer, røntgenkonferencer og vagtskifte, idet disse fandt sted på forudbestemte, fastlagte tidspunkter. Ud over dette knyttede tiden sig til det

praktiske arbejde. Den ene morgen havde et større antal sygeplejersker meldt sig syge, og de resterende sygeplejersker havde derfor ansvar for flere patienter end normalt. Alle patienterne skulle bades og have stuegang, inden frokosten skulle serveres. Sygeplejerskernes oplevelse af tid i forbindelse med sygefraværet relaterede sig til deres personlige erfaringer med at være en del af et arbejdsfællesskab, hvor arbejdsopgaver og forpligtelser blev delt mellem medlemmerne. Sygeplejerskerne oplevede tiden forskelligt – nogle blev stressede og fortravlede, mens andre bevarede roen. På trods af dette var det den samme tid, de var fælles om.




Mennesker oplever og erfarer med andre ord tid forskelligt. Nogle gange kan man få indtryk af, at tiden står stille. Det er især, hvis arbejdsopgaverne ikke er særlig interessante, eller de ikke passer til medarbejderens temperament. Måske kræver opgaverne opmærksomhed i mindste detalje, men medarbejderens styrke og interesser er de store linjer. Medarbejderen kan ikke hurtigt nok få ekspederet opgaven, men det føles, som om tiden slæber sig af sted. Det modsatte kan være tilfældet, når arbejdsopgaverne er spændende. Medarbejderen ville ønske, at projektet kunne fortsætte længe endnu, men tiden flyver, så inden hun får set sig om, er opgaverne løst. Nogle gange er der ikke nok tid – der er presset for meget ind i det tidsrum, der er til at arbejde i. Andre gange er der for meget tid, og den kan ikke udfyldes. I arbejdslivet synes vi at tænke, at tid er en knap ressource, og vi skal mestre tiden ved at planlægge den. Synspunktet udtrykker en lineær forståelse af tid, som et fænomen, vi kan organisere os til at udnytte. Det kan vi også i nogen grad, men skønt vi i en lineær forståelse af tid deler den samme tid, erfarer vi den forskelligt. Det betyder, at tid ikke er noget objektivt, men et *socialt* fænomen, der *hele tiden* er i tilblivelse.

Det er netop denne pointe, der sætter os i stand til at forstå, at nuerne i 1940'ernes Afrika kunne undvære et ord for tid. For nuer eksisterer tid ikke som et abstrakt og kontekstuaafhængigt system. Tiden er hverken objektiv eller ekstern i den forstand, at arbejdsopgaver kan måles i tid:

Nuer har ikke et udtryk, der svarer til „tid“ i vores sprog, og derfor kan de ikke tale om tid som noget, der går, kan spildes, vindes og så videre. Jeg tror ikke, at de nogensinde har erfaret den samme følelse af at kæmpe imod tiden eller at være nødt til at koordinere aktiviteter inden for et abstrakt tidsrum, eftersom deres referencepunkter primært er aktiviteterne selv, som er af en magelig karakter. Begivenheder følger en logisk orden, men de er ikke kontrolleret af et abstrakt system, der er ingen uafhængige referencepunkter, som aktiviteterne skal tilpasses med præcision. Nuer er heldige (Evans-Pritchard citeret i Ingold 2000:324, min oversættelse).


Det daglige urværk blandt nuerne drejer sig om deres arbejde med kvæget og dermed om kvægets indbyggede ur. Tidens gang opleves primært som en fortsættelse af opgaverne med kvæget og relationen mellem de forskellige opgaver. Tiden går ikke i stå, den bliver ikke spildt eller udnyttet, og den flyver heller ikke af sted. Tiden er uadskillelig fra selve livsførelsen.

Dette forhold gør sig også gældende i andre kontekster. Når en sygeplejerske forklarer, *hvornår* en bestemt hændelse indtræffer, relaterer hun det ikke til et bestemt klokkeslæt. I stedet relaterer hun det til en bestemt aktivitet og siger fx, at netop som hun skulle til at sengebade patienten, blev hun kaldt ned i skadestuen. Derved forklarer sygeplejersken, at tiden relaterer sig til begivenheder snarere end urets kronologi, og at selve tidspunktet



for begivenheden er ubetydelig. Faktum er i stedet, at hun bliver afbrudt af noget akut, mens hun er midt i en aktivitet, hun også er ansvarlig for. Tilsvarende udtrykker zandefolket, at kornlageret styrtede sammen, netop som folk havde søgt ly for solen under det. Også i dette eksempel handler det ikke om det præcise klokkeslæt for, hvornår begivenheden indtraf, men derimod det sammenfald, at kornlageret bryder sammen, netop samtidig med at der er mennesker under det. Hvis man vil understrege, hvor længe noget varede, sker det ved en sammenligning med, hvor længe en anden aktivitet tager. For eksempel kan det tage lige så lang tid at forberede et lille oplæg, som det tager at forberede en hel forelæsning. Eksemplerne viser, at handlinger ikke kun er konstrueret i tid, men også *med* tid (Fabian 2000:225). Det betyder, at tiden kan opleves som langsom, udbytterig, hurtig osv. Tid er således langt mere end urets tidslige linearitet. Tid er tæt forbundet med handlinger, begivenheder og opgaver. Det skal jeg vende tilbage til. Først en diskussion af sted.

### (Arbejds)stedet




Scenen er sat i Turbinehallerne til teaterstykket „arbejddigfri.com“. Som tilskuere bliver vi vidne til en uafgjort spænding mellem arbejdslivet og hjemmelivet, der i udgangspunktet bliver iscenesat ved en fuldkommen adskillelse mellem de to scener, hvor teaterstykket udspiller sig. I den ene ende af salen er der en scene, der illustrerer arbejdslivet. Der er en talerstol, en computer og et stort lærred til diasshowet. I den anden ende af salen er hjemmet, illustreret ved et IKEA-køkken. Opdelingen mellem det sted, hvor mennesket arbejder, og det sted, det har hjemme, er klar. Som forestillingen skrider frem, bliver vi imidlertid mindet om, at de arbejdende forældre ikke kun arbejder på den arbejdsplads, de er tilknyttet, men også derhjemme. Forholdet mellem arbejdspladsen og hjemmet er alligevel ikke så opdelt. Når børnene er lagt i seng, kan arbejdsopgaverne løses ved hjælp af den bærbare og mobilen.

En af de mest tankevækkende undersøgelser af forholdet mellem arbejdsliv og andet liv er Hochschilds etnografiske undersøgelse af en amerikansk virksomhed (1997). Den viser, at de arbejdende forældre snarere end at holde virksomheden fast på dens forpligtelser i forhold til flekstid, barselsorlov og andre familievenlige politikker, flygter fra hjemmet som følge af det pres, de bliver pålagt i forbindelse med deres arbejde (Hochschild 1997). Arbejdet bliver prioriteret først, og det fører til, at arbejdspladsen bliver transformeret til et slags surrogathjem, hvor de arbejdende forældre i højere grad kan finde nogle af de trygge værdier og positive sociale relationer, som ellers bliver forbundet med hjemmesfæren. Arbejdet bliver med andre ord til hjem og hjem til arbejde. I praksis betyder det, at forældrene arbejder mere og mere, fordi de trives bedre på arbejdspladsen (deres nye hjem) end hos familien (ibid.). Helt så ekstremt bliver forholdet mellem arbejdsliv og andet liv ikke fremstillet i teaterstykket, men der er ingen tvivl om, at adskillelsen mellem arbejdssted og hjem bliver problematiseret, idet det viser, at et bestemt sted ikke er garant for, at der arbejdes, ligesom arbejde ikke er garant for, at mennesker befinder sig på bestemte steder.

I sproget træder adskillelsen mellem arbejde og hjem tydeligt frem. Vi anvender begreberne „arbejdsplads“ eller „hjemnearbejdsplads“ som udtryk for steder, hvor mennesker arbejder – hvor arbejde finder *sted*. Sproget medvirker til at stedbinde arbejdet,





men sproget er samtidig kendetegnet ved, at det ikke er forpligtet på situationsbundne erfaringer. Derfor kan vi fortsætte med at tale om sygeplejersker, selvom disse længe også har været mænd. Sproget medvirker til at opretholde en forskel mellem arbejdsliv og andet liv. På den ene side udtrykker vi os med begreber som eksempelvis arbejdsdag, arbejdstid og arbejdsliv. På den anden side taler vi om fridag, fritid og privatliv. Men forskellen er ikke nødvendigvis en erfaret forskel. Sproget er nemlig standardiseret (jf. Bourdieu 2003) – det er både upersonligt og anonymt og rummer ikke personlige variationer baseret på individuel erfaring. Sproget er derfor ikke et spejl af den praktiserede verden. Men det eksisterer på en praktisk måde (ibid.), idet erfaringen markerer sig i sproget, ligesom sproget markerer sig i erfaringen (Hastrup 2003). I praksis betyder det, at der opstår et nyt sprog omkring arbejde i form af nye ord til nye erfaringer, fx udtrykket „at arbejde hjemme“ eller ordene „hjemmearbejdsdag“ og „hjemmearbejdsplads“. Ligeledes betyder det, at mennesket praktiserer sprogets betydninger – de arbejder altså hjemme i forbindelse med en egentlig hjemmearbejdsdag, og til formålet har de etableret et hjemmekontor.

Hvad enten vi taler om „arbejdsplads“ eller „hjemmearbejdsplads“, refererer det i denne sammenhæng til et sted, dvs. en fysisk lokalitet. Men „plads“ viser ikke kun hen til steder, hvor man kan arbejde. Byer har fx åbne pladser, hvor folk sidder om sommeren og nyder kølige drikkevarer. I biografen og teatret reserverer publikum en plads – et nummereret sæde. Man kan også tage plads i et tog eller ved et bord. Plads er med andre ord et sted, en distinkt lokation (de Certeau 1984:117). Det er en konfiguration af positioner, hvor stedets elementer er placeret ved siden af hinanden (ibid.), fx skrivebordet, stolene, planterne, mødebordet osv. Sted forudsætter en indikation af stabilitet (ibid.), fx at skrivebordet står der igen næste dag, ligesom kontorbygningen med stor sandsynlighed også gør det.

En byggeplads er et sted. Det er betonarbejdernes arbejdsplads. Men det er det kun, så længe byggeriet pågår. Når rejsehøjden er nået, bevæger sjakket sig videre til den næste byggeplads. Selvom byggepladserne er steder, er de også rum. Det er de i kraft af betonarbejdernes handlinger og de forskellige aktiviteter, de udfører. Betonarbejderne gør deres håndværk, og det er derigennem, at byggepladsen som sted bliver transformeret til et rum af såvel praktisk som social karakter. Rum er som Michel de Certeau (1984:117) viser et praktiseret sted. Rum gennemskæres af mobile elementer. Det kommer til syne gennem en række bevægelser, der finder sted inden for rummet, og det bliver til som en konsekvens af de operationer, der giver rummet retning og funktion i den større sammenhæng. Derfor er rummet ikke stabilt. Det forandrer sig gennem forskellige tidsvariable, retninger og bevægelseshastigheder (ibid.).

Således er det ikke overraskende, at Hastrup foreslår, at begrebet „arbejdsplads“ bliver erstattet med „arbejdsfelt“ (Hastrup 2005a:195). Arbejdspladser er ikke afgrænsede steder. Det er praktiske og sociale rum, som fortløbende bliver til i kraft af de handlinger og valg, mennesket foretager, og som skaber bevægelse og retning. Med begrebet „felt“ fremhæver Hastrup netop det forhold, at en arbejdsplads ikke er et sted, men et rum som arbejdet har været og stadig er med til at forme (ibid.). Hvor en arbejdsplads er et distinkt sted, er et arbejdsfelt relationelt og foranderligt. Der kan altid skabes forbindelser til andre mennesker og fællesskaber. Således er arbejdsfeltet altid temporært, og det refererer til, hvordan mennesket på nye måder hele tiden praktisk engagerer sig i verden. Det er mennesket, der transformerer steder til rum eller felter, hvor de nogle gange

arbejder og nogle gange holder fri. Pointen er, at det ikke er stedet, men de opgaver og handlinger, der bliver udført, som siger noget om, hvorvidt de knytter sig til arbejdslivet eller det andet liv. Derfor bliver det mere relevant at tale om et arbejdsfelt, som på den ene side er et socialt felt, der gør arbejdspladsen til langt mere end en fysisk lokalitet (Hastrup 2005a:201), og på den anden side udgør et opgavefelt (jf. Ingold 2000), hvor forbundne arbejdsopgaver udføres. Det skal jeg afslutningsvis behandle.

## (Arbejds)livet

Grænserne mellem arbejdsliv og andet liv forskyder sig, både hvad angår arbejdets tidslige og rumlige organisering. Den enkelte medarbejder får personligt ansvaret for at organisere sit eget arbejde i såvel tid som rum. Selvforvaltningen bevirker ikke nødvendigvis, at grænserne mellem arbejdsliv og andet liv bliver opløst, men det kan medføre, at grænserne bliver mobile.

I princippet kan arbejdstid betragtes som et afgrænset tidsrum i løbet af dagen, som der kan sættes klokkeslæt på. Det er imidlertid således, at udbredelsen af flekstid samt det forhold, at der er et overlap mellem arbejdsaktiviteter og fritidsaktiviteter i visse erhverv, gør det vanskeligt at opretholde grænserne mellem, hvad der konkret er arbejdstid, og hvad der er anden tid. Desuden oplever mennesker tid individuelt, hvilket bevirker, at tid ikke kun knytter sig til urets kronologi, men til konkrete begivenheder på arbejdet og til de specifikke arbejdsopgaver. Det betyder med andre ord, at selvom et menneske i en lineær tidslig forståelse „kun“ arbejder 37 timer om ugen, kan det være, at det oplever, at arbejdet fylder langt mere.

På tilsvarende vis nedbrydes de fysiske rammer omkring arbejde i arbejdssamfundet. Arbejdspladser synes mere begribelige som arbejdsfelter og arbejde udføres ikke et sted, men i rum, der formes af menneskelige handlinger. Rum er i den forstand en praktisering af sted, hvilket betyder, at mennesket kan arbejde hvor som helst. Ny teknologi medvirker til, at arbejdsopgaver kan løses andre steder end på den traditionelle arbejdsplads, hvilket bevirker, at såvel arbejdsopgaver som specifikke arbejdsaktiviteter rækker langt ud over stedet som distinkt lokation.

Som det var tilfældet hos nuerne, er det arbejdsopgaverne snarere end tid og rum, der er blevet referencepunktet for forholdet mellem arbejdsliv og andet liv i det senmoderne samfund. I den forstand kan man tale om eksistensen af en „opgaveorientering“, hvor handlinger ikke bare situeres i et arbejdsfelt, men i det, Tim Ingold kalder et „opgavefelt“ (Ingold 2000:194). En opgave er ifølge Ingold „en hvilken som helst praktisk operation, som udføres af et kvalificeret individ i et bestemt miljø som en del af dette individs almene liv“ (op.cit.:195, min oversættelse). Enhver opgave får betydning ud fra dens position i forhold til andre opgaver. Det er således totaliteten af alle opgaver og deres gensidige indgriben i hinanden, som udgør opgavefeltet. Desuden er opgaverne ikke blot tekniske praksisser, men ligeledes indvævet i det sociale (Ingold 2000; jf. Hastrup 2005b). Men hvad betyder det egentligt for menneskets eksistens, at vi er blevet opgaveorienterede?

En virkning af opgaveorienteringen er som nævnt, at grænserne mellem arbejdsliv og andet liv bliver mobile. Inden for rammerne af opgavefeltet repræsenterer en hvilken som helst praktisk operation en opgave (jf. Ingold 2000), hvad enten det er at sende e-

mails i en arbejdsmæssig sammenhæng eller købe ind til familiefesten. Tilsvarende udgør disse aktiviteter forskellige former for social praksis – de udgør således forskellige arbejdsaktiviteter i en udvidet forståelse af, hvad arbejde er (jf. Wadel 1979; Beck 2002; Hastrup 2005b). Inden for visse erhverv er menneskets forestilling om at have henholdsvis et arbejdsliv og et familieliv på retræten. For den fleksible medarbejder svarer de analytiske kategorier „arbejdsliv“ og „andet liv“ ikke til deres praktiske erfaring. Opgaveorienteringen bevirker, at det er svært at holde kategorierne adskilt i praksis. Arbejde er ikke blot en del af livet. Arbejde bliver i stedet livet, ligesom livet bliver arbejde.

Der er imidlertid også en række erhverv, hvor kategorierne „fleksibel medarbejder“ og „grænseløst arbejde“ ikke stemmer overens med menneskets erfaring, idet arbejdet stadig organiseres i både tid og sted. Et opgavefelt lader sig imidlertid ikke afgrænse af de traditionelle kategorier om arbejdstid og arbejdssted. Foruden arbejdsopgaverne, der udføres i arbejdstiden og på arbejdspladsen, bliver det en opgave at se sine venner, at tage i skoven og opleve naturen og at dyrke sport i en klub.

I dag efterspørger arbejdsgiverne „hele medarbejdere“. De skal være tilpasningsdygtige, forandringsvillige, fleksible og fokuseret på udvikling og selvudvikling. En organisation har således ikke bare brug for en ingeniør, en antropolog, en sygeplejerske eller en musikredaktør. Men en medarbejder, der ud over de faglige kvalifikationer også har nogle helt personlige egenskaber, som passer ind i organisationens værdigrundlag og målsætninger. Måske er vi vidne til skabelsen af en ny samfundsmæssig polarisering, hvor der knytter sig højere status til det grænseløse arbejde end det traditionelle lønarbejde. I hvert fald tyder disse forhold på, at menneskets dannelse til et helt menneske udgør en opgave i sig selv. Arbejde er simpelthen livet selv.

## Litteratur

- Arbejdsmiljøinstituttet  
2004      Årsberetning. København: AML.
- Baarts, Charlotte  
1998      Er vi virkelig alle ens? *Jordens Folk* 33(4):20-5.  
2004      Viden og kunnen. En antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads.  
Ph.d.-rækken nr. 27. Institut for Antropologi, Københavns Universitet.
- Beck, Ulrich  
2002      Fagre nye arbejdsverden. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bonke, Jens  
2002      Tid og velfærd. København: Socialforskningsinstituttet.
- Bourdieu, Pierre  
2003      Language and Symbolic Power. Cambridge: Polity Press.
- de Certeau, Michel  
1984      The Practice of Everyday Life. Berkeley: University of California Press.
- Fabian, Johannes  
2000      Of Dogs Alive, Birds Dead and Time to Tell a Story. I: J. Fabian: Time and the Work of Anthropology. Critical Essays 1971-1991. Amsterdam: Harwood Academic Publishers.

- Hastrup, Kirsten  
 2003 Sproget – den praktiske forståelse. I: K. Hastrup (red.): Ind i verden. En grundbog i antropologisk metode. København: Hans Reitzels Forlag.
- 2005a Tavsheden. Inkorporeret viden og praktisk kunnen. I: C. Baarts & H. Fredslund (red.): Perspektivet. Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- 2005b Tiden. En kvalitativ dimension af virkefeltet. I: C. Baarts & H. Fredslund (red.): Perspektivet. Kvalitativ forskning i arbejdsmiljø og arbejdsliv. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Hochschild, Arlie  
 1997 The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York: Henry Holt and Company.
- Ingold, Tim  
 2000 The Perception of the Environment. Essays in Livelihood, Dwelling and Skill. London: Routledge.
- Jensen, Britt Caplen, Bo Netterstrøm & Vilhelm Borg  
 2003 ARIT – Arbejdsmiljøet inden for it-branchen. En forskningsrapport fra Arbejdsmiljøinstituttet og Arbejdsmedicinsk Klinik, Hillerød Sygehus. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Moser, Johannes  
 1998 On the Cultural Meaning of Work in Postindustrial Societies. *Ethnologia Europaea* 28:55-66.
- Sennett, Richard  
 1999 Det fleksible menneske. Eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning. Århus: Hovedland.
- Teknologirådet  
 2005 Balancen mellem arbejdsliv og andet liv. Teknologirådets rapporter nr. 11.
- Tynell, Jesper  
 2002 „Det er min egen skyld“. Nyliberale styringsrationaler inden for Human Ressource Management. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 4(2):7-24.
- Wadel, Cato  
 1979 The Hidden Work of Everyday Life. I: S. Wallman (ed.): *Social Anthropology of Work*. London: Academic Press.