



Work-life balance: et kvalitativt studie af, hvorledes småbørnforældre håndterer det fleksible arbejdsliv

Sociologi Aalborg Universitet Special 10 semester 2017 forår

Abdullahi Mohamed Hassan Studienr:20142185

Vejleders navn: Anders Petersen

Anslag med mellemrum: 170.383

Anslag uden mellemrum: 200.277

Antal ord: 30.040

Abstract

Most Danish parents struggle to balance work and family with the aim of creating harmony between these two worlds. Both fields are of great importance to the individual parent as both the work place and the family help shape and transform the working parents' identities. The theme working life and family life has been debated for years both politically and amongst scientists, and it is still being discussed in these times. This theme, which also goes by the name work-life balance, is the field of study in this thesis, where parents of young children are the subject of research, because this group experience the greatest imbalance between working life and family life, so it may be interesting to discover how they handle the flexible working life. The thesis will examine the following questions:

What are the advantages and disadvantages of a flexible working life?

How do parents handle flexible working hours?

What management strategies do the parents use?

For this thesis I have been inspired by American Sociologist Richard Sennett, who has developed concepts that describe the impact of capitalism and flexibility on family life, and also American sociologist Arlie Russell Hochschild, who deals with the issue of the relationship between work and family life. Hochschild is more micro level oriented and deals with issues that are closely linked to family life in everyday life. On the other hand, Sennett is macro level oriented, looking at the big lines of social development and the consequences for the individual working parent and family life in general. By using their concepts and theories, the research question of the thesis is answered in a more nuanced and comprehensive manner.

I have used qualitative interviews as it is a unique tool that enables an understanding of the lives of the people affected by the conflict between working life and family life

The main conclusion of the thesis points out that the flexible working life contains disadvantages as well as benefits. The thesis shows time, freedom and influence as factors that, among other things, add meaning to the flexible working life. Also some of the working parents have more freedom to plan and organize their working hours, which is perceived by some as an advantage of the flexible working life, whereas for others it may be a stress factor. This is due to the fact that the responsibility for organizing ones work life becomes that of the worker and not that of the employer.

Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning.....	5
2.0 Litteraturstudie.....	8
2.1 Mompreneurs mod strømmen – om balance mellem familieliv og arbejdsliv i iværksætterier.....	8
2.2 Tre former for fleksibilitet - call center-medarbejderes måder at bruge distancearbejde.....	9
2.3 Lange og skæve arbejdstider – kan øget indflydelse bedre balancen?.....	10
2.4 Hverdagslivets balance – forældre på vippen mellem arbejdsliv og familieliv	11
2.5 Balancen mellem arbejdsliv og andet liv af Teknologirådet.....	13
2.6 Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv	15
2.7 Afslutning.....	16
3.0 Teori.....	17
3.1 Fleksibilitet.....	17
3.1.1 Den fleksible kapitalisme vs Langvarig kapitalisme	18
3.2 Familien under pres.....	23
3.2.1 Markedsmetaforer	23
3.2.2 Tidspress fra arbejdslivet.....	25
3.2.3 Udholdenhed.....	26
3.2.4 Udskydelse.....	27
3.2.5 Travlhed.....	28
3.2.6 Uddelegering	29
3.2.7 Modstand	29
3.3 Afslutning.....	31
4.0 Metodologiske og videnskabsteoretiske overvejelser	32
4.1 Forholdet mellem teori og empiri	32
4.2 Videnskabsteoretisk ståsted.....	33
4.3 Interview som Metode	35
4.3.1 Undersøgellesdesign.....	36
4.3.2 Viden skabt via interviews.....	37
4.3.4 Dataindsamling.....	38
4.4 Reliabilitet og Validitet	39
4.5 Analysestrategien	40
4.5.1 Kodning.....	41
4.5.2 Indledende kodning.....	41
4.5.3 Fokuseret kodning	42

5.0 Præsentation af informanter.....	44
5.1 Mads og Susanne.....	44
5.2 Stine og Peter	44
5.3 Pernille og Jonas	44
6.0 Analyse del 1: Flexibilitet i arbejdet.....	45
6.1 Flekstider	45
6.2 Flexibel arbejdstid og familieliv	46
6.3 Flexible arbejdsopgaver og medindflydelse	47
6.4 Helligt tidsrum	49
6.5 Opsummering.....	52
7.0 Bagsiden af det fleksible arbejdsliv	53
7.1 Ulempen ved flekstitid og arbejde hjemmefra.....	53
7.2 Frihed eller begrænsning.....	53
7.3 Til rådighed for arbejdet.....	57
7.4 Opsummering	59
8.0 Analyse del 2: Håndteringen af tidsmanglen.....	60
8.1 Modstand	61
8.2 Uddelegering	64
8.2.1 Udlicitering og kommercialisering af familieaktiviteter	64
8.2.2 Uddelegering til familiemedlemmer eller nære venner.....	66
8.3 Travlhed.....	68
8.3.1 Et reelt jeg eller et potentielt jeg.....	68
8.3.2 Afleveringsstrategier	69
8.4 Tidsgæld.....	70
8.5 Markedsmetaforernes anvendelse i familien.....	71
8.6 Opsummering	73
9.0 Analyse del 3: Arbejdets betydning for de arbejdende forældre.....	76
10.0 Analysens hovedpointer	82
11.0 Diskussion	84
11.1 Flexibilitet: løsningen til balanceproblemet eller problemet i relationen mellem familien og arbejdslivet?	84
11.2 Frihed eller begrænsninger?	86
11.3 Familien eller arbejdet?.....	87
12.0 Konklusion	89
13.0 Perspektivering.....	91

13.1 Konkurrencestaten - fundament for præstationssamfundet.....	91
Litteraturlist.....	93
Bilag list.....	96

1.0 Indledning

De fleste danske forældre kæmper for at skabe balance mellem arbejde og familie, med henblik på at få disse to sfærer til at harmonere. Begge felter har stor betydning for den enkelte forælder, da både arbejdet og familien er med til at forme og omforme de arbejdende forældres identitet (Lund et al. 2007; Jacobsen & Tonboe 2004; Teknologirådet 2005; Familie- og arbejdslivskommission 2007). Sammen med familien kan man være sig selv, og det er her man kan udvise sårbarhed og følelser for sine nærmeste (Hochschild, 2004: 128-129). Hvorimod er arbejdet nu om dage det felt, der tilskriver mening og giver identitet til de arbejdende forældre (Ekman, 2008: 357). Temaet arbejds- og familieliv har i årevis været debatteret både politisk og forskningsmæssigt, og bliver til stadighed diskuteret i disse tider (Lund, 2007: 5). Dette tema, der også går under det engelske navn work-life balance, er undersøgelsesfeltet i det foreliggende speciale.

Arbejdet er ikke altid blevet opfattet som identitets- og meningskabende for mennesket. I det antikke Grækenland var det fraværet af arbejde og det ikke at udføre et arbejde, der skabte identitet og gav mening. Arbejdet blev opfattet som en uværdig og tilbageholdende aktivitet, som man havde slaver til (Bottrup et al, 2000: 5).

Arbejdet som begreb og som aktivitet har gennem tiden ændret betydning og form. De fleste samfundsvidenskabelige forskere og sociologer, der studerer arbejdslivet, er inspireret af Karl Marx' forståelse af arbejdsbegrebet, hvorfor deres forskning bærer præg af Marx' antagelser om arbejde. Ifølge Karl Marx er arbejdet det sted, hvor mennesket konstruerer sig selv og skaber dets identitet. Marx anser arbejdet for at være strukturskabende i samfundet (Bottrup et al, 2000: 6). Gennem tiden har opfattelsen af arbejdet ændret sig fra at være uværdigt til at være noget man kan og skal være stolt af. Denne ændring er opstået i takt med kapitalismens opblomstring, hvor der blev udviklet en ny arbejdsetik som sociologen Max Weber betegner som 'Den protestantiske etik'. I denne epoke, der også går under betegnelsen industrialiseringen, blev arbejde opfattet som en moralsk pligt, arbejdet var menneskets guddommelige kald. Det var således et tegn på, at man var et godt og gudfrygtigt menneske, hvis man passede sit arbejde og tjente penge. I denne epoke blev arbejde tildelt en mere positiv betydning, selvom arbejdet var forbundet med 'slid' og 'møje' (Bottrup et al, 2000: 5-6).

I dagens Danmark bliver arbejdet ikke længere betragtet som et religiøst kald og man arbejder heller ikke længere, fordi det er en pligt som man skylder fællesskabet. Tværtimod arbejder man for

sin egen skyld, og talemåden *hvad får jeg ud af det* dominerer den nuværende arbejdsmorale, hvor individets behov er i centrum (Skovhøj, 2011). Hermed opstår det undrende spørgsmål, kunne arbejdets betydning for forældrene muligvis være årsagen til balanceproblemet?

Familien har ligesom arbejdet gennemgået en forandring i forhold til, hvilke opgaver den skal udføre samt hvilken rolle den spiller for den enkelte og for samfundet (Lund, 2005: 41). Før industrialiseringen var det familien, der udgjorde produktionsstedet, hvor arbejdet enten blev udført i hjemmet eller i nærområdet. Produktionsfællesskabet betød at børnene fulgte i deres forældres erhvervsmæssige fodspor, hvor sønnen lærte faderens erhverv og datteren lærte moderens. I denne epoke havde man nære relationer til sine kollegaer dels fordi man oftest var tæt relaterede og dels fordi, der næsten ingen udskiftning var. Denne nære relation i arbejdsfællesskabet blev, med industrialiseringens indtog, erstattet med upersonlige forhold, hvor fællesnævneren var, at mennesker blot var produktionsfaktorer i store fabrikker. Det medførte, at produktionsforholdene blev flyttet til byerne, hvor den teknologiske udvikling muliggjorde et skift fra håndværk til masseproduktion (Ibid.: 43-44).

Op til 1960'erne var det faderen, der arbejdede mens moderen var hjemmegående og passede børn. Men i kølvandet på industrialiseringen kom kvinderne ud på arbejdsmarkedet, hvilket for alvor betød en forandring i familiens roller samt selvopfattelse. Samtidig skete der en samfundsændring, hvor fællesskabet og den kollektive mentalitet, blev skiftet ud med individualiseringen, og det blev legitimt at sige fra overfor familien og begynde at fokusere mere på sig selv (Ibid.: 44).

Som tidligere nævnt, er familien nu om dage kendetegnet ved at være en følelsesmæssig holdeplads for nærvær og tryghed (Hochschild, 2004: 128-129). Arbejdet er således kendetegnet ved at være det område, hvor individet skaber mening med sit liv og udformer sin identitet (Ekman, 2008: 357). Det moderne arbejdsliv er blevet mere fleksibelt, mere flydende og mere grænseløst, hvilket kan skabe ubalance i forhold til familielivet. Denne balancekonflikt kan medføre to overordnede konsekvenser: forringet psykisk arbejdsmiljø og forsømmelse af familielivet (Lund et al., 2007; Jacobsen & Tonboe, 2004; Teknologirådet, 2005; Familie- og arbejdslivskommissionen, 2007). To store sociologer, henholdsvis Ariel Hochschild (2003) og Richard Sennett (1999), påstår at det fleksible arbejdsliv er med til at lægge stort pres på familielivet, hvor de påpeger, at fleksibilitet i arbejdslivet har en begrænset fordel for familielivet. De to sociologer påpeger, at forældre bruger

mere tid på arbejde, hvor især Hochschild påstår, at arbejdslivet forårsager tidsmangel hos familien. Derfor er undertegnede nysgerrig på at undersøge, hvorvidt fleksibilitet i arbejdslivet er en fordel eller en ulempe for familielivet. Herudover undrer undertegnede sig over, om forældrene oplever det tidspres, som Hochschild påpeger og hvis ja, hvorledes håndterer de det.

Undersøgelsesområdet i dette projekt omhandler konflikten mellem arbejdslivet og familielivet, og især hvordan de arbejdende småbørnsforældre håndterer den tidsmangel, der er forårsaget af arbejdet. Grunden til, at småbørnforældre er centrum for undersøgelsen er, at denne gruppe oplever størst ubalance mellem arbejdslivet og familielivet, hvorfor det kunne være interessant at undersøge, hvorledes småbørnforældre håndterer det fleksible arbejdsliv (Kristensen, 2007; Teknologirådet, 2005; Familie- og arbejdslivskommissionen, 2007). Således undersøger dette speciale følgende problemstilling:

Hvordan håndterer småbørnsforældre det fleksible arbejdsliv i forhold til familielivet?

Arbejdsspørgsmål:

- Hvilke fordele og ulemper rummer det fleksible arbejdsliv?
- Hvordan håndterer forældrene den fleksible arbejdstid?
- Hvilke håndteringsstrategier anvender forældrene?

2.0 Litteraturstudie

I dette kapitel bliver der gennemgået hidtil litteratur på og om projektets felt, hvor der kun redegøres for danske undersøgelser og rapporter. Der findes meget litteratur på området, hvorfor der i dette kapitel kun bliver fokuseret på nogle få relevante. Temaet har mange forskellige benævnelser, der kommer til udtryk i de forskellige rapporter, hvorfor kapitlet således refererer til de termer, der anvendes i de givne rapporter. Hensigten med kortlægningen af eksisterende litteratur på feltet er, at drage viden og kendskab til projektet felt: work-life balance og bygge videre på det. Således vil projektet stå på skuldrene af eksisterende viden. Afslutningsvis vil der blive påpeget, hvorledes projektet positionerer sig i forhold til det, der er blevet redegjort for.

2.1 Mompreneurs mod strømmen – om balance mellem familieliv og arbejdsliv i iværksætteri

Af Steffen Korsgaard & Helle Neergaard (2007) omhandler balancen mellem arbejdslivet og familielivet. I artiklen belyses og diskuteres, hvorvidt iværksætteri er med til at skabe bedre balance mellem arbejdslivet og familielivet. I artiklen tager Korsgaard og Neergaard (2007) udgangspunkt i diskursanalyse til at analysere og undersøge, hvordan iværksætteri kan være med til at skabe en bedre balance mellem arbejdslivet og familielivet. I artiklen tegnes to forskellige former for diskurser inden for iværksætteri, hvor den ene betegnes som *traditionel iværksdiskurs* og *mompreneurs*. Den førstnævnte diskurs er den dominerende iværksætter diskurs, hvor den økonomiske effekt er omdrejningspunktet. I denne diskurs er det centrale, at iværksætteri er med til at skabe jobs og øge samfundets velstand. Udover disse betegnelser er denne diskurs kendetegnet ved at indeholde kønsdiskriminerende elementer. Derimod er diskursen *mompreneurs* ikke så økonomisk orienteret, hvorfor det er moderskabet der er omdrejningspunktet (Korsgaard & Neergaard: 2007, 41). Begrebet mompreneurship er en sammentrækning af ordene *mom* og *entrepreneurship* og er kendetegnet ved tegnene faglige og personlige udfordringer, der også spiller en vigtig rolle (Ibid.: 36). Da vækst ikke er i centrum i denne diskurs muliggør det at skabe en balance mellem familielivet og arbejdslivet.

Korsgaard og Neergaard (2007) konkluderer, at det traditionelle iværksætteri indeholder kønsdiskriminerende elementer og kan imødegå udviklingen af kvindelige iværksættere, ved at nægte dem legitimitet og anerkendelse som gode iværksættere. Derimod vil mompreneurship gøre det muligt for nogle kvinder at skabe en god balance mellem familien og arbejdslivet. Her kan de

stå af karriereræset og koncentrere sig om familien uden at skulle opgive de faglige udfordringer (Ibid.: 41).

2.2 Tre former for fleksibilitet - call center-medarbejderes måder at bruge distancearbejde

Skrevet af Anders Raastrup Kristensen (2007). I denne videnskabelige artikel undersøges det, hvordan 13 medarbejdere i TDC Mobils call center oplever distancearbejde. De 13 medarbejdere deltog i et pilotprojekt, hvor de i en periode arbejdede hjemmefra, og der blev foretaget interviews før og efter projektet. Begrebet *fleksibilitet* i artiklen forstås som et regulerende princip for relationen mellem familielivet og arbejdslivet, som bestemmer de ansattes generelle levevilkår (Kristensen: 2007, 44). I artiklen fremhæves tre forskellige typer af fleksibilitet som den enkelte medarbejder kan anvende i forhold til at skabe balance mellem arbejdslivet og familielivet. De tre fleksibilitetstyper er:

1. enten familie- eller arbejdsliv
2. både familie- og arbejdsliv
3. uskelnelighed mellem familie- og arbejdsliv

De ovenstående typer af fleksibilitet er de måder, hvorpå medarbejdere regulerer deres forhold mellem familielivet og arbejdslivet (Ibid.: 49-50).

Kristensen (2007) konkluderer, at distancearbejdet medfører, at arbejde bliver grænseløst i den forstand, at medarbejderne bliver mere fleksible, hvorfor de arbejder ved sygdom eller overarbejder. Der postuleres i artiklen, at fleksibilitet bliver den relation, hvor de ansatte regulerer og styrer det grænseløse arbejde, som er årsagen til, at produktiviteten er uendelig. De ansatte skal ikke længere kun optimere udnyttelsen af deres ressource, de skal også kunne formå at skabe balance mellem familien og arbejdslivet. Derfor påpeger Kristensen (2007), at fleksibilitet kan anskues som den måde, hvorpå de ansatte håndterer balanceproblemet. Undersøgelsen af call center-medarbejderne viser, at de i høj grad ikke adskiller familien og arbejdet og de kan ikke se problemet ved at arbejde under sygdom. I artiklen belyses, at der dog er forskel på måden, hvorpå medarbejderen anvender fleksibilitet, hvor den samme person kan bruge forskellige former for fleksibilitet, afhængig af hvilken situation medarbejderen befinder sig i (Ibid.: 58-59).

Figur 2. Typologi over fleksibilitet

Fleksibilitetstyper	Forhold mellem familie- og arbejdsliv	Eksempler
Enten familie- eller arbejdsliv	Ensidigt ansvar	Læser ikke mails i weekenden Vil ikke tage overarbejde
Både familie- og arbejdsliv	Gensidigt ansvar	Vil gerne arbejde over, hvis det kan tilpasses familielivet
Uskelnelighed mellem familie- og arbejdsliv	Interessefællesskab (Engagement)	Deler perspektiv med virksomheden Arbejder ved sygdom Leder skelner ikke mellem medarbejderens familie- og arbejdsliv

Kilde: Anders Raastrup Kristensen "Tre former fleksibilitet - call center-medarbejderes måder at bruge distancearbejde" findes www.nyt-om-arbejdsliv.dk

2.3 Lange og skæve arbejdstider – kan øget indflydelse bedre balancen? af Tage Søndergaard Kristensen, Karen Albertsen & Jan Pejtersen (2007). I artiklen undersøges, hvorvidt arbejdstidens længde og tilrettelæggelsen af arbejdstiden kan være med til at forbedre balancen mellem arbejdslivet og familielivet. Desuden undersøges, hvorvidt indflydelse på placeringen af arbejdstiden har indvirkning på konflikten mellem arbejdslivet og familielivet. Kristensen et al (2007) kommer frem til, at en øget bestemmelse på placeringen af arbejdstiden har en positiv effekt på konflikten mellem arbejdslivet og familielivet, dog er denne effekt ret begrænset. Men denne øgede indflydelse på placeringen af arbejdstid har ikke nogen virkning på de negative konsekvenser af lange og irregulære arbejdstider. For at imødekomme og mindske konflikten mellem arbejdslivet og familielivet skal arbejdstiden mindskes og de skæve arbejdstidspunkter reduceres (Kristensen: 2007, 61). Kristensen et al (2007) konkluderer, at konflikten mellem arbejdslivet og privatlivet er mest udbredt især blandt par, der har små børn og enlige forældre, hvorfor forskellen mellem de forskellige familietyper ikke er særlig stor (Ibid.: 75). Herudover postuleres i artiklen, at par og

enlige uden børn også oplever konflikten mellem arbejdet og privatliv. Med hensyn til job påpeges det i artiklen, at medarbejdere, der har et vidensarbejde eller et grænseløst arbejde. Herudover oplever både kvinder og mænd en konflikt mellem arbejdslivet og privatlivet, hvis arbejdsugen er lang samt hvis arbejdstiderne er skæve, hvorimod opleves der bedre balance ved nedsat arbejdstid (Ibid.:76). Desuden påpeger Kristensen et al (2007), at indflydelse på arbejdstidens placering har en snæver indvirkning på konflikten mellem arbejdslivet og privatlivet. Dette skyldes, at de ansatte ikke har indflydelse på arbejdsplads behov, som påvirkes af produktionskrav og deadlines (Ibid.: 76).

2.4 Hverdagslivets balance – forældre på vippen mellem arbejdsliv og familieliv

Lyngborg et al (2007) bidrager med et forslag til, hvordan balanceproblemet mellem familieliv og arbejdsliv kan beskrives, betragtes og tackles i hverdagen. I denne artikel er det selve *balance*, der er omdrejningspunktet, hvor forfatterne viser, at oplevelsen af balance mellem familielivet og arbejdslivet afhænger af, hvorvidt der er overensstemmelse mellem familiernes *idealer* og *realiteter* (Lyngborg et al: 2007, 13). Desuden belyses der i artiklen de forskellige strategier som familierne gør brug af til at imødekomme de emotionelle og praktiske problemer, der findes i forholdet mellem familielivet og arbejdslivet. Lyngborg et al (2007) pointerer i artiklen, at familien kun kan opnå balance, hvis de anvender strategier, der har de samme karakterer som de forhold, der forårsager ubalancen. Hvilket betyder, at praktiske problemer løses med praktiske strategier og emotionelle problemer løses med emotionelle strategier, ellers opstår der ubalance mellem familielivet og arbejdslivet (Ibid.: 9). Lyngborg et al (2007) præsenterer nye redskaber og modeller til at forstå den komplekse hverdag, som småbørnsfamilier oplever. Følgende er en af de modeller, der præsenteres i artiklen, hvor fig. 2 omhandler familier, der oplever balance og fig. 3 familier, der oplever det modsatte. Fig. 6 omhandler en kombination af emotionelle og praktiske forhold (Ibid.: 18-21).

Fig. 2. Eksempel på familie, der oplever balance: Enkelte idealer er ikke realiseret, hvorfor der opleves ubalance

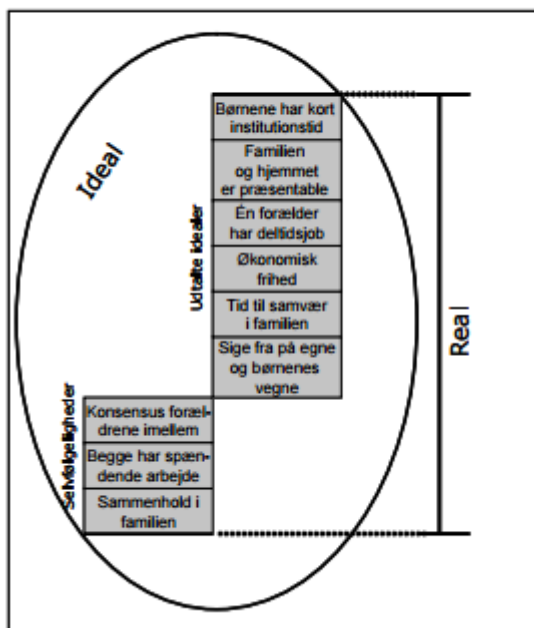


Fig. 3. Eksempel på familie, der ikke oplever balance: Enkelte idealer er ikke realiseret, hvorfor der opleves ubalance

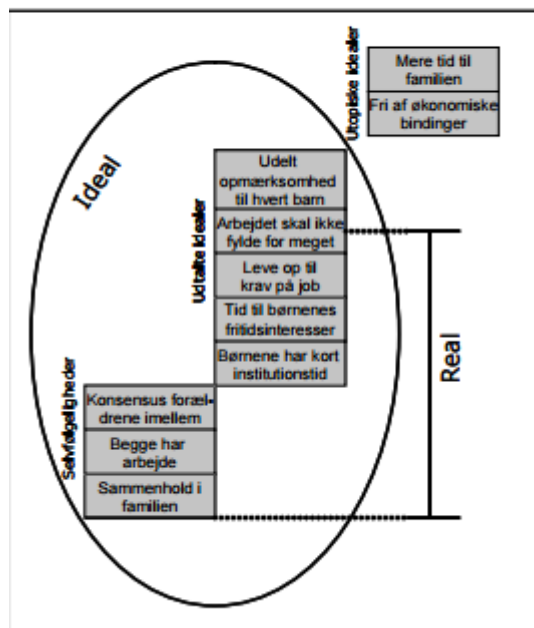


Fig. 6. Kombination af emotionelle og praktiske forhold, der imødegås af emotionelle og praktiske strategier. Kun de markerede kombinationer er succesfulde

		FORHOLD	
		Praktiske	Emotionelle
STRATEGIER	Praktiske	Praktiske forhold imødegået af praktiske strategier (f.eks. tidsnød løst ved deltidsjob)	Emotionelle forhold imødegået af praktiske strategier (f.eks. mangel på mentalt nærvær søges løst ved planlægning)
	Emotionelle	Praktiske forhold imødegået af emotionelle strategier (f.eks. manglende tid til at overvære ens børn dyrke idræt, håndteres med dårlig samvittighed)	Emotionelle forhold imødegået af emotionelle strategier (f.eks. accept af, at det, der gøres, er godt nok)

Kilde: *Hverdagslivets balance – forældre på vippen mellem arbejdsliv og familieliv* af Stine Lyngborg, Kirstine Guldager Madsen og Gitte Løth Skoust

Der konkluderes i artiklen, at familierne kan opnå en balance mellem arbejdsliv og familieliv ved at omdanne deres idealer til realitet samt at rykke deres realitet tæt til idealerne. Hvilket kan gøres ved at reflektere over idealerne og operationalisere dem, således at det bliver muligt at føre dem ud i livet. Eksempelvis: det at være en god forælder er et ideal, som kan realiseres ved at operationalisere standarden og målet. Er målet at børne får, hvad de har behov for? Eller er målet at mindst en forælder skal være hjemme om eftermiddagen, således at der er tid til at lege? Derved formår de travle forældre at imødegå de praktiske problemer med praktiske løsninger og de emotionelle problemer med emotionelle løsninger. Dette skal ikke opfattes som at nogle forældre slet ikke formår at finde en løsning på deres strategiske problemstillinger. Det skal lige nævnes, at de nævnte modeller, strategier og problemløsninger kan finde sted både bevidst eller ubevidst (Ibid.: 25)

2.5 Balancen mellem arbejdsliv og andet liv af Teknologirådet

I august 2004 til juni 2005 gennemførte Teknologirådet (2005) en rapport med titlen *Balancen mellem arbejdslivet og andet liv*. Rapporten undersøger hvordan nye styringssystemer og teknologier, kulturelle og markedsforhold påvirker familien og den enkelte dansker (Teknologirådet: 2005, 5-7). Rapporten videreformidler anbefalinger, som er rådets forslag til, hvordan arbejdsmarkedets parter og politikerne kan medvirke til at udforme nogle rammer, der øger danskerne muligheder for at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og det andet liv (Ibid.: 10). Rådet forstår *det andet liv* som: “(...) alle de aktiviteter, der ikke er en del af det professionelle arbejdsliv... Ud over familielivet består det andet liv fx også af fritidslivet, samfundslivet og det personlig liv, herunder tid til hvile, restitution og religion (Ibid.: 8).

Rapporten påpeger, at familier med børn er den gruppe, der arbejder allermost i Danmark og det er den gruppe, der ønsker at nedsætte arbejdstiden. Tidligere var det én af forældrene der arbejdede, hvor det i dag typisk er begge forældre, der arbejder. En tredjedel af de arbejdende forældre har mere end 80 timer om ugen og kun 10% arbejder mindre end 70 timer om ugen. Både danske kvinder og mænd arbejder i dag gennemsnitligt $\frac{1}{2}$ time mere om dagen end 1987 (Ibid.: 13). Desuden er børnefamilien den gruppe, der har sværest ved at skabe en balance mellem det rapporten kalder for arbejdslivet og andet liv, og manglen på balance øger risikoen for at få stress og depression (Ibid.: 15-18).

Teknologirådet (2005) fremhæver, at faktorer som nye teknologier og nye styringsformer til tider kan medvirke til, at der opstår ubalance mellem arbejdslivet og andet liv. De to nævnte faktorer har både en positiv og en negativ effekt på arbejdslivet og det andet liv. Positiv i den forstand, at teknologien har muliggjort, at arbejdet kan udføres hurtigt, er spændende og mere effektivt. Kommunikation og vidensdeling er blevet nemmere samt udførelsen af arbejdet er blevet uafhængig af tid og sted. En af konsekvenserne af de nye it teknologier er, at de arbejdende danskere skal være tilgængelige hele tiden via email og/eller mobiltelefoner. De nye teknologier skaber rammerne for, at man er 'på' hele tiden, hvilket kan medvirke til at man ikke kan fokusere på det arbejder man udfører, fordi man har mange bolde i luften (19).

Det nye styringsformer der også har en negativ effekt på balancen mellem arbejdslivet og andet liv er selvledelse, hvor virksomheden forventer, at medarbejderne selv kan lede og selv kan tage ansvar for deres arbejde. Dette betyder, at medarbejderne både skal koncentrere sig om rammerne for arbejdet og fylde dem ud. En af bivirkningerne af selvledelse er blandt andet af medarbejderne ofte oplever, at de kun har dem selv at bebrejde, hvis de ikke formår at udføre opgaven til den afsatte tid. En anden bivirkning af, at medarbejderne overarbejder, er hvor de bruger deres familietid eller fritid på arbejde uden at blive honoreret for det, og dette overarbejde fremgår ikke af statistikkerne (Ibid.: 22-23). En anden forventning fra virksomhederne og organisationer nu om dage er, at medarbejderne skal kunne ændre deres personlighed, således at den er i overensstemmelse med arbejdspladsen (Ibid.: 23). Ulempen ved dette er, at nogle ansatte bliver skubbet til at undertrykke dele af deres identitet (Ibid.: 24).

Teknologirådets (2005) arbejdsgruppe påpeger, at der er behov for en helhedsorienteret løsning, hvor spørgsmålene om hvor velfærdsstatens udfordringer er sammenkobles med balanceproblemet mellem arbejdslivet og andet liv. Således, at danske borgere formår at skabe en balanceret tilværelse samt at samfundet som helhed, herunder erhvervslivet, bliver bæredygtigt. Desuden postulerer arbejdsgruppen, at balanceproblemet er et fælles ansvar, som skal deles og løftes af både politikerne, arbejdsmarkedets parter, virksomhederne og den enkelte medarbejder.

2.6 Børnefamiliernes balance mellem familie- og arbejdsliv

Deding et al (2006) har undersøgt danske børnefamiliers balance mellem arbejds- og familielivet og i rapporten analyseres interaktionen mellem arbejdslivet og familielivet for børnefamilier, hvor begge forældre er i beskæftigelse. Undersøgelsens data er foretaget i foråret 2006 og består af spørgeskemaer og interviews. I rapporten konkluderes, at hver femte kvinde og mand er stressede i hverdagen og oplever ubalance mellem arbejdslivet og familielivet. Derimod oplever hver anden kvinde og mand en balanceret hverdag mellem arbejdslivet og familielivet, og er således ikke udsat for stress (Deding et al: 2006, 7-8). Rapporten konkluderer, at danske børnefamilier generelt har en god balance mellem arbejdslivet og familielivet, hvor de fleste er tilfreds med begge to (Ibid.: 128).

Rapportens undersøgelser peger på, at arbejdstiden er en betydningsfuld faktor for balancen mellem arbejds- og familielivet. Jo længere tid forældrene arbejder om ugen, jo mindre tilfredse er de med balancen og jo mere er de udsatte for stress, og har således vanskeligt ved at få hverdagen til at fungere. Fordi længere arbejdsuge betyder mindre tid med familien og dermed flere timer væk fra hjemmet. Desuden har det ubetalte arbejde, der udføres derhjemme betydning for kvindernes balance. Jo mere husarbejde de laver, jo større er sandsynligheden for, at de føler sig stresset og ikke formår at få en hverdag, der hænger sammen. Dermed er der også mindre sandsynlighed for, at de er tilfredse med balancen mellem arbejdslivet og familielivet. Hvorimod har mængden af husarbejde ikke betydning for mænds balance (Ibid.: 8).

Udover arbejdstiden er fleksibilitet i arbejdet en vigtig faktor for både mænds og kvinders balance mellem arbejdslivet og familielivet. I rapporten undersøges fleksibilitet i forhold til arbejdstid, arbejde hjemmefra samt skæve arbejdstidspunkter. Rapporten viser, at fleksibel arbejdstid både har positiv indvirkning på balanceproblemet og på stressniveauet samt gør det nemmere for både mænd og kvinder at få en hverdag, der hænger sammen. Herudover har arbejde hjemmefra en positiv effekt, hvor skæve arbejdstidspunkter har mindre betydning. Imidlertid viser rapporten, at mænd, som har mulighed for at arbejde hjemme, formentligt har større sandsynlighed for at opleve en stressende hverdag. Ydermere oplever mænd de som negativt, hvis arbejdsgiveren med kort varsel flytter deres arbejdstid (Ibid.: 8-9). Desuden udgør børnene, især børnenes alder, en væsentlig betydning for balanceproblemet, hvor undersøgelsen viser, at jo yngre børnene er, jo flere problemer med balancen, hvilket gælder for både kvinder og mænd. Forældrenes alder og hvordan

de små børn bliver passet har ingen betydning for balancen, derimod har det en positiv betydning, hvis forældrene har bedsteforældre eller andre, der kan hjælpe til med børnepasning (Ibid.: 9).

Desuden påpeger undersøgelsen, at udefrakommende faktorer som offentlige transportmidler, butikkernes åbningstider, lægens åbningstid, offentlige kontor åbningstider samt daginstitutionernes åbne- og lukketider har betydning for balancen mellem arbejdslivet og familielivet. Der konkluderes, at hvis forældrene har problemer med daginstitutionernes lukketider samt med butikkernes åbningstider kan det påvirke balanceproblemet negativt, hvor hverdage bliver mere stressende (Ibid.: 9).

2.7 Afslutning

Den eksisterende litteratur, der er blevet redegjort for i dette kapitel viser, at temaet benævnes med forskellige titler, henholdsvis *arbejdsliv og familieliv*, *arbejdsliv og andet liv* og *arbejdsliv og det private liv*. Betegnelserne fortæller, at der er enighed om, at arbejdslivet er en del af problemet, hvor der er uenighed om, hvad det andet aspekt indeholder. I dette projekt omfatter det andet aspekt familielivet, idet småbørnsfamilier er omdrejningspunktet.

De anvendte betegnelser indikerer således, at der eksisterer forskellige vinkler og måder, hvorpå feltets problemstillinger kan belyses. Den eksisterende litteratur undersøger ikke, hvorledes småbørnsforældre håndterer tidspresset som arbejdet skaber, og hvilke konsekvenser det kan have for familielivet. Dette projekt vil bidrage med viden, der beskriver, hvilke håndteringstrategier de arbejdende forældre anvender, i forsøget på at mindske det stigende pres fra arbejdspladsen.

3.0 Teori

I dette kapitel vil jeg redegøre for det teoriapparat, der anvendes til at undersøge projektets overordnede problemstilling. Undersøgelsesområdet i dette projekt, der er arbejdslivets påvirkning af familielivet, er meget hverdagsnært, hvorfor problemstillingen søger at besvare et problem, der er tæt knyttet til individernes hverdag. Derfor er en af de valgte teoretikere den amerikanske sociolog Arlie Russell Hochschild, der netop beskæftiger sig med temaet relationen mellem arbejds- og familieliv. Ligesom i dette projekt anvender hun ligeledes interviews og observationer som hun efterfølgende har genereret begreber ud fra. Det er disse begreber, der vil blive redegjort for i den anden del af kapitel. Den første del af kapitlet vil der blive redegjort for begreber af den amerikanske sociolog Richard Sennett, der beskæftiger sig med samfundets store træk, hvor han blandt andet har udviklet begreber, der beskriver kapitalismens og fleksibilitetens påvirkning af familielivet. Hochschild er mere mikroorienteret og beskæftiger sig med problemstillinger, der er tæt knyttet til familielivet i dagligdagen. Hvorimod bevæger Sennett sig på makroniveau, hvor han kigger på de store linjer i samfundsudviklingen, og på konsekvenserne heraf for den enkelte arbejdende forælder og for familielivet. Fælles for begge teoretikere er, at de beskæftiger sig med arbejdslivet, dog på forskellige niveauer. Ved at anvende deres begreber besvares problemstillingen på mere nuanceret og fyldestgørende vis.

3.1 Flexibilitet

Richard Sennett (f.1943) er en amerikansk sociolog, der har opnået stor anerkendelse og en betydningsfuld status inden for arbejdssociologi, bysociologi og modernitetsdiagnoser. Sennett's skrivestil er kendetegnet ved at være essayistiske stil, som er præget af en novelleform, der fanger læseren. Han arbejder hovedsageligt på et makroniveau, hvor han analyserer og tolker samfundets udviklingslinjer, hvor han tager udgangspunkt i et mikroniveau. Således rummer Sennett's perspektiv på samfundet en dialektisk forståelse mellem individ og struktur, hvor Sennett har et kritisk perspektiv på den nuværende samfundsstruktur (Andersen, 2012: 179). I det nærværende afsnit berøres Sennett teoretiske antagelse om det nuværende samfund, herunder arbejdsliv og dets indvirkning på individet. Hvor der vil blive redegjort for to af Sennett's teoretiske begreber, som er *den fleksible kapitalisme* og *det fleksible menneske*. Redegørelsen af de nævnte begreber tager udgangspunkt i Sennetts bog *Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning* (1999) samt sekundær litteratur, der omhandler de nævnte begreber. Disse to begreber tilbyder en rammeforståelse for relationen mellem det moderne arbejdsliv og det moderne

menneske, hvilket er grunden til at disse to er valgt som teoretisk apparat til at undersøge empirien, fordi de på nuanceret vis afdækker, hvordan samfundets struktur påvirker individernes familieliv. Bogen, der danner grundlag for dette afsnit ligner mere et langt essay frem for en bog, hvor Sennett (1999) anvender essayistisk argumentation. I sin analyse af relationen mellem samfundet og det enkelte menneske anvender Sennett blandede og data, såsom sociale teorier, økonomisk data og livshistoriske fortællinger (Ibid.: 9). I *Det fleksible menneske* (1999) foretager Sennett en diagnosticering af arbejdslivet, hvor han undersøger, hvordan kapitalismen påvirker de arbejdende forældre.

3.1.1 Den fleksible kapitalisme vs Langvarig kapitalisme

Ifølge Sennett er *den nye kapitalisme* kendetegnet ved at være fleksibel og foranderlig, og rummer det overordnede forhold i samfundet og dets struktur. *Den nye kapitalisme* kan bedst skildres i kontrast til den såkaldte 'langsigtede kapitalisme' eller 'sociale kapitalisme', der var dominerende i arbejdslivet efter Anden Verdenskrig og frem til oliekrisen i 1973 (Laustsen, 2016: 219). Den sociale kapitalisme var toneangivende i det tayloristiske industrisamfund, hvor arbejdet var kendetegnet ved simple arbejdsgange, som var bygget på faste rutine, der var præget af gentagelse. Desuden var arbejdslivet under taylorismen karakteriseret ved en tydelig hierarkisk opbygning, der indeholdt fast arbejdstid, som var bestemt af chefen. Lønforhandlinger fandt sted via de stærke fagforeninger og eventuelle ændringer i arbejdsgangen skete gennem lederen (Andersen, 2012: 180). Det kendetegnende ved den sociale kapitalisme er stabilitet, langvarigt og kontinuitet som gavnede både individer og institutioner (Laustsen, 2016: 2019). Kombinationen af stærke fagforeninger og stabile virksomheder, der havde faste rammer for produktionsbetingelserne, muliggjorde det som Sennett (1999) betegner "*en relativ stabil æra*" og denne '*stabile fortid*' (...) *udfordre af det nye produktions regime* (Sennett, 1999: 20-21). Det sidstnævnte omtales også som *den nye kapitalisme* og er kendetegnet ved en høj grad af fleksibilitet (Andersen, 2009: 655). Analysen og skildringen af de to nævnte former for kapitalisme bygger som nævnt på blandt andet to livsbiografier om Enrico og hans søn Rico. Deres livshistorier er idealtyper på arbejdslivet under henholdsvis den langsigtede kapitalisme og den nye fleksible kapitalisme. Faderen Enrico oplevede at arbejde under den såkaldte *langvarig kapitalisme* og sønnen Ricos arbejdsliv er idealtipe på den såkaldte *fleksible kapitalisme*. Inden jeg skal uddybe og redegøre for det sidstnævnte begreb vil jeg først udfolde, hvilke effekter og indvirkning den såkaldte *langvarig kapitalisme* havde på de

arbejdende individer. Til at demonstrere dette anvender Sennett Enricos livsfortælling som et eksempel på det.

Faderen Enrico har i hele sit arbejdsliv haft det samme arbejde som vicevært i byen Boston. Enricos arbejdsliv var fyldt med forudsigelighed og genkendelige rutiner og således havde han en tilværelse, der rummede en akkumulativ livsfortælling (Laustsen, 2016: 223). Enrico betragtede arbejdet som en fremtidig investering, hvor ham og hans kone Flavia blandt andet sparede op til et hus, deres søn Ricos uddannelse, pension og forsørgelsen af familien. Enrico's arbejdsliv er karakteriseret ved et lineært forløb, hvilket betyder, at hans arbejdsliv har været forudsigeligt og kontinuerligt. Dette er også gældende for Enricos kone, der har arbejdet på det samme renseri i hele sit arbejdsliv (Andersen, 2012: 181). Både Enrico og hans kone har haft et arbejde, der var kendetegnet ved rutine og var yderest baseret på rutine og til det siger Sennett:

“(...) Enrico på baggrund af en nærmest manisk fokusering på rutinemæssig opdeling af tiden skabte sig en positiv livsfortælling. Rutinen kan fornede, men den kan også beskytte. Rutinen kan nedbryde arbejdet, men den kan også skabe et liv.” (Sennett, 1999:44).

Dermed påpeger Sennett, at den ‘langvarig kapitalisme’ havde en positiv indvirkning på de arbejdende forældre, fordi den gav tid til at skabe en positiv livsfortælling og selvrespekt.

Sidstnævnte kommer til udtryk i følgende citat:

“Pedellen følte, at han var blevet ophavsmand til sit eget livs fortælling, og selv om han var lavt placeret på den sociale rangstige, gav denne fortælling ham selvrespekt.”(Sennett, 1999: 12).

Derimod har sønnen Rico ikke kontrol og er ej heller herre over sin livsfortælling og savner en sammenhængende narrativ fortælling. Fortællinger er ifølge Sennett vigtige, fordi *“De giver tidens fremadskridende bevægelse form, antyder grunde til, at dette eller hint sker, og afdækker begivenhedernes konsekvenser.”*(Sennett, 1999: 29). Og ifølge Sennett (1999) skyldes fraværet af livsfortællinger hos Rico *den fleksible kapitalisme*, som er kendetegnet ved fleksibilitet. Sennett er kritisk overfor begrebet fleksibilitet og skriver:

“Fleksibilitet (latin: bøjelighed) er udtryk for træets evne til både at give efter og komme igen, tåle belastning og rette sig igen.(...) Samfundet eksperimenterer i dag med, hvordan man kan fjerne rutinens onder ved at skabe mere fleksible institutioner. Flexibiliteten fokuserer imidlertid rent praktisk mest på de kræfter, der bøjer folk. (Sennett, 1999: 47).

I *Den fleksible kapitalisme* er arbejdslivet karakteriseret ved at have fleksible og omskiftelige arbejdstider, hvor den enkelte arbejder har muligheden for at påvirke sin arbejdstid og arbejdsorganisering. Desuden er produktionsbetingelserne i det moderne arbejdsliv enormt omskiftelige og fleksible på grund af den stigende samhandel. Det globale marked og den globale handelskonkurrence er det, som driver det moderne arbejdsliv (Andersen, 2010: 437).

Det moderne arbejdsliv er i dag påvirket af fleksibel specialisering, reorganisering og krav om mobilitet (Andersen, 2012: 180). Reorganisering handler om, at arbejdslivet er blevet mere løst end tidligere, hvor produktionsformen i dag er baseret på løse netværk, hvor de ansatte arbejder i teams med henblik på at løse virksomhedens opgaver (Andersen, 2009: 655). Flexibel specialisering referer til, at virksomheder skal tilrettelægges til og efter markedet, der forlanger hurtig og effektiv forandring af produktionen. Herudover omhandler fleksibel specialisering, at markedet ofte er midlertidigt, hvorfor virksomhederne er på jagt efter markedsnicher. Ydermere er det velkendte samlebånd fra industrisamfundet udskiftet med produktionsøer, der både arbejder sammen og konkurrerer internt med hinanden (Andersen, 2012: 180). Derfor påpeger Sennett, at *ikke fast arbejde* bliver normen, hvorfor arbejdslivet er kendetegnet ved flydende tid på ansættelser, deltidsansættelser og perioder med midlertidige ansættelser (Andersen, 2012: 180).

Den fleksible kapitalisme stiller krav til de arbejdende forældre som er: mobilitet, hurtighed og deregulering. Individet skal handle hurtig og være mobil, når det gælder bosted, arbejde og ansættelsesforhold. Ydermere er der nogle træk i den nye kapitalisme, som peger i retning af, at den enkelte ansatte kommer til at stå mere og mere alene. (Andersen, 2010:437).

Den fleksible kapitalisme øger konkurrencen på arbejdsmarkedet med ideen om, at arbejdskraftens faglige kvalifikationer nemt kan erstattes, derfor er det vigtigt at være mobil, hurtig og fleksibel (Andersen, 2010: 433). Desuden har det fleksible arbejdsliv medført, at de arbejdende forældre er blevet frigjort fra arbejdspladsen, hvor arbejdstiden ikke er fysisk forankret i arbejdspladsen (Laustsen, 2016: 224).

Begrebet fleksibilitet står i modsætning til det stabile, det uforanderlige og rutinemæssige og har i det seneste årtier været, og er stadig, nøgleordet i organisationer og virksomheder. Med fleksibilitet opnår virksomhederne større effektivitet, bedre omstillingsparathed overfor markedet og bedre konkurrenceevne. Udover disse er idéen bag fleksibilitet også at skabe større mulighed for, at medarbejderne kan finde meningsfulde jobs (Andersen, 2010: 438). En tredje idé bag fleksibilitet

er, at den vil medføre mere engagerede ansatte, dette argument er ifølge Sennett usandsynligt, fordi fleksibilitet samtidig forårsager flere risici og ændring af de sociale forhold (Andersen, 2012: 181). De nævnte ændringer betyder for de arbejdende forældre, at der ikke længere er rum og tid til skabelsen af tillid og erfaringsdannelse (Andersen, 2009: 656). Sennett er kritisk overfor, hvorvidt begrebet fleksibilitet medvirker til øget frihed i ansættelsen, derfor påpeger han, at man kan betragte fleksibilitet som et paradoks:

Den nye frihed, som indgår i oprøret mod rutinen, er besnærende, men ikke reel. Tiden er både individerne og i virksomhederne blevet befriet for fortidens jernbur, men til gengæld underlagt nye, topstyrede kontrol- og overvågningsformer. Flexibilitetens tidsorganisering er ny magtforms tidsorganisering. Flexibilitet skaber uoverskuelighed, men ikke frihed for begrænsninger (Sennett, 1999: 62-63).

Som nævnt i indledningen af dette afsnit anvender Sennett Ricos livsbiografi til at illustrere konsekvensen af *den fleksible kapitalisme*. Sønnen Rico har, i modsætning til hans far Enrico, et arbejdsliv, der er usikkert, usammenhængende og risikofyldt, hvilket Rico opfatter som en udfordring (Sennett, 1999: 26). Rico og hans kone Jeanette har flyttet fire gange på 14 år på grund af arbejdet og de har begge en lang videregående uddannelse.

Rico arbejder som konsulent, hvor hans arbejdsliv er kendetegnet ved at være omskifteligt både med hensyn til kunder, krav og forventninger. I Ricos arbejdsliv gør kravene omstillingsparathed og kompetenceoptimering sig gældende (Laustsen, 2016: 223).

Desuden påvirker den fleksible kapitalisme andre sfærer som familie og venskab, hvor Rico har vanskeligheder ved at fastholde venskabelige relationer, der bliver erstattet af løse netværksbaserede venskaber. Venskaber, der bygger på stærke sociale bånd, og som er kendetegnet ved loyalitet og gensidig forpligtelse fremstår i den fleksible kapitalisme som overflødige.

Venskabelige relationer har ifølge Sennett stor betydning for, hvorvidt man kan skabe tilknytning til de lokalsamfund, som ikke er en del af arbejdslivet (Sennett, 1999: 21-22).

Rico og Jeanette bruger meget tid på deres arbejde, hvorfor de ikke har tid til at pleje venskabelige relationer. Familien mister også tid til arbejdslivet, hvorfor Ricos og Jeanettes familie er følelsesmæssigt under pres. Dette medfører bekymringer hos Rico og Jeanette og de føler, at de mangler personlighedsmæssige rettesnore (Sennett, 1999: 23-24).

Sennett påpeger, at Rico i modsætning til hans far Enrico kæmper en kamp med eksistentiel karakter, hvorfor Rico savner langsigtede perspektiver og faste holdepunkter, som kan give mening til hans liv. Rico mangler personlighedsmæssige rettesnore, han mangler det som Sennett kalder for den gode menneskelige karakter, som blandt andet består af fasthed, forpligtelse, pålidelighed, målrettethed og engagement (Laustsen, 2016: 224). Disse menneskelige karakterer trues af den fleksible kapitalisme som opererer med andre egenskaber, som ikke er til gavn for Ricos menneskelige egenskaber:

“Hvis jeg skulle formulere Ricos dilemma på et lidt højere abstraktionsplan ville jeg sige, at den kortsigtede kapitalisme truer med undergraver hans karakter, især de sider af den som binder mennesker sammen og giver dem en fornemmelse af hver for sig at have et bærdygtigt selv (Sennett, 1999: 25)

Kort sagt er konsekvensen af den nye kapitalisme et arbejdsliv uden tillid og tid samt manglende erfaringsdannelse og sammenhæng. Derimod giver rutinearbejde tid til at skabe et kontinuerligt arbejdsliv, som har trygge rammer (Andersen, 2010: 433). Følgende tabel indeholder modsætningen mellem det fleksible arbejdslivs krav og den gode menneskelige karakter

Tabel.1 Modsætningen mellem det fleksible arbejdslivs krav og den gode menneskelige karakter (med inspiration fra Laustsen 2016)

Krav til den succesfulde medarbejder under det fleksible arbejdsliv	Forudsætninger for den gode menneskelige karakter
Fleksibilitet	Stabilitet
Omstillingsparathed/turde at løbe risici	Kontinuitet
Mobilitet	Fasthed
Store netværk, men løse tilknytningsformer	Loyalitet og gensidig forpligtelse
Flydende og uklare arbejdsportefølje	Målrettethed og beslutsomhed

Afsøgning af nye muligheder	Behovsudskydelse med blik for fremtidige mål
Gøre sig uafhængig af regler og procedurer	Gentagelser og rutiner

Kilde: Laustsen, 2016: 225

De ovenstående krav fra det fleksible arbejdsliv gør det vanskeligt for de arbejdende at forene arbejdets iboende værdier med de menneskelige personlige værdier, hvilket kan medføre følelser af *ængstelighed* og mangel på *tilhørsforhold*. Ængsteligheden opstår på grund af uvisheden om fremtiden og manglen på faste rammer (Sennett, 1999: 66-67)

3.2 Familien under pres

Arlie Hochschild er en af de mest fremtrædende sociologer og er til en vis grad en af de mest influerende, feministiske sociologer i vor tid. Hochschild er uddannet på University of California, hvor hun også har været ansat siden 1983, som professor i Sociologi. I Hochschild's forskning spiller kønsroller en stor rolle og hun nærer en stor interesse for kvinders forhold og vilkår. I de seneste årtier har hun haft fokus på kvinder fra ikke-vestlige lande og den nuværende immigration fra disse lande. Hochschild har udgivet flere bøger og videnskabelige artikler, hvoraf en af hendes første bøger, *The managed heart* (1983), der omhandler følelser i arbejdet, anses som en central tekst inden for følelsessociologi. I dette projekt anvendes begreber fra hendes anden bog, *The time bind* (1997), der omhandler relationen mellem arbejds- og familieliv, hvor arbejdslivet forårsager tidsmangel i familielivet. Bogen bygger videre på hendes tidligere arbejde, *The second shift* (1989), der også omhandler tidsfordelingen mellem arbejde og familie, hvor fokus ligger på kønsrollerne (Hansen, 2012: 208).

3.2.1 Markedsmetaforer

Hochschild (2004) hævder, at der eksisterer en afdæmpet kamp mellem markedskulturen og familien, som er langvarig og indædt. I denne kamp prøver markedskulturen at indtage familielivet og der er formentligt ikke noget ondt ved denne indtagelse, men det er vigtigt at være opmærksom på, hvad konsekvensen af udfaldet af denne kamp er. Følgevirkningen er, at markedskulturen afskærer og fortrænger andre kulturelle sfærer, som eksempelvis findes i familielivet og i

venskabet, som er traditionelt og uafhængigt af markedskulturen. Det som markedskulturen fortrænger og undertrykker er følelser, som er grundelementer i familielivet, og ved at undertrykke disse grundelementer indfører markedskulturen en kultur, hvor følelser bliver tilbageholdt og interaktionen i familielivet fremstår at være instrumental. Manglen på følelser og instrumentalisme er i overensstemmelse med de relationer og kulturer, der findes på markedet og ikke i familielivet. Men hvordan kan man undersøge og studere denne næsten usynlige kamp mellem markedskulturen og familielivet? Et værktøj, der er anvendeligt til at nærstudere denne konflikt, er metaforer, som allerede eksisterer i vores sprog. Metaforer findes i forskellige størrelser og forskellige former, der findes markedsmetaforer, religionsmetaforer, familiemetaforer og etc. Hvis vi begynder at anvende markedsmetaforer på de mere intime relationer i vores liv, eksempelvis familielivet, skyldes det, at vi på en indirekte og usynlig måde bliver påvirket af markedskulturen og man kan sige, at markedskulturen er rykket ind i familielivets personlige sfære. Det er sådan, at de metaforer, som vi bruger til at beskrive en oplevelse bestemmer, hvordan vi erkender og forstår selve oplevelsen. Metaforer kæmper om dominans status, hvor markedsmetaforer undertrykker de metaforer, der tager udgangspunkt i familielivet eller i religion. De nævnte former for metaforer tilbyder os forskellige identiteter og repræsenterer forskellige ideer eller tanker, der har indflydelse på, hvordan vi forstår det vi oplever, men også hvordan vi interagerer med hinanden. Et eksempel på en familiemetafor er:

“Min bror fra en anden mor”.

En familiemetafor inviterer os til at føle, at vi hører til et fællesskab, som vi føler vi både giver til og modtager fra. Derimod indbyder markedsmetaforer os til at føle, at med penge kan vi købe alt, hvorfor arbejdet dermed bliver vejen til det gode liv og til lykke i samfundet. En velkendt markedsmetafor lyder: “Tid er penge”, hvilket kan forstås og uddybes på flere forskellige måder, og én måde at forstå metaforen på er, at alt hvad du foretager dig skal handle om penge og den eneste måde at tjene penge på er ved at arbejde. Således påvirker metaforer og talemåder måden vi forstår og erkender det vi oplever, om så det er i arbejdslivet eller i familielivet.

I det moderne samfund er det alment acceptabelt at anvende markedsmetaforer om familielivet, hvilket påviser, at kampen mellem arbejdslivet og familielivet finder sted. Følgende er et eksempel på markedsmetaforer, der erobrer den intime familiesfære: “Det er den pris man betaler for at have

ham som far” (Hochschild, 2004: 128). Dermed værdisætter og prissætter individet deres intime forhold.

3.2.2 Tidspress fra arbejdslivet

Ariele Hochschild foretager en analyse af ansatte på en amerikansk virksomhed, der går under pseudonavnet Amerco, hvor hun undersøger medarbejdernes relation mellem familien og arbejdslivet. I sin analyse finder Hochschild ud af, at der er sket det hun kalder *den omvendte verden*, fordi Hochschild observerer: “For Linda er hjemmet blevet et arbejde, og arbejdet blevet et hjem”(Hochschild 2003: 44).

Dette skyldes, at de ansatte føler, at de en del af Amerco-familien og ifølge Hochschild sker der en ombytning mellem hjemmet og arbejdspladsen, hvor de arbejdende forældre flygter hjemmefra til arbejdet. Grunden til dette er, at arbejdspladsen forfører de ansatte med et hjemligt og behageligt miljø, anerkendelse, penge, spændende opgaver og kammerater. Det som de arbejdende forældre flygter fra i forhold til familien, er skænderier og sure pligter som oprydning og rengøring. Dette betyder, at forældrene bruger mere af deres vågentid på arbejdspladsen og overfor Hochschild giver de udtryk for, at de mangler mere tid sammen med familien og ønsker, at de havde mere til deres børn. Dette forbliver dog kun et ønske, for de arbejdende forældre gør ikke noget for at skaffe tid til familien (Teknologirådet, 20-21).

Hochschild finder ud af, at de arbejdende forældre arbejder mere og mere og ønsker, at de havde mere tid til deres familie. På trods af, at Amerco tilbyder forældre familievenlige programmer, såsom at arbejde deltid eller arbejde flekstid, så arbejder de arbejdende forældre tilsyneladende mere og mere, hvorfor de bruger mindre af deres vågentid sammen med familie og venner (Hochschild, 2003: 173-175). Dette tidspress medfører, at der opstår det som Hochschild kalder *tidsfælden*, der omhandler hvordan tiden bruges:

“Des mere vi er knyttet til arbejdslivet, des mere deadlines, pauser og afbrydelser, arbejdsperioder former vores liv, des mere er familielivet tvunget til at tilpasse sig presset fra arbejdet.”(Hochschild, 2003: 50). Og tilføjer *“Mens de sociale verdener i arbejdslivet og familielivet bytter plads, oplever forældre, at tidsopfattelser i begge sfærer også ændrer sig”* (Ibid).

Således skaber arbejdspladsen, som Hochschild betegner som (første skift), mindre tid til hjemmet (andet skift), hvilket bevirker, at tid med familien bliver tayloriseret og rationaliseret, hvor aktiviteter med familien er sammenpressede i små tidsenheder. De længere arbejdstider medfører, at familieaktiviteter bliver uddelegeret, opdelt eller opgivet (Hochschild, 2003: 182f), hvorfor der opstår det såkaldte tredje skift. Dette dækker over at *forstå, være opmærksom og håndtere de følelsesmæssige konsekvenser af de sammenpressede "andet skift"*. (Hochschild, 2003: 187). Det kendetegnende ved det tredje skift er således, at håndtere følelsesmæssige problemer, som opstår på grund af mangel på tid med familien. Hochschild pointerer, at børn til tider reagerer følelsesmæssigt, det kan være udbrud af vrede, frustration, de kan være kede af det eller hysteriske. Ifølge Hochschild, så er en forklaring på, hvorfor børn reagerer med voldsom følelsesmæssig adfærd, et tegn på modstand eller frustration over de pressede tidsenheder, som familien nu om dage udgør (Hochschild, 2003: 189-190). De arbejdende forældre har forskellige måder at håndtere problemerne, der er forbundet med det tredje skift; nogle forældre er i tidsgæld til deres børn og betaler den af via oplevelser eller kvalitetstid sammen med dem, hvor de fleste forældre typisk afregner deres typisk om aftenen eller i weekender (Hochschild, 2003: 15). Andre tilbagebetaler ikke den tid de skylder, fordi de ikke opfatter børnenes handling som en modstand eller protest mod den tempo-opskruede kultur, men som en naturlig handling og et tegn på, at børnene nok bare er trætte (Hochschild, 2003: 82-83).

De arbejdende forældre håndterer *tidsfælden* forskellig og således bruger de forskellige tidsstrategier, der er: *Udholdenhed, udskydelse, travlhed, uddelegering og modstand*. Disse tidsstrategier dækker over de forskellige måder individerne håndterer tiden på.

3.2.3 Udholdenhed

Denne tidsstrategi er ofte en midlertidig tilstand, dog opfattes den ikke som midlertidig af de personer, der befinder sig i situationen. Det skal fremhæves, at den i nogle få tilfælde forekommer at være midlertidig. Hochschild betegner de personer, der anvender denne tidsstrategi, som nogle der "bare klare sig igennem". I det ligger der, at den situationen, der er skabt af konflikten mellem arbejdslivet og familielivet er uønsket. *Udholderens* livsverden dominerer arbejdslivet, hvorfor de arbejdende forældre bruger meget tid på arbejdet, hvilket betyder, at de ikke har tid til at være sammen med familien. Desuden rummer denne tidsstrategi en opgivenesshed, hvor de arbejdende forældre er for udmattede til at forestille sig en bedre fremtid, fordi de sænker eller nedtoner deres

fremtidige forventninger. Ydermere betyder *udholdenhed*, at man afsværges fra de gode stunder med familien, fordi det eneste der er tid til er arbejdslivet. Således beskriver tidsstrategien *udholdenhed*, hvordan arbejdslivet presser de arbejdende forældre og hvorledes der skabes en situation, hvor der ikke er gode gammeldags stunder med familien. Ifølge Hochschild er det ikke sikkert at *udholderne* og deres familie er pressede af markeds-kulturen, fordi deres relation til familielivet er sat på standby. Dette betyder, at de næsten ingen interaktion har med hinanden, hvorfor de arbejdende forældre ikke tager markedsmentaliteten og markeds-kulturen med hjem. Dermed har *udholderne* opgivet at have et konstant meningsfuldt forhold til familien, fordi de befinder sig i en situation af belejring. Denne belejringstilstand er for nogle en begrænset fase, hvor det handler om at tjene meget i en periode ved at overarbejde, hvorimod andre overarbejder fordi de har accepteret udholdenhedstilstanden. *Udholderne* kan i værste tilfælde ende i en depressiv og isoleret livsstil, hvilket er en af de mange konsekvenser, når arbejdslivet overtager og familien bliver tilsidesat (Hochschild, 2004: 123-124).

3.2.4 Udskydelse

Dette begreb dækker over en tidsstrategi som individerne anvender til at håndtere presset fra arbejdslivet. Tidsstrategien indeholder, at de arbejdende forældre *udskyder* den gode stund med familien til et andet tidspunkt. Personer, der *udskyder* er i stand til at forestille sig en bedre fremtid, hvilket gør, at de meningsfulde stunder bliver placeret i fremtiden og ikke i nuet. Det karakteristiske ved dette begreb er, at tilværelsen ikke opfattes som værende besværlig, men det besværlige er afgrænset til at være her og nu, og de tabte og forsømte stunder med familien eller de nærmeste, bliver indhentet i fremtiden. Det er på sin plads at nævne, at personer, der *udskyder* formår at gøre noget som de personer, der *udholder* ikke gør, nemlig at drømme om en bedre fremtid. I stedet for at have meningsfulde stunder, så udsætter personer, der befinder sig i denne situation det til senere, hvor senere kan være dagen efter, i weekenden eller måske næste år. En mor, der *udskyder* ophæver modsætningen mellem det at være en god følelsesmæssigt engageret mor og en fuldtidsarbejdende familieforsørger, ved at udvikle et potentielt jeg. Dette betyder, at den reelle arbejdende mor formentligt tager arbejdet med hjem, hvilket gør, at hun forsømmer familien, da hun ikke er til stede i nuet. Hvorimod forestiller hun sig, at hun i fremtiden vil afsætte tid til familien, for eksempel et weekendophold eller en tur i legeland. Således finder *udskyderne* de mest tilfredsstillende stunder på et senere tidspunkt. Dette kan sammenlignes med Max Webers iagttagelser om den protestantiske etik, som fremhæver, at de mest tilfredsstillende øjeblikke, først

kommer efter livet, når Gud har belønnet ens artige liv. Kort sagt udsætter *udskyderne* morskab og meningsfulde stunder med familien til et andet tidspunkt i stedet for at afsværge det (Hochschild, 2004: 124-125).

3.2.5 Travlhed

Begrebet *travlhed* dækker over en tidsstrategi, hvor individerne har for travlt, hvorfor de omtales af Hochschilds som de *fortravlede*. Disse personer oplever, at de har en travl hverdag, hvorfor *travlhed* er den tidsstrategi de anvender. Det skal fremhæves, at den *fortravlede* ikke har opgivet at have en meningsfuld relation til familien og til de nærmeste personer, der findes uden for arbejdet. Personer, der befinder sig i *travlhed* er således til en vis grad en modsætning til de personer, der er befinder sig i *udskydelse* og *udholdenhed*. Personer, der befinder sig i de to sidstnævnte tidsstrategier har næsten ikke et meningsfuldt forhold til familien eller til personer, der er uden for arbejdet. Den *fortravlede* udskyder ikke de meningsfulde stunder eller morskab med familien til et andet tidspunkt, men placerer disse familiestunder i de daglige aktiviteter i hjemmet, som har været meningen med dem hele tiden. Dog bliver de meningsfulde stunder med familien sammenpresset til mindre tidsenheder, således at tid til familien er komprimeret i små tidsenheder. Personer, der anvender denne tidsstrategi er påvirket af travlhed og på trods af det afsværger eller udsætter de ikke de meningsfulde stunder med familien, fordi den *fortravlede* nyder på en fortravlet og hurtig facon. Ifølge Hochschilds finder den *fortravlede* stolthed i at være effektiv, praktisk og helt i top. Personer der befinder sig i *travlhed* har absorberet tidsrationalisering, som er en betegnelse for metoden taylorisme, der blev introduceret af Frederick Winslow Taylor. I sin korteste forstand går tidsrationalisering ud på at skære al overflødig aktivitet væk fra de aktuelle arbejdsgange, hvor arbejdet er rubriceret i tidsenheder (Hochschild, 2003: 52-53). Den *fortravlede* har ifølge Hochschild taget tidsrationaliseringen til sig og identificerer sig med den. Personer der befinder sig i *travlhed* finder det sjovt at have travlt og bliver ladet op af at være under pres. Den *fortravlede* ser *travlheden* som en udfordring og håndterer presset som noget, der minder om en besværlig udflugt. Det at den *fortravlede* har taget travlhed til sig betyder, at forestillingen om familielivet bringes tættere på virkeligheden, dog er de meningsfulde stunder med familien udhulede i et vist omfang. Som nævnt opfatter den *fortravlede* *travlhed* som noget positivt, der rummer morskab og nogle gang sker det, at den *fortravlede* overtaler eller overbeviser andre familiemedlemmer om, at *travlhed* er sjovt ved at sige: "hvem kommer først"(Hochschild, 2004: 125).

3.2.6 Uddelegering

Dette begreb dækker over en tidsstrategi, hvor individerne uddelegerer de meningsfulde og morsomme stunder med familien. Dette betyder, at personer der ikke er en del af familien inviteres til at deltage i de frydefulde og meningsfulde tider. Disse personer, der kommer ude fra, er eksempelvis barnepiger eller plejepersoner, der skal være med til at give familielivet glædelige og meningsfulde stunder. Barnepigens opgaver er at give kvalitetsomsorg og frydefulde stunder til børnene, fordi forældrene ikke har tid til det på grund af arbejdet. Således uddelegerer forældrene disse stunder. Der kan være mange andre familieaktiviteter, der bliver uddelegeret, så som madlavning, hvor maden enten bestilles udefra eller familien spiser ude i stedet for at lave mad sammen. Udlicitering og kommercialisering af familieaktivitet er et tegn på markedets erobring af familielivet, og arbejdslivet indtagelse af familielivet. Det skal nævnes, at de arbejdende forældre ikke køber sig til den grundlæggende kærlighed, der kun findes mellem forældre og barn, for den kærlighed vil de selv give. Hochschild beretter om, at der er nogle barnepiger der er blevet fyret i USA, fordi forældrene blev jaloux over barnets kærlighed til barnepigen. Således påpeger Hochschild, at forældre ikke ønsker en erstatning for dem selv som mor og far, men derimod en hjælp til at give kvalitetsomsorg til børnene (Hochschild, 2004: 125-126).

3.2.7 Modstand

Dette begreb dækker over en tidsstrategi, hvor de arbejdende forældre aktivt forsøger at ændre arbejdstidsplanen til fordel for familielivet, i stedet for, at familielivet må indordne sig under arbejdstidsplanen. Herudover rummer begrebet *modstand* en måde at håndtere tidsmanglen på, således at arbejdspresset mindskes, med henblik på at familielivet ikke bliver påvirket. Hochschild kalder personer, der anvender *modstand* som tidsstrategi, for *opbremsere*. Disse mennesker ønsker og prøver at allokere tiden, således, at anvendelsen tiden er i overensstemmelse med deres formål, og på den måde kan de udnytte tiden på bedst mulig vis. På den måde skal de ikke tænke på arbejdet, eller bringe arbejdet med hjem, når de er sammen med deres familie. Med andre ord kæmper *modstand* for en klar grænse mellem arbejdsaktiviteter og familieaktiviteter, således at tid med familien ikke bliver forsømt. *Opbremsere* forsøger at slappe af og nyde de meningsfulde stunder med familien uden at skulle have travlt eller udskyde den. *Opbremsere* ønsker i sidste ende at være forældre, der aktivt er til stede for familiemedlemmerne, uden at inddrage markedskulturen. *Opbremsere* ønsker at adskille arbejdslivet fra familielivet ved at arbejde mindre og ikke tage arbejdet med hjem (Hochschild, 2004: 125-126).

De ovenstående fem underbegreber, der er en del af det overordnede begreb *tidsfælden*, indeholder forskellige håndteringsmetoder, som de arbejdende forældre anvender, for at håndtere konflikten mellem arbejdsliv og familieliv. Det skal påpeges, at de fem underbegreber kan sammenblandes over tid, dog vil mindst en af begreberne fremstå som dominerende i et stykke tid (Hochschild, 2004: 122). Nogle af tidsstrategierne er med til at invitere arbejdslivet ind i hjemmet, hvorimod andre både bevidst og ubevidst adskiller arbejdsliv og familieliv. Følgende tre tidsstrategier, *fortravlede*, *udskyderne* og dem der *uddelegerer*, fremstår som personer, der har fundet hver sin håndteringsstrategi i forhold til arbejdslivet og familielivet. De personer, der anvender de nævnte tidsstrategier, har tilpasset sig det moderne arbejdsliv og det er svært for dem at se ulemperne ved deres pågældende tidsstrategi, der kan skabe den manglende tid med familien. En af ulemperne ved de nævnte tidsstrategier er, at personer, der anvender disse strategier, ikke kan forestille sig andre måder at arbejde på. Disse tidsstrategier er et problem for familielivet, fordi de åbner op for at markedsmentaliteten kan træde inden for hjemmets fire vægge. Personer, der anvender de nævnte tidsstrategier, anser selve markedsmentaliteten og -kulturen som en håndteringsstrategi, hvor kommercialisering og effektivitet anvendes til at håndtere tid. For eksempel kan man se kommercialiseringen ved, at den, der *uddelegerer*, betaler for barnepige, så vedkommende kan arbejde længere, og på den måde bliver familielivet kommercialiseret. Herudover påpeger Hochschild (2004), at de *fortravlede* og *udskyderne* næppe ville lægge mærke til, hvis markedsmetaforerne sneg sig ind i familielivet, og heller ikke den ændring det ville kunne medføre i familielivet. Hvorimod virker effektivitet ikke for de *udholdende*, som har opgivet at være til stede derhjemme og som også har afskrevet sig fra at være afbalancerede forældre. Ligeledes virker effektivitet ikke for dem, der yder *modstand*, fordi de er i stand til at reducere deres arbejdstid, således at de undviger fra, at arbejdet ligger pres på familielivet. Den *udholdende* giver efter for presset fra arbejdet, hvorimod *modstanderen* flygter fra arbejdslivet. Disse tidsstrategier tilpasser sig ikke til arbejdslivet og de omfavner heller ikke effektivitetskulturen, hvorfor arbejdslivet ikke kan træde ind i familielivet. Derfor er der en meget lille sandsynlighed for, at de personer, der befinder sig i *udholdenhed* eller *modstand*, åbner sig op for markedsmentaliteten og markedsmentaliteten (Hochschild, 2004: 127).

Ved at anvende de tidsstrategier, der udspringer af markedsmentaliteten, som *travlhed* og *uddelegering*, adopterer disse individer markedsmentaliteten, der bygger på tidsrationalisering og effektivisering. Men

hvad er konsekvensen af, at man tager tidsstrategier til sig, der lader arbejdslivet overtage tiden med familien og hvilke konsekvenser har det for familielivet? Ifølge Hochschild (2004) betyder tidsstrategierne, at følelserne i hjemme bliver undertrykt, fordi de arbejdende forældre er *fortravlede*. Det betyder, at familien vil være i følelsesmæssigt underskud, fordi den tid som børn og forældre burde have sammen, i stedet for bliver *uddelegeret* eller effektiviseret. Desuden betyder det, at den enkelte arbejder ikke er i kontakt med sine følelser, og dette medfører en distancering til de overvejelser, der er følelsesladede. Eksempler på følelser som arbejderen undertrykker er: vrede, skuffelse eller erotiske interesser. Samtidig kan arbejderen også negligere overvejelser, der er følelsesladede, som for eksempel: samfundets struktur, arbejdsforhold samt arbejdslivet indretning mv. Derfor understreger Hochschild, at travlhed samt tv'et i vores tid er det nye 'folkets opium', som er en måde at undertrykke forestillinger og følelser på, der formentligt kan tage kampen op mod den nuværende tilstand eller udfordre markedskulturen, som vi langsomt og ubevidst bliver indfanget i (Hochschild, 2004: 129).

3.3 Afslutning

I dette afsnit redegjorde jeg for de to teoretikere, Sennett og Hochschild, der beskæftiger sig med relation mellem arbejdslivet og familielivet i det senmoderne samfund. Sennett og Hochschild har både ligheder og forskelle i deres forfatterskaber, som jeg kort vil gennemgå, sammen med korte overvejelser om, hvorvidt de kan bruges i dansk kontekst.

Hochschild og Sennett har det til fælles, at de begge har en pragmatisk tilgang i deres studier, som tager udgangspunkt i fortællinger om arbejdslivet og familielivet. Hochschild og Sennett udvikler begreber og teorier, der er brugbare og relevante for den sociale verden. I deres analyse af arbejdslivet og familielivet sættes de personlige oplevelser og livsfortællinger i forgrunden. Hochschild er mere aktørorienteret end Sennett og har en interaktionistisk tilgang, hvor de personlige oplevelser er omdrejningspunktet. Derimod er Sennett mere strukturorienteret, hvor livsfortællinger om arbejdet og familien er omdrejningspunktet. Både Sennett og Hochschild har et pessimistisk syn på det senmoderne arbejdsliv, som de begge mener er i gang med at undergrave henholdsvis familien og den menneskelige karakter (Laustsen, 2016: 239). Det bliver interessant at bruge der perspektiver på det stillede problemstilling og undersøger om der pessimistisk syn er også gældende i Danmark.

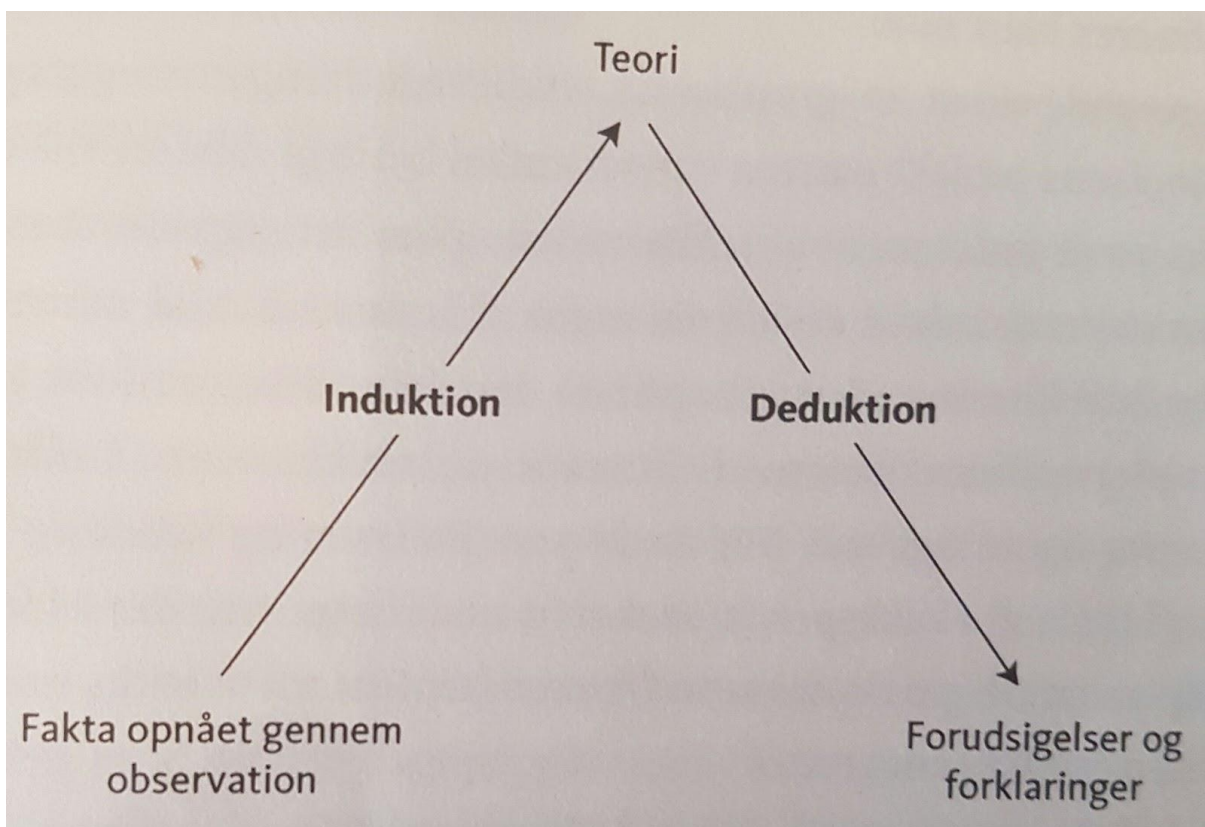
4.0 Metodologiske og videnskabsteoretiske overvejelser

I dette kapitel vil der først blive redegjort for, hvilken rolle henholdsvis teorien og empirien udgør samt, hvorledes teorien og empirien anvendes. Efterfølgende vil der komme en kort redegørelse, der indeholder overvejelser om specialets videnskabsteoretiske ståsted. Afslutningsvis vil der blive redegjort og argumenteret for de valgte metoder, der anvendes til dataindsamlingen i dette speciale.

4.1 Forholdet mellem teori og empiri

I dette speciale findes en dialektisk relation mellem teori og empiri, der kaldes abduktion. Denne videnskabsteoretiske metodologi er en proces, der ligger mellem deduktion og induktion.

Relationen mellem de nævnte processer er illustreret på nedenstående billede.



(Jacobsen et al, 2010: 33)

Deduktion er et begreb, der dækker over undersøgelsesmæssige tilgange, hvor der tages udgangspunkt i teorien, hypoteser eller begrebsapparater. I denne proces afprøver man antagelser eller teorier overfor empiri (Jacobsen et al, 2010: 400). I deduktionsprocessen konkluderes der ud

fra generelle principper til at forklare noget specifikt, hvorimod der i induktionsprocessen konkluderes ud fra specifikke empiriske observationer, der laves om til generelle forklaringer. Dermed tager man i induktionstilgangen udgangspunkt i empiri med henblik på at danne teori. I denne proces udvikles eller konstrueres teori ud fra empirien (Jacobsen et al, 2010: 405). Som nævnt anvender dette speciale, den såkaldte abduction, hvilket er en metodologisk tilgang, der findes mellem deduktion og induktion. Dette betyder, at der i specialet anvendes teorier og antagelser, med den hensigt at afprøve dem og undersøge, hvorvidt de findes i virkeligheden. Samtidig fokuseres der i empirien i dette speciale på at udlede nogle generelle principper om empirien.

4.2 Videnskabsteoretisk ståsted

Dette speciales videnskabsteoretiske ståsted kan placeres hos den såkaldte hermeneutiske tilgang, hvorfor jeg nu vil redegøre for hermeneutikken og konsekvensen af denne. Hermeneutikken er en videnskabsteoretisk tilgang, der er baseret på fortolkning, hvor der søges meninger og betydninger i handlinger. Betydningen af begrebet hermeneutik stammer fra det græske udsagnsord hermeneuein, der indeholder tre forskellige betydninger: at oversætte, at fortolke og at udtrykke sig. Disse tre udsagn fremhæver nogle af de elementer, der er en del af en fortolkningsproces. I processen er der nogle, der udtrykker sig og disse ytringer bliver fortolket og eventuelt oversat, for at give mening. Formålet med hermeneutikken er, at ytringernes mening bliver forståelig ved at blive oversat og fortolket. Den hermeneutiske fortolkningsproces indeholder tre trin: at forstå, at udlægge og at anvende, hvilket betyder, at der er et tæt forhold mellem forståelse på den ene side og fortolkning på den anden side (Jacobsen et al, 2010: 149). Ifølge hermeneutikere anses mennesket som værende et fortolkende væsen, hvilket betyder, at forståelse og fortolkninger er karaktertræk, som er grundlæggende for det at være til som et menneske. Dette kaldes den hermeneutiske ontologi, der fører til grundlæggende opfattelser om menneskets natur, hvilket vil sige mennesket som et fortolkende væsen (Jacobsen et al, 2010: 151). Ifølge hermeneutikere har forståelse og fortolkninger første prioritet frem for generelle forklaringer om virkeligheden. Dette betyder dog ikke, at forklaringer skal udelukkes, da det er muligt at give forklaringer om virkeligheden ud fra en forudgående fortolkning og forståelse. Fordelen ved at have en forstående og fortolkende tilgang er, at man kommer tættere på det fænomen man studerer, fordi man tager udgangspunkt i de involverede individers egne forståelser og fortolkninger. Frem for at studere deres holdninger og handlinger via forudbestemte modeller over samfundsmæssige lovmæssigheder. De meninger og

betydninger, der undersøges inden for hermeneutisk tilgang, påvirkes og er betingede af forskellige forhold:

1. Situationer: meninger og betydninger udspilles som regel i en konkret situation, der er kendetegnet ved interaktion, sociale relationer og dialog. Meninger og betydninger er betinget af den historiske kontekst.
2. Sproget: i skabelsen af meninger og betydninger spiller sproget en vigtig rolle, på grund af de ideer, begreber og ord som vi bruger til at udtrykke os samt til at fortolke andres udtryk og handlinger. Da mennesket altid allerede befinder sig i et fælles sprog, der betinger skabelsen af meninger samt muligheden for at handle og fortolke.
3. Erfaringer: de erfaringer mennesket gør sig er vigtige for skabelsen af meninger, selvforståelse samt fortolkning i den forstand, at *de grundlæggende er af fortolkende og fortolkelig karakter og således får mening i sprogligt artikulerede fortolkninger* (Jacobsen et al, 2010: 148).

Hermeneutikken rummer også en metodologisk tilgang, der kaldes *hermeneutisk cirkel*, der betyder, at der i fortolkningsprocessen foregår en bevægelse mellem dele og helheden. Således for at forstå og skabe mening ud af enkeltstående ytringer, er man nødt til at anskue ytringen i forhold til den sammenhæng den befinder sig i. Ifølge hermeneutikere går vi ikke blanke til forståelsen af virkeligheden, vi har det som Gadamer refererer til som *forforståelse*. Idet mennesket er ontologiske, fortolkende væsener, har vi altid allerede en forforståelse af den sociale virkelighed, som er baseret ud fra de erfaringer vi har gjort os (Jacobsen et al, 2010: 151).

Konsekvensen af den videnskabsteoretiske hermeneutiske tilgang er, at den viden der bliver genereret vil være situationsafhængig. Dette betyder, at den genererede viden vil have en begrænset forklaringskraft. Herudover vil den viden, der er genereret, være formet af undertegnede forforståelse til fænomenet, hvorfor det samme resultat ikke vil kunne genskabes selvom man følger samme fremgangsmåde.

4.3 Interview som Metode

Ud fra forskningsspørgsmålets karakter er det nærliggende at anvende det kvalitative interview som et redskab til at belyse problemstillingen. Jeg vil nu argumentere for mit metodevalg og fremhæve ulemperne.

For at kunne belyse konflikten mellem arbejds- og familielivet på en nuanceret måde, er det oplagt at anvende en metode, der giver et fyldestgørende billede af de mennesker, der er ramt af konflikten. De mennesker, der oplever konflikt mellem arbejds- og familielivet, er de personer, der har størst viden om problemets omfang og karakter. Ved at anvende kvalitativt interview har jeg et unikt redskab, der muliggør en forståelse af de ramte menneskers hverdag. Kvalitativt interview vil endvidere muliggøre en udfoldelse af mening og synspunkter hos de personer, der er ramt af konflikten mellem arbejds- og familielivet

Det skal dog nævnes, at viden om emnet konflikten mellem arbejds- og familielivet, først opstår i "inter view" i samtalen mellem interviewpersonen og jeg. I samtalen fremkommer mine synspunkter og interviewpersonens synspunkter, og det er i denne proces der genereres empiri, som er grundlag for viden om emnet. Kendetegnet ved en sådan interaktion er, at interviewpersonen og interview'eren skiftes til at være vidensholder, og interviewpersonen og jeg tilegner os ny viden om emnet (Kvale & Brinkmann, 2009: 17-18).

For at vi kan forklare konflikten mellem arbejds- og familielivet, er det vigtigt at forstå og beskrive fænomenet (Kvale & Brinkmann, 2009: 28).

Et andet argument for at bruge den kvalitative interview er, at den giver mig muligheden for at stille opklarende spørgsmål i interviewet. Metoden giver mig mulighed for at være aktiv i selve interviewsituationen, hvor jeg kan stille opfølgende, afklarende eller undrende spørgsmål (Kvale & Brinkmann, 2009: 23). Dette betyder, at det interview der anvendes ikke er et standardiseret interview, men et semi-struktureret interview, hvilket giver mulighed for at træffe beslutninger på stedet (Kvale & Brinkmann, 2009: 32). Andre metoder giver mig ikke denne mulighed. Et tredje argument for valget af det kvalitative interview er, at det giver en unik mulighed for at fokusere på en specifik situation eller område. For eksempel vil jeg i dette speciale kun fokusere på personer, der oplever konflikten mellem arbejds- og familielivet i deres hverdag. Her får jeg muligheden for at indsamle data, der på detaljeret og eksakt vis fortæller, hvordan disse specifikke personer forstår og oplever konflikten mellem arbejds- og familielivet (Brinkmann & Tanggaard, 2015: 32).

I dette speciale betragter jeg til dels interviews som et håndværk og til dels som en vidensproducerende aktivitet. I den førstnævnte tilgang beror selve interviewet på mine praktiske færdigheder og den personlige vurdering, hvilket betyder, at der ikke følges eksakte regelsæt i udførelsen af det kvalitative interview. Det centrale i denne tilgang til kvalitativ interview er, at forskere og studerende, som jeg, lærer denne færdighed ved at praktisere den. Dette står i modsætning til den positivistiske metode, hvor overholdelse af regler og fastlagte trin i specifikke metoder følges ad. I den positivistiske metode opfattes givne kendsgerninger som viden, der skal kvantificeres. Dette står i modsætning til de vidensproducerende aktiviteter, der findes i den kvalitative metode, hvor viden produceres i det sociale og er kontekstuel, narrativt og sprogligt (Brinkmann & Tanggaard, 2015: 33-34). Selvom der ikke er fastlagte og mekaniske regelsæt i et kvalitativt interview, har jeg mulighed for at anvende værktøjskasser, der indeholder specifikke teknikker og tommelfingerregler. Interviewet som håndværk kan være udfordrende for en novice, idet der skal træffes rigtig mange valg, der alle skal begrundes med personlige skøn (Kvale & Brinkmann, 2009: 105).

4.3.1 Undersøgelhedsdesign

Nogle af de standardvalg og teknikker jeg har anvendt har været med inspiration fra Kvale og Brinkmanns model over en interviewundersøgelse, der falder i syv faser: (Kvale & Brinkmann 2009: 119, 122)

1. Tematisering: I denne fase er det væsentligt formulere undersøgelsens formål. Her skal det afklares, hvorfor og hvad der bør undersøges, før spørgsmålet hvordan. Ifølge Kvale og Brinkmann, er denne fase en meget vigtig forberedende fase. Jo bedre man forbereder et interview jo højere bliver kvaliteten. I dette speciale undersøges det, hvordan fleksibilitet påvirker småbørnsforældres hverdagsliv og grunden til dette er, at der findes en konflikt mellem arbejds- og familielivet, hvor arbejdslivet koloniserer familielivet.
2. Design: I denne fase planlægges interviewundersøgelsen, hvor alle syv faser tages i betragtning. Desuden skal den ønskede interviewviden medtages i denne fase, samt skal der tages hensyn til etiske og moralske spørgsmål, som kan opstå. Jeg har valgt at dele denne fase i to afsnit, henholdsvis dataindsamling og etiske overvejelser.
3. Interview: I denne fase gennemføres interviewet, der tager udgangspunkt i en interviewguide, som i dette tilfælde er semi-strukturerede. Der er i alt blevet foretaget seks interviews, tre par bestående af i alt tre kvinder og tre mænd. Interview længden har varieret

fra 50 minutter til 2 timer og hver af dem blev optaget på diktafon. Mere om selve interview udførelsen kan læses i dataindsamlings afsnittet.

4. Transskription: De seks interviews er blevet transskriberet så detaljeret som muligt. Dog er der ikke medtaget kropssprog, fordi fokus er på udsagnene og ikke på krops handlingerne, fordi interviewpersonen og jeg sidder ned og har begrænset gestikulation. Dog har jeg medtaget grin, fordi det understreger en mulig ironi i stemningen.
5. Analyse: De seks interviews er blevet behandlet i dataprogrammet Nvivo, hvor de blev kodet efter inspiration fra analysestrategien grounded teori. Koderne omdannes til kategorier og display, der bliver genstand for en omfattende analyse og fortolkning. Læs mere om dette i afsnittet om analysestrategi.
6. Verifikation: Der er blevet ført kontrol med reliabilitet og validitet gennem hele projektet. Eksempelvis er der ikke blevet stillet ledende spørgsmål, og således blev der kun undersøgt det, der var opgavens formål. En anden måde at øge troværdigheden på, er ved at anvende kodning, der viser en sammenhæng mellem empirien og fortolkningen af empirien.
7. Rapportering: Opgaven skal afleveres i en specialerapport.

4.3.2 Viden skabt via interviews

Den kvalitative metode har muliggjort for mig, at jeg kan foretage en indsamling af empiri, der kan fortælle noget om konflikten mellem arbejds- og familielivet. Men hvilken form for viden er det og hvad er kendetegnet ved den? Viden, der er produceret gennem interviews er kendetegnet ved syv sammenvævede aspekter eller træk. Interviewviden kan være produceret, relationel, samtalebaseret, kontekstuel, sproglig, narrativ og/eller pragmatisk. Disse syv træk er ikke kun begrænset til interviewviden, men er også karakteristiske for de objekter som interviewet kan bidrage med viden om. I det kvalitative interview produceres viden mellem interviewpersonen og jeg, hvor interviewet er en slags byggeplads for viden. Dermed er den viden, der bliver genereret i dette speciale hverken fundet eller givet, men produceret. Endvidere påvirkes denne produktionsproces af transskribering, analyse og fortolkning samt af de teknikker og procedurer, der anvendes undervejs såsom interviewguiden. Desuden er viden relationel, hvor fokus i dette speciale er på det interrelationelle mellem interviewpersonens og mine synspunkter. I samtalen mellem interviewpersonen og mig bliver der produceret narrative fortællinger, der beskriver hverdagsoplevelser hos personer, der har oplevet konflikten mellem arbejds- og familielivet. Herudover er den fremkomne viden i dette speciale kontekstuel idet den er kontekstafhængig, hvilket betyder, at den producerede viden i én

situation ikke automatisk kan omformes til eller sammenlignes med viden i andre situationer. Grunden til dette er, at betydningen af interviewets forskellige udsagn er forbundet med deres kontekst (Kvale & Brinkmann, 2009: 73).

I dette speciale er genstanden for undersøgelsen de personer, heraf småbørnsforældre, der er påvirket af konflikten mellem arbejds- og familielivet. Disse menneskers hverdagsliv og deres livsverden er til dels produceret af mennesker, og samtidig kendetegnet ved at være samtalebaseret, relationel, kontekstuel, sproglig, narrativ og/eller pragmatisk.

Den viden, der produceres i dette speciale, kan til dels karakteriseres som hermeneutisk og til dels som fænomenologisk (Kvale & Brinkmann, 2009: 68-71).

4.3.4 Dataindsamling

Dataen blev indsamlet fra november til december 2016, hvor der blev interviewet seks personer, bestående af tre par, tre kvinder og tre mænd, der alle er bosat i Silkeborg. Interviewdeltagerne er bekendte, dog ikke nære venner, hvorfor der ikke er nogen indforståethed mellem dem og jeg, der kan påvirke dataen. Det første skridt i dataindsamlingen var, at jeg kontaktede en kollega og spurgte om hun ville blive interviewet til mit projekt, hvor hun nævnte, at hendes mand også opfyldte de opsatte kriterier for deltagelse. Kriterierne er:

1. Deltageren skal have et fleksibelt arbejde
2. Begge forældre skal være i arbejde (begge behøver ikke have et fleksibelt arbejde)
3. Deltageren skal have mindst ét barn i dagtilbud

Disse tre kriterier er valgt, fordi det er arbejdende småbørnsforældre, der tydeligst kan mærke, hvordan det fleksible arbejde kan påvirke familielivet.

Derudover blev der formuleret en e-mail, der blev sendt ud via forældreintra på den lokale folkeskole. Denne e-mail indeholdt de nævnte kriterier og et forældrepar, der opfyldte kriterierne, svarede, at de gerne ville deltage. Det sidste par blev fundet via min kones arbejde, hvor hun i en samtale med en kollega, under en kaffepause, omtalte min specialeskrivning. Kollegaen oplyste, at hende og hendes mand gerne ville deltage og at de opfyldte kriterierne.

Fordele ved at bruge mit perifere netværk er, at deltagerne har nemmere ved at sige ja til at være med i interviewet og på den måde spares der tid på at finde deltagere andre steder. En anden fordel er, at da deltagerne ikke står mig for nært vil der ikke forekomme indforstået snak, og dermed vil

grænsen mellem interview og interviewer blive overholdt. Denne grænse ville måske blive overtrådt, hvis deltageren var en nær relation. Udfordringen ved dataindsamling i dette projekt har været syge børn og syge deltagere, da efterår i Danmark spreder sygdom i daginstitutionerne og i hjemmene. Derfor har nogle af deltagerne udskudt udførelsen af interviewet et par gange, hvorfor det som konsekvens deraf har taget over en måned at foretage alle interviews.

4.3.4.1 Udførelsen af interviewet

Fem ud af seks interviews blev foretaget i deltagerens egne hjem og et enkelt interview fandt sted på deltagerens arbejdsplads. Jeg lod deltagerne bestemme tid, dato og sted for interviewet, således at de selv havde kontrol over og overskud til at deltage i interviewet. De fem hjemme interviews lå efter klokken 20 på en hverdag, efter børnenes sengetid. De 5 hjemme interview blev alle foretaget i deltagerens spisestuer, hvor der blev serveret alt fra kaffe til te, sodavand og snacks. Stemningen til de 5 hjemme interviews var afslappet og hyggelig, hvor jeg var den nysgerrige studerende, der ville vide lidt om deltagerens arbejdstid/-plads, tidsopfattelse, familieforhold, ideelle job og så videre. Disse var de grundlæggende temaer i interviewguiden. Interviewguiden indeholdt indledende spørgsmål, der gav mulighed for at interviewpersonen kunne berette om en episode de havde oplevet. Disse indledende spørgsmål blev brugt som åbningsspørgsmål og var meget åbne og brede. Eksempelvis: "Kan du fortælle mig om en helt normal arbejdsdag?". Dette satte en dialog i gang og for at holde samtalen kørende sagde jeg nogle gange "ja", "mhm", "interessant", "kan du fortælle mig lidt mere om det?". Engang imellem stillede jeg et direkte spørgsmål eller et afklarende spørgsmål, eksempelvis "hvordan kan det være, at i bruger barnepige?" eller "er det sådan her du forstår fleksibilitet?". I hele interviewet har jeg forsøgt at være aktivt lyttende, men samtidig kunne jeg mærke, at jeg begyndte at tolke udsagnene mens de snakkede. Derfor forsøgte jeg at af- og bekræfte de udsagn jeg fandt relevante. Dette skabte til tider koncentrationsbesvær, fordi det er svært både at være aktivt lyttende og bekræftende på samme tid (Brinkmann & Tanggaard, 2015: 41-42).

4.4 Reliabilitet og Validitet

Reliabilitet omhandler pålidelighed og troværdigheden af undersøgelsens resultater. Spørgsmål, der stilles inden for reliabilitet er, hvorvidt disse resultater kan gengives på andre tidspunkter og af andre forfattere (Kvale & Brinkmann, 2009: 271). Specialet stræber ikke efter en såkaldt objektiv reliabilitet og det er heller ikke specialets hensigt, at andre forskere skal kunne reproducere samme resultat. Dette skyldes, at specialet tager udgangspunkt i den hermeneutiske videnskab (som jeg har

nævnt i afsnittet om videnskabsteoretisk ståsted). I denne videnskabelige tilgang er omdrejningspunktet mening og forståelse af fænomener. Inden for kvalitativ metode omhandler reliabilitet ydermere interviewudførelsen og transskribering af interviews. For at højne interviewets reliabilitet har jeg benyttet mig af en interviewguide, hvor jeg har anvendt forskellige spørgeteknikker, eksempelvis har jeg bevidst anvendt åbne og ledende spørgsmål, for bagefter at stille direkte, afklarende spørgsmål til de åbne og ledende spørgsmål. Mere om dette kan læses i ovenstående afsnit. I forhold til transskribering har der været fokus på at gengive interviewet så ordret som muligt, der er ikke blevet taget højde for selve interviewsituationen heraf stemning og mimik, idet udsagnene var i centrum. Herudover har jeg anvendt to forskellige kodningsredskaber, for at højne reliabiliteten i specialet, hvor jeg har anvendt lukket og åben kodning. Mere om dette kan læses i afsnittet analysestrategi.

Validitet omhandler gyldigheden af, hvorvidt den anvendte metode undersøger det, der reelt skal undersøges. Sagt med andre ord, undersøges det som man tror man undersøger, dermed omhandler validitet om den viden, der bliver produceret i specialet er gyldigt (Kvale & Brinkmann 2009:272). Noget af dette er allerede blevet berørt i afsnittet, viden skabt af interviews. Den viden, der er blevet skabt i specialet er i høj grad påvirket af hermeneutikken, som er kendt for at fortolke fænomener, hvilket vil sige, at gyldigheden således afhænger af undertegnedes fortolkning af empirien. For at højne denne gyldighed, har jeg anstrengt mig for at være tæt på empirien og således være loyal overfor informanternes udtalelser.

Med hensyn til generaliserbarhed omhandler dette, hvorvidt de fundne resultater er gældende i samfundet, og dermed om resultatet kan generaliseres. På grund af det videnskabsteoretiske ståsted ønsker specialet ikke at foretage de såkaldte objektive generaliseringer, men ønsker at opnå den analytiske generalisering (Kvale & Brinkmann, 2009: 288-289). Dette betyder, at specialet ønsker, at resultatet skal kunne fortælle noget om de mønstre, der gør sig gældende.

4.5 Analysestrategien

Analysen af den indsamlede empiri begyndte allerede i interviewsituationen, da jeg stillede de afklarende spørgsmål, fordi de også indeholdt en vis tolkning af interviewpersonens udsagn. Desuden skal det nævnes, at den overordnede analysestrategi blev valgt i designfasen og i udformningen af interviewguiden. Spørgsmålene blev formuleret ud fra problemstillingen. En strategi som jeg tit benytter er at være tålmodig og give mig tid til at læse empirien igennem et par gange, fordi analysen er en proces, som indeholder forskellige faser. Analysestrategien starter med,

at jeg læser hele interviewet i et hug og derefter begynder jeg at kode. Herefter reflekterer jeg over kodningen, hvilket resulterer i nogle kategorier, der skal danne grundlag for display og modeller, der skal analyseres.

4.5.1 Kodning

Kodning er det første skridt af analysen og det er her rammerne for analysen bliver konstrueret.

Kodning betyder, at man sætter en etiket på et stykke tekst, en linje eller bare et enkelt ord. En kode betyder derfor egentligt et nøgleord, der beskriver eller opsummerer et stykke tekst. Kodning gør det nemmere at få svar på nogle vigtige spørgsmål, som jeg kan stille til empirien, spørgsmål som:

Hvad sker der her: (handlinger, konflikter og mening)

Hvad er der på spil her: (dimension og kontekst)

Hvem er i spil, hvor og hvordan (aktører, relationer, situationer)

Hvordan kan det være, at de handler som de gør (strategier, normer, symboler og betydninger)

(Charmaz: 2006, 43-45)

Empiridrevne kodninger er *kodninger, der opstår* der opstår ud fra teksten og disse kodninger opsummeres i kategorier. Derimod er begrebsdrevne kodninger kategorier, der er fastlagt på forhånd, som skal belyse empirien (Kvale & Brinkmann, 2009: 223-224).

Jeg anvender empiridreven kodning, fordi den indfanger de områder i dataen som ellers ville svære for mig at bemærke. Desuden er denne kodningsstrategi hjælpsom og anvendelig i min videre analyse af empirien, fordi den muliggør en tydelig kobling mellem dataen og den endelige analyse. Til kodning af empirien har jeg hentet inspiration fra den grounded teoretiker Kathy Charmaz (2006), som opererer med to overordnede kodningsstrategier, der er delt i to faser. Disse faser kalder hun for *initial coding* og *focused coding*.

4.5.2 Indledende kodning

Den første kodningsfase (initial coding) er blandt andet grunden til, at jeg har valgt at anvende denne kodningsstrategi. Den giver mig muligheden for at udforske og undersøge empirien og gør det nemmere at dykke ned i detaljerne. I den første fase er det vigtigt, at man går til empirien med åbenhed og nysgerrighed. På den måde kan jeg opdage uventede og ikke fastlagte aspekter og kategorier i empirien. Da jeg anvender Arlie Russel Hochschild's og Richard Sennet's teorier om det moderne arbejdsliv er det umuligt for mig at kode dataen med 100% åbenhed, men dog forsøger jeg ihærdigt at være åben uden dog at være tomhovedet (Charmaz, 2006: 48). Således kan man også opdage aspekter som teorien måske ikke kan indfange.

Det første jeg gør er at læse empirien uden pause eller notattagning. Derefter læser jeg igen det samme tekst, hvor jeg koder linje for linje, hvilket betyder, at jeg sætter nøgleord på, der beskriver eller opsummerer, hvad den pågældende linje handler om. Efterfølgende koder jeg afsnit eller stykker af tekst, som jeg sætter label eller nøgleord på, der indfanger, hvad stykket konkret indeholder (Charmaz, 2006: 50-53).

4.5.3 Fokuseret kodning

Den åbne kodning fører til anden fase af kodningen og overgangen er ikke lineær. Jeg forsøger først at udføre den åbne kodning og efterfølgende den mere fokuserede kodning. I denne fase er kodningen lukket og jeg koncentrerer mig meget om kategorier og temaer og ikke kun om, hvad der står mellem linjerne. Her koder jeg de første koder om til kategorier, hvor jeg på den ene side opsummerer de eksisterende koder til flere kategorier, og på den anden side opretter kategorier, og putter de eksisterende koder ind. Et eksempel på kategorier jeg på forhånd konstruerer er *uddelegering*, som er et begreb, der er formuleret af Hochschild. Derfor har overgangen fra åben kodning til den mere fokuserede kodning ikke været et lineære, fordi jeg undervejs vil putte de stykker tekst ind, der indeholder eller berettede om en på forhånd konstrueret kategori (Charmaz, 2006: 57-58). Det er også i denne fase jeg vil anvende den såkaldte begrebsdrevne kodning, hvor begreberne styrer, hvad der bliver kodet.

I kodningsfasen vil jeg anvende Nvivo, der er et kvalitativt softwareprogram, til at kode den indsamlede empiri, fordi det giver systematik og struktur til analyseprocessen. I praksis betyder det, at kodningen bliver nemmere og hurtigere at finde, i forhold til en fysisk kodningsstrategi med papir og blyant. Den fokuserede kodning resulterer i større kategorier, hvor nogle af de fokuserede koder lægges sammen til et overordnet tema, der vil blive analyseret i analyseafnittet.

I denne fase foregår der en abduktionsproces, hvor der tages udgangspunkt i empirien med henblik på at formulere kategorier, der kan fortælle noget om undersøgelsesfeltet. Derimod vil der i nogle dele af analysen blive taget udgangspunkt i de valgte teorier, med henblik på at afprøve dem på empirien. I denne proces har jeg fokuseret på citater, der kan fortælle noget betydningsfuldt om de fundne kategorier, hvor citatet har været omdrejningspunktet. Her har jeg dels fokuseret på ordene for sig, og citatet for sig, men også som samlet i hele kategorien.

I de forskellige kategorier har jeg anvendt displays til at præsentere resultaterne i hvert enkelt afsnit, hvilket er med henblik på at give overskuelighed over de vigtigste fund. I mine displays har jeg været inspireret af bøgerne *Qualitative Data Analysis - A Methods Sourcebook* (Miles et al., 2014) og *At fremstille kvalitative data* (Dahler-Larsen, 2002).

5.0 Præsentation af informanter

I det følgende afsnit vil jeg først præsentere de interviewdeltagere, der danner grundlag for den indsamlede data. Dataen består af tre forældrepar, som blev interviewet enkeltvis. Efterfølgende igangsættes analysedelen med en analyse og fortolkning af kendetegnene for fænomenet fleksibelt arbejdstid, og hvordan det opleves af de arbejdende forældre.

5.1 Mads og Susanne

Et af de deltagende forældrepar, består af Mads (Bilag 1) på 34 år, der er forlovet med Susanne (Bilag 6) på 26 år. Mads arbejder til daglig som division manager i en virksomhed, der sælger varer både nationalt og internationalt. I sin fritid spiller han fodbold og løbetræner. Susanne har en administrativ stilling hos Silkeborg kommune. De har dannet par i 11 år og sammen har de børnene Simon på 7 år, der går i skole, og Mie på 5 år, der går i børnehave.

5.2 Stine og Peter

Det andet forældrepar består af Stine (Bilag 3), der er forlovet med Peter (Bilag 2) på 35 år. Stine arbejder som skolekonsulent i Silkeborg kommune, og i sin fritid driver hun en lektiecafé. Peter er teknisk souschef i en virksomhed, der ligger i midtjylland, og han træner Jiu Jitsu i sin fritid. Sammen har de datteren Emma på 3 et halvt år, der går i børnehave.

5.3 Pernille og Jonas

Det tredje og sidste forældrepar består af ægteparret Pernille (Bilag 5) og Jonas (Bilag 4). Pernille er 36 år og arbejder til daglig som pædagog i en SFO i Silkeborg, hvor hun en gang om ugen også har undervisningstimer. Jonas er afdelingsleder inden for logistik i en større dansk industrivirksomhed, inden for energisektoren. Sammen har de drengene Gert på 3 år, der går i børnehave, og Viktor på 7 år, der går i skole.

6.0 Analyse del 1: Flexibilitet i arbejdet

For at besvare min problemformulering, betragtes fleksible arbejdstider som fænomenet i nedenstående afsnit. Først behandles den tidsmæssige organisering af flekstid, dernæst den mobile arbejdsorganisering, der muliggør fleksible arbejdssteder. Til sidst belyses de indholdsmæssige elementer af den fleksible arbejdstid. I denne del af analysen bruges Michael Hviid Jakobsen og Richard Sennett til at give en forståelse af generelle tendenser, der kendetegner det fleksible arbejdsliv.

6.1 Flekstider

De arbejdende forældre, på nær Pernille, har en arbejdsuge på 37 timer, hvor de er månedslønnede. Det kendetegnende ved deres arbejdsuge er, at den ikke er fastlagt og de har en varierende arbejdstid, der ændrer sig fra uge til uge. Selvom de er månedslønnede i 37 timer om ugen, varierer deres arbejdstid, hvor forældrene nogle gange arbejder mere end de 37 timer ugen og andre gange noget mindre. Karakteristikken af det fleksible arbejdsliv udtrykkes af Peter i følgende citat:

“Jeg har det, der hedder 37 timer.. øhh men i princippet hvis jeg kan klare mit job på 30 timer jamen så har jeg kun 30 timer, men hvis det kræver at jeg skal blive der længere, eventuelt 45 timer om ugen, så er det, det jeg skal.. det er en del af min kontrakt (...) jeg har en fast løn, som uden et loft på mine arbejdstimer.” (Bilag 2, 30).

Alle informanter arbejder med individuelle opgaver og har derfor mulighed for at organisere deres arbejdsopgaver som de selv finder det passende. Længden af arbejdsugen er bestemt af, hvilke opgaver der skal løses på det pågældende tidspunkt og opgaverne varierer fra uge til uge.

Peter (Bilag 2) og de øvrige interviewdeltagere har et arbejde, der kan betegnes som *opgaveorienteret*, hvorfor deres arbejde ikke defineres som et traditionelt lønarbejde. Selvom Peter (Bilag 2) bliver aflønnet af en arbejdsgiver for at eksekvere arbejdet, så rummer den ikke den traditionelle definition af lønarbejde. Og ifølge Jacobsen (2004) er forskellen på de to tider, altså den tid der er bestemt til at udføre arbejdet inden for, i dag blevet mere fleksibel og flydende. Og Jacobsen (2004) fremhæver, at det moderne arbejdsliv kan betragtes som opgaveorienteret af fire grunde:

1. På grund af det øgede pres fra arbejdsopgavernes egenart for det videre karriereløb

2. Der skelnes tydeligt mellem fritid og arbejde
3. Det traditionelle tidsbestemte lønarbejde formår ikke at indfange den tidskrævende og tiltagende karakter ved arbejdet
4. Det meste arbejde er organiseret og struktureret efter opgaver eller projekter (Jacobsen, 2004: 77).

Som Jacobsen (2004) påpeger, tilbyder det opgaveorienterede arbejdsliv fleksible arbejdstider. Dette kommer til udtryk i empirien som ordninger såsom flekstid samt muligheden for at arbejde hjemmefra, hvilket benyttes af informanterne. Ifølge Sennett (1999) så rummer de nævnte ordninger en måde at organisere tiden på arbejdspladsen, hvor arbejderne selv fastlægger deres arbejdstid. På den måde fremstår flekstid som en positiv ordning, der nedbryder det standardiserede rutinearbejde, fordi mødetider bliver individualiseret. Ifølge Sennett opstod flekstid i forbindelse med kvindernes indtog på arbejdsmarkedet og fremhæver, at personlige ønsker og nødvendighed er drivkraften bag udviklingen af flekstid (Sennett, 1999: 60). Jf. teori afsnittet så er den fleksible tidsplanlægning noget af det positive ved det fleksible arbejdsliv, fordi den opfattes som et personalegode, der fungerer som en belønning for de ansatte således, at de danner et tættere forhold til virksomheden (Sennett, 1999: 61). Empirien bevidner, at de arbejdende forældre opfatter flekstid som en personalegode, hvilket udfoldes i følgende afsnit.

Den indsamlede empiri viser, at faste mødetidspunkter på arbejdspladsen ikke er en fælles standard for alle ansatte, hvorfor mødetider varierer fra individ til individ.

Eksempelvis påpeger Susanne (Bilag 6), at der på hendes arbejdsplads ikke er faste mødetidspunkter, fordi man kan *bare lige give en melding om, at man møder senere*. I Susannes tilfælde skal der dog være *bemanding* nok i afdelingen, før det kan lade sig gøre, hvilket man aftaler internt.

6.2 Fleksibel arbejdstid og familieliv

Informanter som Susanne (Bilag 6) arbejder nogle gange hjemmefra, og denne mulighed er ligeledes karakteristisk for deltageres forståelse af et fleksibelt arbejdsliv, da samtlige deltagere benytter sig af det. Deltagerne arbejder hjemme af forskellige årsager, nogle gør det for at koncentrere sig om en specifik opgave, mens andre gør det på grund af et sygt barn. Susanne (Bilag 6) gør brug af det, når der er ekstra mange arbejdsopgaver, der skal eksekveres inden for kort tid:

“(…) nogle gange har jeg arbejdet om aftenen, (…) hvis der har været rigtig rigtig travlt” (Bilag 6: 158). Deltagerne anser flekstid og muligheden for at arbejde hjemme, som noget positivt, dog fylder muligheden for at arbejde hjemme mindre i dataen i forhold til den fleksible arbejdstid.

Eksempelvis arbejder Mads hjemme når børnene har sygedage, hvilket ifølge ham er et privilegium:

“(…) Vi har egentlig ikke det der hedder 1. 2. sygedag derude, så man kan sige, det er en fleksibilitet vi har (…)” (Bilag 1: 8). Hans forlovede Susanne kan også arbejde hjemme, hvis et af børnene er hjemme på grund af sygdom.

Med hensyn til fleksible arbejdstider nævner Susanne følgende fordele: “(…) Jeg bruger fleks meget fordi om fredagen der går jeg klokken 2, men så møder jeg måske ind et kvarter før nogle gange om ugen, for at få det til at hænge sammen” (Bilag 6: 155). Hun benytter sig af det, fordi hun synes det er dejligt at have tidligt fri op til weekenden.

Pernille påpeger en anden fordel ved flekstid: “når man så er en familie (…) så bliver tiden hurtig presset, så jeg er rigtig glad for der er tid til at aflevere om morgenen” (Bilag 5: 122). I en travl hverdag er det en fordel at kunne aflevere børnene om morgenen uden stress. Ligeledes er det også en fordel at kunne hente børnene i god tid om eftermiddagen, uden at skulle skynde sig hjem fra arbejde. Stine drager fordel af denne fleksibilitet, fordi hun møder lidt senere ind om morgenen, og bliver tilsvarende lidt længere på arbejdspladsen om eftermiddagen: “Peter henter så Emma.. så det er jo også det der gør, at jeg ikke behøver bekymre mig om at skulle være ude af døren herfra på et bestemt klokkeslæt, for det er ham der henter” (Bilag 3: 78). Emma bliver således både afleveret og hentet i god tid, hvilket tilfredsstillende denne arbejdende mor. Stine kan derfor med god samvittighed møde lidt senere ind om morgenen, da hun bliver i længere tid om eftermiddagen, for at afslutte sine arbejdsopgaver. Flekstid kan således opfattes som en redskab, der kan bruges til at skabe balance mellem arbejdslivet og familien.

6.3 Fleksible arbejdsopgaver og medindflydelse

Udover flekstid og arbejde hjemmefra påpeger de arbejdende forældre, at deres arbejde er karakteriseret af at være varierende. Der findes ikke to ens dage, hvilket er kendetegnet ved det Sennett benævner som rutinearbejde. Og de fleste deltagere synes, at det spændende ved det moderne arbejdsliv er, at arbejdsdagene er forskellige, eksempelvis påpeger Stine: “(…) Jeg kan godt lide, at dagene ikke er ens, at man hele tiden får nye opgaver (…)” (Bilag 3: 68). Dette tolkes som noget positivt hos deltagerne, eksempelvis Stine, at arbejdsdagene er varierede og foranderlige og muligvis fungerer dette som en motivationsfaktor. Dette er i overensstemmelse med de pointer

som jeg har påpeget i teori afsnittet om Sennett's opfattelse af fleksibilitet, idet en af ideerne bag fleksibilitet er at øge engagementet og motivationen hos de ansatte. Et andet argument eller idé bag fleksibilitet er, at det medfører større effektivitet hos virksomhederne, bedre konkurrenceevne og bedre omstillingsparathed over for det globale marked. De nævnte pointer, som fremtræder i empirien, er det positive ved fleksibilitet og er kendetegnet ved det som Sennett beskriver i *det fleksible kapitalisme*, hvor arbejdslivet er karakteriseret ved at have omskiftelige og fleksible arbejdstider. Den enkelte medarbejder har muligheden for at tilrettelægge og organisere sin arbejdstid.

Udover det nævnte ordninger anskuer de arbejdende forældre det som positivt at have indflydelse og medbestemmelse på arbejdsopgaverne og prissætter frihed til at tilrettelægge deres arbejdsuge: *“Her der har jeg den frihed i, at jeg kan selv være med til at definere hvornår tingene gøres og hvordan de gøres.. det synes jeg er rigtig godt.”* (Bilag 3: 75). I citatet påpeger Stine, at hun er glad for den frihed, som det fleksible arbejdsliv indebærer. Dette omtales af Jacobsen (2004) som *autencitet* og *autonomi*, hvilket bidrager til en nuanceret forståelse af det fleksible arbejdsliv.

Autencitet og autonomi omhandler at have medindflydelse på flere forskellige aspekter af arbejdet og det at gøre en forskel, samt arbejdskarriere. Som nævnt vidner den indsamlede empiri om, at de fleste arbejdende forældre er glade for den frihed og *autonomi* som det fleksible arbejdsliv indebærer. Dette er en indikation for en individualisering af arbejdet, hvor både form og indhold medvirker til, at den enkelte arbejdende forælder kan udføre sine arbejdsopgaver på en mere meningsfuld og mere målrettet facon. Og ifølge Jacobsen (2004) er denne udvikling som udgangspunkt fordelagtig (Jacobsen, 2004: 77).

Tabel 1. Det kendetegnende ved det fleksible arbejdsliv.

Teoretiske begreber	Betydning med afsæt i empirien
Opgaveorienteret	<ul style="list-style-type: none"> • Intet loft for antal arbejdstimer • Fast månedsløn • Individuel opgavefordeling • Arbejdstid er opgavebetinget • Varierende arbejdsopgaver

Flekstid	<ul style="list-style-type: none"> • Møde- og ophørstid er ikke fastlagt • Arbejdstid er individualiseret
Fleksible arbejdssteder	<ul style="list-style-type: none"> • Mulighed for at arbejde hjemmefra
Autencitet og autonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Medbestemmelse og medindflydelse på arbejdslivet • Større individuel frihed til at planlægge og organisere arbejdslivet

Den ovenstående tabel opsummerer de faktorer, der definerer, hvad det fleksible arbejdsliv betyder for informanterne. I den venstre kolonne er der angivet det teoretiske apparat, på højre side beskrives det, hvorledes teorien fremkommer i empirien. Dette er den positive side af det fleksible arbejdsliv, hvor ordninger som flekstid og arbejde hjemme kan gavne og understøtte de arbejdende forældre i at skabe balance mellem familien og arbejdslivet. Efterfølgende afsnit vil omhandle bagsiden af fleksibilitet i arbejdslivet. Forud for dette vil jeg dykke ned i, hvorledes ordninger som flekstid og arbejde hjemmefra, benyttes og opleves af informanterne.

6.4 Helligt tidsrum

I ovenstående er det fundet, at det fleksible arbejdsliv tidsmæssigt er karakteriseret ved, at informanterne som udgangspunkt er ansat ind i en standard arbejdsramme på 37 timer om ugen. Denne tidsmæssige ramme bliver dog i praksis brugt meget løst og de opgaver, der løses af informanterne er bestemmende for, hvor mange timer, der bruges på at arbejde om ugen. Herudover anvender nogle af informanterne ordninger som flekstid og arbejde hjemmefra, hvor nogle af forskellige årsager tager arbejdet med hjem. Dermed kunne det således være interessant at undersøge, hvilket tidsrum på dagen informanterne ikke udfører arbejdsopgaver.

Alle informanterne har et barn i daginstitution, der som regel har åbent fra 6 til 17. Empirien viser, at forældrene afleverer og henter børnene på forskellige tidspunkter, afhængigt af deres arbejde og af den anden forælder. Børnene hentes som regel af en af forældrene og bringes hjem, hvor man efterfølgende har "familietid". Når klokken er omkring 20 bliver de lagt i seng og forældrene er

igen frie til at bruge deres tid som de vil. Overordnet skelner informanterne mellem arbejdstid og familietid, dette ses for eksempel i følgende udtalelse:

“(...) Når jeg har lagt børnene i seng (...) der har jeg mit kontor (...) 20 minutter væk, så tager jeg derud og sidder der (...) fordi det er en meget nem måde at splitte (...) arbejdet op i hjemme og arbejde, og ikke blande det så meget sammen (...)” (Bilag 4: 88).

Citatet er en udtalelse fra Jonas, der nogle gange opsøger sin arbejdsplads, der er lokaliseret 20 minutters kørsel hjemmefra. Det hænder dog nogle gange, at han arbejder hjemme, hvilket han har gjort gennem hele sit voksne arbejdsliv. Ifølge ham, sker der en adskillelse mellem arbejdslivet og familielivet idet han ikke udfører arbejdsopgaver i hjemmet. Hvor børnenes sengetid fungerer som et barometer, der indikerer en sondring mellem arbejdslivet og familielivet. Denne forståelse af forholdet mellem arbejds- og familielivet, er den overvejende tilgang hos de arbejdende forældre: *“(...) Når ungerne så er kommet i seng om aftenen, der kan jeg godt finde på at finde computeren frem en times tid og så tjekke nogle mails (...)”* (Bilag 1: 5).

Andre arbejdsrelaterede opgaver, som at tjekke e-mails eller telefonen, foregår ligeledes efter børnene sover. Denne anvendelse af børnene som estimeringsredskab er dominerende i dataen, hvor Mads udtrykker det tydeligst i forhold til overarbejde:

“(...) Så længe jeg kan komme hjem og være med sammen med børnene fra de kommer hjem klokken 4 (...) og så være med til de sover, så påvirker det ikke mig, der plejer jeg så at pakke telefonen væk i det tidsrum.” (Bilag 1: 5-6).

Når Mads nævner *så påvirker det ikke mig*, så refererer han til overarbejdet, hvor han arbejder 40-50 timer ugentligt. Han prioriterer tid med børnene, især i tidsrummet sen eftermiddag, hvor han pakker de teknologiske redskaber væk. Dette tolkes som en måde at skabe balance mellem arbejdslivet og familielivet, hvor medarbejderne føler sig ansvarlig overfor både familien og arbejdet på samme tid og derfor tilpasser familielivet og arbejdslivet sig til hinanden. Dette minder om Kristensens (2007) påstand om, at fleksibilitet indeholder en måde at håndtere og begrænse arbejdslivets udbredelse i familielivet. Dette er en ud af tre fleksible typer, som Kristensen

beskæftiger sig med, hvor dette tilfælde indeholder både familie og arbejdsliv, hvor de to andre er enten familieliv eller arbejdsliv og uskelnelighed mellem familielivet og arbejdslivet.

Denne måde at skabe balance mellem familieliv og arbejdsliv findes ligeledes hos de arbejdende forældre, eksempelvis hos Peter:

“(...) Hvis jeg føler der er nogle ting jeg skal nå (...) så ville jeg typisk møde klokken 6 frem for at have fri klokken 5. Eksempelvis så jeg vil møde ind om morgenen frem for at blive længere om aftenen (...) og derfor synes jeg ikke det påvirker mit familieliv, fordi at jeg så stadigvæk er hjemme klokken 3 som udgangspunkt, hver dag.” (Bilag 2: 32-33).

Prioriteringen af samvær med familien om eftermiddagen, har formentlig stor værdi hos de arbejdende forældre, da de pakker arbejdet væk. Dette tidsspænd tolkes som helligt for de arbejdende forældre, og anskues som en form for moralsk standpunkt for familierne, hvor de siger fra overfor det fleksible arbejdsliv. Dog er det bemærkelsesværdigt, at dette tidsrum populært kaldes for ulvetimen, hvorfor det kan vække undren hos undertegnede, at tid med familien har en negativ betegnelse i det moderne samfund. Herudover kan ulvetimen tolkes som en overgangsfase, hvor børn og forældre går fra henholdsvis at være institutionsbørn og arbejdere til at være børn og forældre i en familiesfære.

I denne sfære bruger forældrene energi på og har et bestemt fokus på at være sammen med børnene og være familie. I dette afgrænsede tidsrum afholder forældrene sig aktivt fra at koncentrere sig om eksempelvis e-mails, sms'er eller telefonopkald fra arbejdet. Dette opfattes, ifølge Hochschild, som at udføre et stykke arbejde. Den afgrænsede tid med familien skal beskyttes mod andre tidskrævende opgaver. Når forældrene henter børn fra institution kan det tolkes som, at forældrene stempler ind til noget, der ligner arbejdstid og når børnene lægges i seng stempler forældrene ud igen. I dette arbejdstidsrum forsøger forældrene at fjerne fokus fra ydre aktiviteter, hvorfor det minder om en tidsopfattelse af at være på arbejde. Man skal koncentrere sig om de opgaver man skal udføre, såsom aktiviteter og samvær med børnene, og ikke lade sig distrahere af udefra kommende forstyrrelser. På denne måde bliver familietid et stykke arbejde, som man skal koncentrere sig om at blive i (Hochschild, 2003: 185) .

Et andet tidsrum, der i nogle tilfælde kan karakteriseres som helligt, er weekenderne, hvor de arbejdende forældre siger fra overfor det arbejdspresset. Weekenderne fremstår i dataen nogle gange som et moralsk standpunkt for familien og andre gange udføres der arbejdsopgaver i weekenderne. Denne omskiftelighed udtrykkes klarest hos Mads:

“(...) Nogle weekender kan jeg godt finde på at sidde og arbejde, men jeg har jo også muligheden for at pakke det væk og sige nu er det ren familieweekend.” (Bilag 1: 7).

Weekenderne er derfor ikke lige så hellige som ulvetimen, og forældrene bruger weekenderne på arbejdsrelaterede opgaver, hvis de er tidspressede i forhold til arbejdsopgaverne. Dette overarbejde bliver de fleste af forældrene ikke honoreret for, da de ikke registrerer det hos arbejdsgiveren. En forklaring hertil kan muligvis findes i rapporten fra Teknologirådet (2005), der påpeger, at overarbejde er en bivirkning af selvledelse, hvor virksomheden forventer, at medarbejderne selv skal holde styr på arbejdstiden.

6.5 Opsummering

Empirien viser, at forældrene ikke udfører arbejdsopgaver fra de har hentet børnene og til børnene skal i seng, samt i weekender. I dette tidsrum bliver samvær med familie og børn prioriteret. Ud fra Kristensens (2007) perspektiv på fleksibilitet kan dette tolkes som en måde at skabe balance mellem arbejdslivet og familielivet. Hvorimod tolkes dette fra Hochschild (2003) perspektiv som et udtryk for, at familietid er arbejdslignende, fordi forældrene skal koncentrere sig om at bevare det og afskærme tidsperioden fra for eksempel e-mails og sms'er.

7.0 Bagsiden af det fleksible arbejdsliv

I det ovenstående har jeg beskæftiget mig med det kendetegnende ved det fleksible arbejdsliv. I dette afsnit vil jeg uddybe friheden i det fleksible arbejdsliv og mulige konsekvenser ved dette.

7.1 Ulempen ved flekstid og arbejde hjemmefra

Som jeg gjorde opmærksom på i forrige afsnit, benytter alle informanterne ordninger som flekstid og arbejde hjemmefra, i forskellig omfang. Fleksible arbejdstider kan for eksempel afhjælpe den morgenstress, der ofte finder sted, når forældre skal aflevere børn i institution om morgenen. Empirien viser, at børnene bliver afleveret af enten far eller mor om morgenen, og ikke begge. Jonas er den informant, der tydeliggør ordningen: “ (...) *Den, der afleverer afleverer begge to eller den, der henter henter typisk begge to.. så vi ikke begge to skal enten tidligt eller senere afsted (...)*” (Bilag 4: 104). Denne afleveringsstrategi er gennemgående i empirien og tolkes som både godt og dårligt, på én og samme tid. For det første er det positivt, fordi barnet eller børnene altid bliver afleveret i et stille og roligt tempo, uden travlhed, og afhentet på samme måde. En forælder, der afleverer eller henter barnet undgår dårlig samvittighed overfor arbejdspladsen, da den fleksible arbejdstid er en del af ansættelsesforholdene. Det kan dog tolkes dog som negativt, hvis kun den ene af forældrene afleverer eller henter, fordi den anden forælder samværstid med barnet.

Som nævnte arbejder de flest informanter hjemme af forskellige årsager, eksempelvis arbejder Mads hjemme når børnene har sygedage, hvilket ifølge ham er et privilegium: “(...) *Vi har egentlig ikke det der hedder 1. 2. sygedag derude, så man kan sige, det er en fleksibilitet vi har (...)*” (Bilag 1: 8).

Dette setup, hvor forældrene har muligheden for at arbejde hjemme rummer både fordele og ulemper, der på samme tid gavner både arbejds- og familielivet. Ulempen er, at nogle forældre formentligt udfører arbejdsopgave i hjemmet, mens de passer et sygt barn, og således er de fraværende i samværet med barnet. Fordelen for arbejdslivet er, at forældrene ikke behøver anskaffe en barnepige, sende halvsyge børn afsted til institution eller ikke udfører arbejdsopgaver.

7.2 Frihed eller begrænsning

Som jeg har gjort opmærksom på i teoriafsnittet, er Sennett kritisk overfor fleksibilitet i arbejdslivet, især hvorvidt fleksibiliteten medfører øget frihed:

Den nye frihed, som indgår i oprøret mod rutinen, er besnærende, men ikke reel. Tiden er både individerne og i virksomhederne blevet befriet for fortidens jernbur, men til gengæld underlagt nye, topstyrede kontrol- og overvågningsformer. Flexibilitetens tidsorganisering er ny magtforms tidsorganisering. Flexibilitet skaber uoverskuelighed, men ikke frihed for begrænsninger (Sennett, 1999: 62-63).

Som Sennett påpeger indeholder fleksibilitet en bagside, som blandt andet er en indre uro grundet manglen på en fast og stabil arbejdsrutine og uvisheden om, hvordan ens arbejdsuge vil se ud. Denne bagside af friheden ved det fleksible arbejdsliv, udtrykkes af Stine i følgende i citat, hvor hun beskriver, hvordan et ideelt arbejde ville se ud:

“ (...) At jeg havde nogle faste dage, hvor jeg var nogle bestemte steder og det var ligesom fastlagt fra starten af, at for eksempel mandag er jeg her på kontoret hele dagen (...) det ville også give mig en ro i, at jeg vidste sådan ser ugen ud (...) jeg skal forholde mig løbende til hvordan min uge er, og det kan jeg godt se, det kan godt være lidt et stress.. en stress faktor, fordi at nogle uger er det så vældig presset og så andre uger er der ikke så meget (...)” (Bilag 3: 75).

Selvom Stine er glad for den frihed hendes arbejde rummer, ønsker hun tilsyneladende nogle faste arbejdsrutiner, fordi fleksibilitet giver en uvished omkring, hvordan arbejdsugen udfolder sig samt en diskontinuerlig fordeling af arbejdsopgaverne, hvilket er en stressfaktor for Stine.

Citatet illustrerer den påstand som Sennett fremsætter, om den *fleksible kapitalisme*, som blandt andet indeholder, at mangel på kontinuitet i arbejdslivet kan medføre følelsen af ængstelighed og uro. Disse opstår på grund af uvisheden om fremtiden, hvilket ifølge Sennett skabes af de krav som den fleksible kapitalisme stiller de arbejdende forældre. Kravene er blandt andet fleksibilitet og mobilitet, og disse kan på lang sigt være skadelige for det som Sennett omtaler som den gode menneskelige karakterer. Grunden til dette er, at fleksibilitet på lang sigt skaber uoverskuelighed og ikke mindst begrænsninger. Således rummer Stines arbejdsliv et paradoks, hvor hun på den ene side har indflydelse og frihed til at forme sin arbejdsuge og på den anden skal hun inden for rammerne selv udforme kontinuitet og sammenhæng i sit arbejdsliv. Derfor postuleres, at Stine selv skal finde

løsningen til et problem, der er skabt af den fleksible kapitalisme, hvilket flytter ansvaret over på Stine i stedet for over på arbejdsgiveren.

Ydermere påpeger Sennett, at fleksibilitet skal anskues som et magtsystem, der indeholder mekanismer, som dikterer de arbejdende forældrenes adfærd via nye kontrolformer, hvorfor begrebet fleksibilitet ikke er neutralt værdiladet. Selvom den fleksible kapitalisme har frigjort arbejderne af fortidens jernbur, har den dog ikke frisat eller frigjort dem fra kontrol og overvågningsformer, der anvendes til at påvirke de arbejdende forældres adfærd, hvilket blandt andet kan ses i følgende citat:

“(...) Der kom en opgave ind fra højre i dag, hvor jeg fik at vide, der er et møde med en topchef i morgen.. godt jamen det var der ikke tid til i dag, det havde jeg ikke planlagt, jeg havde ikke to fritimer i dag til det.. så det må jo være i aften.” (Bilag 4: 109).

I det ovenstående citat tager Jonas arbejdet med hjem, hvilket er en ulempe for familielivet og dette illustrerer bagsiden af det fleksible arbejdsliv. Jf. Sennett's teori kan der ydermere tolkes, at fleksibilitet rummer en iboende magtform, der på indirekte vis påvirker de arbejdende forældres adfærd. Dette sker fordi ustabilitet og omskiftelige arbejdsrutiner medfører, at forældre som Jonas er bundet op på at være omstillingsparate, som i dette tilfælde betyder at tage arbejde med hjem om aftenen, hvilket er noget som han ikke forventer. Endvidere viser empirien, at denne fleksibilitet og omstillingsparathed, der er kendetegnet ved det nuværende kapitalistiske samfund, har en negativ indvirkning på de arbejdende forældres adfærd. Den negative effekt er kravet om at handle hurtigt, hvilket udtrykkes af Jonas:

“(...) Og lige pludselig så er det en prioritet, fordi der står nogle og har brug for deres materialer eller noget andet og hvis de ikke har det, så har du en meget meget sur kunde, der sidder med en stor kontrakt og hvis ikke det spiller, jamen så kommer der ikke en kontrakt næste år, så det skal virke.” (Bilag 4: 87).

Det er muligt at *den fleksible kapitalisme* har medført en form for frihed, hvor arbejdet ikke længere er fastgjort til sted og tid, hvilket betyder, at individet på en måde er frigjort fra fortidens jernbur.

Derimod er individerne bundet op på at være mobile og hurtige, hvilket på langt sigt er en ulempe både for familien og for den enkelte arbejder.

Det fleksible arbejdsliv påvirker ikke kun relationen mellem familien og arbejdet, men også forholdet mellem arbejdet og venskaber, hvor empirien vidner om, at venskab og det sociale liv til en vis grad bliver nedprioriteret og sociale bånd får derfor ikke den tid til pleje som der kræves i lokale fællesskaber:

“Jeg har egentlig valgt tror jeg meget karriere og det vil sige alt det jeg har haft af nære relationer og venner og sådan noget, det har jeg skåret meget meget meget ned på.. fordi der var ikke.. det er jo en prioriteringssag altså.” (Bilag 4: 108).

Empirien viser, at informanterne er underlagt og påvirket af de samme mekanismer som Rico, fra Sennett's fortælling, som jeg har redegjort for i teoriafsnittet. Jonas har ligesom Rico ikke tid at pleje og fastholde venskabelige forhold og har ikke de venskabeligheder, der ifølge Sennett, bygger på stærke sociale bånd, hvor loyalitet og gensidig forpligtelse er grundlaget og limen for forholdet. Ifølge Sennett har venskabelige relationer stor betydning for, hvorvidt man kan skabe tilknytning til lokalsamfundet, som ikke er en del af arbejdslivet og han påpeger, at venskaber, der bygger på stærke bånd er overflødige i *den fleksible kapitalisme* og er erstattet med løse venskaber, der er baseret på løse netværk. Da både familie og arbejde kræver meget tid, er det vanskeligt for informanterne at have venskabelig samvær med andre og selvom kontakten til vennerne er meget lav, så viser empirien, at der fortsat bliver kommunikeret med vennerne:

“Ja, det er alt for sjældent vi ses synes jeg, men det er jo klart når man selv har børn og arbejde, de har jo også fuldtidsarbejde og nogle af dem har børn så det er bare svært at få det til at hænge sammen. så det er ikke så tit desværre.. men altså så kan man skrive sammen, det er ikke fordi man ikke overhovedet snakker sammen, men jeg vil da gerne ses noget mere med dem..”(Bilag 6: 169).

Empirien bevidner, at de fleste deltagere til en hvis grad bruger meget tid på deres arbejde, hvorfor de ikke har tid til venner og familie. Dog er det vigtig at fremhæve, at de udfordringer som informanterne oplever ikke er lige så dystre som de udfordringer som Rico oplever i sin hverdag. Sennett skriver om Ricos udfordringer:

Hvis jeg skulle formulere Ricos dilemma på et lidt højere abstraktionsplan ville jeg sige, at den kortsigtede kapitalisme truer med undergraver hans karakter, især de sider af den som binder mennesker sammen og giver dem en fornemmelse af hver for sig at have et bærdygtigt selv (Sennett, 1999: 25).

7.3 Til rådighed for arbejdet

En yderligere konsekvens af den frihed som fleksibilitet indebærer, kan genkendes hos Peter (Bilag 2), der til en vis grad har et større frirum i forhold til sin arbejdstid, hvilket indebærer en øget selvbestemmelse i planlægningen af hans arbejdsuge. Denne frihed fritager ham dog ikke fra at stå til rådighed for arbejdspladsen, da hans arbejdsplads (sygehusvæsenet) har døgnåbent.

Peter skal være tilgængelig grundet hans stilling, da det er ham, der skal træffe eventuelle afgørende beslutninger, herudover har han en del ekspertise inden for nogle specifikke områder. Peter har således en arbejdstelefon på sig, hvor hospitalspersonalet og kollegaer kan få kontakt til ham i henhold til situationer, der kræver hans tilstedeværelse. Hans syn på dette kommer til udtryk i følgende citat: “ (...) *Der står man jo standby.. og jeg kan sagtens gøre nogle ting, vi har reaktionstid (...) på en halv time.*” (Bilag 2: 33).

Standby betyder givetvis, at Peter skal forholde sig afventende og skal være klar til at træde til, hvis arbejdet får brug for ham. Der er desuden yderligere konkrete konsekvenser af at være på *standby*, som kommer til udtryk i følgende citat:

“Jeg er også blevet ringet op klokken 3 om natten og er blevet nødt til at køre til Hammel og så er det sådan det er.. og nogle gange næsten lige (...) efter jeg er kommet hjem, så skal jeg afsted en gang til.. og (...) så er man søvnbesværet resten af dagen og det må man så få til at gå op i en højere enhed” (Bilag 2: 33).

I det ovenstående citat kan man se konsekvensen af at stå til rådighed for arbejdet 24/7, hvilket er søvnforstyrrelse, da han kan risikere både at skulle møde op på arbejde midt om natten og stadig gennemføre en normal arbejdsdag dagen efter. Jo hyppigere det forekommer på længere sigt, jo mere helbredsskadeligt kan det være. Familielivet bliver ligeledes påvirket af dette, da det ikke er til at vide, hvornår Peters arbejdsplads aktiverer ham fra hans *standby*.

Hvis Peters søvnbehov ikke er opfyldt kan desuden muligvis mangle overskud og energi til sin familie.

Ydermere er den sidste sætning i citatet interessant, fordi den fortæller noget om, hvordan Peter tackler konsekvensen af hans arbejde. Problemet løses, ifølge Peter, ved at han forsøger at få dagen *til at gå op i en højere enhed*, og den udtalelse fortæller implicit, hvem Peter mener skal løse problemet. Dette kan ses ved pronomenet *man*, som i dette tilfælde er et stedord for *jeg*, altså ham selv. Ikke selve arbejdspladsen eller hans leder, Peter må selv få det *til at gå op i en højere endhed*. Og dette er den overordnede konsekvens af det kapitalistiske samfund, hvor individet selv skal løse problemer, der egentlig kræver en kollektiv løsning. I det moderne kapitalistiske samfund er det ikke rammerne eller strukturerne, der er problemet, men derimod er det individets egen skyld, hvilket gør, at individet selv skal finde en løsning.

I Peters tilfælde er det hans funktion og stilling som afdelingsleder, der gør at han skal stå til rådighed for sit arbejde døgnet rundt, og i stedet for at søge løsninger i sine ansættelsesforhold, så retter Peter blikket indad og affinder sig med situationen.

7.4 Opsummering

Tabel 2. Opsummering af arbejdslivets fordele og ulemper overfor arbejds- og familielivet.

Teoretiske begreber	Positivt/neutralt for arbejdslivet	Negativt for familielivet
Opgaveorienteret	<ul style="list-style-type: none"> • Intet loft for antal arbejdstimer • Fast månedsløn • Individuel opgavefordeling • Arbejdstid er opgavebetinget • Varierende arbejdsopgaver 	<ul style="list-style-type: none"> • Overarbejde uden løn • Stå til rådighed 24/7 • Svært at adskille arbejds- og familieliv
Flekstid	<ul style="list-style-type: none"> • Møde- og ophørstid er ikke fastlagt • Arbejdstid er individualiseret 	<ul style="list-style-type: none"> • Kun en af forældrene afleverer/henter børnene
Fleksible arbejdssteder	<ul style="list-style-type: none"> • Mulighed for at arbejde hjemmefra 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejde mens der er syge børn til stede
Autencitet og autonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Medbestemmelse og medindflydelse på arbejdslivet • Større individuel frihed til at planlægge og organisere arbejdslivet 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrænset frihed • Uro og ængstelighed

Ovenstående tabel indeholder fordele og ulemper for arbejds- og familielivet. Tabellen er en videreførelse af Tabel 1, hvor der er foretaget en justering i form af en 3. kolonne, der primært indeholder bagsiden af det fleksible arbejdsliv, hvilket også er negative elementer for familielivet. Kolonne to har ændret betegnelse til “positivt/neutral for arbejdslivet.

8.0 Analyse del 2: Håndteringen af tidsmanglen

I den forudgående del af analysen har jeg analyseret og tolket fænomenet fleksibel arbejdstid, som er kendetegnet ved det fleksible arbejdsliv, hvor forældre har muligheden for at anvende ordninger som flekstid og arbejde hjemmefra. Disse ordninger medfører, at forældre til en vis grad overarbejder, hvor de fleste overarbejdstimer finder sted derhjemme. Som jeg har gjort opmærksom på i teori afsnit medvirker overarbejde til det som Hochschild kalder *tidsfælden*. Dette begreb dækker over tidsmanglen i forhold til familien, der opstår, fordi forældre bruger de fleste af deres vågne timer på arbejdspladsen. Tidsfælden skyldes, at det moderne fleksible arbejdsliv tiltrækker de arbejdende forældre med spændende opgaver, behagelige og hjemlige miljøer, penge, anerkendelse og kammeratskab. Dette medfører tidsmangel hos familien, hvor tid med familien bliver så presset, at den ikke længere føles rar eller behagelig, hvorfor forældre flygter fra sure pligter og opgaver, såsom rengøring, madlavning og skænderier med familiemedlemmer. Dette er hvad Hochschild betegner som “det tredje skift”, som kort dækker over, at “forstå, være opmærksom og håndtere de følelsesmæssige konsekvenser af de sammenpressede “andet skift” (Hochschild, 2003: 187). Således er arbejdet “det første skifte“, hvor forældrene arbejder lidt længere eller lidt mere, hvilket bevirker til mindre tid med familien (andet skift). Dette gør de for at undgå håndteringen af de følelsesmæssige problemer og de sure pligter “tredje skift”, som opstår på grunden af tidsfælden. I sin analyse *tidsfælden* finder Hochschild ud af, at de arbejdende forældre anvender forskellige håndteringsstrategier til at tackle den tidsmangel som de er udsat for. Empirien bevidner, at informanterne anvender nogle af de tidsstrategier som Hochschild har analyseret sig frem til i sin bog *Tidsfælden* (2003). Derimod viser empirien ikke, at forældrene flygter fra familielivet, derimod viser empirien, at forældrene er tiltrukket af deres arbejde, hvorfor de til tider overarbejder. De tidsstrategier, der er omdrejningspunktet i dette afsnit er *modstand*, *uddelegering* og *travlhed*.

1. *Modstand* er en tidsstrategi, der anvendes af forældre, der ønsker at adskille arbejdslivet fra familielivet, hvor arbejdstidsplanen skal indordne sig under familielivet. Dermed mindsker de arbejdende forældre tidspresset fra arbejdet med henblik på, at familien ikke bliver påvirket. De personer, der anvender denne tidsstrategi omtaler Hochschild som *opbremsere*, der aktivt undlader at tænke på arbejdet, eller bringe arbejdet med hjem, når de er sammen med deres familie.
2. *Uddelegering* er en tidsstrategi, der bruges af tidspressede forældre, hvor de ender med at uddelegere meningsfulde og morsomme stunder med familien. Med andre ord udliciterer de arbejdende forældre familieaktiviteter, der førhen blev varetaget af familien, men som nu

håndteres af markedet. Familieaktiviteter, der er kommercialiseret er børnepasning, plejepersoner til ældre eller madlavning. Hvilket betyder, at personer, der ikke er en del af familien inviteres til at deltage i de frydefulde og meningsfulde stunder

3. *Travlhed* er en tidsstrategi, som bruges af forældre, der er påvirket af *tidsfælden*, som er skabt af arbejdslivet. Disse personer omtaler Hochschild som *den fortravlede* og de sammenpresser tid med familien i mindre tidsenheder, således at familieaktiviteter udføres i komprimerede og små tidsenheder. Personer, der befinder sig i *travlhed* har absorberet tidsrationaliseringen og effektiviseringskulturen, der kort betyder, at de udelader al overflødig aktivitet fra de aktuelle arbejdsgange, hvor arbejdet er rubriceret i tidsenheder.

8.1 Modstand

Det første, der vil blive gennemgået er *modstand*, som kommer til udtryk hos blandt andre Peter: “*Jeg er faktisk meget stringent i forhold til også at holde fri når jeg har fri*” (Bilag 2: 32). Peter kan til en vis grad karakteriseres som en, der *opbremser* presset fra det fleksible arbejde. Ydermere er han en af de arbejdende forældre, der ikke udfører arbejdsopgaver efter han har fået fri, hverken aften eller weekender. Undtagelsesvis, hvis det er yderst nødvendigt, så tager han på arbejde for at løse opgaven, hvilket kommer til udtryk i følgende citat: “*(...) Hvis jeg absolut kan undgå det, så laver jeg ikke andet i mine weekender end at være sammen med min familie*” (Bilag 2: 49). Peters måde at gøre *modstand* på, er ved at forsøge at arbejde de 37 timer om ugen og ikke mere end det. Det gør han blandt andet ved at tage hjem om fredagen, allerede ved middagstid, for at justere arbejdstiden til de 37 timer.

Peter fører det han kalder *et løseligt regnskab* og tilføjer: “*Hvis jeg har været der for mange timer en uge, så kan jeg godt finde på at gå to timer tidligere en anden uge (...)*” (Bilag 2: 32). Således undgår Peter til en vis grad at overarbejde. Hans forsøg på dette bunder i, at Peter ikke har noget loft i sin ansættelsesforhold, i forhold til antal timer i arbejdsugen. Derfor kan han meget nemt risikere at overarbejde, hvis han ikke er opmærksom på antal ugentlige arbejdstimer. Dette tolkes som, at han bestræber sig på at opretholde en form tidsbalance mellem arbejdslivet og familielivet, hvor han ikke tilretter sig efter det fleksible arbejdsliv. Dermed der forsøger at begrænse og mindske arbejdspresset med henblik på, at familielivet ikke bliver påvirket.

En anden person, der også kan karakteriseres som *opbremser*, er Stine, der lægger sit arbejde fra sig når hun kommer hjem og hun synes ligeledes, at det er vigtigt at adskille arbejdsliv og familieliv.

Måden hun gør det på kommer til udtryk i følgende citat: “(...) Så vil jeg hellere have afsluttet noget, så jeg kan lukke computeren med god samvittighed (...) for så kan jeg også ligesom bare være der fuldt ud når jeg kommer hjem” (Bilag 3: 67). Stines strategi er at blive lidt længere tid på arbejdspladsen om eftermiddagen, med henblik på at få afsluttet sine arbejdsopgaver, således at hun ikke behøver at tænke på opgaverne, eller færdiggøre dem, om aftenen. Stine bestræber sig formentligt på at holde arbejdslivet adskilt fra familielivet, med henblik på at undlade at tage arbejdet med hjem, og undgå at tænke på arbejdet mens hun er sammen med sin familie. Denne handling er dog samtidig paradoksal, idet den ekstra tid hun bruger på at afslutte sine arbejdsopgaver er tid taget fra familien.

En tredje måde, hvorpå man kan gøre *modstand* mod det fleksible arbejdsliv, er at arbejde deltid. I følgende citat forklarer Pernille, hvorfor hun har valgt at arbejde på deltid frem for på fuldtid:

“(...) I forvejen har jeg jo sene dage (...) for jeg møder jo først omkring (...) klokken 11 og andre dage møder jeg først klokken 2 (...) og hvis jeg så skal arbejde mere, jamen så er det jo bare tilsvarende i den anden ende. Så det vil sige, så har jeg endnu længere dage og så synes jeg når man så er en familie også, så bliver tiden hurtig presset, så jeg er rigtig glad for, der er tid til at aflevere om morgenen. Tid til at ordne alt muligt andet herhjemme inden man skal på arbejde.” (Bilag 5: 121-122).

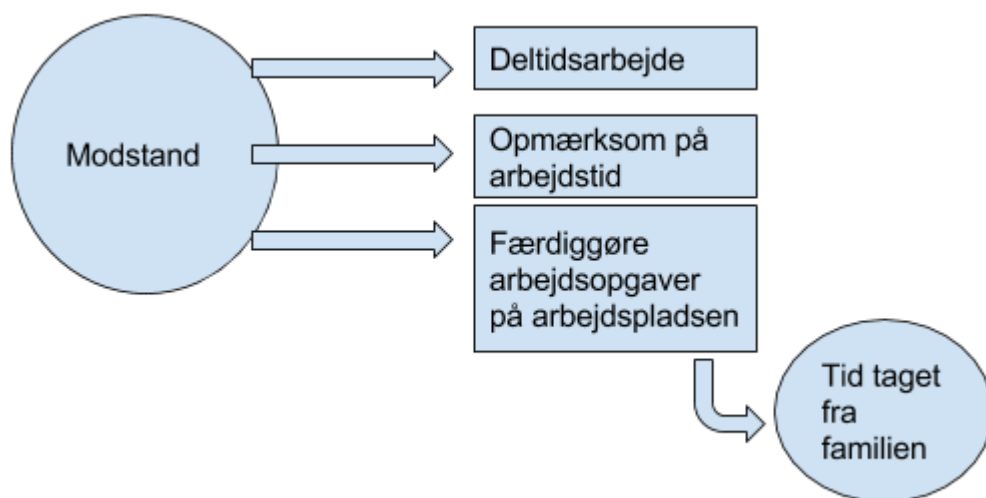
Pernille prioriterer morgenstunder med familien og tid til at kunne ordne huslige ting, formentlig rengøring, oprydning eller tøjvask. Dermed antages det, at den tid hun har med sin familie ikke bliver forstyrret af huslige ting eller af arbejdet. Fra Hochschild's perspektiv kan det, at Pernille arbejder deltid, tolkes som at gøre *modstand*, hvor individet ønsker at adskille arbejdslivet fra familielivet, ved at arbejde mindre og ikke tage arbejdet med hjem. Dermed kan *opbremsere* formentligt slappe af og nyde de meningsfulde stunder med familien, uden at skulle have travlt eller udskyde det, således bliver tid med familien ikke forsømt.

Både Stine, Pernille og Peter forsøger aktivt at *opbremse* presset fra det fleksible arbejdsliv, ved som nævnt ikke at arbejde om aftenen eller i weekenderne. På denne måde opretholder de en form for tidsbalance mellem arbejdslivet og familielivet, hvor de ikke tilretter sig efter det fleksible arbejdsliv. Således er tidsstrategien *modstand* med til at mindske presset fra arbejdet og den

tidsmangel det forårsager. På en måde forsøger individer som Stine, Pernille og Peter, at være forældre, der aktivt er til stede for familien, uden at inddrage markedskulturen.

Følgende figur illustrerer måden, hvorpå tidsstrategien *modstand* kommer til udtryk i dataen.

Figur 1. Tidsstrategien *modstand*: Deltidsarbejde, Opmærksom på arbejdstid & Færdiggøre arbejdsopgaver på arbejdspladsen.



Ovenstående figur indeholder tidsstrategien *modstand*, hvilket kommer til udtryk på tre forskellige måder. Dataen viser, at deltidsarbejde anvendes som en håndteringsstrategi over for det fleksible arbejdsliv. En anden måde, hvorpå de arbejdende forældre håndterer det fleksible arbejdsliv, er at være opmærksom på arbejdstiden, hvilket gøres ved at holde regnskab med antal arbejdstimer. En tredje og sidste måde, er at færdiggøre arbejdsopgaver på arbejdspladsen med henblik på at undgå at tage arbejdsopgaver med hjem. Konsekvenserne af sidstnævnte håndteringsstrategi er imidlertid, at den ekstra tid, der bruges på arbejdspladsen er/kan være tid taget fra familien. Modstand er en af de tidsstrategier, der ifølge Hochschild forsøger at adskille familielivet fra arbejdslivet. Derfor påpeger Hochschild, at de personer, der anvender den nævnte tidsstrategi ikke tilpasser sig til arbejdslivet og dermed ikke omfavner effektivitetskulturen, hvilket betyder, at arbejdslivet ikke indtræder i familielivet. *Opbremsere*, som de kaldes, mindsker sandsynligheden for, at der sker det som Hochschild betegner som “omvendt verden”, hvor arbejdet og familien bytter plads.

8.2 Uddelegering

Dette afsnit vil omhandle tidsstrategien *uddelegering*, der ud fra dataen anvendes af alle interviewdeltagere, dog i forskellige grader og former. Nogle familier udliciterer og kommercialiserer familieaktiviteter, som mad indkøb og børnepasning, fordi arbejdet fylder for meget. Andre uddelegerer børnepasning til familiemedlemmer som bedsteforældre eller nære venner, hvor markedskulturen ikke inddrages.

8.2.1 Udlicitering og kommercialisering af familieaktiviteter

Uddelegering er en tidsstrategi, hvor man udliciterer nogle familieaktiviteter, der tidligere var familiens eget ansvar, men som nu kan varetages af det kapitalistiske marked. Ægteparret Jonas og Pernille er de eneste interviewdeltagere, der udliciterer madindkøb: “(...) *Vi får jo mad ind med en kasse og det vil sige tidligere havde vi et ansvar for indkøb, det har vi egentlig outsourced nu, nu bliver det leveret til døren (...)*” (Bilag 5: 114).

Med hensyn til madindkøb forklarer Pernille, at der bliver leveret mad til dem, der er beregnet til fire dage, hvor de bestiller utilberedt mad til to voksne og to børn. De bestiller deres mad fra Guldsmedegaard med levering hver tirsdag og ifølge Pernille varer maden en hel uge. Som nævnt er maden ikke færdiglavet, så selve madlavningsprocessen har de ikke udliciteret og således er det ikke madlavningstiden de sparer. Det som de modtager er fire madopskrifter, med dertilhørende ingredienser, som skal bruges til at lave maden. Man kan derfor undre sig over, hvor meget tid de reelt sparer ved at bestille sådan en madkasse, når de alligevel skal bruge tid på at tilberede maden. Ifølge Pernille sparer de tid på følgende måde:

“(...) Det er mere for at spare tid på at handle, det er også for at spare tid på at overveje hvad skal vi lave af mad, og fordi vi ikke er særlig gode til at finde på noget, og så synes jeg tit det er uoverskueligt at komme hjem klokken 5 om eftermiddagen og så tænke okay, hvad skal vi have at spise til aftensmad (...)” (Bilag 5: 153-154).

Uddelegering af madindkøb opstår, fordi Pernille og Jonas ikke har tid til det, da begge har sent fri fra arbejdet. Derfor anses denne mulighed som et positivt tiltag for dem, fordi det gør deres hverdage lettere, idet en familiær dagligdagspligt bliver løftet fra deres skuldre. Med Hochschild's perspektiv i tankerne, har denne tidsstrategi en negativ indflydelse på familielivet, fordi *tid på at overveje*, hvad der skal købes samt det at købe varerne er en familieaktivitet, som bliver udliciteret til markedet. Grunden til, at dette kan anskues som en ulempe er, at den anvendte tid som familien, i det her tilfælde Pernille og Jonas, kunne have brugt sammen på at handle ind, i stedet bruges på arbejdet. Tiden til overvejelser omkring, hvad familien skal spise i løbet ugen bliver sparet væk, på

grund af arbejdet, hvilket har konsekvenser for familielivet, set med Hochschild's briller. Og set fra Hochschild's perspektiv er denne manglende familiedrøftelse desuden et problem, fordi interne diskussioner i familien er noget af det, der binder familier sammen og styrker de følelsesmæssige intrafamiliære relationer. Denne udlicitering af indkøb kan ud fra Hochschild's syn forstås som noget, der er skabt af markedet.

Ifølge Hochschild er kommercialisering et tegn på markedets indtog i familielivet, hvor familien kommercialiserer familieaktiviteter, såsom indkøb. Det bemærkelsesværdige ved denne tidsstrategi er, at markedet skaber et behov hos småbørnsfamilierne i forhold til at *uddelegere* disse familieaktiviteter. For det første konstruerer markedet dette behov ved, at forældrene har sene arbejdsdage, for det andet skaber markedet formentligt en følelse af utilstrækkelighed hos forældrene, i forhold til at kunne varetage madindkøb og overvejelser om menuvalg. Dette kan ses når Pernille siger *fordi vi ikke er særlig gode til at finde på noget* og dette er ikke problematisk i det moderne samfund, idet markedet står klar med en ekspertløsning. Ifølge Hochschild er dette et dilemma, der konstrueres af kapitalismen, hvor forældrene, Pernille og Jonas, føler at der er andre som er bedre end dem til at udarbejde en madplan, at der er eksperter som kan udvikle madopskrifter, der indeholder alle de rette ingredienser.

Udover indkøb *uddelegerer* parret Pernille og Jonas også afhentning af børnene og pasning af dem i nogle stunder. Ifølge Pernille bruger de barnepige på de lange dage, hvor hverken hende eller Jonas har mulighed for at hente børnene. Pernille har lange arbejdsdage tirsdag, onsdag og fredag og hvis Jonas ikke kan hente børnene på de nævnte dage, bruger de barnepigen. Det er ikke en barnepige som de har haft kendskab til i forvejen eller et familiemedlem, det er en som de har fundet på markedet, nærmere sagt netmarkedet.

Deres nuværende barnepige er den tredje som de har fundet på hjemmesiden care.com. Måden hjemmesiden fungerer på er, at man opretter en profil, hvor man indtaster personlig information og på hjemmesiden kan man endvidere søge efter lektiehjælp og rengøringshjælp. Tilsvarende er det muligt at oprette en profil, hvis man ønsker at arbejde som barnepige eller rengøringshjælp, hvor man oplyser de tidspunkter man kan arbejde på, alder, m.fl. Ved at betale et månedligt abonnement på 200 kroner, får man adgang til alle profiler og måden, hvorpå de finder frem til barnepigerne beretter Pernille om i følgende citat:

“(...) Man får adgang til alle de profiler derinde og så kan jeg gå ind og se nåh men hun er for ung, hun er for gammel, hun bor ikke her i byen, hun bor her.. og man udfylder et skema hvor der står hvornår man er til rådighed.. og der kan jeg jo gå ind og se vi skal bruge en hver tirsdag, så kan jeg så sortere nogle fra fordi de kan ikke om tirsdagen og så kan man skrive med dem derinde og så har vi haft nogle piger ude, hvor de kan møde drengene og vi kan lige se dem an og så har vi så fundet en barnepige (...)” (Bilag 5: 145)

Som nævnt fungerer hjemmesiden care.com som matchmaker, hvor forældrene vurderer, hvorvidt en given barnepige er et match for familien. Efterfølgende bliver barnepigen inviteret hjem til familien og bliver set an, hvilket tolkes som at barnepigerne bliver udsat for en prøve, hvor personlighed og kemi formentligt er nogle af de kriterier, der skal opfyldes. Ud fra et økonomisk perspektiv er barnepigeordningen en god ting, da der skabes jobs. Ydermere anser forældre som Pernille og Jonas ordningen som et positivt tiltag, hvilket ses ved følgende citat:

“(...) Om tirsdagen har vi en barnepige, der henter drengene fordi jeg har først fri klokken 5 og Jonas han kan ikke nå at komme hjem og hente om tirsdagen.. så jeg ved, at drengene er hentet.. og jeg ved, at jeg skal bare hjem og så er de herhjemme og der er ro på, så på den måde skal jeg ikke sådan stresse over min tirsdag (...)” (Bilag 5: 144)

8.2.2 Uddelegering til familiemedlemmer eller nære venner

Den indsamlede data viser, at tidsstrategien *uddelegering* ikke altid er koblet til det kapitalistiske marked. Her tænkes der på børnepasning, hvor eksempelvis parret Peter og Stine bruger familiemedlemmer eller bekendte til at passe deres lille datter, Emma:

“(...) Vi er vildt privilegerede i, at vi har bedsteforældre og tanter og onkler omkring os, meget tæt på, som rigtig meget byder ind på at passe Emma, så Peter og jeg har også meget tid for os selv, det er jo en luksus uden lige.. det gør jo så også, at vi har mulighed for at dyrke de interesser vi vil altså Peter han træner judo og fitness og jeg har så mit arbejde ved siden af.. så på den måde tror jeg egentlig, at vi er ret godt stillede.. det gør også, at vores familie har de bedste præmisser i hvert fald..” (Bilag 3: 76).

I det ovenstående citat refererer Stine til sit frivillige arbejde i en lokal lektiecafé, når hun omtaler sit *arbejde ved siden af*. Hver mandag bliver Emma hentet og passet af sin farmor, fordi Stine skal arbejde på lektiecaféen og Peter kan her lave de aktiviteter han vil, idet hans judo eller fitness ligger på en af ugens andre dage. Udover denne faste mandagspasning af Emma, bruger forældrene også familie eller venner til at passe Emma i weekenderne eller ved andre lejligheder. Stine nævner for eksempel en weekendtur til Berlin, hvor Emma blev passet af sine bedsteforældre. Denne mulighed for pasning af Emma, ser Stine som *en luksus uden lige* og mener, at deres familie har *de bedste præmisser* i kraft af dette. Ifølge Hochschild kan dette karakteriseres som tidsstrategien *uddelegering*, hvor en familie bruger så meget tid på deres arbejde, at de er nødsaget til at anvende andre barnepiger til at drage omsorg om deres barn. I dette tilfælde anvendes *uddelegering* dog for at forældrene kan opnå tid til sig selv både hver for sig og sammen. Det tolkes positivt, da romantik og samhørighed er vigtige faktorer, for et optimalt fungerende parforhold på længere sigt. Det er desuden vigtigt, at man udover at være far og mor også har et frirum, hvor man kan være sig selv. Dog er det negativt for familien som enhed, da tid brugt på kærestetid og alene-tid, er tid taget fra familien som helhed og ikke fra arbejdet. Det skal i øvrigt påpeges at dataen viser, at de øvrige interviewdeltagere ikke har tid til hinanden og tid til sig selv, fordi arbejdet fylder for meget.

Tabel 3. Uddelegering: Udlicitering og kommercialisering af familieaktiviteter

Negativ	Positiv
<ul style="list-style-type: none"> • Kommercialisering af familieaktiviteter: indkøb og børnepasning • Tid taget fra familien 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre stress • Personlig tid • Kæreste tid

I ovenstående tabel ses det, at tidsstrategien *uddelegering* anvendes til at håndtere tidsmangel som det fleksible arbejdsliv har medført. Med Hochschild's teori in mente kan *uddelegering* opfattes som negativt, idet familieaktiviteter som indkøb og børnepasning udliciteres og kommercialiseres til markedet. Dette kan bevidne om en måde at tilpasse sig til markedskulturen og markedsmindetheden, hvilket er en ulempe for den kultur, der kendetegner familielivet. Dermed inviteres markedskulturen ind i hjemmet via kommercialisering. Ovenstående tabel viser også det

positive ved anvendelsen af tidsstrategien *uddelegering*, da den muliggør kærestetid og personlig tid. Paradoksalt nok indeholder disse positive tiltag et negativt aspekt, hvilket er, at det er tid taget fra familien og ikke fra arbejdslivet.

8.3 Travlhed

Travlhed er en tidsstrategi, der er beskrevet i Hochschild's bog *Tidsfælden* (2003), som anvendes af fortravlede forældre til at håndtere den tidsmangel, der er skabt af arbejdslivet. Empirien bevidner, at tidsstrategien *travlhed* overvejende anvendes af informanterne, med henblik på at tackle *tidsfælden*, der er konstrueret af arbejdslivet. Denne tidsstrategi kommer blandt andet til udtryk i følgende tema: et reelt jeg eller et potentielt jeg, afleveringsstrategier, tidsgæld og markedsmetaforenes anvendelse i familien.

8.3.1 Et reelt jeg eller et potentielt jeg

De fleste deltagere omtaler hverdagen som værende travl, eksempelvis siger Mads:

“Og sådan vil jeg prøve at arbejde hen mod, men der er selvfølgelig altid to sider af en familie hvor man har to små og en travl hverdag, jamen der er der ikke altid plads til det optimale og det man gerne ser.” (Bilag 1: 24)

Det som der, ifølge Mads, ikke er *plads* til i en ordinær hverdag, er at udfylde den *optimale* faderrolle, hvilket han nævner et andet sted i interviewet, og at være *opmuntrende, inspirerende, forstående og anerkendende* far. Denne ideelle faderrolle er, ifølge Mads, ikke mulig at udleve, fordi han har en hverdag, der er omgivet af *travlhed*, hvor det meste af hans vågentid bliver brugt på arbejdet. Det ovenstående citater indikerer, at der er tale om det som Hochschild betegner som “det potentielle jeg”, som er en måde at undgå at konfrontere og se *tidsfælden* i øjnene. Dette dækker over, at de arbejdende forældre forestiller sig, at de kunne og ville indfri deres inderste ønsker, hvis bare de havde tid.

Når Mads reflekterer over, at han kunne være en bedre far, eller kunne være en anden slags far, så tolkes det fra Hochschild's perspektiv som et ønske om “et andet jeg”. Ved at forestille sig dette, ønsker forældre ikke at behovene for at være “et andet jeg” skal forsvinde eller erstattes med andet. Dermed imødekommer forældre teoretisk set deres behov for at være en bedre forælder, som er skabt af tids manglen, hvorfor der kan opstå en splittelse af deres identitet til et “et reelt jeg” og “et potentielt jeg”: *“Et potentielt jeg er en mængde - ikke af forestillede nuværende alternativer - men*

af forestillede fremtidige alternativer. Aktiviteter man 'kunne have gjort' eller 'måder man kunne være på.' (Hochschild, 2003: 204). Dermed er "det potentielle jeg" ikke en erstatning for handlinger og heller ikke forberedelser til aktion, hvilket betyder, at forældrene ikke gør noget aktivt for at ændre sig, da tankeprocessen foregår imaginært. Som tidligere nævnt i litteraturstudiet, kan manglen på overensstemmelse mellem "et reelt jeg" og "et potentielt jeg" indikere en mangel på balance mellem familielivet og arbejdslivet. Dette undersøges af Lyngborg et al (2007) i artiklen "Hverdagslivets balance – forældre på vippen mellem arbejdsliv og familieliv".

Omdrejningspunktet for artiklen er, at balanceproblemet afhænger af familielivets grad af overensstemmelse mellem idealer og realiteter. Dermed påpeger forfatterne, at familiens forventninger og idealer overfor hverdagen og arbejdslivet skal være i synergi. Et eksempel kan være, hvis man har høje forventninger om at være en perfekt forælder, skal man enten imødekomme denne idealtypen eller justere sine forventninger.

8.3.2 Afleveringsstrategier

Som jeg har gjort opmærksom på tidligere i analysen, i afsnittet om fleksibel arbejdstid, så bliver børnene skiftevis enten afleveret eller hentet af en af forældrene, og ikke begge forældre på samme tid. Denne strategi tolkes fra Hochschild's perspektiv, som værende en måde at effektivisere aflevering og afhentning af børnene i institutionen. Ved at kun en af forældrene afleverer eller afhenter, og ikke begge forældre, undgår informanterne tidsspild. Ydermere oplever informanterne nogle fordele ved brug af denne effektivisering, som Pernille påpeger i følgende citat: "*når man så er en familie (...) så bliver tiden hurtig presset, så jeg er rigtig glad for, der er tid til at aflevere om morgenen*" (Bilag 5: 122).

En anden informant, der også anvender samme afleveringsstrategi er Stine, fordi hun møder lidt senere ind om morgenen, og bliver tilsvarende lidt længere på arbejdspladsen om eftermiddagen: "*Peter henter så Emma.. så det er jo også det der gør, at jeg ikke behøver bekymre mig om at skulle være ude af døren herfra på et bestemt klokkeslæt, for det er ham der henter*" (Bilag 3: 78).

Ud fra ovenstående citater, tolkes anvendelsen af afleveringsstrategien, som en måde at undgå tidsspild, idet denne strategi giver mulighed for, at en af forældrene får mere til enten børnene eller til arbejdet. Dermed undgås tidsspild, fordi familieaktiviteten at afhente børn, bliver effektiviseret.

Ved at forældrene skiftevis henter eller bringer børnene til institution, kan det indikere, at de tilpasser sig til arbejdslivet og dermed anvender den tilpasningsstrategi som Hochschild benævner *travlhed*. Hvilket betyder, at forældrene inviterer arbejdslivet ind i hjemmet og anvender markedskulturens elementer til at imødekomme *tidsfælden*. Effektivisering er et grundelement i markedet, hvorfor det er paradoksalt, at forældrene anvender dele af markedet som en løsning til et problem, der er skabt kapitalismen. Ifølge Hochschild vil de personer, der anvender *travlhed* som håndteringsstrategi, næppe lægge mærke til de ændringer som det fleksible arbejdsliv medfører, og dermed er de ikke opmærksomme på, at markedsmetaforerne sniger sig ind i familielivet.

8.4 Tidsgæld

Det kendetegnende ved tidsstrategien *travlhed* er, at forældrene forsøger at effektivisere familielivet, hvor samvær med familien bliver komprimeret eller opdelt i små enheder. I en travl hverdag, hvor forældrene bruger det meste af deres tid på arbejdet, opstår det som Hochschild benævner som tidsgæld. Ifølge Hochschild, så er den tid forældrene bruger på arbejdet, tid lånt fra familien, hvorfor hun påpeger, at forældre derfor opbygger eller oparbejder en tidsgæld til hjemmet. I denne henseende viser den indsamlet empiri, at nogle af forældrene har tidsgæld, hvilket kan ses i det følgende citat:

“Jeg synes nogle gange det er synd, at det hele skal skovles over i weekenden, hvor man har tid til at lave de store ting sammen” (Bilag 1: 17)

Det ovenstående citat udtrykkes af Mads, der tilsyneladende har dårlig samvittighed over, at der ikke er tid til at lave store aktiviteter med familien i hverdagen, hvorfor han synes *det er synd, at det hele skal skovles over i weekenden*. Dermed betales tidgælden i form af samvær med familien, hvor der udføres store aktiviteter i weekenden. Når tidsgælden afregnes indeholder det blandt andet at slappe og have det sjovt med familien, hvilket udtales af Mads i følgende citat:

“I sommerhalvåret har vi altid gjort meget ud af at have årskort forskellige steder hen, så vi har brugt sådan noget som Djurs sommerland rigtig meget for at komme ud og slappe af med hinanden og have det sjovt (...)” (Bilag 1: 24)

Oplevelses- og forlystelsesture er en måde at kompensere for den forsømte tid med familien, især overset tid med børn. Andre måder, hvorpå forældrene afregner tidsgælden er ved at lave forskellige hjemlige aktiviteter med børnene:

“Jeg kan huske noget af det bedste jeg gjorde det var engang jeg var rigtig rigtig stresset på arbejdet, så hver dag vi kom hjem så havde (...) Simon (...) tonsvis af lego, så hældte vi al lego ud (...) og jeg har aldrig nogensinde oplevet noget mere afstressende end at (...) komme hjem og så sidde og bygge det lego der.” (Bilag 1: 6)

Når forældrene kompenserer for tidsgælden, så er de i færd med at håndtere det som Hochschild betegner som ‘det tredje skift’. Dette skift indeholder forældrenes håndteringsmåder overfor børnene, når disse udviser frustration, gråd eller vrede, som tegn på modstand mod, eller frustration over, familiens pressede tidsenheder (Hochschild, 2003: 189-190). Forældrene afbetaler derfor tidsgælden til deres børn via oplevelser eller kvalitetstid sammen med dem, hvilket typisk sker på hverdageftermiddage/aftener eller i weekenderne (Hochschild, 2003: 15). Hochschild pointe er, at forældrene ikke altid opfatter børnenes reaktion på tidsgælden som en modstand mod tidsfælden, men som en naturlig handling og et tegn på, at børnene nok bare er trætte (Hochschild, 2003: 82-83). “Det tredje skift” med disse følelsesmæssige udbrud hos børnene, bevidnes dog ikke i den indsamlede empiri.

8.5 Markedsmetaforernes anvendelse i familien

En af konsekvenserne ved at anvende tidsstrategierne *travlhed* og *uddelegering*, er ifølge Hochschild, at familierne inviterer markeds-kulturen eller markedsmentaliteten ind i hjemmet. Markedskulturen fører, ifølge Hochschild, en afdæmpet kamp mod andre kulturområder, såsom familiekulturen. Denne kamp kan ses ved sproget, især i metaforer, hvor markedsmetaforer eller talemåder anvendes omkring familiesfæren. Den indsamlede data viser spor af den omtalte kamp mellem arbejdslivet og familielivet, hvilket blandt andet kommer til udtryk i følgende citat:

“(...) Når man spiser, det er faktisk nogle af de vigtigste tidspunkter, fordi man kan lige enten om morgenen prepe hvad der skal ske og tale om det sammen med ungerne eller om aftenen debriefe eller hvad man nu kalder det og fange hvad det er der er sket i løbet af dagen og det har jeg ikke

fanget tidligere fordi jeg har ikke været der eller har arbejdet sent eller har misset nogle ting.”
(Bilag 4: 113)

I ovenstående citat fortæller Jonas, at de vigtigste familietidspunkter på dagen er morgen og aftensmad som han prioriterer højt. Imidlertid er det en interessant måde hvorpå han beskriver denne familieaktivitet, idet han anvender ordet *debriefing*. Dette tegn tilhører en gruppe af metaforer og ord, der anvendes i markedssfæren og ved at bruge dette ord overfor en familierelateret aktivitet, tolkes det som et tegn på den afdæmpede kamp mellem markedskulturen og familielivet. Brugen af markedsmetafor på familieaktiviteter ansues som noget negativt, fordi de metaforer, som bruges til at beskrive en oplevelse bestemmer, hvordan vi erkender og forstår selve oplevelsen. I sig selv er markedsmetaforer dermed ikke et dilemma i sig selv, men ved anvendelse af det overfor andre sfærer, såsom familieaktiviteter, bliver det problematisk.

Et andet eksempel hvorpå, markedskulturen indmarch på familielivet kan ses er følgende citat:

“(...) for mig er den ideelle verden, hvor det nærmest er skemalagt og tidsbestemt, hvornår jeg gør hvad (...) men det er svært når man har en 3 et halvt årig (...)” (Bilag 2: 51).

I det ovenstående citat beskriver Peter, hvordan den ideelle verden for ham ville se ud. Ifølge ham, skal aktiviteter som arbejdsopgaver og familietid helst være skemalagt og tidsbestemt. I forhold til arbejdsopgaver, har han som det er på nuværende tidspunkt, selv mulighed for at tidsrationalisere og skemalægge sine arbejdsopgaver. Dette vil han gerne overføre til familielivet, så samværet med familien falder på bestemte tidspunkter og varer et bestemt antal timer. Citatet viser, at Peter er klar over, at dette ikke er realistisk med et lille barn og derfor ikke kan opfyldes i virkeligheden. Denne overførsel af markedsmentaliteten til familielivet, modarbejdes til en vis grad af Stine, hvilket han nævner i følgende citat:

“(...) Hvordan sådan noget lykkes, det er jo struktur, struktur, struktur.. det er det ikke for Stine.. det er følelser, følelser, følelser (...)” (Bilag 2: 58)

Det ovenstående citat er en del af svaret på, hvordan arbejdsfordelingen er hjemme ved Peter og Stine. Ifølge Peter *lykkes* familieaktiviteter jo mere struktur der er og jo bedre skemalagt dagen er.

Ifølge Hochschild gør Stine det der gavner familien mest, hvilket er at følelser skal være en naturlig del af familielivet, hvor skemaer og tidsplanlægning ville underminere familiens følelser. Peters forsøg på at tidsrationalisere familielivet clasher med Stines afslappede og følelsesbetonede facon, og dette er ifølge Hochschild en kamp mellem markedskulturen og familiekulturen, hvor markedet, via Peter, forsøger at indtage familielivet.

Ifølge Hochschild er det sprog vi bruger til dagligt med til at påvirke vores opfattelse af familielivet, og derfor er nogle ord mere markeds-mindede. Hvis disse ord bruges om familielivet kan det medføre en undergravning af familielivet.

Arbejdslivets påvirkning af familielivet er ikke kun begrænset til arbejdstid, påvirkningen kan også finde sted via kultur, hvor markedskulturen forsøger at påvirke familiekulturen. I dette tilfælde gør Stine *modstand* mod markedskulturen og forsøger at bremse dens indtog i hendes familiesfære.

Grunden til, at anvendelsen af markedsmetaforer i familien anses som noget negativt skyldes ifølge Hochschild, at de metaforer, der bruges til at beskrive en oplevelse eller en hændelse bestemmer, hvordan vi erkender og forstår selve oplevelsen. Ved at anvende markedsmetaforer i forbindelse med familielivet, risikerer forældrene at forstå familielivet ud fra den kapitalistiske markedsmentalitetens perspektiv.

8.6 Opsummering

Tabel 3. Forældrenes tidsstrategier overfor arbejdslivet

Teoretiske begreber	Positivt/neutral for arbejdslivet	Negativt for familielivet	Tidsstrategi
Opgaveorienteret	Intet loft for antal arbejdstimer Fast månedsløn Individuel opgavefordeling	Overarbejde uden løn Stå til rådighed 24/7 Svært at adskille	Modstand: - deltidsarbejde - opmærksom på arbejdstid - færdiggøre arbejdsopgaver på arbejdspladsen

	Arbejdstid er opgavebetinget Varierende arbejdsopgaver	arbejds- og familieliv	Uddelegering: - udlicitering af familieaktiviteter: indkøb og børnepasning - udlicitering af børnepasning til familiemedlemmer
Flekstid	Møde- og ophørstid er ikke fastlagt Arbejdstid er individualiseret	Kun en af forældrene afleverer/henter børnene	Travlhed: - et reelt jeg eller et potentielt jeg - afleveringsstrategier Konsekvens af travlhed:
Fleksible arbejdssteder	Mulighed for at arbejde hjemmefra	Arbejde mens der er syge børn til stede	- tidsgæld - markedsmetaforenes anvendelse i familien
Autencitet og autonomi	Medbestemmelse og medindflydelse på arbejdslivet Større individuel frihed til at planlægge og organisere arbejdslivet	Begrænset frihed Uro og ængstelighed	

Ovenstående tabel er en udvidelse af tabel 2, og indeholder en tilføjelse i form af kolonne 4, der betegnes tidsstrategi. Denne kolonne indeholder håndteringsstrategier, der anvendes af informanterne til at håndtere tidsfælden, hvilket dækker over tidsmangel hos familien. Dette tidspres hos familien opstår som konsekvens af forældrenes øgede tidsforbrug på arbejdet. *Modstand* er den håndteringsstrategi, hvor forældrene ønsker samt forsøger at adskille familielivet og arbejdslivet, og dermed mindske tidspres hos familien. Det interessante ved *modstand* er, at

forældrene tackler tidsfælden ved hjælp af redskaber, der ikke er hentet fra markedskulturen. Derimod indeholder tidsstrategierne *uddelegering* og *travlhed* elementer fra markedskulturen, såsom udlicitering af familieaktiviteter og børnepasning samt effektivisering af aflevering og afhentning af børn i daginstitution. Som tidligere nævnt mener Hochschild (2003), at dette er problematisk, idet forældrene anvender håndteringsapparatet fra markedskulturen til at håndtere et problem, der er skabt af selv samme kultur. Hochschild mener derfor, at de forældre, der anvender disse tidsstrategier næppe vil lægge mærke til, hvis markedsmetaforer anvendes i familielivet. De forældre, der primært tager tidsstrategien *travlhed* til sig, har potentiale til at udvikle “et potentielt jeg”, hvor de på sin vis bearbejder behov, der er skabt af tidsfælden. I stedet for at se tidsfælden i øjnene og håndtere tids manglen i “et reelt jeg”, forbliver håndteringen af tids manglen i et imaginært univers.

En anden konsekvens af tidsfælden, er det Hochschild betegner som tidsgæld, hvor de arbejdende forældre skylder samværstid med familien, herunder børnene. Empirien viste, at tidsgælden kompenseres i form af samvær om aftenen og i weekenderne, hvor forældrene bestræber sig på at udføre familieaktiviteter.

9.0 Analyse del 3: Arbejdets betydning for de arbejdende forældre

I de foregående dele har det fleksible arbejdsliv, fleksibel arbejdstid samt tidsstrategier været i centrum. Nogle af konsekvenserne har været overarbejde, mindre nærvær med børnene samt at stå til rådighed for det fleksible arbejdsliv. Dermed opstår følgende spørgsmål: hvordan kan det være, at småbørnsforældre er villige til at have et job, der tilsyneladende medfører, at familien bliver forsømt, herunder mindre samvær med børnene. Empirien peger i retning af, at svaret på dette spørgsmål skal findes i arbejdets betydning for de arbejdende forældre. Derfor anvender jeg i dette afsnit begrebet *arbejdsetik*, idet det giver en nuanceret forklaring samt dybere forståelse af, hvorfor de arbejdende forældre affinder sig med kravene fra det fleksible arbejdsliv.

Som nævnt i indledningen til dette speciale, er begrebet *arbejdsetik* oprindeligt formuleret af Marx Weber (Månson, 2007: 101). Det indeholder opfattelsen af, at arbejdet er en dyd og at mennesket er moralsk forpligtet til at yde deres ypperste, hvor lediggang anskues som værende roden til alt ondt (Jacobsen, 2004: 78). Begrebet *arbejdsetik* omhandler etik, morale og ånd, som til dels bygger på den protestantiske etik og dels på kapitalismens ånd. Det førstnævnte omhandler den puritanske arbejdsmoral, der rummer et krav om, at mennesket skal leve livet *helt og holden til Guds ære* (Månson, 2007: 101). For at imødekomme dette krav, skal mennesket have succes og leve et arbejdsomt og hårdt liv, hvilket også er en søgen efter tegn på, at de er Guds udvalgte og dermed blive frelst. Derimod indeholder kapitalismens ånd, ifølge Weber, et målrationel, der søger efter effektive måder at opfylde målet, hvilket er maksimering af penge. Dette sætter fokus på hårdt arbejde, hvor både tid og kredit opfattes som penge. Kort sagt blev den religiøse arbejdsmorale ophævet og erstattet af verdslig arbejdsetik, der er materielt orienteret, og som havde en stigende popularitet med kapitalismens fremgang (Månson, 2007: 101-102).

Det var derfor en indikation på, at man var et ordentligt og gudfrygtigt menneske, når man passede sit arbejde og tjente penge. At være beskæftiget ansås desuden som noget pligtskyldigt overfor fællesskabet og overfor menneskets egen individuelle vinding, og dermed betragtedes arbejdet som en måde at blive en del af fællesskabet på (Bottrup et al, 2000: 5-6; Skovhøj, 2011).

Som nævnt rummer empirien nogle faktorer, der peger i retning af, at arbejdets betydning for informanterne forklarer, hvorfor de accepterer de krav som det fleksible arbejdsliv stiller, og affinder sig med konsekvenserne deraf. Det er imidlertid interessant, hvorvidt de fundne faktorer

minder om *arbejdsetikken* i sin oprindelige betydning, eller om den er en smule afvigende og har antaget en ny form. Faktorerne er varierende fra forælder til forælder og er gennemgående i empirien.

En væsentlig faktor, som der hyppigt refereres til, er udvikling, hvilket kommer til udtryk i følgende citat:

“(...) For mig er det klart udvikling, personlig udvikling betyder rigtig meget for mig og jeg kan føle, at jeg er med til at gøre en forskel med det ansvar jeg besidder.. så ved jeg.. jeg sætter en stor ære i at løse de opgaver jeg sidder med.. men det, der driver mig, det er den personlige udvikling, det betyder rigtig meget for mig.” (Bilag 1: 21).

Personlig udvikling er en drivkraft for Mads, hvilket anskues som en faktor, der kan forklare, hvorfor Mads til tider overarbejder samt udfører arbejdsopgaver derhjemme om aftenen. Ydermere oplyser Mads, at faglig udvikling og indflydelse er en bonus og derfor kunne han godt forestille sig at have en stilling, der indeholder begrænset indflydelse. For Jonas er drivkraften det *at gøre en forskel*, hvilket medvirker til, at han accepterer de krav som det fleksible arbejdsliv indebærer. Denne motivationsfaktor udtrykkes af Jonas, hvilket ses i følgende citat:

“At du kan se, at du gør en forskel altså påvirker noget positivt.. nu er jeg struktureret, så det jeg rigtig godt kan lide, det er at tage noget ukontrolleret kaos, få styr på det, gøre det mere effektivt, streamline det.. og selvfølgelig sørge for, at du tjener nogle penge ind til virksomheden.. men egentlig det her med at have et ansvar for noget, vise at det udvikler sig, at det gror.. det kan jeg godt lide (...)” (Bilag 4: 89).

Muligheden for at man *gør en forskel*, er det der kan forklare Jonas' velvilje til at overarbejde samt hans accept af de krav, der bliver stillet af det fleksible arbejdsliv. Derimod motiveres Peter af at *præstere* og af at have *succes*, hvilket kan forklare, hvorfor han ikke spekulerer over hans arbejdstid og ikke har noget imod at være på *standby*. Peter er på nuværende tidspunkt i gang med at tage en VVS autorisations uddannelse, som betyder, at han vil kunne kvalitetssikre alt det arbejde, der bliver udført. Man skulle tro, at en sådan efteruddannelse vil medføre en lønstigning, og at det er derfor Peter har valgt at uddanne sig. Men Peter er i gang med at få en VVS autorisation,

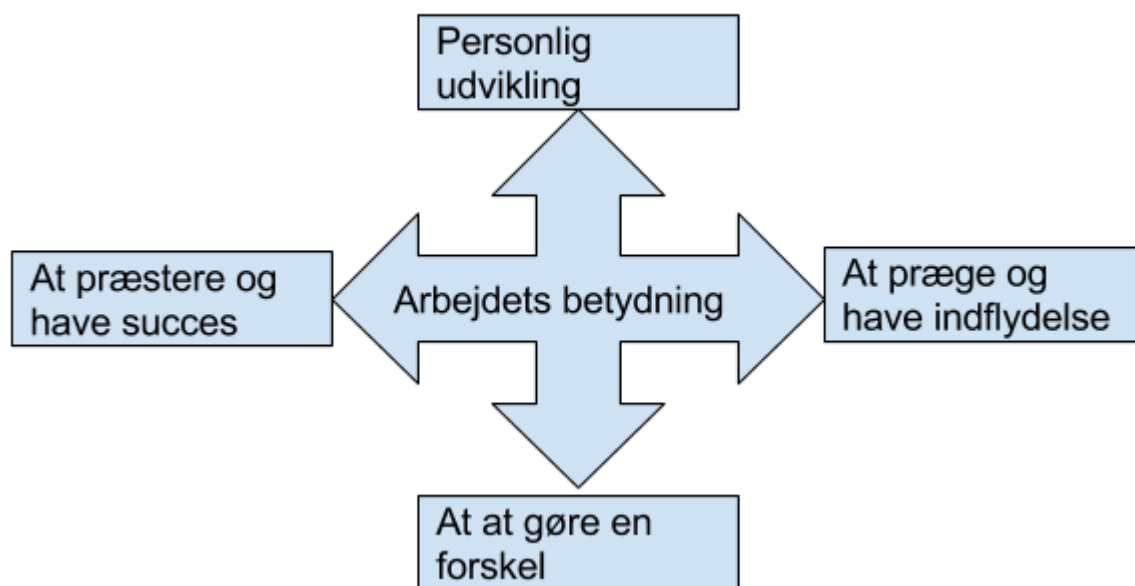
han siger: *at jeg kan præstere ting, at jeg kan tage en opgave*. Således er det vigtig for Peter at *præstere* og performe ligegyldigt, hvilken tid på døgnet det er og det er denne præstation og performance, der driver ham.

Stine, derimod, er drevet af at *præge* sit arbejde og dermed have indflydelse ikke kun på sin arbejdsplads, men på hele tosprogsområdet i Silkeborg kommune. Følgende udsagn tydeliggør det, der driver Stine til at overarbejde:

“(...) Man føler man rykker nogle ting, man føler man er med til at lave nogle ting om som måske havde brug for, at man kiggede lidt nærmere på dem, eller hvis der skal ske en justering, så kan jeg være med til at præge det, det synes jeg er spændende (...)” (Bilag 3: 68).

Ovenstående citat viser, at Stine føler, at hun er med til at *rykke* og forandre nogle ting. Det Stine omtaler som *ting* dækker i virkeligheden over arbejdsopgaver, der vedrører nye flygtninge i Silkeborg kommune. Hun skal som tosprogskonsulent modtage nye flygtninge, men også rådgive lærere og ledere om, hvordan de skal forholde sig til disse nye borgere. Netop dét arbejde er Stines drivkraft, og muligheden for at *præge* samt højne niveauet på tosprogsområdet, medvirker til, at hun glædeligt overarbejder. Bagsiden af, at Stine brænder for at *præge* sit arbejde er, at hun bruger mindre tid sammen med sin familie derhjemme.

Fig. 4: Arbejdets betydning



Ovenstående figur viser, at arbejdets betydning fungerer som forklaring på, hvorfor de arbejdende småbørnsforældre eksempelvis overarbejder. Empirien viser, at der er fire overordnede bevæggrunde bag forældrenes arbejdsglæde, disse er med til at belyse, hvorfor forældrene affinder sig med kravene fra det fleksible arbejdsliv. De er: *At præge og have indflydelse, at gøre en forskel, at præstere og have succes, personlig udvikling*. Den firkantede pil i midten skal forestille individets ståsted og individet bliver trukket af de fire omkringliggende bevæggrunde, der alle har betydning for individets opfattelse af arbejdet. Der er en vis forbindelse mellem de fire bevæggrunde, forskellen er dog, at deres betydning varierer gradvist fra person til person. Den arbejdsmorale, der fremkom i empirien, har ikke de religiøse elementer, der oprindeligt blev formuleret af Max Weber, dog indeholder moralen stadig vigtigheden af arbejdsomhed og succes. Det tolkes derfor som en form for genopståen af *arbejdsetiken*, dog med andre elementer i centrum. Som empirien viser, er denne nye *arbejdsetik* i højere grad individualiseret frem for at være fællesskabsorienteret, hvilket minder om Bauman's forståelse af begrebet *arbejdsetik*. Ifølge Bauman bygger begrebet på præmissen, at arbejdet i sig selv er en værdi, hvor andre betragter arbejdet værdifuld. Desuden anses det som moralsk forkasteligt, dumt og forkert at nøjes med det man har eller mindre og ikke stræbe efter mere. Dermed opfattes det som uværdigt ikke at udføre et arbejde med mindre, man hviler sig med henblik på at samle kræfter til mere arbejde. Kort sagt påpeger Bauman, at præmisserne bag *arbejdsetiken* lyder således:

Du skal blive ved med at arbejde, selvom du ikke kan se, at du får noget ud af det, som du ikke har i forvejen, eller som du mener, du har brug for. Det er godt at arbejde - det er dårligt ikke at arbejde. Og tilføjer at: arbejde er alle menneskes normalt tilstand; ikke at arbejde er unormalt (Bauman, 2002: 15).

Således er det kun arbejdet, der har en værdi, der kan sælges eller købes samt besidder arbejdet moralsk værdi (Bauman, 2002: 16). Den nye *arbejdsetik* er orienteret mod det enkelte individ frem for det kollektive og i stedet for at piske den kollektive arbejdskraft bliver den enkelte i dag belønnet med en individuel gulerod. For at opsummere viser empirien, at de fundne faktorer *at præge og have indflydelse, at gøre en forskel, at præstere og have succes, personlig udvikling,* fungerer som arbejdsgoder eller som en gulerod for de arbejdende forældre, hvilket kan forklare, hvorfor de arbejdende forældre overarbejder og affinder sig med kravene fra det fleksible arbejdsliv.

10.0 Analysens hovedpointer

Tabel 5. Arbejdets betydning, ulemper og fordele ved det fleksible arbejdsliv samt forældrenes tidsstrategier.

Teoretiske begreber	Positivt/neutralt for arbejdslivet	Negativt for familielivet	Tidsstrategi
Opgaveorienteret	Intet loft for antal arbejdstimer Fast månedsløn Individuel opgavefordeling Arbejdstid er opgavebetinget Varierende arbejdsopgaver	Overarbejde uden løn Stå til rådighed 24/7 Svært at adskille arbejds- og familieliv	Modstand: - deltidsarbejde - opmærksom på arbejdstid - færdiggøre arbejdsopgaver på arbejdspladsen Uddelegering: - udlicitering af familieaktiviteter: indkøb og børnepasning - udlicitering af børnepasning til familiemedlemmer
Flekstid	Møde- og ophørstid er ikke fastlagt Arbejdstid er individualiseret	Kun en af forældrene afleverer/henter børnene	Travlhed: - et reelt jeg eller et potentielt jeg - afleveringsstrategier Konsekvens af travlhed:
Fleksible arbejdssteder	Mulighed for at arbejde hjemmefra	Arbejde mens der er syge børn til stede	-tidsgæld - markedsmetaforernes anvendelse i familien
Autencitet og autonomi	Medbestemmelse og medindflydelse på	Begrænset frihed	

	arbejdslivet Større individuel frihed til at planlægge og organisere arbejdslivet	Uro og ængstelighed	
Arbejdsetiken	<i>At præge og have indflydelse, at gøre en forskel, at præstere og have succes, personlig udvikling</i>		

Ovenstående tabel indeholder analysens hovedpointer, der blev udviklet undervejs i takt med analysens fremgang. I 1. kolonne ses de teoretiske begreber, der enten fortæller noget om det fleksible arbejdsliv eller om, hvilken betydning arbejdet har for de arbejdende forældre. Eksempelvis indeholder denne kolonne begrebet *opgaveorienteret* og *flekstid*, som er to begreber, der definerer det fleksible arbejdsliv. Kolonne 1 er i sammenhæng med kolonne 2 og kolonne 3, hvor disse kolonner indeholder faktorer eller elementer, der udfylder eller forklarer de teoretiske begreber i kolonne 1. Kolonne 2 indeholder positive og neutrale aspekter i arbejdslivet, derimod indeholder kolonne 3 negative elementer eller faktorer for familielivet. Hvis vi kigger på første række i kolonne 2, *opgaveorienteret*, der er et begreb, der indeholder elementer såsom individuel opgavefordeling og varierende arbejdsopgaver, som egentligt er positivt i forhold til arbejdslivet. Hvorimod, hvis vi går over til kolonne 3 og kigger på række 2, *opgaveorienteret*, indeholder den elementerne overarbejde og stå til rådighed for arbejdslivet, som er negative i forhold til familielivet. På den måde er der sammenhæng mellem de 3 første kolonner og de 4 første rækker, til og med autencitet og autonomi. Den sidste kolonne i tabellen indeholder de forskellige tidsstrategier, der er fremkommet i empirien, hvilket er; *modstand*, *uddelegering* og *travlhed*. Disse tidsstrategier anvendes af de arbejdende forældre til at håndtere det tidspres som det fleksible arbejdsliv medfører. I bunden af tabellen kan der ses *arbejdsetikken*, der indeholder et bud på, hvorfor småbørnsforældre affinder sig med kravene fra det fleksible arbejdsliv og konsekvenserne deraf. *Arbejdsetikken* påpeger, at arbejdet i sig selv er en værdi og udførelse af arbejdet har endnu højere værdi, hvor det at *præge og præstere* fremstår som drivkraft.

11.0 Diskussion

I dette kapitel vil jeg diskutere nogle relevante hovedpointer fra analysen, hvor nogle af disse hovedpointer vil blive holdt op imod ekstern litteratur, samt nogle af de artikler, der bliver redegjort for i afsnittet litteraturstudie. Det første afsnit af diskussionen omhandler fleksibilitet, hvor der bliver drøftet det gode og det dårlige ved fleksibilitet. Spørgsmål, der bliver drøftet er eksempelvis, medfører fleksibilitet muligheder eller begrænsninger? andet afsnit omhandler frihed eller begrænsninger og sidst afsnit drøftes familien eller arbejdslivet.

11.1 Flexibilitet: løsningen til balanceproblemet eller problemet i relationen mellem familien og arbejdslivet?

I specialets indledning har jeg fremhævet, at fleksibilitet medfører et balanceproblem og der påpeges, at det fleksible arbejdsliv bevirker til forringet psykisk arbejdsmiljø og forsømmelse af familielivet. Dette kritiske perspektiv overfor det fleksible arbejdsliv er hentet med inspiration fra henholdsvis Richard Sennett og Arlie Russel Hochschild. Forskellen på den teoretiske kritik af det fleksible arbejdsliv er, at Sennett's kritik ikke kun forbeholder, at familien bliver forsømt eller bliver negligeret, faren ved det fleksible arbejdsliv er ifølge Sennett, at det bevirker til en nedsmeltning og nedbrydning af den gode menneskelige karakter. Eksempler på den gode menneskelige karakter er: loyalitet, fasthed, forpligtelse, pålidelighed, målrettethed og engagement, og ifølge Sennett er disse under afvikling, hvor de erstattes af fleksibilitet, omstillingsparathed og forpligtelse. Således argumenterer Sennett for, at det fleksible arbejdsliv påvirker arbejderens personlige identitet. Dermed er Sennett fortaler for det han betegner som "langvarig kapitalisme", som er karakteriseret ved, at arbejdet er kendetegnet ved simple arbejdsgange bygget på faste rutiner, der er præget af gentagelser. Denne 'langvarig kapitalisme' havde sin storhed under taylorismen, hvor arbejdslivet var præget og opbygget efter tydelige hierarkier og indeholdt fast arbejdstid, som var bestemt af chefen. 'Langvarig kapitalisme' abonnerede på stabilitet samt langvarig og sammenhængene kontinuitet, der muliggjorde, at mennesket kunne danne og udvikle en personlighed, der indeholdt loyalitet, fasthed, forpligtelse, pålidelighed, målrettethed og engagement. Ud fra Sennett's perspektiv er det nærliggende at argumentere for, at 'langvarig kapitalisme' muliggør oprettelsen af balancen mellem familien og arbejdsliv, hvorimod den 'fleksible kapitalisme' skader etableringen af balancen og muligvis forårsager et balanceproblem mellem familien og arbejdslivet. Denne påstand kan imidlertid modargumenteres og belægget for,

at fleksibilitet kan medføre bedre balance mellem arbejdslivet og familielivet hentes i et nyligt udført pilotprojekt. Projektet er udført i Københavns Kommune og omhandler fleksibel arbejdstid, hvor de ansatte får muligheden for at øge eller mindske antallet af arbejdstimer. Ifølge Thomas P. Boje er dette positivt såfremt at det er arbejderen, der har kontrollen over fleksibiliteten og ikke kun ledelsen, der dikterer, hvornår man kan skrue op og ned for sin arbejdstid (Dreyer, 2017).

Pilotprojektet påpeger, at det er medarbejderne, der drager den største fordel af fleksibilitet og i kommentarer til projektet påpeger Per Kongshøj Madsen, at fleksibel arbejdstid er en fordel for småbørnsfamilier, fordi det giver muligheden for at danne en bedre balance mellem arbejdslivet og familielivet. Ifølge Madsen er dette initiativ en god idé, fordi der er nogle perioder, hvor de ansatte har overskud til at arbejde meget og andre tidspunkter, hvor de arbejdende forældre behov for at være væk fra jobbet, fordi de enten har familiemedlemmer eller børn der er syge (Ritzau, 2017). Ud fra pilotprojektet er det muligt at advokere for, at fleksibilitet, herunder fleksible arbejdstider, kan medføre en bedre balance mellem familie- og arbejdslivet. Således er det muligt, at argumentere både for og imod, hvorvidt det fleksible arbejdsliv kan medføre til bedre balance mellem familien og arbejdet. Dette paradoks af fleksibilitet, der på den ene side er med til at løse balanceproblemet og på den anden side skaber selve balanceproblemet, er til at finde til at finde i specialets hovedpointer. For eksempel viser analysens hovedpointer, at de arbejdende forældre anvender ordninger som flekstid og arbejde hjemme til at imødekomme balanceproblemet. Analysen viser, at nogle forældre møder sent ind på arbejder eller tager lidt tidligere fri, således at de har tid til familien, især børnene. Dette leder mig til at rejse spørgsmålet, hvorvidt Sennett's teorier om det fleksible arbejdsliv gøre sig gældende i Danmark? Betyder det, at arbejdslivet i USA er mere fleksibelt end det er i Danmark? I henhold til Sennett's analyse af det fleksible arbejdsliv kontra 'langvarig kapitalisme' opstår spørgsmålet, hvorvidt et langsigtet perspektiv og et kontinuerligt arbejdslivet er en forudsætning for dannelsen af de gode menneskelige egenskaber? Drøftelsen om, hvorvidt fleksibilitet er en god ting eller ej stopper imidlertid ikke her, for specialets hovedpointer viser blandt andet, at fleksordninger som arbejde hjemme, både har fordele og konsekvenser for småbørnsfamilier. Bedre koncentration er en af fordelene ved at arbejde hjemme, dog viser specialet, at det i nogle tilfælde kan gå ud over børnene, da forældrene udfører arbejdsopgaver med syge børn hjemme, i stedet for at give nærvær til børnene. Denne konsekvens af distancearbejdet bliver ligeledes fremhævet i artiklen *tre former for fleksibilitet - call center-medarbejderes måder at bruge distancearbejde*, hvor Kristensen blandt andet påpeger, at forældre har svært ved at adskille familieliv fra arbejdsliv. Eksempelvis har forældrene svært ved at erkende, at de arbejder når de er

syge, da de ikke ser det som en hindring. Et andet problem ved distancearbejde, er ifølge lektor Mette Lykke Nielsen, at arbejdstidens grænser kan være svære at overholde. Derimod er de positive sider af distancearbejde, at forældrene opnår arbejdsro, større produktivitet og mere frihed (Rasmussen, 2017).

11.2 Frihed eller begrænsninger?

I ovenstående afsnit omhandler diskussionen, hvorvidt det er muligt at imødekomme balanceproblemet via ordninger som flekstid og arbejde hjemmefra. Disse ordninger har medvirket til, at de arbejdende forældre er blevet frigjort fra arbejdspladsen, hvor arbejdstiden ikke er fysisk forankret i arbejdspladsen. Hvilket medfører en nedbrydning af det faste rutineprægede arbejde og de faste rammer, der var kendetegnet i 'langvarig kapitalisme'. I denne tidsperiode, som jeg tidligere har gjort opmærksom på i specialet, blev arbejde opfattet som en moralsk og etisk pligt, hvor arbejdet fremstod som værende et guddommeligt kald. Udover dette religiøse element blev arbejdet betragtet som en pligt man skyldte fællesskabet og opfattelsen og betydningen af arbejdet havde således en kollektiv betoning. Derimod har arbejdets betydning ændret karakter og facon, hvilket kommer til udtryk i specialet hovedpointer. Ændringen af arbejdets betydning påpeger, at den nye arbejdsetik er kendetegnet ved at være individualiseret og er orienteret mere mod et jeg frem for fællesskabet eller kollektivet.. Hvilket antyder, at arbejdet er en kilde til selvrealisering, identitetsskabelse og social status, hvorfor arbejdet ikke længere er en kilde til overlevelse eller en adgangsbillet til himmeriget. Faktorer, der betydningsmæssigt udfylder den nye arbejdsmorale er; *at præge, at have indflydelse, at gøre en forskel, at præstere, at have succes og personlig udvikling*. Nu er så spørgsmålet, hvorvidt denne arbejdsmorale, der tilbyder indflydelse på blandt andet egen arbejdstid og organisering arbejdsdagen, medfører øget frihed eller begrænsninger. Og kan øget indflydelse medvirke til bedre balance mellem familie og arbejdslivet?

I artiklen *lange og skæve arbejdstider- kan øget indflydelse bedre balancen* konkluderes der blandt andet, at øget indflydelse på og medbestemmelse af arbejdstiden har en positiv effekt, dog i et begrænset omfang (Kristensen, 2007: 61). Forfatterne argumenterer for at det begrænsede omfang findes i, at arbejdspladsen i høj grad er påvirket af udefrakommende produktionskrav og deadlines som medarbejderne ikke har indflydelse på. Det er derfor muligt, at den enkelte medarbejder kan placere sin arbejdstid, der hvor familiens behov bliver tilgodeset mest muligt, så længe det ikke er i konflikt med arbejdspladsens interesser. I denne artikel påpeges der således, at indflydelse har en begrænset effekt i forhold til at skabe bedre balance mellem arbejdslivet og familielivet. Denne

begrænsning kan til en vis grad findes i specialets hovedpointer, der blandt andet påpeger, at det er arbejdsopgaverne, der sætter rammerne for arbejdstiden. Dog viser specialets hovedpointer, at rammerne til tider kan være for grænseløse og flydende, hvorfor det kan skabe uro og fungere som stressfaktor, for nogle forældre. På den anden side viser specialet, at indflydelse har en anden betydning, som er, at det fungerer som en motivation og drivkraft for de arbejdende forældre. Specialets hovedpointer viser, at indflydelse har både negative og positive effekter med henblik på at skabe balance mellem familie- og arbejdslivet, som forældrene kan anvende i deres håndtering af det fleksible arbejdsliv.

Således findes der ikke et entydigt svar til den stillede påstand i indledningen af specialet, om hvorvidt fleksibilitet er selve problemet i balancen mellem familien og arbejdslivet, eller om det er løsningen på balanceproblemet. Grunden til dette er, at relationen mellem arbejdslivet og familielivet er en kompleks størrelse, der rummer forskellige perspektiver og indeholder forskellige abstraktionsniveauer.

11.3 Familien eller arbejdet?

Det ovenstående afsnit indeholder en diskussionen omkring, hvorvidt fleksibilitet er et positivt tiltag eller et negativt, hvor svaret til dette viste sig at være flertydigt, fordi fleksibilitet i arbejdslivet rummer en høj grad af kompleksitet. Men betyder det så, at både familien og arbejdslivet vinder på fleksibilitet i arbejdslivet? Hvem gavner det egentlig? Disse spørgsmål står til drøftelse i dette afsnit, hvor omdrejningspunktet er følgende aktører; arbejdere, forældre, børn og arbejdslivet. Som nævnt tidligere har jeg i specialets indledning påpeget, at fleksibilitet medfører til balanceproblemet og det fleksible arbejdsliv bevirker til forringet psykisk arbejdsmiljø og forsømmelse af familielivet. Det sidstnævnte er hentet med inspiration hos Arlie Russel Hochschild, der påpeger, at konsekvensen af det fleksible arbejdsliv er mindre tid med familien, hvilket ifølge Hochschild skyldes, at virksomhederne tilbyder et arbejde, der rummer behagelige og hjemlige miljøer, anerkendelse og kammeratskab. Dette medfører, at forældre bliver tiltrukket af arbejdspladsen og dermed bruger mere tid på arbejdspladsen og mindre tid med familien, hvilket skaber en tidsmangel hos familien, som Hochschild kalder for tidsfælden. Tidsmangel bevirker til, at forældrene flygter fra skænderier, følelsesmæssige udbrud og sure pligter som oprydning og rengøring, der finder sted i familielivet, fordi arbejdet fremstår mere attraktivt. Sagt med andre ord sker der en ombytning mellem familien og arbejdspladsen, og konsekvensen af den sammenpressede familietid er således

en undertrykkelse af følelser, som ifølge Hochschild er kendetegnet ved familien. Og ifølge Hochschild er det yderligere problematisk når forældre anvender håndteringsstrategier i familielivet, såsom effektivisering, der førhen var karakteriserende for arbejdslivet. Således kan man ud fra Hochschild's teori argumentere for, at fleksibilitet, herunder det fleksible arbejdslivet, gavner arbejdspladsen og ikke familien. Hochschild er således kritisk indstillet overfor de såkaldte familievenlige arbejdsmarkedstiltag. Derimod påpeger Rostgaard (1999), at det er den familievenlige arbejdsmarkedspolitik, der gør det lettere for forældre at skabe en god balance mellem arbejdslivet og familielivet. Ifølge Rostgaard har fleksibilitet en positiv virkning på familielivet, fordi de arbejdende forældre har muligheden for at planlægge deres arbejdstid, således at de kan tilbringe tid med deres familie (Rostgaard, 1999: 13). Desuden påpeger Rostgaard (1999), at virksomheder og organisationer nyder konkurrencefordele af ordninger som flekstitid, fordi det giver øget produktivitet, øget performance, mindsker fraværet samt reducerer stress. Disse er nogle af de fordele, som både gavner de arbejdende forældre, virksomheder samt organisationer. Således er der både argumenter for og imod, om hvorvidt det fleksible arbejdsliv gavner både familien og arbejdslivet, eller om det kun er den ene part, der vinder stort på fleksibilitet. Specialets analysehovedpointer påpeger, at begge aktører nyder gavn af fleksibilitet, dog er det muligt at argumentere for, at arbejdspladsen er den aktør, der høster den største gevinst af fleksibilitet i arbejdslivet, samt at ordninger som flekstitid og arbejde hjemme har en begrænset gevinst for familielivet. Grunden til, at arbejdslivet er den store vinder i balancekonflikten mellem arbejdet og familien skyldes, som det er påpeget i analysen, arbejdets betydning for de arbejdende forældre og ikke som Hochschild påstår: en flugt fra familien. Den indsamlede empiri kan understøtte denne påstand. Dog vidner analysen hovedpointer om, at forældrene bruger flere timer på arbejdet end de gør sammen med deres familie, hvorfor det at overarbejde eller tage arbejdet med hjem opfattes som normalt. Betyder dette, at vi i Danmark er på vej mod amerikanske tilstande, hvor arbejdslivet vægter højere end familielivet, og hvor forældre bruger 50-60 timer om ugen på arbejdet og dermed forsømmer familien? I henhold til Hochschild's analyse opstår følgende spørgsmål, er det nødvendigvis en ond ting, at arbejdspladsen tiltrækker arbejderne med hjemlige og behagelige arbejdsmiljøer? Og hvis effektivisering og udlicitering af familieaktiviteter hjælper til med at skabe en god balance mellem familielivet og arbejdslivet, er det så godt eller dårligt?

12.0 Konklusion

Specialet hovedpointer påpeger først og fremmest, at det fleksible arbejdsliv indeholder ulemper såvel som fordele. Hvor disse til tider kan fremstå som en løsning til balanceproblemet og andre gange som selve årsagen til fraværet af balancen. Eksempelvis påviser specialet flekstid, frihed og indflydelse som faktorer, der blandt andet giver betydning til det fleksible arbejdsliv. Nogle af de arbejdende forældre har mere frihed og indflydelse til selv at planlægge og organisere deres arbejdstid og selve udførelsen af arbejdsopgaverne. Dette opfattes for nogle som en fordel ved det fleksible arbejdsliv, hvorimod kan det for andre være en stressfaktor i form af, at ansvaret for at tilrettelægge arbejdslivet bliver for uoverskueligt, hvorfor de kan savne nogle arbejdsrammer, der er forudbestemt af arbejdsgiveren.

Til tider bruges flekstid af de arbejdende forældre til at skabe balance mellem familielivet og arbejdslivet. Analysen viste, at forældrene benytter denne ordning i forbindelse med aflevering og afhentning af deres børn i daginstitutioner. Derimod kan netop fleksibilitet fremme ubalance mellem familielivet og arbejdslivet, fordi de kan overarbejde uden at få løn for det. Overarbejde foregår som regel i hjemmet, hvilket ses som, at fleksibilitet gør det svært at adskille familielivet fra arbejdslivet.

Selvom specialet påviser, at det fleksible arbejdsliv medfører overarbejde, er det ikke ensbetydende med, at forældrene i overdrevet grad udfører arbejde i hjemmet, hvorfor der er tidsperioder, hvor forældrene ikke udfører arbejdsrelaterede opgaver uden for arbejdspladsen. Det tidsrum, der fremstår helligt for forældrene, er eftermiddag til børnene er lagt i seng samt i weekender, hvor nogle af forældrene oplever, at det at de undlader at udføre arbejdsopgaver i dette tidsrum er ensbetydende med, at de adskiller familieliv og arbejdsliv. Dermed er der, ifølge forældrene, balance mellem familieliv og arbejdsliv. Dette er årsagen til, at specialet påpeger, at forældrene både prioriterer arbejdslivet og familielivet, men hvor antal vågne timer primært bruges på udførsel af arbejde. Undertegnede udleder fra dette, at den, der oplever størst gevinst af fleksibilitet først og fremmest er arbejdslivet, dernæst de arbejdende forældre i rollen som arbejdere, da de bliver fysisk frigjort fra arbejdspladsen. Herefter er det forældrene som far og mor, hvor de kan planlægge arbejdstiden i forhold til familien, således så familien bliver tilgodeset så vidt muligt. Dem, der får mindst ud af fleksibilitet er forældrene som kærestepar og deres personlige tid med venner og fritidsaktiviteter. Sidst men ikke mindst medfører fleksibilitet mindre tid som familie som helhed, hvor samvær mellem forældre og børn bliver mindsket. For at håndtere de krav og udfordringer som fleksibel arbejdstid stiller, anvender forældrene forskellige tidsstrategier såsom *modstand*,

uddelegering og *travlhed*. Nogle af de arbejdende forældre anvender tidsstrategien *modstand* for at være opmærksom på arbejdstiden, med henblik på dels ikke at overarbejde og dels undlade at tage arbejdet med hjem. Andre har således valgt at arbejde deltid, for at få mere tid med familien.

Uddelegering benyttes i form af barnepige og udlicitering ved indkøb af mad, dog bliver børnepasning ikke altid kommercialiseret, nogle gange tages familiemedlemmer i brug for at imødekomme denne udfordring. De arbejdende forældre omtaler ofte hverdagen som travl, hvorfor de anvender effektiviseringsmetoder, hvor de eksempelvis allesammen benytter sig af en såkaldt afleveringsstrategi, hvor forældrene skiftes til at aflevere og hente børnene. Ved at anvende tidsstrategierne *travlhed* og *uddelegering*, tegnes der et billede af, at vi i Danmark muligvis er på vej mod en ombytning af arbejde og familie, da disse to håndteringsstrategier er en del af den såkaldte markeds kultur eller markedsmentalitet. Derimod er det kendetegnende ved de, der anvender tidsstrategien *modstand*, at de ønsker en adskillelse mellem familieliv og arbejdsliv. Derfor konkluderer undertegnede, at der eksisterer to balancetyper, hvor den ene type anvendes af de forældre, der ønsker at adskille familie- og arbejdsliv og den anden type anvendes som en både- og balancetype, hvor grænsen mellem arbejds- og familielivet er mere flydende. Imidlertid påpeger specialet, at arbejdets betydning er årsagen til, at de arbejdende forældre affinder sig med kravene fra det fleksible arbejdsliv og konsekvenserne deraf. Kort sagt, er det tiltrækkende for forældrene, at arbejdet tilbyder muligheden for at præstere, at have indflydelse, at have succes samt personlig udvikling. Dette betyder, at økonomi og risikoen for usikkerhed, eksempelvis at blive fyret, ikke er påvist i specialet. Herudover er der ingen indikationer på, at forældrene flygter fra de sure pligter i familielivet. Disse fund er det som specialet bidrager med til den eksisterende litteratur inden for problemstillingen, der giver en forståelse af, at fleksibilitet både kan være en løsning til og samtidig selve problemet i balanceringen mellem familieliv og arbejdsliv. Konklusioner leder frem mod nogle relevante spørgsmål, der kan give en dybere eller anderledes forståelse af problemstillingen, som er værd at undersøge:

Er der forskel på, hvordan kvinder og mænd oplever balanceproblemet i Danmark og hvem lider mest? Har vi i Danmark en samfundskultur, der understøtter eller fremmer, at forældre skal bruge mere tid på arbejdet? Og hvilken rolle spiller den danske stat i dette? Er arbejdsetikken tilstrækkelig til at forklare, hvorfor de arbejdende forældre affinder sig med kravene fra det fleksible arbejdsliv, og kan andre begreber give et andet perspektiv, der kan bidrage med en nuanceret forståelse af problemstillingen?

13.0 Perspektivering

På baggrund af specialet, heraf analyse, diskussion og konklusion, vil der blive perspektiveret til en bog, der er skrevet af sociolog Anders Petersen. Baggrunden for dette er, at bogen indeholder nogle mulige svar på de spørgsmål, der opstod i konklusionen. Bogen indeholder nogle relevante begreber, der kan bidrage med et andet perspektiv til problemstillingen, derfor vil der ikke blive redegjort for hele bogen, men kun de relevante kapitler. Det jeg specielt hæfter mig ved er Petersens argumenter for, at vi lever i et præstationssamfund og at vi har en konkurrencestat, der understøtter og fremmer, at individet skal præstere og have succes i samfundet.

13.1 Konkurrencestaten - fundament for præstationssamfundet

Ifølge Petersen (2016) har vi i Danmark en konkurrencestat, hvorfor vi har bevæget os væk fra den traditionelle velfærdsstat til et helt ny samfunds- og menneskesyn. Hvor det sidstnævnte indeholder et syn på, at mennesket er stykker af arbejdskraft, som skal være ydedygtige, effektive og stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Dette menneskesyn bygger på en økonomisk logik, der abonnerer på, at konkurrence er vejen frem i en global verden, hvor stater konkurrerer mod hinanden. For at finde konkurrence er det vigtigt at kunne mobilisere befolkningen, hvilket finder sted i folkeskolen, ungdomsuddannelser og universiteterne, hvor uddannelsesinstitutioner har den primære opgave at gøre borgerne arbejds- og markedsparate (Petersen, 2016: 56-57). Petersen påpeger, at konkurrencestaten baner vejen for det såkaldte præstationssamfund, som ifølge Petersen bedst betegner vores samfund (Petersen, 2016: 55). Konkurrencestaten er fundamentet eller bagtæppet for præstationssamfundet, der trækker på kulturen fra sportens verden. I denne kultur er det vigtigt at sportsudøvere præsterer deres ypperste med henblik på at vinde trofæer, medaljer eller anerkendelse. For at vinde skal sportsudøvere bruge mange timer på træningsbanen og arbejde meget hårdt, hvor mantraet er: ingen smerte, ingen sejr. For at kunne gøre dette skal udøverne kunne bevare fatningen og udøve selvkontrol, sagt med andre ord er det vigtigt i sportens verden at disciplinere sig selv. Hermed er selvdisciplin et vigtigt redskab i præstationskulturen, hvor mennesket indordner sig under de stillede betingelser, hvor samvær med familie og venner tilpasser sig efter den sport man dyrker. Præstationskulturen er ifølge Petersen *det stof som præstationssamfundet er vævet af* (Petersen, 2016: 60-61).

Ifølge Petersen er præstationssamfundets tilblivelse et frigørelsesprojekt, hvor individet befries fra de negative logikker, der er kendetegnet ved det disciplinære samfund. Hvor individet skal disciplineres til at indordne og tilpasse sig til de allerede eksisterende sociale hierarkier.

Præstationssamfundet muliggør, at individet selv bliver herre og suveræn over sin tilværelse, og udforsker sine egne livschancer, i stedet for at følge de allerede gældende sociale hierarkier (Petersen, 2016: 66-67). Præstation bliver således nøglen til at kunne nå at opfylde sine livsmål og opfinde sig selv, hvorfor præstation anskues som samfundsmæssigt succesrigt. Hermed fremhæver Petersen, at samfundet er gennemsyret af præstationsdyrkelse, der er rammesættende for samfundets normative idealer. I præstationssamfundet er individets præstation løsningen på alskens problemer, hvor ophavsaktøren til problemet er underordnet. Hvilket betyder, at hvis individet ikke formår at finde en løsning er det også individets egen skyld. Desuden påpeger Petersen, at individet i præstationssamfundet er underlagt konkrete tvangsformer, som kommer til udtryk ved: at præstere, at opsøge netværk, at maksimere sin tid og at være aktiv (Petersen, 2016: 73). I præstationssamfundet tilskyndes individet til at perfektionere sig selv som produktiv kraft og være attraktiv og tilgængelig overfor arbejdsmarkedet. Hermed pålægges individet at internalisere en specifik vindermentalitet. Petersen påpeger, at det er underordnet, hvad individet vinder, det vigtigste er, at viljen til at sejre er til stede og dermed tilkæmper man sig succes. For at kunne opnå en sejrfuld succes skal individet være fleksibelt, omstillingsparat og tilpasningsdygtigt over for arbejdslivet (Petersen, 2016: 75). Arbejdet i præstationssamfundet kræver, at individet investerer i sig selv i arbejdet og at individet bruger sig selv i arbejdet. Derudover er arbejdet karakteriseret ved at det er i konstant bevægelse, hvilket betyder at være i arbejde er ensbetydende med at være i bevægelse, både mentalt og fysisk. Arbejdet er i stigende omfang løsrevet fra arbejdspladsen og kan i stigende grad udføres i forskellige relationer. Hermed er arbejdet kendetegnet ved at være ustabil frem for stabilt, hvilket ifølge Petersen kan kaldes for usikkerhed (Petersen, 2016: 78). Præstationsindividet er således underlagt permanente usikkerheds betingelser, som er: at finjustere sine egenskaber, opgradere sine kompetencer samt efteruddannelse (Petersen, 2016: 82). For at imødekomme den permanente usikkerhed og håndtere ubestemtheden skal individet gøre brug af sit indre, hvor individet skal kigge indad og mærke efter i sig selv, for svaret til diverse spørgsmål findes i os selv (Petersen, 2016: 87-88). Desuden skal individet have og udvise den rette resiliente attitude, som kan tåle præstationssamfundets besvær. Individet skal være fleksibelt, omstillingsparat, tilpasningsdygtigt, konkurrencedygtigt og smidigt (Petersen, 2016: 102). Hvis individet ikke formår at overkomme præstationssamfundets fordringer så kan individet risikere at udvikle depression og argumenterne for dette er, at det er samfundets skyld, at individer udvikler depression og at præstationssamfundet er med til bane vejen for udbredelsen af depression (Petersen, 137: 69).

Litteraturlist

Bøger

Andersen, Pernille Tanggaard (2012) Kapitel 10 Kunsten at gøre sociologien levende. i Michael Hviid Jacobsen & Anders Petersen (RED.) *Samfundsteori & Samtidsdiagnose - En introduktion til sytten nyere samfundstænkere for det pædagogiske felt*. Forlag: Unge Pædagoger og forfatterne

Andersen, Pernille Tangaard (2009) Richard Sennett. Sociologisk samtidsdiagnostik. i Mogens Hansen (RED.) *50 Samfundstænkere*. Forlag: Gyldendal

Andersen, Pernille Tangaard (2010) Kapitel 22 Richard Sennett: Globale nedslag i identitet og arbejdsliv? En kritisk læsning af Richard Sennett. i Michael Hviid Jacobsen, Mikael Carleheden og Søren Kristiansen (red.) *Tradition og Fornyelse - en problemorienteret teorihistorie for sociologien*. Forlag: Aalborg Universitetsforlag

Bauman, Zygmunt (2002) *Arbejde, forbrugerisme og den nye fattige*. Forlag: Hans Reitzels Forlag

Brinkmann, Svend & Lene Tangaard (2015) kapitel 1. interviewet: samtalen som forskningsmetode: i Svend Brinkmann & Lene Tangaard (red) *Kvalitative metoder - en grundbog*. 2. udgave Forlag: Hans Reitzels Forlag

Charmaz, Kathy (2006) *Constructing Grounded Theory A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Forlag: SAGE Publications Ltd London

Dahler-Larsen, Peter (2002) *At fremstille kvalitative data*. Forlag Syddansk Universitetsforlag

Hochschild, Arlie Russell (2004) kapitel 4. Gennem sprækker i tidsfælden. i Michael Hviid

Jacobsen og Jens Tonboe (RED.) *Arbejdssamfundet- den beslaglagte tid og den splittede identitet*. Forlag: Hans Reitzels

Jacobsen, Michael Hviid; Kasper Lippert-Rasmussen; Peter Nedergaard (2010) *Videnskabsteori - i statskundskab, sociologi og forvaltning*. Forlag: Hans Reitzels

Hochschild, Arlie Russell (2003) *Tidsfælden - når familien bliver arbejde og arbejdet bliver familie*. Forlag Munksgaard Danmark

Jacobsen og Jens Tonboe (RED.) *Arbejdssamfundet- den beslaglagte tid og den splittede identitet*. Forlag: Hans Reitzels

Kristensen, Anders Raastrup (2011) *Det grænseløse arbejdsliv - at lede de selvledende medarbejdere*. Forlag: Gyldendal Business

Kvale, Steinar & Svend Brinkmann (2009) *Interview - introduktion til et håndværk*. 2. udgave Forlag: Hans Reitzels Forlag

Laustsen, Carsten Bagge; Lars Thorup Larsen; Mathias Wullum Nielsen; Tine Ravn og Mads P. Sørensen (2016) *Sociologisk teori - en grundbog*. Forlag Akademisk Forlag

Miles, B. Matthew; A. Michael Huberman; Johnny Saldana (2014) *Qualitative Data Analysis - A Methods Sourcebook*. 3. Edition Forlag SAGE Publications, Inc.
Månson, Per (2007) kapitel 6. Max Weber. i Heine Andersen og Lars Bo Kaspersen (red.) *Klassisk og Moderne samfundsteori*. 4. udgave Forlag: Hans Reitzels Forlag

Petersen, Anders (2016) *Præsentationssamfundet*. Forlag Hans Reitzels Forlag

Sennett, Richard (1999) *Det fleksible menneske eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning*. Forlag: Hovedland

Elektronisk rapport

Deding, Mette og Mette Lausten & Angelo Andersen (2006) *Børnefamiliernes balance mellem familie og arbejdsliv*. Udgivet af Socialforskningsinstituttet
Hjemmeside www.sfi.dk

Familie- og Arbejdslivskommissionen (2007) *Chance for balance – et fælles ansvar*. Hovedrapport fra Familie- og Arbejdslivskommissionen

Lund, Helle Rosdahl (2005) *Balance mellem arbejdsliv og familieliv*. Rapport fra tænketanken Balance mellem arbejdsliv og familieliv
Hjemmeside www.cbaf.dk

Teknologirådet (2005) Rapport fra projektet *Balancen mellem arbejdslivet og andet liv*.
Hjemmeside www.tekno.dk

Videnskabelige artikler

Ekman, Susanne (2008) *AUTONOMI ELLER AUTORITET – teenagekvaler på den moderne arbejdsplads*. Tidsskrift Psyke & Logos, 2008, 29

Korsgaard, Steffen & Helle (2007) *Mompreneurs mod strømmen – om balance mellem familieliv og arbejdsliv i iværksættereri*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 9 årig. nr.1 2007

Hjemmeside www.nyt-om-arbejdsliv.dk

Kristensen, Anders Raastrup (2007) *Tre former fleksibilitet - call center-medarbejderes måder at bruge distancearbejde*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 9 årig. nr.1 2007

Hjemmeside www.nyt-om-arbejdsliv.dk

Kristensen, Tage Søndergaard og Karen Albertsen & Jan Pejtersen (2007) *Lange og skæve arbejdstider – kan øget indflydelse bedre balancen?*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 9 årig. nr.1 2007

Hjemmeside www.nyt-om-arbejdsliv.dk

Lund, Helle, Pernille Tanggaard Andersen, Sidsel Lond Grosen, Vibeke Kold (2007) *Indledning*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 9 årig. nr.1 2007

Hjemmeside www.nyt-om-arbejdsliv.dk

Lyngborg, Stine, Kirstine Guldager Madsen & Gitte Løth Skoust (2007) *Hverdagslivets balance – forældre på vippen mellem arbejdsliv og familieliv*. Tidsskrift for Arbejdsliv, 9 årig. nr.1 2007

Hjemmeside www.nyt-om-arbejdsliv.dk

Bottrup, Pernille & Annette Kamp (2000) *Indledning*. Tidsskrift for ARBEJDSLIV, 2. årg. • nr. 4 2000

Hjemmeside www.nyt-om-arbejdsliv.dk

Rostgaard, Tine (1999) *Kan vi ikke gøre det lidt bedre? Familievenlige arbejdsmarkedsstrategier for medarbejdere med familieforpligtelser*

Hjemmeside

Rasmussen, Jens Erik (2017) *Her er konsekvensen, når du arbejder hjemme*

<http://finans.dk/protected/finans/erhverv/ECE9279707/her-er-konsekvensen-naar-du-arbejder-hjemme/?ctxref=ext>

Dreyer, Pernille (2017) *Folk har brug for at kunne tilrettelægge deres liv*

<http://www.b.dk/nationalt/folk-har-brug-for-at-kunne-tilrettelaegge-deres-liv>

Skovhøj, Kirstine Thye (2011) *Hvilken arbejdetik præger vores samfund?*

<https://www.etik.dk/etik/hvilken-arbejdetik-pr%C3%A6ger-vores-samfund>

Ritzau, 2017 *Forsker: Fleksibel arbejdstid er fordel for børnefamilier*

<https://www.information.dk/telegram/2017/01/forsker-fleksibel-arbejdstid-fordel-boernefamilier>

Bilag list