

**Institutionen för psykologi**

**HT 2003**



# **Fleksible arbejdsformer**

**Et kvalitativt studie af fleksible arbejdsformers betydning for individets trivsel**

**Kandidatoppsats i psykologi, PSY 142, 41-60 p**

**Forfatter: Didde Maria Humle**

**Handleder: Clemens Weikert**

## **Abstract**

The focus of this report is flexible work forms defined as; broad and varying work, with a high degree of autonomy, participation, responsibility and freedom to organize the work process, and the opportunity to obtain personal and professional development. The aim of the report is to obtain a greater understanding of what impact flexible work forms has on the well-being of the individual particularly concerning stress and the relationship between work and private life. The empirical investigation of this report is of a qualitative nature and the method used is in-depth interviews with five people who all have flexible work according to the definition above. There is no one-sided conclusion to the results of the interviews, but the analysis of the empirical data according to theory on the area brings an interesting understanding to the relationship between flexible work forms and the well-being of the individual. The empirical data and theory gives the impression that the flexible work forms contains elements that are potentially stressing and damaging according to the possibility of obtaining a reasonable balance between work life and private life. The effect on the individual seems to be the result of many factors both concerning the psychosocial work environment and elements from their private life.

**Keywords:** Responsibility, participation, personal and professional development, stress and work-life balance.

## Indholdsfortegnelse

Indledning: Fleksible arbejdsformer	s. 4
<i>Ansvar og indflydelse</i>	s. 6
<i>Stress</i>	s. 7
<i>Arbejde, fritid og familie</i>	s.11
<i>Problemformulering</i>	s.13
<b>Metode</b>	s.13
<i>Metode valg</i>	s.13
<i>Videnskabsteoretisk udgangspunkt</i>	s.14
<i>Interviewmanualen</i>	s.15
<i>Forsøgspersoner</i>	s.17
<i>Refleksioner i forbindelse med gennemførelsen af undersøgelsen</i>	s.19
<i>Validitet</i>	s.21
<i>Reliabilitet</i>	s.22
<i>Genereliserbarhed</i>	s.23
<b>Resultat</b>	s.24
<i>Arbejdstid og overarbejde</i>	s.24
<i>Hjemmearbejde</i>	s.26
<i>Arbejde, fritid og familie</i>	s.27
<i>Personlig og faglig udvikling</i>	s.31
<i>Ansvar og medbestemmelse</i>	s.32
<i>Stress</i>	s.33
<i>Forholdet til virksomheden, ledelsen og kollegerne</i>	s.35
<b>Diskussion</b>	s.38
<i>Det psykosociale arbejdsmiljø, trivsel og stress</i>	s.39
<i>Balancen mellem arbejde og familie/privatliv</i>	s.41
<i>Sammenfatning/konklusion</i>	s.43
<b>Referencer</b>	s.46
<b>Appendiks A</b>	s.47

## **Indledning: Fleksible arbejdsformer**

Inspirationen til denne opgave er min c-opgave i sociologi om nye fleksible arbejdsformers indhold og udbredelse. Udgangspunktet for denne opgave var, at der i den teoretisk, politisk og offentlig debat tales meget om, at virksomhederne i den vestlige verden i disse år undergår store forandringer. De samfundsmæssige katalysatorer, som ofte nævnes i denne sammenhæng, er den informationsteknologiske udvikling, globaliseringen og ændrede kundekrav om miljørigtig produktion, service, kvalitet og produktdifferentiering. Antagelsen om forandringer bygger på et ræsonnement om, at virksomhederne for at kunne klare sig i den skærpede internationale konkurrence og udnytte de nye teknologier må være fleksible. Der stilles således krav om fleksibilitet både til produktion, ledelse og de ansatte. Virksomhederne søger for at imødekomme kravet om fleksibilitet at skabe mere fleksible organisations- og arbejdsorganisationsformer, og arbejdet antager som følge heraf en ny mere fleksibel og friere form.

I forbindelse med arbejdet med sociologi opgaven forstod jeg, at der er meget forskellige holdninger til, om fleksible arbejdsformer er på vej til at blive mere udbredte. Sennett (2001) er i bogen ”Det fleksible menneske”, ikke i tvivl om, at arbejdets form er under forandring. I følge ham er den traditionelle karriere, der tidligere begrænsede sig til ansættelse i en eller to virksomheder, på vej til at blive fortid, og det samme gælder udøvelsen af en bestemt række færdigheder hele arbejdslivet igennem. I følge Sennett står fleksibiliteten i centrum både i forhold til produktionen, som hele tiden skal kunne tilpasses nye markedsforhold, og i forhold til medarbejderne, som skal være parate til omstilling både i ansættelsesforhold og i udøvelsen af forskellige arbejdsopgaver (Sennett, 2001). Csonka (2000) undersøger i sin afhandling udbredelsen af det fleksible arbejde, på baggrund af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Det fleksible arbejde er i afhandlingen operationaliseret efter følgende elementer: Muligheden for at bestemme eget arbejdstempo, muligheden for at tilrettelægge eget arbejde, afvekslende arbejde, information om de beslutninger, der vedrører arbejdspladsen, mulighed for at lære noget nyt og dygtiggøre sig, samt støtte og opmuntring fra chefen. Csonkas undersøgelse viser, at ca. 15 % af de danske lønmodtagere i 1995 har et fleksibelt arbejde, ca. 49 % har et overvejende fleksibelt arbejde, ca. 30 % har et traditionelt arbejde og ca. 7 % har et helt traditionelt arbejde (Csonka, 2000). Det er i følge denne undersøgelse således kun en lille del, fortrinsvis højtuddannede som har et fleksibelt arbejde, men en ganske stor del 49% har et overvejende fleksibelt arbejde. I følge Limborg (2002) er det helt fleksible arbejde i Danmark fortsat primært at finde blandt højere funktionærer og formodentlig i sær i de

vidensorienterede højteknologiske virksomheder, samt i dele af de videnstunge offentlige institutioner. Han mener derfor, ligesom det også blev en af konklusionerne på min sociologiopgave, at det fleksible arbejde reelt er mindre udbredt, end det ofte fremstilles som værende i den før omtalte debat. I følge Limborg (2002) indgår elementer af det fleksible arbejde imidlertid i metoder, som anvendes i forbindelse med omlægning af arbejdsorganiseringen i mange virksomheder og fleksibiliteten eller i hvert fald elementer af den bliver derfor alligevel en realitet på mange arbejdspladser.

I denne opgave har jeg valgt at se nærmere på trivsel hos individer, som arbejder under fleksible arbejdsformer. Inspireret af teori på området har jeg i opgaven valgt at definere fleksible arbejdsformer bredt som:

*En samlet betegnelse for arbejdsformer, som er kendetegnet ved at jobbene er brede og varierende, en høj grad af autonomi, medbestemmelse, ansvar og frihed til selv at tilrettelægge arbejdet, samt mulighed for personlig og faglig udvikling.*

De ansatte, der arbejder under fleksible arbejdsformer, opnår generelt en større frihed i arbejdet. Der sker en decentralisering af beslutningerne om arbejdet udførelse, hvilket betyder, at de ansatte får øget autonomi i arbejdet, og samtidig er der mulighed for personlig og faglig udvikling. Øget fleksibilitet i arbejdet i form af øget medbestemmelse, ansvar, flekstid, autonomi m.m. fremstilles ofte som attraktivt, udfordrende og frigørende for individet. De fleksible arbejdsformer giver mulighed for personlig og faglig udfordring og er kendetegnet ved en høj grad af frihed og stort ansvar, alle aspekter, som umiddelbart fremstår positivt for individet. Blandt andet fremhæves fleksibilitet i form af flekstid og hjemmearbejde, ofte som en mulighed for den enkelte for at skabe bedre harmoni mellem arbejds- og familieliv.

Men arbejdet med både teori og empiri på området har gjort det klart, at fleksibiliteten ikke kun har en frigørende effekt for individet. Fleksible arbejdsformer er ofte forbundet med lang ugentlig arbejdstid og høj arbejdsintensitet (Csonka, 2000). Mange af de avisartikler jeg har læst om fleksibilitet handler om stress og udbrændthed og teori om fleksibilitet i arbejdslivet viser, at selv om de fleksible arbejdsformer er friere end de mere traditionelle arbejdsformer, er de ansatte fortsat underlagt forskellige former af arbejdsgiver kontrol. Arbejdsgiver kontrollen bliver i forbindelse med de fleksible arbejdsformer ofte mere raffinerede og mindre synlige, hvilket kan gøre det svært for individet at forholde sig til dem. Kombinationen af lang ugentlig arbejdstid, stort ansvar, usynlige dogmer, der sikrer en workaholic kultur, samt at arbejdet er udfordrende og spændende medfører, at grænsen mellem arbejde og fritid flyttes.

Det er alle disse både positive og negative elementer ved fleksible arbejdsformer, som jeg i denne opgave har valgt at undersøge nærmere. Det der har fanget min interesse, og som i høj grad er omdrejningspunktet for opgaven og arbejdet med teori og empiri, er netop det, at fleksibilitet i arbejdet på en gang synes både godt og dårligt. De billeder som tegnes i den teoretiske, politiske og offentlige debat er så forskellige, at det er svært at tro, at der er tale om den samme type arbejde. I den optimistiske fremstilling er der fokus på, at medarbejderen opnår større indhold i arbejdet, mere ansvar og indflydelse, samt mulighed for personlig og faglig udvikling, et scenario, som må formodes at føre til større trivsel og arbejdsglæde. Den mere negative eller pessimistiske fremstilling forudser opløsning af identitet, stress, overanstrengelse, og et pres på den enkelte, som gør det svært at opretholde en rimelig grænse mellem arbejde og privatliv.

Nedenstående teoriredegørelse er for overskuelighedens skyld opdelt i tre afsnit. Det første afsnit handler om ansvar og indflydelse, to centrale aspekter af fleksibilitet i arbejdet, som jeg mener begge har betydning for individets trivsel. I det andet afsnit fremstilles to forklaringsmodeller i forhold til arbejdsrelaterede psykiske lidelser – primært stress. Det tredje afsnit omhandler det fleksible arbejde og forholdet mellem arbejde og familie. Alle tre elementer er tæt knyttede til hinanden i relationen mellem fleksibilitet og trivsel. F.eks. har ansvar og indflydelse betydning både i forhold til stress og for forholdet mellem arbejde og privatliv. På samme måde påvirker stress eller andre arbejdsrelaterede psykiske lidelser forholdet mellem arbejde og privatliv et forhold, som så igen, specielt hvis det er konfliktfuldt, ligeledes kan medføre stress og mistrivsel.

### ***Ansvar og indflydelse***

Sennett (2001) er en af de teoretikere, der er yderst kritisk over for fleksibilitetens frigørende effekt for de ansatte. Han mener, at det ved hjælp af informationsteknologien er blevet muligt for ledelsen at overskue hele virksomheden og dermed kontrollere hver enkelt medarbejders præstationer. På trods af den fladere horisontale struktur, som præger mange virksomheder i dag, sker der i følge Sennett en koncentration af magten til den absolutte topledelse. Uddelegering af ansvar til den enkelte medarbejder eller selvstyrende grupper fremstår, som en måde at give de ansatte øget medbestemmelse og større frihed i arbejdet. Ifølge Sennett (2001) bestemmer topledelsen imidlertid stadig, hvad det er for opgaver, der skal løses, og Sennett mener, at uddelegering af ansvar ikke medfører øget frihed, men udelukkende et forøget pres på de ansatte om at præstere mere. Sennett (2001) mener, at fleksibilitet medfører, at de ansatte er underlagt nye, topstyrede kontrol- og overvågningsformer. En flekstidsmedarbejder bestemmer f.eks. selv

arbejdets geografiske placering, men opnår ikke større kontrol med selve arbejdsprocessen. Muligheden for at arbejde hjemme er en form af fleksibilitet. Sennett mener imidlertid, at arbejdsgiverne er bange for at miste kontrollen over deres fraværende medarbejdere, og derfor indfører en række kontrolmekanismer, i form af f.eks. internet, og krav om regelmæssige oprigninger til virksomheden, som ifølge Sennett har til formål at regulere arbejdsprocesserne, for de medarbejdere, der ikke befinder sig på arbejdspladsen. I følge Sennett er erhvervslivet i dag præget af evige forandringer og usikkerhed i arbejdslivet, hvilket gør det umuligt for den enkelte at opnå moralsk og personlig identitet eller skabe en samlet meningsfuld livsfortælling.

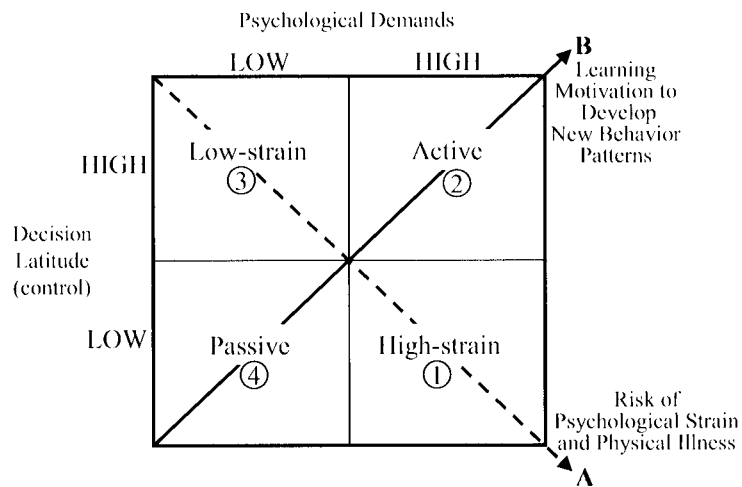
Limborg (2002) foretager i forbindelse med sin afhandling nogle casestudier på virksomheder med igangværende forandringsprojekter hvor, målet er øget fleksibilitet. En af delkonklusionerne i forbindelse med denne undersøgelse bliver, at indflydelse i arbejdet, som en positiv arbejdsmiljøfaktor er afhængig af eller begrænses af mulighederne for at udfylde denne indflydelse. Uklarhed i forhold til den enkeltes ansvar og uddelegering af ansvar, der ligger ud over dette, bliver i stedet til en belastning. Denne belastning kan medføre, at den enkeltes krav til sig selv overstiger mulighederne for at opfylde dem, hvilket kan medføre store psykiske belastninger.

### ***Stress***

Som jeg før har været inde på, er det fleksible arbejde ifølge Csonkas (2000) undersøgelse forbundet med lang ugentlig arbejdstid, og lang ugentlig arbejdstid er forbundet med høj arbejdsintensitet. Det fleksible arbejde må i forlængelse heraf formodes at medføre større risiko for stress og udbrændthed end det mindre fleksible, mere traditionelle arbejde. Ifølge artiklen ”hver tredje europæer er stresset”, bragt i information d. 22.09.00 viser, en rapport fra Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, at hver tredje europæer er stresset. Rapporten peger på, at de væsentligste årsager til stress er forandringer på arbejdsmarkedet, blandt andet øgede krav til den enkeltes fleksibilitet i form af omstilling til nye funktioner og ny teknologi, arbejde i team og et stigende arbejdstempo. Det er i midlertidigt heller ikke svært at forestille sig, at kombinationen af stort ansvar og et varierende, udviklende og udfordrende arbejde uden faste tidsmæssige rammer gør, at arbejdet nemt kommer til at fylde meget både i bevidstheden og tidsmæssigt.

Karaseks Job Strain Model (Karasek & Theorell, 1990) tilbyder en forklaring på psykologisk overanstrengelse (træthed, angst, depression og fysisk sygdom) som en konsekvens af forholdet mellem mængden af krav og muligheden for kontrol (indflydelse og udvikling). Den grundlæggende antagelse bag Robert Karaseks to dimensionelle stress model er, at den

psykosociale arbejdsoplevelse genereres via interaktionen mellem niveauet af psykologiske krav i arbejdet og muligheden for kontrol:



Figur 1, Psychological demand/decision latitude model: fra Karasek og Theorell 1990, s. 32

Psykologiske krav dækker i modellen over højt arbejdspress, uklare forventninger, arbejdstid ud over det normale, stramme deadlines mm. Kontrol består af to elementer indflydelse over arbejdet og mulighed for udvikling. Der opereres i modellen med fire forskellige typer af arbejde: High Strain, Low Strain samt henholdsvis aktivt og passivt arbejde. High Strain arbejde er job med en lav grad af kontrol og høje psykologiske krav. Denne type arbejde er i følge modellen det mest belastende, idet individer, der arbejder under sådanne forhold udsættes for det højeste stressniveau, hvilket øger risikoen for, at arbejdet medfører psykosomatiske lidelser. Low strain jobs er arbejde med lave krav og stor kontrol, denne type arbejde medfører lav risiko i forhold til stress og andre psykosomatiske belastninger. Aktive jobs er arbejde med høje krav og høj kontrol, og passive jobs er arbejde med lave krav og lav kontrol. Både de aktive og de passive jobs skaber mulighed for, at individet kan finde en balance mellem mængden af krav og niveauet af kontrol. Mennesker, der arbejder under fleksible arbejdsformer, må formodes ofte at befinde sig i kategorien aktive jobs af Karasek og Theorell (1990) også kaldet højprestige jobs. De udsættes for et højt præstationspres og stort ansvar, men de har samtidigt indflydelse og mulighed for udvikling. I følge undersøgelser udført af Karasek og Theorell (1990), så er denne gruppe aktive både i deres arbejds- og i deres privatliv, men har på trods af det høje aktivitetsniveau et helbred, der svarer til gennemsnittets. Det vil sige, at de på trods af deres høje aktivitetsniveau både i det private og i arbejdslivet helbredsmæssigt ikke er mere belastede eller udsatte end gennemsnittet. Det aktive job er i følge Karasek og Theorell forbundet med et højt tilfredshedsniveau i forhold til arbejdet. Det aktive

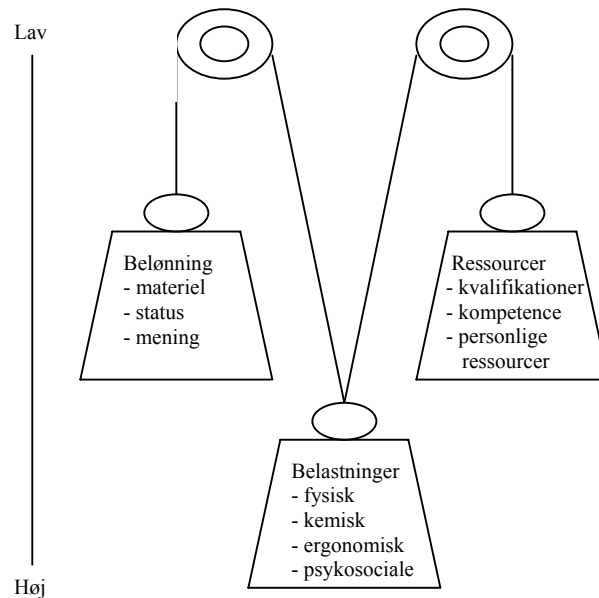


arbejde udsætter individet for mange stressors, men fordi energien fra disse kan omsættes til handling i form af aktiv problemløsning, så er belastningen minimal. I forhold til det fleksible arbejde så kan man på baggrund af krav- kontrol modellen sige, at det der udgør en risiko for at udvikle stress og andre psykosomatiske lidelser er, hvis der opstår en ubalance mellem kravene i arbejdet og muligheden for indflydelse og udvikling således, at der i højere grad er tale om high strain eller belastende jobs.

Det er en meget enkel model, hvilket både kan siges at være dens styrke og dens svaghed. Den indfanger på en simpel og overskuelig måde forholdet mellem psykologiske krav og indflydelse i arbejdet. Men samtidig er den i følge Limborg (2002) for enkel til at indfange alle de elementer, der tilsammen udgør det psykosociale arbejdsmiljø, og som alle må formodes at have indflydelse på den enkelte velbefindende. Karasek og Theorell (1990) foreslår da også selv, at modellen udvides med en tredje dimension nemlig *social støtte*, et begreb som i denne sammenhæng dækker over alle niveauer af hjælpsom social interaktion både fra kolleger og overordnede. En vigtig årsag til, at de vælger at inkludere social støtte er, at mange amerikanske undersøgelser har vist at støtte fra overordnede, er den vigtigste prædiktor i forhold til tilfredshed i arbejdet og niveauet af psykisk overanstrengelse samt, at sociale interaktioner har vist sig at være en vigtig komponent i forhold til sundhed og adfærdsmæssige reaktioner. Derudover redegør Karasek og Theorell for nogle måder, hvorpå social støtte i arbejdet har vist sig at påvirke det psykiske velbefindende. For det første har forskning på området vist, at social støtte kan virke, som en slags buffer mekanisme i forhold til forholdet mellem psykologiske stressors og ugunstige (adverse) sundhedsmæssige udfald. Derudover er det blevet påvist, at social kontakt og sociale strukturer påvirker den basale psykologiske proces, som er vigtig i forhold til både opretholdelsen af langtidssundhed og tilegnelsen af ny viden. For det tredje kan social støtte lette aktive coping mønstre, som påvirker helbredet og produktiv adfærd. Karasek og Theorell kommer frem til, at forholdet mellem krav, kontrol og social støtte kan forklare store dele af den totale variationen i depressions symptomer.

Limborg (2002) er som sagt kritisk overfor Karaseks oprindelige krav – kontrol model han mener, at den er en meningsfuld model for sammenhængen mellem belastning og coping (individuelle strategier for at imødegå stress) men, at hvis den forsøges anvendt til at forklare forholdene i en konkret virksomhed, så bliver den for simpel. Limborg mener, at Hvid og Daugaards model i højere grad indfanger hele arbejdsprocessen. I følge denne model skal arbejdslivet forstås som en enhed af tre elementer: De belastninger den enkelte udsættes for, de

ressourcer der er til at udføre arbejdet og de belønninger i form af penge, anerkendelse og mening som arbejdet giver. Hvid og Damgaard grafiske billede af modellen er tre interagerende cirkler, men den er siden blevet fremstillet som en vægt-balance model, hvor belastningerne i arbejdet opvejes af belønninger og ressourcer:



Figur 2: Vægt-balance modellen, fra Limborg, 2002, s. 158

De tre elementer defineres på følgende måde (Limborg, 2002, s. 158 –159, på baggrund af Hvid og Daugaard):

#### **Belastninger i arbejdet:**

- **Psykiske belastninger i arbejdet** (Højt tempo, understimulering, overstimulering, modsatrettede krav)
- **Fysiske og ergonomiske belastninger i arbejdet**
- **Tidsmæssige belastninger i arbejdet** (nat- skifte- og overarbejde)
- **Sociale belastninger** (konflikter, problemer med kolleger og foresatte, ændringer i arbejdsopgaver, omstilling, usikre ansættelsesrelationer)

#### **Ressourcer i arbejdet**

- **Kvalifikationer** (Det drejer sig om faglige kvalifikationer, dvs., de teoretiske og praktiske færdigheder der er en forudsætning for at udføre en giveopgave. Samt evne og mulighed for at lære nyt i arbejdet)
- **Sociale kompetencer\*** (Personlighed, dvs. evnen til at omgås kolleger og ledelse og kendskab til arbejdspladsens kultur og værdier)

- **Kontrol over eget arbejde** - Det vil sige muligheden for at kunne overskue og have indflydelse på udførelsen af eget arbejde. F.eks. i form af arbejdsstedets indretning, tidsmæssig rækkefølge og rytme i arbejdet, planlægning og kvalitetskontrol.
- **Sociale relationer i arbejdet** –Det handler primært om social støtte fra kolleger og ledere.
- **Mulighed for indflydelse over arbejdet\*\*** -Det drejer sig om at kunne øve indflydelse på større forandringer, indkøb af ny teknologi, fastlæggelse af normer og regler for arbejdet og strategisk planlægning. En varetagelse der ofte vil blive varetaget gennem valgte repræsentanter.

### **Belønning i arbejdet**

- **Økonomisk belønning**
- **Anerkendelse** i form af ros, frynsegoder, respekt og positiv feed back
- **Status** –Fastholdelse af status herunder de privilegier, der knytter sig hertil, samt mulighed for at øge sin status gennem arbejdet.
- **Tryghed i ansættelsen\*\***
- **Meningsfuldt arbejde** –Opgaver og resultater, der modsvarer ens idealer og værdier.

\*Hos Hvid og Damgaard medtaget som kvalifikationer

\*\*Tilføjet af Limborg

Ovenstående model giver et noget mere nuanceret billede af det psykosociale arbejdsmiljø. Belastning er i modellen ikke kun et resultat af mulighederne for kontrol og udvikling, men udgøres i stedet af en lang række relevante faktorer.

### **Arbejde, fritid og familie**

Det fleksible arbejde og specielt fleksible arbejdstider fremhæves ofte som en arbejdsform, der gør det nemmere at forene arbejde og privatliv. Men samtidigt er det fleksible arbejde, som tidligere nævnt, forbundet med lang ugentlig arbejdstid, hvilket må formodes at gøre det vanskeligere at få arbejde og familie til at gå op i en højere enhed.

I følge Thaulow (1993), så fokuserer den del af familieforskningen, som beskæftiger sig med samspillet mellem arbejdsliv og familieliv ofte på konflikterne mellem de to livsverdener. Som del af en stor undersøgelse af 3000 statsligt ansattes arbejdstid i henholdsvis 1990 og 1992 undersøger Thaulow (1993), hvilken betydning forældrenes og familiernes arbejdstidsforhold har for oplevelsen af stress i hverdagen og trivslen i familien. Stress i hverdagen er operationaliseret som forældrenes oplevelse af stress i tre hverdagssituationer: I forbindelse med at hente og bringe børn, i forbindelse med daglige indkøb og i forbindelse med samvær med børnene i fritiden. Det er vigtigt i denne sammenhæng at pointere, at det ikke er fleksible arbejdsformer generelt, men kun fleksibilitet i arbejdstiden, der er undersøgelsens fokus. Hovedkonklusionen for denne del af undersøgelsen bliver, at arbejdstidsforholdene har væsentlig betydning for forældrenes oplevelse af

stress. Det viste sig imidlertid, at det er samspillet eller overlappet mellem de to forældres arbejdstider, der har størst betydning i forhold til oplevelsen af stress i hverdagssituationer. Overlap referer i denne sammenhæng til det gennemsnitlige antal timer pr. dag, hvor begge forældre er på arbejde. Overlappet mellem forældrenes arbejdstid, kan i følge Thaulow, ses som et udtryk for, hvordan forældrene tilrettelægger deres såkaldte tidspuslespil. Analysen viser, at forældre med et indbyrdes overlap på højst 5 timer om dagen langt sjældnere er stressede ( i de ovennævnte situationer) end, de forældre, der har et større overlap. Det er i denne sammenhæng interessant, at undersøgelsen viser, at det afgørende i forhold til stressoplevelsen ikke er forældrenes individuelle arbejdstider eller mulighed for fleksibilitet i forhold til arbejdstiden, men om forældrene har mulighed for indbyrdes at tilrettelægge deres arbejdstider efter familiens ønsker og behov. Et andet aspekt af Thaulows undersøgelse, som er interessant i forhold til min problemformulering, er, at en af konklusionerne bliver, at fleksibel arbejdstid ikke ukritisk kan opfattes som en fordel for familiernes tilpasning af arbejdet til familielivet. Stress oplevelserne er i følge undersøgelsen betydeligt mere udbredte blandt personer med fleksibel arbejdstid end blandt personer uden. Dette lidt paradoksale forhold skyldes i følge Thaulow sandsynligvis, at fleksibel arbejdstid ofte er knyttet til krævende job, hvor det ofte kræves, at arbejdet skal fuldføres, selv om arbejdsdagen er forbi. Flexibel arbejdstid er i følge undersøgelsen ofte snævert forbundet med arbejdspress, overarbejde og stress i arbejdet, hvilket dog skal ses i lyset af, at fleksibelarbejdstid ofte er knyttet til karriereorienterede jobs, således at det måske ikke i særlig høj grad skyldes fleksibiliteten, men i højere grad arbejdets natur.

Artiklen *"Familievenlige job"* (bragt i information d. 26.10.01) er et interview med sociologen Csonka og børnepsykiateren Zlotnik. De taler i artiklen om, en mere skjult og raffineret form af arbejdsgiver kontrol end den Sennett taler om. Zlotnik udtaler i artiklen, at vi lever i et manipulerede samfund, hvor arbejdsgiverne er eksperter i at presse medarbejderne til at yde mere. En påstand som i artiklen bakkes op af Csonka, som mener, at arbejdsgiveren i de vidensintensive virksomheder *"hele tiden kan skubbe til den grænse, som medarbejderen sætter mellem arbejde og ikke arbejde"* (Information, *"Familievenlige job"*). Grænsen mellem arbejde og fritid flyttes ifølge Csonka dels, fordi arbejdsgiveren via internet og mobiltelefoner altid kan få kontakt til medarbejderen og dels p.g.a. usynlige dogmer, som sikrer en workaholic-kultur, hvor medarbejderen altid er på pletten. De usynlige dogmer skabes og opretholdes (ikke nødvendigvis bevidst) via små bemærkninger fra arbejdsgiverens side som *"Jeg kiggede lige på min mail søndag*

*aften' og 'læste du ikke den mail jeg sendte til dig i aftes klokken 22'' (Information, "Familieuenlige job").*

Det ligger indboet i de fleksible arbejdsformers natur, at arbejdet ofte er spændende og selvstændigt, hvilket formentlig gør det svært for den enkelte at sige stop. Jensen (1999) beskriver fremtidens virksomhed, som en social enhed på linie med familien, hvilket tilfører endnu en faktor i forhold til, at grænsen mellem arbejde og privatliv bliver mindre skarp. Hvis virksomheden, som Jensen forudser i højere og højere grad kommer til at danne rammen om selvrealisering samt udfordrende, kreativt og spændende social interaktion med kollegerne, vil familien, med dens ofte rutineprægede arbejdsopgaver (rengøring, opvask, tøjvask osv.) blive skubbet yderligere i baggrunden.

### ***Problemformulering***

Det er med udgangspunkt i ovenstående teorier, at jeg har besluttet mig for via en interviewundersøgelse at se nærmere på trivslen hos individer, der arbejder under fleksible arbejdsformer, hvilket har resulteret i nedenstående problemformulering.

***Jeg vil med udgangspunkt i kvalitative interviews samt teori og empiri på området forsøge at opnå en større forståelse af, hvad fleksible arbejdsformer betyder for individets trivsel specielt i forhold til stress samt forholdet mellem arbejde og fritid.***

## **Metode**

### ***Metode valg***

Jeg har valgt at foretage et kvalitativt studie af fleksible arbejdsformers betydning for individet i forhold til stress og forholdet mellem arbejde og privatliv. Problemfeltet ligger efter min mening op til en kvalitativ frem for en kvantitativ undersøgelse, idet formålet ikke er efterfølgende at foretage en bredere generalisering eller undersøge udbredelsen af disse arbejdsformer. Målet er imidlertid at få en mere dybdegående forståelse for, hvordan mennesker, som arbejder under fleksible forhold, lever, oplever og trives i forhold til temaerne stress og forholdet mellem arbejde og fritid. Som empirisk metode har jeg valgt at anvende mig af dybdegående kvalitative interviews, fordi jeg mener, at de giver mig mulighed for at indhente så åbne og nuancerede beskrivelse, som jeg føler er nødvendige for en fyldestgørende forståelse i forhold til problemformuleringen.

I dette afsnit redegør jeg først for mit videnskabsteoretiske og metodologiske udgangspunkt, derefter beskriver jeg metodologiske overvejelser og refleksioner i forbindelse med udførelsen af undersøgelsen, og til slut foretager jeg en kritisk vurdering af undersøgelsens gyldighed og relevans i forhold til begreberne validitet, reliabilitet og genrealiserbarhed.

### ***Videnskabsteoretisk udgangspunkt***

Som studerende og ”nybegynder” i forskningsverdenen er det ikke let at redegøre for sit videnskabsteoretiske udgangspunkt, men jeg føler alligevel, at det er nødvendigt at gøre et forsøg. På det ontologiske plan er mit udgangspunkt langt hen ad vejen postmoderne eller mere specifikt social konstruktivistisk (Burr, 1995, Lindén m.fl., 1999), idet jeg mener, at vi konstruerer lokale og specifikke virkeligheder, som udelukkende eksisterer i kraft af deres sociale, historiske og kulturelle kontekst. Udfra det social konstruktivistiske synspunkt er virkeligheden en konstant foranderlig social konstruktion, som vi i fællesskab aktivt skaber, omskaber og genskaber. For mig er det social konstruktivistiske udgangspunkt ikke relativistisk i nogen negativ forstand, således at tilværelsen berøves for mening eller værdi. Tvær dig mod så åbnes der, efter min mening op for muligheden for forandring. Forskningen bliver udfra dette synspunkt på ingen måde overflødig, den virkelighed vi konstruerer er virkelig for os og vi lever med og i den, hvilket gør forskningen af vores livsverdner relevant, interessant og nødvendig, selv om forskningen ikke giver adgang til en objektiv social virkelighed.

Med hensyn til epistemologi så er jeg grundlæggende anti fundamentalist, i det jeg ikke mener, at det er muligt at finde sandheden om virkeligheden, hvis bare man identificerer og anvender sig af den rigtige videnskabelige metode. Metodologisk er min tilgang først og fremmest hermeneutisk, den hermeneutiske tilgang til metode er efter min mening fint forenelig med det social konstruktivistiske udgangspunkt. Jeg er moderat i min tilgang til konstruktivisme, så selv om jeg forkaster ideen om universelle sandheder i forhold til den sociale virkelighed, så mener jeg, at der findes lokalt konstruerede virkeligheder, som det giver mening at undersøge udfra f.eks. et hermeneutisk udgangspunkt. Ligesom det er tilfældet i hermeneutikken er forståelse og fortolkning det centrale i forbindelse med planlægning, udførelse og analyse af mine interviews. Den hermeneutiske fortolkningstilgang beskrives ofte som en spiralformet proces (Limborg, 2002). De enkelte elementer i det indsamlede datamateriale fortolkes og forstås udfra den overordnede betydning, som forskeren som udgangspunkt tillægger materialet. Efterfølgende er det muligt, at den overordnede betydning må modificeres, hvilket kan give anledning til en ny fortolkning af de

enkelte dele. Grunden til, at mange teoretikere er gået bort fra at tale om den oprindelige hermeneutiske cirkel, og i stedet er gået over til at beskrive fortolkningsprocessen som spiralformet er, at processen kan gøres om og om igen, således at ny viden hele tiden kan tilføre noget til forståelsen af fænomenet. En fare ved den hermeneutiske tilgang er, at forskeren for at skabe en harmonisk overgribende fortolkning overser modsætninger i datamaterialet. Den hermeneutiske fortolkning i min undersøgelse finder både sted i dialogen i interviewsituationen og i den efterfølgende tolkning af de udskrevne interviews.

### ***Interviewmanualen***

Formålet med de kvalitative interviews, som jeg har valgt at udføre, er at indhente kvalitative beskrivelser af interviewpersonernes livsverden, for efterfølgende at kunne foretage fortolkninger udfra disse beskrivelser. Mine interviews er halvstrukturerede, idet min interviewmanual indeholder en række tematiske spørgsmål, som alle interviewpersonerne skulle svare på, men samtidigt besluttede jeg mig for, at jeg i den enkelte interviewsituation kunne afvige fra manualen for at stille uddybende eller supplerende spørgsmål i forhold til for problemformuleringen interessante aspekter.

På baggrund af den teori, jeg har læst på området, udfærdigede jeg i første omgang en række potentielle spørgsmål, som på hver deres måde havde til formål at indfange elementer af min problemformulering. Efterfølgende udførte jeg et prøveinterview, med en bekendt, som arbejder under fleksible arbejdsformer, hvilket viste sig at være en god ide. For det første så motiverede det mig til at foretage nogle ændringer i et par af spørgsmålene, og for det andet gav det mig en fornemmelse af mig selv som interviewer. I forhold til ændringer så gjorde jeg et par af spørgsmålene kortere og enklere ved at dele dem i to, og jeg byttede også om på rækkefølgen på nogle af spørgsmålene, således at opbygningen blev mere logisk, og så de lidt mere sensitive spørgsmål vedr. stress og forholdet mellem arbejde og familie blev rykket længere frem i interviewet. Det sidste så den interviewede ikke skulle blive overvældet, og så personerne med en vis sandsynlighed havde talt sig varme og situationen var præget af den nødvendige fortrolighed. Jeg tror i høj grad, at det var positivt, at jeg i prøveinterviewet fik en fornemmelse af, hvordan jeg er som interviewer. Et interview er ikke en "normal" samtale mellem to ligeværdige parter, og det er ikke normerne for "normal" samtale, der gælder, hvilket gør, at man som interviewer er nød til at gøre sig nogle overvejelser om egen opførsel og aktivitetsniveau i samtalen. Prøveinterviewet gav

mig et grundlag for at reflektere over, min egen deltagelse og rolle i samtalen, samt hvordan denne ville påvirke udfaldet af interviewene, hvilket jeg vil vende tilbage til senere.

Den endelige manual indeholder 21 spørgsmål (se appendiks A). Det første spørgsmål: *"Fortæl lidt om dit arbejde?"* har til formål at åbne samtalen, få den interviewede til at slappe af og til at give mig forståelse og indblik i forhold til den enkeltes arbejdssituation (arbejdsplads, funktioner osv.), hvilket jeg forestillede mig ville være gavnligt både i forbindelse med resten af interviewet og i forbindelse med senere analyse og fortolkning.

Spørgsmål 2 til 20 (se appendiks A) har tilsammen til formål at skabe en fyldestgørende operationalisering af problemformuleringen ud fra det teoretiske udgangspunkt. Spørgsmålene har til formål at belyse de såvel positive som negative aspekter af det fleksible arbejde. På baggrund af teorien har jeg identificeret en række relevante aspekter i forhold til forståelsen af de fleksible arbejdsformers indvirkning på individet nemlig: arbejdstid (kontraktmæssig og reel), hjemmearbejde, frihed og ansvar i arbejdet, mulighed for udvikling, overarbejde (natur og omfang), tidspres i arbejdet, stress (hvor ofte, hvornår, hvorfor), grænserne mellem arbejde og fritid, forholdet mellem arbejde og familie, arbejdet indvirkning på privatlivet, forholdet til kollegerne (i forhold til arbejdspress). Spørgsmål 21 *"Vil du fortælle lidt mere om dit arbejde, hvilke positive og negative aspekter ser du i forhold til dit arbejdsliv."* er et meget åbent spørgsmål, som har til formål at indfange relevante aspekter, som måske kan vise sig at være interessante i forhold til den enkeltes trivsel og arbejdsliv. Jeg håber, at det sidste spørgsmål kan inddrage aspekter, som det ikke har været muligt at operationalisere, eller som ikke er blevet belyst af teorien og dermed ikke inkorporeret i de øvrige spørgsmål. Noget som jeg håbede, at interviewpersonerne i denne sammenhæng ville have lyst til at dele med mig, er f.eks. forholdet til ledelse og kolleger. Jeg har bevidst undladt spørgsmål som: *"hvordan er dit forhold til din chef (eller kollega)?"*. Fordi jeg tror, at den type spørgsmål ofte vil medføre korte og unuancerede svar som f.eks. *"godt"* eller *"dårligt"*. I stedet havde jeg en forhåbning om, at relevante aspekter af forholdet til ledelsen og kolleger ville komme frem i de øvrige spørgsmål, og som sagt i forbindelse med det sidste lidt mere frie spørgsmål, hvilket også i nogen grad viste sig at være tilfældet. Der er også andre aspekter, som jeg har vurderet, at det ikke på nogen givende måde er muligt at spørge direkte til f.eks. raffinerede former for arbejdsgiverkontrol, og jeg kunne i denne sammenhæng kun håbe, at interviewpersonerne af sig selv kom ind på sådanne aspekter, hvilket ikke altid men heldigvis nogle gange var tilfældet.



I forbindelse med om hvorvidt spørgsmålene er ledende, så ligger det efter min mening i interviewets natur, at man via spørgsmålene leder den interviewede til at tale om bestemte ting. I følge Kvale (1998) debatteres virkningerne af ledende spørgsmål i dag ofte i forbindelse med interviewundersøgelser. Han mener, at ”angsten” for, at spørgsmålene skal være ledende kommer af en tro på, at neutral observation giver adgang til en objektiv social virkelighed uafhængig af forskeren. Kvale mener ud fra et postmoderne synspunkt, at data ikke er noget, der bliver indsamlet, men at det skabes i den mellem menneskelige relation i interviewet, således at viden bliver skabt og produceret af interviewer og den interviewede i fællesskab. Ud fra dette synspunkt er det ikke ligeså nødvendigt at forsøge at skabe ikke ledende spørgsmål. Det vigtige bliver i følge Kvale (1998) i stedet at se på, hvorhen interviewspørgsmålene skal lede, om de leder i vigtige retninger, og om de dermed kan være med til at skabe ny, troværdig og interessant viden. Dette er et standpunkt, som jeg er enig i, og jeg har med mine spørgsmål, derfor først og fremmest fokuseret på ikke at lægge ordene i munden på interviewpersonerne. Samtidigt har jeg forsøgt at udfærdige spørgsmål, som muliggør, at både negative og positive elementer af temaerne kan fremsættes.

Et andet interessant aspekt i denne sammenhæng er, at jeg ligesom Pingel (Lindén m.fl. 1999) mener, at kvalitative undersøgelser og tolkninger altid er farvede af forskerens teoretiske og metodologiske præferencer, samt af forskeren selv som person. Dette gælder efter min mening imidlertid også den kvantitative forskning, hvor metodevalg og teori ligeledes påvirker forskningsresultatet. Inden for samfundsvidenskaberne har man længe diskuteret muligheden for at foretage objektive undersøgelser og objektivitet betragtes af mange inklusiv mig selv som et forældet kriterium for vurdering af psykologisk forskning. Jeg er således i høj grad bevidst om, at de spørgsmål jeg stiller, og at jeg selv som interviewer, har stor betydning for, hvilke svar jeg får. Kvale (1998) kommer flere gange ind på, at det der kommer ud af interviewet, er en viden som konstrueres i interaktionen mellem interviewer og den interviewede, hvilket jeg er enig i. Jeg mener imidlertid stadig, at interviewene giver mig en nuanceret og interessant viden om og forståelse for de interviewedes livsverden, denne viden er bare ikke upåvirket af den kontekst, hvor i den fremkommer.

### ***Forsøgspersoner***

Jeg har valgt at udføre fem dybdegående interviews. Årsagen til, at jeg har valgt dette antal, er både tidsmæssige hensyn og opgavens omfang, men også i høj grad fordi jeg mener, at fem

interviews i denne sammenhæng er nok til at få et nuanceret og dybdegående indblik i, hvordan det er at arbejde under fleksible arbejdsformer.

Udvælgelsen af interviewpersonerne er først og fremmest foretaget ud fra kriteriet om, at de alle skulle have jobs, som er i overensstemmelse med den definition, jeg i indledningen giver på fleksible arbejdsformer *”En samlet betegnelse for arbejdsformer, som er kendetegnet ved at jobbene er brede og varierende, en høj grad af autonomi, medbestemmelse, ansvar og frihed til selv at tilrettelægge arbejdet, samt mulighed for personlig og faglig udvikling.”*

Jeg kendte to af de personer, jeg har interviewet i forvejen, og den ene af disse to har formidlet kontakten til de andre tre, der har derfor været tale om en vis grad af snebolds effekt i forbindelse med udvalget.

Jeg kendte således to, af dem jeg har interviewet på forhånd, hvilket naturligvis påvirker interviewsituationen, jeg mener imidlertid ikke, at der i denne sammenhæng primært er tale om en negativ effekt. Af negative konsekvenser kan det nævnes, at de i interviewsituationen måske undlader at fortælle om relevante aspekter, fordi de tror, at jeg allerede kender til dem eller, at de bliver mere indforståede i deres udtalelser. Samtidigt er det muligt, at de har undladt at fortælle mig ting netop, fordi jeg er en del af deres omgangskreds. Jeg kan ikke udelukke muligheden for, at de to personer, jeg kendte i forvejen, af den ene eller anden grund har udeladt ting, men jeg mener ikke, at det i særlig høj grad har været tilfældet. Jeg følte, at der i alle fem interviewsituationer, var en åben og tillidsfuldstemning, og jeg mener ikke, at nogen af deltagerne af den ene eller anden grund lagde bånd på dem selv. Faktisk så tror jeg, at det i min undersøgelse har været gavnligt, at jeg enten har kendt personerne på forhånd eller, at de er blevet henvist til mig af nogen, som kender mig. Der har været tale om lange interviews (½ - 1½ times varighed), deltagerne er alle travle mennesker, og jeg er ikke sikker på, at de ville have afsat tid til at deltage, hvis jeg havde været en helt fremmet person. Et andet positivt element i denne sammenhæng er, at deltagerne havde stor tillid til, at jeg ville behandle informationerne på en hensynsfuld måde, samt sikre, at deres ønske om, at de selv og deres virksomheder ville forblive anonyme i undersøgelsen.

Af hensyn til mine forsøgspersoner og det etiske krav om anonymitet, har jeg i præsentationen af mine resultater og i den efterfølgende analyse tildelt de interviewede personer andre navne. For at gøre det lettere for mig selv og læseren er denne tildeling sket alfabetisk, således at de interviewede i rapporten hedder henholdsvis: Anne, Bo, Claus, Daniel og Elin. For at gøre det lettere for læseren af rapporten at identificere de enkelte personers svar, har jeg, med

undtagelse af et par enkelte steder, i resultatfremstillingen valgt at følge denne alfabetiske rækkefølge, således at Annes svar står først, så Bos osv.

Alle interviewpersonerne er mellem 28 og 38 år gamle, alle har lange eller mellem lange (3-5 år) akademiske uddannelser. Alle har selvstændigt projektorienteret arbejde med mere end et ansvarsområde af gangen. Alle fem er ansat i den private sektor i videns intensive virksomheder. Alle er ansat i større internationale virksomheder, den mindste af virksomhederne har 500 ansatte (globalt), og de andre har mellem 10.000 og 100.000 ansatte (globalt). Anne og Bo arbejder i samme virksomhed, de er henholdsvis 36 og 28 år gamle, de arbejder i en radiokommunikations virksomhed. Claus er 38 og arbejder i en produktionsvirksomhed, Daniel er 35 og arbejder i et medicinalfirma, og Elin er 38 og arbejder i en IT virksomhed. Alle deltagerne er gift og har mellem to og fire hjemmeboende børn undtagen Bo, som ikke har børn eller er gift, men som bor sammen med sin kæreste.

### ***Refleksioner i forbindelse med gennemførelsen af undersøgelsen***

Jeg har i forbindelse med undersøgelsen gjort mig mange overvejelser omkring metode og fremgangsmåde. Det har ikke altid været muligt at skabe de ideelle situationer i forbindelse med udførelsen af mine interviews. F.eks. var jeg nød til at udføre flere af interviewene sent om aftenen, fordi både min egen datter og interviewpersonernes børn skulle være gået i seng. Måske havde det være mere optimalt på et tidspunkt, hvor begge parter var mere friske, men jeg føler heldigvis, at det alligevel blev gode og givende interviews.

Det var vigtigt for mig at gøre interviewet til en positiv oplevelse for deltagerne. Kvale (1998) taler i denne sammenhæng om, at der i interviewet er en magtasymmetri i det, det er interviewer, der definerer situationen og styrer interviewforløbet. Selv om jeg ligeledes definerede situationen, føler jeg ikke, at magtforholdet var udpræget skævt i mine interviews, hvilket til dels kan skyldes, at jeg er studerende og ikke forsker, samt at jeg er yngre end de personer jeg interviewede. For at gøre interviewet til en positiv oplevelse for deltagerne og for at skabe en tillidsfuld stemning benyttede jeg mig af briefing og debriefing (Kvale, 1998). I forbindelse med briefing, dvs. før selve interviewet gik i gang, fortalte jeg om formålet med interviewet ved kort at præsentere mig selv, mit studie og undersøgelsen. Jeg spurgte også om lov til at anvende diktafon, hvilket alle var indforstået med. Jeg informerede dem som sagt om, at de og deres virksomheder ville forblive anonyme, at de transskriberede interviews kun ville blive læst af mig, og at jeg i anvendelsen af eventuelle citater ville sløre genkendelige elementer. Jeg oplyste

også om antallet af spørgsmål og sagde, at de til enhver tid kunne undlade at svare på et spørgsmål, hvis de ikke havde lyst. Jeg sluttede af med at spørge, om de havde eventuelle spørgsmål.

I forhold til debriefing så spurgte jeg, før jeg slukkede diktafonen, hver enkelt deltager om han eller hun havde noget at tilføje, dette var for, at give dem mulighed for at uddybe for dem vigtige aspekter, således at samtalen ikke efterlod dem med en følelse af, at interviewet gav et skævt eller utilstrækkeligt billede af deres situation. Hos de af personerne, der udviste interesse, fortalte jeg efterfølgende lidt mere om min undersøgelse, og den bagvedliggende teori og mine egne teser i forhold til, det de havde fortalt mig. I forbindelse med briefing forsøgte jeg at sige så lidt som muligt om teori og egne teser, i det jeg ikke ønskede at påvirke deltagerne unødvendigt. Jeg havde forud for interviewene en klar forestilling om, hvordan det er for individer, der arbejder under fleksible forhold, og jeg ønskede ikke at skabe en situation, hvor den interviewede følte, at han/hun i sine svar skulle leve op til teorien eller mine forventninger. I de fleste tilfælde var det nok at oplyse, at det var et kvalitativt studie af fleksible arbejdsformer, men et par gange blev jeg mødt med et par spørgsmål, som jeg naturligvis besvarede. I forbindelse med debriefingen forsikrede jeg endnu engang deltagerne om, at navne og virksomheder ville blive sløret og tilbød dem, at de kunne læse den færdige rapport. Alle deltagerne viste stor interesse for undersøgelsen, flere sagde, at det havde været en positiv oplevelse, og at det havde givet dem anledning til at få sat ord på og tænkt over aspekter af deres liv og arbejde.

Jeg synes også, at interviewene i det store hele var en positiv oplevelse, men jeg følte en vis nervøsitet i forbindelse med starten af de fleste af interviewene. Det er, som jeg tidligere var inde på ikke en normal samtalsituation. Deltagerne har sat tid af til at deltage, og de må formodes at forvente en vis professionalisme i forhold til spørgsmålene og interviewet i det hele taget. Noget af det, der adskiller interviewsituationen fra en normal samtale, er, at det først og fremmest er den ene part (den interviewede), der skal komme til orde. Jeg følte i denne sammenhæng ofte og specielt i forbindelse med de første interviews, at jeg brød med normerne for god samtaleopførsel, ved kun at bidrage med små ”ja” eller ”nå”. Det var imidlertid nødvendigt, at jeg ikke overtog samtalen, og jeg måtte derfor ofte afholde mig fra instinktivt at afslutte sætninger eller bidrage med egne tanker, når den interviewede holdt en pause i sine fortællinger.

### ***Validitet***

I forhold til en kritisk granskning af min empiriske undersøgelse har jeg inspireret af Kvale (1998) valgt at se nærmere på fremgangsmåde, resultater og analyse i forhold til begreberne validitet, reliabilitet og genrealiserbarhed.

Lidt forenklet referer validitet til om en undersøgelse undersøger det, den har til formål eller med andre ord, om forskeren formår at operationalisere sin problemformulering således, at han/hun får besvaret sine spørgsmål fyldestgørende. I følge Lindén (Lindén & Szybek, 2003) er det ikke rimeligt at bedømme kvalitativ forskning ud fra de i psykologisk forskning traditionelt anvendte naturvidenskabeligt inspirerede kriterier for validitet (signifikans, teori-observations forenelighed, genrealiserbarhed, konsekvens, reproducibility, præcisering og verificering). På samme måde mener jeg heller ikke, at det er muligt at bedømme min undersøgelse ud fra disse begreber, men jeg mener heller ikke, at man skal undlade at vurdere undersøgelser og i stedet kaste sig ud i en relativisme, hvor alt forskning er lige god.

Begrebet *community discourse* (Lindén & Szybek, 2003) tilbyder et alternativ til vurderingen af validitet, som undviger polariseringen mellem fundamentalisme og relativisme. Her bliver anerkendelse ud fra diskurser i det aktuelle forskersamfund og anvendeligheden det centrale. Vurderingen af en undersøgelses gyldighed overlades på denne måde til forskeren selv samt til andre forskere inden for samme område. Validiteten bedømmes både løbende i forskningsprocessen og selv længe efter, at undersøgelsen er afsluttet, kan det være relevant at se på resultaterne i forhold til f.eks. relevans og forandring (Lindén & Szybek, 2003). Kvales (1998) forslag til, hvordan validiteten bør bedømmes i forhold til kvalitative interviews er i tråd med *community discourse* begrebet (Lindén nævner ham også i denne sammenhæng), idet han ligeledes gør op med den positivistiske tilgang til begrebet og foreslår, at man i stedet definerer validitet som håndværksmæssig kvalitet, forstået som kontinuerlig kontrol, fremsættelse af nye spørgsmål og teoretisk fortolkning af resultaterne.

Jeg mener, at ovenstående er givende alternativer til vurderingen af kvalitativ forskning, således, at man ikke havner i en situation, hvor ingen validitets bedømmelse finder sted. Hvis man ser på min undersøgelse i forhold til *Community discourse* forståelsen af validitet, så må bedømmelsen af min undersøgelse være op til både mig selv som forsker og til andre, der forsker eller på anden måde besidder viden inden for området. Både her og hos Kvale (1998) skal valideringen foretages gennem samtlige processer i undersøgelsesforløbet. Det centrale i denne

sammenhæng er, at jeg hele tiden må forholde mig kritisk og reflekterende i forhold til både resultater og de metodologiske processer, som ligeledes bør fremgå tydeligt af undersøgelsesrapporten. Den håndværksmæssige kvalitet i min undersøgelse skal i følge Kvaales henvisninger bedømmes ud fra, om jeg formår at føre en kontinuerlig kontrol, fremsætte nye relevante spørgsmål og foretage en teoretisk fortolkning af mine resultater.

Et andet alternativ til den traditionelle hypotetisk deduktive tilgang til validitet er begrebet empowerment, som meget kort gengivet referer til, om undersøgelser kan være med til at forbedre forholdene for grupper og individer (specielt undertrykte) i samfundet (Lindén m.fl. 1999). Min undersøgelse er ganske lille, og vil sandsynligvis ikke tiltrække den store læserskare, men jeg mener imidlertid, at det er yderst relevant at sætte fokus på fleksibilitetens frigørende effekt og derved forsøge at være med til at skabe et mere nuanceret billede af fleksibilitet i arbejdslivet. Populationen og de udvalgte forsøgspersoner i min undersøgelse er på ingen måde undertrykte, de er alle veluddannede, veletablerede og besidder højprestige jobs, ikke desto mindre kan forskning på området være med til at skabe bevidsthed om denne gruppes arbejdsforhold og dermed måske forbedre deres forhold, hvis dette viser sig at være nødvendigt. Flexibilitet fremstilles, som jeg skrev i indledningen ofte, som en ønskværdig og ideel arbejdsform, som er positiv og frigørende for individet. Et mere nuanceret billede kan måske nedtone idealiseringen af denne type arbejde, således at dem, der ikke arbejder under sådanne forhold, i mindre grad føler en længsel mod flexibilitet og måske derved opnår en større tilfredshed i deres eget arbejde.

### ***Reliabilitet***

Reliabilitet referer til om målingerne er præcise og troværdige, og dermed giver konsistente forskningsresultater. Det vil med andre ord sige om andre forskere eller andre metoder vil give samme resultat (Kvale, 1998).

I følge Kvale (1998) er det i forbindelse med det kvalitative interview relevant at se på reliabilitet både i forhold til interview, transskription og analyse. F.eks. så kan ledende spørgsmål, hvis de ikke er del af en bevidst strategi, påvirke svarene uforvarende. I forbindelse med min opgave, så leder jeg bevidst samtalen i en bestemt retning, men jeg har samtidigt forsøgt at lave spørgsmål, som ikke ligger ordene i munden på deltagerne, eller som kun giver dem mulighed for eller anledning til at fremstille deres situation på en bestemt måde. I forhold til transskriptionen, så bør man gøre sig umage for at udskrive præcist. Kvale viser eksempler, hvor to personer har udskrevet samme del af et interview, og hvor transskriptionerne er meget forskellige. For at undgå,

at forkerte transskriptioner skulle påvirke mine resultater, har jeg gjort nogle overvejelser. For det første har jeg selv foretaget alle transskriptionerne, i det jeg mener, at jeg i kraft af min tilstedeværelse ved selve interviewet har bedre mulighed for at tyde, hvad der bliver sagt, hvis det er utydeligt. En anden fordel ved selv at skrive interviewene ud er, at det giver mulighed for, at man kan reflektere under udskrivningen og samtidigt genkalde sig stemninger og ansigtsudtryk. Ligeledes var det for mig en proces, hvor jeg blev mere bevidst om indholdet af interviewene, og jeg dannede mig på denne måde et større overblik over, hvad der var blevet sagt. Samtidigt har jeg foretaget transskriptionerne umiddelbart efter interviewene, således at de stod klare i min erindring. Der er nogle ganske få steder, hvor det af den ene eller anden grund (mumlen, hoste, larm fra gaden o.l.) ikke har været muligt at tyde, hvad der bliver sagt på båndet, sådanne passager har jeg taget bort for, at de ikke skulle påvirke resultatet fejlagtigt.

Selv om Kvale (1998) mener, at det er vigtigt at forøge reliabiliteten af interviewresultaterne for at modvirke vilkårlig subjektivitet, så mener han samtidigt, at en alt for stærk fokusering på reliabilitet kan modvirke kreative fornyelser og mangfoldighed, hvilket jeg er enig i. Samtidigt kan det ligesom med validitetsspørgsmålet være svært at finde ud af, hvordan man bestemmer reliabiliteten af kvalitative forskningsresultater. En af forcerne ved det kvalitative er jo netop, at subjektiviteten ikke nødvendigvis ses som noget negativt. Jeg mener det kan være givende at betragte ens egen undersøgelse med kritiske øjne ud fra begrebet reliabilitet, men samtidigt mener jeg, at det i forbindelse med f.eks. min undersøgelse er meningsløst at opsætte et kriterium, der siger, at en anden forsker skulle kunne opnå præcis samme resultat. Det, at viden bliver skabt i interaktionen mellem mig som interviewer og den interviewede, kan i stedet siges at være noget af det, der gør undersøgelsen interessant.

### ***Generaliserbarhed***

Begrebet genrealiserbarhed beskæftiger sig med, om resultaterne fra en undersøgelse kan generaliseres til andre personer og situationer. Målet med min undersøgelse er ikke en bredere generalisering, men en dybere forståelse. Der er en række individuelle forskelle, der påvirker trivselen hos de personer, som jeg har interviewet, men de har også noget tilfælles, nemlig at de arbejder under fleksible arbejdsformer. Betegnelsen fleksible arbejdsformer er bred og dækker over et utal af forskellige typer arbejde, det er i forbindelse med min opgave, derfor heller ikke muligt at drage konklusioner vedr. alle, som arbejder under fleksible arbejdsformer. Formålet er imidlertid på baggrund af teori og analyse af de empiriske resultater at opnå en analytisk forståelse af det

fleksibles betydning, som måske kan være med til at tilføre forståelse til fleksibilitetens betydning på et mere generelt plan. Man kan sige, at der i forbindelse med min undersøgelse kan være tale om en form for det, som Kvale (1998) kalder analytisk generalisering, som indebærer en velovervejet bedømmelse af, i hvilken grad resultaterne kan være vejledende eller forklarende for, hvad der kan ske i en anden situation. Jeg mener således godt, at min undersøgelse på trods af dens beskedne omfang kan give indblik i det fleksible og være med til at skabe større viden om, hvordan fleksible arbejdsformer opleves af og påvirker individet.

## **Resultat**

Rapporteringen af resultaterne er ikke opdelt ud fra spørgsmålene, men efter temaer i materialet. En anden årsag er, at jeg mener, at en tematisk fremstilling giver et bedre overblik. Temaerne er: Arbejdstid og overarbejde; hjemmearbejde; Arbejde, fritid og familie; Personlig og faglig udvikling; Ansvar og medbestemmelse; stress; Forholdet til virksomheden ledelsen og kollegerne. Grunden til, at resultatet ikke er rapporteret efter spørgsmålene, er blandt andet, at de udskrevne interviews fylder ca. 60 sider, hvilket gør en sådan fremgangsmåde alt for omfattende. De forskellige temaer er relaterede til hinanden, hvilket også afspejles i nedenstående fremstilling, hvor gentagelser og overlap kan forekomme.

### ***Arbejdstid og overarbejde***

Alle interviewpersonerne er fuldtidsansatte 37 eller 37½ time med undtagelse af Daniel, som for et år siden er gået ned på 90 %, hvilket i praksis betyder, at han har fri en dag hver anden uge.

Både Anne og Bo, som er ansat i samme virksomhed, holder sig inden for de 37 timer, nogle uger lidt mere og andre lidt mindre. Deres virksomhed har et tipsregistreringssystem, hvor man skal stemple ind, når man kommer, og ud når man går, derudover skal man maile, hvor mange timer, man har arbejdet på hjemmearbejdsdage. Anne svarer, at hun i perioder har lidt overarbejde, men ikke mere end, at hun registrerer det og mest i forbindelse med store deadlines. Bo har kun været ansat i virksomheden i et halvt år, og har endnu ikke haft behov for at tage overarbejde, han fortæller, at han heller ikke i fremtiden forventer at arbejde særlig meget ud over de 37 timer, idet han kender sine deadlines så lang tid i forvejen, og derfor har mulighed for at planlægge, så det ikke



bliver nødvendigt. Både Bo og Anne fortæller imidlertid, at de pga. tidsforskel i forhold til andre lande nogle gange holder net- og telefonmøder med udlændinge sent om eftermiddagen eller om aftenen, men denne tid bliver ligeledes registreret, og så kan de gå tidligere en anden dag.

Claus fortæller, at hans ordinære arbejdstid er 37 timer men, at firmaet før det for nyligt blev slået sammen med en meget større virksomhed, var meget lille, hvilket betød, at man arbejdede mere: *"...men da det altid har været et lille firma, har det altid ligget, at man har arbejdet mere"*. Før han fik familie arbejdede han typisk 40 – 45 timer pr. uge. Han har en del rejseaktivitet og i de uger, hvor han rejser, har han som regel 4-5 timers overarbejde. Hans rejser er altid inden for Europa og ikke længere end et par dage til en uges varighed, hvilket han af hensyn til familien selv har valgt. De uger, hvor han har kontorarbejde, er han der ikke mere end ca. 37 timer. De registrerer i virksomheden selv deres tid, men har netop fået at vide, at de skal til at have et tipsregistreringssystem med stemplekort. Claus fortæller mig, at mange af de ansatte i første omgang var sure over det, men chefen fortalte, at undersøgelser viser, at det medfører kortere arbejdstid, og at det først og fremmest indføres for de ansattes skyld. Hvilket stemmer godt overens med det billede, man får af det tilsvarende systemet i Bo og Annes virksomhed. Claus fortæller, at de netop er gået ind i en travl periode, hvilket gør det svært ikke at tage overarbejde og gå hjem til tiden, fordi som han siger: *"det er mine kolleger det rammer"*.

Da jeg spørger Daniel, hvor meget han arbejder, griner han og svarer, at han synes jeg spørger meget blødt. Hans svar på spørgsmålet er heller ikke entydigt. Han fortæller, at han lige fortiden er blevet fri for sine daglige opgaver, så han kan koncentrere sig om et projekt, han har påtaget sig ansvaret for, hvilket betyder, at han for tiden arbejder lidt mere end de 90 % af 37 timer, som han er ansat til. Men han har ikke rigtigt styr på, hvor meget mere for det er ikke altid, han får skrevet ned hvor meget han arbejder. På arbejdet har han en tabel, hvor han på eget initiativ skriver plus og minus timer hver dag, hvilket han først og fremmest gør for ikke at komme til at snyde virksomheden. Men derudover læser eller skriver han nogle gange om aftenen, hvilket han ikke registrer, selv om han, som han selv siger, burde, idet han ikke har lyst til at arbejde mere, end han får betalt for. Daniel fortæller, at han ikke har decideret overarbejde, men at han enten pga. for mange opgaver, eller hvis han har fået tilrettelagt det dårligt kan være nød til at arbejde en lørdag eller om aftenen: *"...Det er klart at, når det er fleksibelt og man selv skal tilrettelægge det, så kan*

*der, enten fordi der er for mange opgaver, eller fordi man har tilrettelagt dårligt eller en kombination, så kan det hobe sig op og så bygger man det op, så det er mere på den måde”.*

Elin er lidt anderledes end de andre i forhold til arbejdstid. I hendes kontrakt står der, at hun er ansat til at arbejde 37 timer, men hun er på job løn, hvilket betyder ”at jeg arbejder, når jeg skal arbejde”. Hun fortæller, at hun, i de uger hvor der er meget travlt, arbejder fra 9-17 og så igen, når børnene er lagt i seng om aftenen, hvilket betyder, at hun kommer op på en arbejdsuge på omkring 60 timer. Andre uger ligger arbejdstiden på omkring 50 timer. Elin fortæller, at hun kun sådan løseligt har forsøgt at regne efter, hvor mange timer hun arbejder. Da jeg spørger, om det er 50 timer på normale uger griner hun og svarer: ”Jeg ved ikke, om der er nogen normale uger, det er sådan ret hektisk”. Elin har i kraft af job lønnen ikke overarbejde eller afspadsring, men kan holde en fridag en gang imellem eller købe en gave til sig selv når hun er ude og rejse.

### **Hjemmearbejde**

Bo og Anne har begge to en mere eller mindre fast dag om ugen, hvor de arbejder hjemme. De har en computer, som de tager med hjem og er tilknyttet et internt instant messaging system, så de kan kommunikere med de andre ansatte hjemmefra. Derudover skal de kunne nås via e-mail og/eller telefon. På hjemmearbejdsdage kan man, som Anne siger, ikke bare gøre lige hvad man vil. Virksomheden har et krav om, at de ansatte skal være på arbejde mellem kl. 9 og kl.15 (fikstiden) og det gælder også, at man i dette tidsrum skal være til rådighed, når man arbejder hjemmefra. Uden for fikstiden kan de ansatte flekse, som de vil. Både Bo og Anne synes, at det fungerer fint at kunne arbejde hjemme en gang om ugen. Bo fortæller, at han forsøger at planlægge det, så han derhjemme kan arbejde med de opgaver, som egner sig særligt godt til hjemmearbejde f.eks. læse- eller skriveopgaver. Dvs. opgaver, som det kan være svært at koncentrere sig om på arbejdet, hvor de sidder i et helt åbent kontormiljø. Anne fortæller også, at hun ind imellem tager noget, som hun har skrevet i løbet af dagen med hjem for at læse det i fred og ro om aftenen.

Claus har ikke en hjemmearbejdsdag. Tidligere planlagde han ofte, at arbejde et par timer om aftenen, for at nå det arbejde, han, pga. mails, telefoner osv., ikke nåede i løbet af dagen. Det gør han ikke så tit mere, fordi han har fået børn og er begyndt på en treårig lederuddannelse om aftenen. Virksomheden finansierer uddannelsen, som en del af hans kompetenceudvikling. Når han nogle gange går tidligt for f.eks. at hente børnene, så sidder han måske en time eller to og arbejder

derhjemme om aftenen. Nogle gange er der noget arbejde, hvor det kan være en fordel at arbejde hjemme. Han fortæller, at han f.eks. på et tidspunkt havde et projekt i Canada, og at han på grund af tidsforskellen (deres arbejdsdag starter først når klokken er 16 el. 17 i DK) var disponibel indtil kl. 9 om aftenen, hvis de ville ringe eller maile. Claus fortæller mig også, at han f.eks. dagen før arbejdede hjemme, fordi han var halv sløj og derfor ikke kunne tage på arbejde, men han kunne godt lave noget arbejde hjemmefra og følte, at han var nød til det for at overholde en deadline.

Claus sidder nogle gange og studerer et par timer i weekenderne, men han er holdt op med at arbejde i weekenderne, han har været mange år i den samme virksomhed, og han føler derfor ikke længere på samme måde, at han skal yde noget ekstra.

Daniel har heller ikke fast hjemmearbejde, men arbejder nogle gange i weekenderne eller om aftenen, han fortæller, at han har gjort det mere tidligere. Nu prøver han at undgå at tage skrive arbejde og sådan noget med hjem, men han læser nogle gange arbejdsrelateret materiale derhjemme, hvilket han imidlertid betragter mere som en interesse. Han tænker lidt over det og siger så selv: *"...det er en gråzone, det er lige præcis det det er, det er en gråzone fordi, at noget af det er at holde sig fagligt ajour, og det er sådan noget der kan gøre, at arbejde og privatliv flyder ud i et.*

Elin har en uofficiel aftale med sit arbejde om, at hun kan arbejde hjemmefra, når det passer godt, f.eks. når et af børnene er lidt syg og derfor skal blive hjemme. Men det kan også bare være, fordi det passer godt ind i resten af dagen. Elins mand rejser i perioder med sit arbejde, og så kan det være lettere at få hverdagen til at hænge sammen, hvis hun arbejder hjemme nogle af de dage, hvor han er væk. Elin arbejder ofte om aftenen og i weekenderne.

### ***Arbejde, fritid og familie***

Bo fortæller, at han ikke tænker overvældende meget på arbejdet, når han har fri, han kan godt lade det blive derude. Anne og Daniel fortæller begge to, at de godt kan gå og vende arbejdsrelaterede ting i hovedet, når de har fri. Anne fortæller, at hun prøver at lade værd, og at det som regel lykkes, men at hun i opstartsperioder (med nye opgaver) går og tænker på det hele tiden og så pludselig falder tingene på plads. Da jeg spørger Claus, om han tænker på arbejde, når han har fri, svarer han: *"ja, jeg talte faktisk i denne weekend, at jeg tænkte på arbejdet 68 gange (...) problemet er når, man er meget engageret i arbejdet, så er det svært at ligge det fra sig (...) så hvis*

*jeg har et eller andet problem, så kan jeg godt gå og summe over det hele weekenden, det er selvfølgelig irriterende specielt, hvis man har mange problemer...".* Claus mener altså, at engagementet i arbejdet kan gøre, at det mentalt er svært at ligge det fra sig, når man har fri. Elin tænker også på arbejde, når hun har fri, hun fortæller, at hun ofte tager noget arbejde med hjem, men tit beslutter hun sig også for ikke at arbejde i weekenderne. Andre weekender sidder hun fredag og søndag aften. I forhold til at gå og spekulere over arbejdet, så er det mest, hvis der er noget, hun er frustreret over som f.eks. problemer med chefen eller lignende.

Anne fortæller, at for hende er det ikke svært at sætte en grænse mellem arbejde og fritid. Hun tager kun sjældent arbejde med hjem om aftenen, og hvis hun gør, synes hun ikke, at det er noget, der forstyrrer i forhold til familien, så sidder hun bare og læser i stedet for at se tv. På et tidspunkt fortæller hun, imidlertid, at hun pga. tidsforskel godt kan finde på at tænde computeren for at kommunikere med kolleger i USA. For Anne er familien det vigtigste, og det er ikke noget hun har sat sig ned og besluttet, sådan er det bare. Anne fortæller, at hun ikke føler sig splittet mellem sin familie og sit arbejde, hvilket i følge hende selv i høj grad skyldes, at hendes mand har været meget hjemme (pga. forældreorlov, ledighed og uddannelse). En anden grund til, at hun ikke føler sig splittet mellem sit arbejde og sin familie er, at hendes hovedarbejdsområde er planlagt for lange periode af gangen med deadlines fastsat lang tid i forvejen.

Bo fortæller, at han indtil videre ikke har haft svært ved at sætte grænser mellem arbejde og fritid, han når at udføre sine opgaver inden for den fastlagte arbejdstid, og det er derfor ikke et problem. For ham er der på nuværende tidspunkt en klar grænse mellem arbejde og fritid. Bo har ingen børn, og han synes ikke, at han føler splittet mellem kravene fra den kæreste, han bor sammen med, og sit arbejde, selv om han, som jeg tidligere har været inde på nogle gange bliver på arbejdet til sen eftermiddag for at holde møder med kolleger fra andre lande.

Claus fortæller, at han ofte føler sig splittet mellem sit arbejde og sin familie. Hans kone arbejder også, og selv om det ikke er fuldtid, så synes han, at det kan være svært at få arbejde og familie til at gå op i en højere enhed. Claus fortæller, at det påvirker hans privatliv negativt, hvis han skal rejse eller arbejde om aftenen eller i weekenderne, i det det giver anledning til diskussioner og utilfredshed hos hans kone. Claus siger: *"...det giver en del konflikter ligesom mellem hvad, man forventes at gøre på arbejdet, og hvad man forventes at gøre som ægtemand og familiefar (...)*

*en ting er hvilke krav virksomheden stiller til én, det andet er hvilke krav, den moderne kvinde stiller til sin ægtemand omkring afhentning af børn, og det er jo et ligeså stort pres .”* Claus synes, at det er svært at være karriere mand og familiefar på samme tid. Hans kone arbejder også og vil gerne gøre karriere, og det betyder, at han er nød til at tage sig af børnene og det huslige på lige fod med hende. Selv om hans kone ofte henter børnene, kan han ikke længere sidde på kontoret til længere end kl. 17, hvilket, han føler, kan være et problem i forhold til arbejdspladsen og kollegerne. Som tidligere nævnt har Claus’ firma for noget tid siden fusioneret med en stor virksomhed, og Claus fortæller, at han har en oplevelse af, at det i denne forbindelse, er blevet mere accepteret at gå tidligt. Det er en del af Claus jobbeskrivelse, at han skal rejse en gang i mellem, hvilket som sagt kan være et problem i forhold til familien. Men han fortæller, at det samtidigt er noget af det, der bidrager til at gøre arbejdet interessant og afvekslende. Det er et dilemma for Claus, at han både er glad for sit arbejde, som er krævende og samtidigt gerne vil leve op til kravene fra familien. Noget af det Claus er mest glad for ved sit arbejde, er netop rejseaktiviteter, afveksling, ansvar, frihed til at disponere, alle faktorer der gør, at det kan være svært at sætte grænser og dermed leve op til de forventninger, der er til ham fra familiens side. Da jeg spørger Claus, om han føler, at det er hæmmende, at han er nød til at sætte nogle grænser, svarer han efter en pause: *”Ja, lidt nogle gange, altså at man ikke kan følge sine professionelle mål, det er jo vilkårene”*.

Daniel føler sig ikke splittet mellem arbejde og familie, han kan godt blive frustreret over, at arbejdet fylder meget, men fortæller, at hans prioriteter er helt klare, familien kommer først, også hvis det så betød, at han var nød til at finde et andet mere enkelt arbejde. Daniel fortæller i denne sammenhæng, at han ikke har de helt stor karriere ambitioner, hvilket de godt er klar over på hans arbejde. Om forholdet mellem kravene fra arbejde og kravene fra familie har Daniel i denne sammenhæng en interessant kommentar: *” det sjove er, at det er nemmere at gå på arbejde, det er det, det er de bedste timer og kolleger, der foretager sig de samme ting osv., så der er sådan en sammenhæng ikke? De store følelsesmæssige problemer, er der jo ikke, selvfølgelig hører man ting, og man bliver også involveret, men i forhold til hvad der ligger af arbejde i hjemmet, så er det faktisk. Så det med en mand, der sidder der og knokler ud hele natten, det er stadigvæk nemmere, end det der med at skulle hjem til familien, det er min helt klare overbevisning, så nogen gange er det nok en flugt ikke? Jeg håber ikke, at jeg falder for meget for det i hvert fald.”* Daniel fortæller, at hans kone ikke arbejder fortiden, hvilket giver ham større frihed, og gør det lettere at få familie og arbejde til at gå op i en højere enhed. Daniel tror ikke, at det ville være godt for dem som familie

at have mere end max. 1½ job, men det gør ikke så meget, om det er ham eller hans kone, der skal arbejde deltid. Han fortæller, at det gør ham mere træt, stresset og irriteret, hvis han er nød til at tage på arbejde i weekenderne for at indhente noget, hvis han er kommet bagud. I forhold til børnene så er det meget vigtigt for Daniel, at arbejdet ikke kommer til at tage for meget tid: ”*Man leder efter de gode øjeblikke og den kræver tid og de gange, hvor vi har haft flere timer sammen måske, og man har ikke engang behøves at snakke for meget, men bare fortage os nogen ting sammen, det har været rigtigt, rigtigt godt. Det er nogen af de ting, der ryger af fløjten, hvis ens arbejde bliver for meget.*”

Elin synes, det er svært at sætte grænser mellem arbejde og fritid, hun har altid sin computer med hjem og hun tjekker e-mails og tager sin arbejdstelefon, når hun har fri. Det giver hende en følelse af at være på forkant i forhold til arbejdet. Hun føler, at grænsen er meget flydende, men at det går begge veje, f.eks. kan hun godt finde på at løbe en tur, vaske tøj eller hente sin søn tidligt, når hun arbejder hjemme. Elin oplever det både som godt og dårligt, at grænsen bliver flydende, Hun føler på den ene side, at det giver hende en fleksibilitet, som hun sætter pris på og på den anden side, at det medfører en følelse af aldrig rigtigt at have fri. Hun arbejder, som tidligere nævnt, ofte om aftenen og i weekenderne og sidder nogle gange oppe til kl. 3 eller 4 og arbejder om natten, hvilket betyder, at hende og hendes mand får forskellige rytmer, idet han går i seng kl. 12.

Elin fortæller, at et af de steder, hvor hun bevidst forsøger at sætte grænser i forhold til arbejdet er, når hendes børn skal noget, så er det vigtigere for hende end arbejdet, men det kan godt irritere hende, hvis hun er nød til at aflyse eller ikke kan deltage i et møde på arbejdet. En anden grænse hun forsøger at opretholde, er i forhold til den sport hun dyrker, det er hendes fri rum, og der hvor hun stresser af. Når hun alligevel er nød til at aflyse en træning pga. arbejdet, så er det noget, der irriterer hende meget. Elin føler sig ofte splittet mellem arbejde og familie, hun vil på den ene side gerne være en god mor og være mere sammen med sine børn, og på den anden side sætter hun stor pris på sit arbejde og vil gerne gøre det godt. For at undgå følelsen af at skulle gå på kompromis i forhold til sine børn overvejer hun ind imellem, om hun måske skulle gå hjemme eller finde et job med mindre ansvar. Men hendes vurdering er, at det ville hun ikke trives med, og hun vil hellere være en travl og glad mor end en mindre travl og ikke glad mor.

### ***Personlig og faglig udvikling***

Anne synes, at hendes arbejde giver mulighed for, at hun kan udvikle sig fagligt og personligt, men at det er meget op til hende selv, om hun vil benytte sig af disse muligheder. Hun føler, at der bliver stillet mange krav til hende hjemmefra, og at hun derfor ikke har behov for eller lyst til at skabe sig en karriere ved at blive manager eller lignende, hvilket hun også har sagt til sin chef. Hun er glad for det arbejde, hun udfører, og hun føler, at det giver hende mulighed for at blive fagligt dygtig.

Bo er relativt nyuddannet, men har haft en del studierelevant arbejde under studie tiden. Han arbejder samme sted som Anne, og en del af hans arbejde er det samme som hendes, men han har flere forskellige arbejdsområder, end hun har. Bo synes både, at han har rig mulighed for at udvikle sig fagligt, og at han får en vigtig organisatorisk forståelse. Han ser det som en del af sin faglige kompetence, at han lærer at navigere i en stor international virksomhed f.eks. i forhold til magtforhold og kampe de forskellige afdelinger imellem. Bo fortæller under det sidste lidt friere spørgsmål, at en af de ting, han virkelig sætter pris på, er, at virksomhedens størrelse samt, at der er en tradition for det, gør, at man kan skifte job og prøve noget andet. Cheferne i virksomheden er forpligtiget til at gå ind i planlægningen af de ansattes udvikling og videreuddannelse, ud fra de ansattes ønsker og interesser. Bo fortæller, at han kan fortælle sin chef om sine faglige interesser og ambitioner, og så er det hans eller hendes opgave at finde kurser o.l., som kan få ham i den retning. Han føler i midlertidigt, at han endnu har meget at lære, i den stilling han sidder i, men på længere sigt er det et tilbud, han vil benytte sig af.

Claus synes i høj grad, at hans arbejde giver ham mulighed for faglig og personlig udvikling. Han har været længe i den samme virksomhed og har arbejdet i tre forskellige stillinger inden for virksomheden. Han har både arbejdet med salg på forskellige niveauer, været projektleder og haft mulighed for at køre udviklingsprojekter.

Daniel svarer ikke direkte på spørgsmålet om, hvorvidt hans arbejde er udviklende eller ej, men han synes, at det kan være tilfredsstillende. På et andet sted i interviewet fortæller han imidlertid om, at han læser for at holde sig op to date fagligt. Daniel svarer, at han ikke har lyst til at lægge alt for meget begejstring i jobbet, idet det ikke er det vigtigste.

Elin virksomhed har været under stor organisatorisk forandring, og der er blevet foretaget store nedskæringer på antallet af ansatte, hvilket har gjort, at der ikke har været så meget fokus på udvikling og uddannelse af de ansatte. Elin kunne godt tænke sig at tage en lederuddannelse ved siden af arbejdet, men hendes stilling er ikke en lederstilling, og selv om hun godt kunne tænke sig det, så er der ikke rigtig nogen muligheder for, at hun kan få en lederstilling i virksomheden. I Elin tilfælde er det fordi, den eneste lederstilling inden for hendes kompetenceområde er besat, men hun har også lidt den opfattelse, at det ikke er så normalt med kvindelige ledere i virksomheden. Hun fortæller, at hendes arbejde er og altid har været meget udfordrende, og at hun i sin tid i virksomheden har haft mulighed for at arbejde på mange forskellige spændende projekter. Hun synes også, at det er positivt og udviklende, at hun i virksomheden har mulighed for både at arbejde alene og i teams på tværs af organisationen.

### ***Ansvar og medbestemmelse***

Da jeg spørger Anne, om hun har frihed til selv at tilrettelægge sit arbejde, svarer hun: ”*ja, både og*” Hver gang nye projekter skal i gang, er der nogle projektmanegere, som laver en plan over hvem, der skal gøre, hvad og til hvilke deadlines. De ansatte er i en vis udstrækning involveret i denne planlægning, ellers ville de, som Anne siger, have svært ved at dedikere sig til efterfølgende at udføre arbejdet. Anne fastsætter ikke selv sine egne arbejdsopgaver og deadlines. Hun har i midlertidigt ansvaret for at overholde deadlines og frihed i selve udførelsen og planlægningen af de enkelte arbejdsopgaver. Udover de store opgaver indgår hun i eller står for et antal mindre sideløbende projekter. Hun synes, at det kan være lidt svært, at disse mindre projekter, som man ikke kan komme uden om, tager opmærksomhed fra de større. Men samtidigt er det her, hun kan bruge sig selv på en ny måde og får mulighed for at arbejde mere tværorganisatorisk, hvilket hun sætter pris på.

Bo svarer, at han langt hen ad vejen har mulighed for at tilrettelægge sit eget arbejde. Bo har ligesom Anne fastlagte deadlines og projekter, som ofte kører over flere år. Det er imidlertid kun halvdelen af hans arbejdstid, der er afsat til disse projekter, den anden halvdel er afsat til det, han kalder initiativer. Som jeg tidligere har været inde på, er Bo meget glad for, at der i virksomheden er en tradition for, at man kan flytte til andre stillinger og afdelinger i virksomheden. Han føler i denne sammenhæng, at det er i forbindelse med initiativerne, at han har mulighed for at vise sin



kapacitet. Samtidigt er det spændende og selvstændigt arbejde at tage initiativer til forbedringer eller udvikling af områder i virksomheden.

Claus svarer, at han fuldstændigt har frihed til at tilrettelægge sit arbejde, men at der har været lidt af et kultursammenstød i forbindelse med firmaets fusion. Da firmaet var lille, var der i højere grad tale om frihed under ansvar, mens det store firma de er fusioneret med, har mange flere regler og formularer. Claus' arbejde er imidlertid fortsat meget selvstændigt, og han fortæller, at han godt en gang imellem kan ønske sig noget mere hjælp i forbindelse med at prioritere mellem opgaver. Han fortæller, at han har en slags bagstopper funktion, så dem, der kommer og søger hans hjælp, har som regel ikke andre steder at gå hen, og hans synes, det er svært at vurdere, hvad der er vigtigst. Han føler selv, at han er blevet lidt bedre til at koncentrere sig om en ting af gangen.

Daniel fortæller, at han har en stor grad af frihed under ansvar, det ligger i hans arbejdsfunktion, men bliver også forstærket af, at hans chef ikke er i afdelingen så tit. Det gør, at ansvaret for arbejdet i høj grad ligger hos den enkelte ansatte.

Elin fortæller, at hun har stort ansvar og meget indflydelse over sit eget arbejde, men at hun samtidigt er meget afhængig af input fra andre mennesker, hvilket kan gøre planlægningen vanskelig.

### ***Stress***

Alle Interviewpersonerne har svaret ja til spørgsmålet om, om de nogle gange er stressede. De er også alle fem inde på, at det ikke kun er arbejdet, der gør dem stressede, men at det er samspillet mellem faktorer på arbejdet og i privatlivet.

Anne fortæller, at hun føler, at det er familien, det går ud over, når hun er stresset. I forbindelse med arbejdet, så bliver hun stresset, når hun føler sig alene om opgaver, eller hvis hun har svært ved at komme i gang med eller er i tvivl om, hvordan hun skal løse opgaver. Anne fortæller, at det kan være frustrerende, hvis der er taget nogle dårlige beslutninger vedr. det arbejde hun skal udføre. Når hun nogle gange føler, at hun har svært ved at udføre sine arbejdsopgaver tilfredsstillende, så er det ikke så meget på grund af tiden, men mere fordi, det til tider kan være svært at få fat i de rigtige informationer, i forhold til at sætte sig ind i et nyt område.

Bo fortæller, at han mest bliver stresset, når han i perioder bruger meget tid på de interesser, han har uden for arbejdet. Så får han en følelse af hele tiden at gå fra det ene til det andet, hvilket virker stressende.

Claus svarer, at han i perioder er meget stresset. På arbejdet gør det ham stresset, hvis han forsøger at koncentrere sig om en opgave, men hele tiden bliver forstyrret af mails, telefoner, møder o.l.. Han fortæller, at det er stressende, hvis han pga. disse forstyrrende elementer ikke når de ting, han har sat sig for. Claus fortæller, at det næsten var bedre dengang, der blev sendt fax i stedet for mails, i det det ligger i netkulturen, at man skal svare med det samme, hvilket kan virke utroligt stressende og forstyrrende. Han er begyndt kun at tjekke sin mail på tre faste tidspunkter af dagen. Senere i interviewet i forbindelse med forholdet mellem familien og arbejdet siger Claus, at han synes, at han har en meget travl dagligdag med meget stress og jag.

Daniel beskriver stress som et naturligt behov, som for ham først, når balancen ryger, bliver noget negativt med dårlige symptomer. For Daniel er der mange ting, der kan gøre, at bægeret flyder over (hans eget udtryk), f.eks. kan det være noget med børnene, forskelle mellem ham og hans kone eller hans egne ambitioner. Daniel fortæller, at han har et rimeligt fyldt program, hvilket for ham kun er et problem, hvis han ikke får taget fri eller lavet nogle sjove ting, eller hvis ham og hans kone bliver urimelige over for hinanden, så bliver han stresset. Daniel fortæller, at han sidste år var decideret stresset. Årsagerne var mange, men arbejdsrelateret så var det fordi, han havde for mange opgaver på en gang. Han fortæller, at et af de største problemer var, at han holdt det for sig selv, og så pludselig kom det ud med et brag. Daniel føler ikke, at han på arbejdet er så god til at bede om den rette hjælp eller få uddelegeret nogle opgaver. Det er ikke, fordi han er bange for ikke at blive mødt med forståelse fra kollegerne, han mener, at hvis man er åben og direkte siger fra, så vil de også vise forståelse og interesse.

Daniel fortæller, at det først og fremmest er, når han får prioriteret forkert og ikke giver sig tid nok til familien, at han bliver stresset: ” *at jeg får passet min familie, (...), når de der basale ting er på plads, så har jeg langt mindre tilbøjelighed til at blive stresset, når de ting ikke er på plads, jamen så kan arbejdet være den udløsende faktor (...), men hvis man vender den om, hvis de basale ting er på plads osv. så er det faktisk en meget sådan dejlig tilfredsstillende følelse også selv om, der er meget, simpelthen fordi det kan sådan ikke uanset, hvor meget der er så, det slår en ikke af*

*pinden, fordi jeg ved i sidste ende, at det er aldrig min arbejdsgiver, der kommer til at afgøre, om jeg eller vi har et godt liv.”* De basale ting, som Daniel her taler om, er først og fremmest hans familie, den er det vigtigste for ham, når han ikke er nok sammen med familien, så kan arbejdet være den udløsende faktor for, at han bliver stresset.

Elin synes, at hende og hendes familie har et hektisk liv, med aflevering af børn fritidsaktiviteter, madlavning, indkøb og ting, der skal nås på arbejdet, og hun synes tit, at hun er stresset. Men hun synes også, at hun efter en periode, hvor hun bare har drønet derud af, er god til at få stresset af. Elin fortæller, at hun godt kan lide at have travlt, men at der skal være en balance. Noget der i arbejdet kan gøre hende stresset er, at hun ofte er afhængig af andre mennesker, og at hun derfor ikke altid kan få gjort en opgave færdig. Derudover er hendes arbejde meget deadline baseret, og der er en masse koordinering mellem forskellige afdelinger og mennesker, som ofte kan være svært og stressende. Elin fortæller, at hun tidligere på året var meget stresset, fordi hun pga. omlægningerne i virksomheden pludselig fik en masse ekstra opgaver, hvor hun havde problemer med at få folk til at udføre det nødvendige arbejde. Hun fortæller, at hun flippede helt ud og gav sin chef et møgfald, hvilket hjalp hende til at få fjernet noget af det tryk og den frustration, som stressede hende. Hun har også tidligere oplevet, at det kan være afstressende for hende at få luft på denne måde.

### ***Forholdet til virksomheden, ledelsen og kollegerne***

Under det sidste lidt mere åbne spørgsmål fortæller Anne, at noget af det hun sætter mest pris på ved sit arbejdsliv, er det gode fysiske arbejdsmiljø og hendes rigtigt gode kolleger. Hun sætter også pris på, at tipsregistreringssystemet gør arbejdstidsforbruget synligt, hvilket er med til at holde arbejdstiden og stresssymptomerne nede.

Bo er meget glad for sit arbejde, han synes, at han har søde kolleger og gode chefer. Han sætter pris på, at der i virksomheden er styr på tingene i forhold til løn og kontrakter. Han fortæller, at nogle af hans venner, som er ansat i mindre virksomheder, oplever mange flere problemer i forhold til deres arbejdsforhold, udbetaling af løn osv. problemer, der optager meget unødvendigt tid og energi. Han er glad for, at han har ro og fred til at fokusere på sit arbejde. Som jeg også tidligere har været inde på, så sætter han pris på, at virksomhedskulturen og virksomhedens størrelse gør det muligt at avancere og afprøve andre arbejdsområder inden for samme organisation.

Han sætter ligesom Anne pris på tipsregistreringen og på, at virksomhedskulturen gør det muligt, at man kan skabe sig en karriere og udføre sit arbejde tilfredsstillende uden, at det betyder, at man er nød til at arbejde mere, end man er ansat til. De er imidlertid begge inde på, at manegers ikke har tipsregistrering, og at de, så vidt de ved, arbejder meget mere end dem, der ikke har nogen ansatte under sig.

Claus' firma er som sagt fusioneret med en stor virksomhed, og han kommer flere gange undervejs i interviewet ind på fordele og ulemper ved at arbejde i henholdsvis en lille og en stor virksomhed. Der var visse frynsegoder i det lille firma, f.eks. kunne man selv vælge hotel ved rejser. Men en klar fordel ved, at de er blevet større, er, at det er blevet mere legitimt at gå til tiden, selv om det stadig ikke er noget, Claus råber højt om til kollegerne. Claus fortæller, at der i den lille virksomhed var nogle helt andre sociale bånd, men også en virksomhedskultur som gjorde, at alle arbejdede meget. Claus kommer på et tidspunkt ind på forholdet til hans chefer (han har to), det virker som om, at han har problemer med at få den hjælp til at prioritere mellem arbejdsopgaver, som han efterspørger. Han siger også på et tidspunkt, at det er noget rod med de to chefer, og at der ikke er nogen, han kan overdrage opgaver til, når arbejdspresset bliver for stort. Claus fortæller, at alle i virksomheden har for meget at lave, hvilket skaber en dårlig stemning. Og han siger i denne sammenhæng, at det er op til den enkelte at afgøre, om han/hun vil hjælpe kollegerne og skabe et godt forhold til dem eller i højere grad forsøge at tilfredsstille systemet eller ledelsen.

Daniel fortæller, at det han sætter størst pris på ved sit arbejde er kollegerne, han fortæller, at hvis der er en, der forlader afdelingen, så er det, man husker ikke så meget, hvad han udrettede arbejdsmæssigt, men mere om han var en god kammerat, der hjalp andre. I forbindelse med det projekt han for tiden kører, fortæller han også, at det kun er muligt at gøre det, fordi hans kolleger har været søde til at påtage sig hans øvrige opgaver, hvilket han i høj grad mener, at de er villige til, fordi han også altid siger ja til at hjælpe, når de har brug for det. Noget af det, han er mest utilfreds med ved virksomheden, er, at der er meget bureaukrati i form af formularer, regulativer og skemaer, der skal følges og udfyldes.

Daniel fortæller, at han i arbejdet føler både et indirekte pres, som kommer fra ham selv og et direkte pres, som kommer fra hans chef. Han har meget respekt for sin chef som person, men fortæller også, at han/hun er typen, der prioritere arbejdet højere end det private, som arbejder meget, og som derfor også forventer, at dem under ham/hende gør det samme. Daniel fortæller, at

det er noget, der ligger stiltiende og kommer frem i bemærkninger både fra hans chef og fra andre ledere i organisationen, som: *"Nå ja, men du kan jo også altid lige, fordi der er så meget, sidde om aftenen eller stå lidt tidligere op"* og *"tager du ikke lige det her arbejde med hjem"* og *"Vi kan da også lige komme i weekenden og ordne de her ting"*. Han synes det er forståeligt, at hans chef forventer det samme af andre, som han/hun selv gør, men han kunne godt tænke sig at arbejde under en, som har en bedre fornemmelse for, hvordan de ansatte prioriterer. Den officielle politik i virksomheden er at, der skal være en god balance mellem arbejdet og det private, men det holder ikke i praksis, blandt andet fordi de mennesker, som har været med til at udforme denne politik, ikke selv lever op til det.

Elin fortæller, at hun er glad for sit arbejde, men at den sidste periode med omstruktureringer har været meget hård i sær pga., at mange af hendes gode kolleger er blevet fyret. Elin arbejder i en forholdsvis lille enhed i virksomheden, og hun føler, at der er en positiv fællesskabsfølelse, de laver sjov og bekymrer sig om, hvordan hinanden har det, hvilket hun sætter stor pris på.

Flere gange i løbet af interviewet kommer Elin med bemærkninger, som vidner om en vis utilfredshed i forhold til hendes chef, f.eks. fortæller hun, at han/hun har langt mindre erfaring inden for deres arbejdsområde, end hun selv har, hvilket gør det vanskeligt, når hun har brug for hjælp eller vejledning i forhold til opgaver. Hun vil gerne lære noget af de mennesker, hun arbejder sammen med, og hun forventer af en chef, at han/hun kan bruges som sparringspartner, og som en der kan give inspiration, når hun går i stå med en opgave. Der ud over føler hun, at hun bruger en del tid på at sætte ham/hende ind i områder, hvor han/hun har manglende kompetence. På den anden side betyder det, at hun får mulighed for at arbejde med ting, som hun ellers ikke ville få mulighed for, og at hun får større udfordringer og mere ansvar. Elin fortæller, at hendes chef har sagt fra over for sin chef i forhold til arbejdsmængden, og at han/hun i denne forbindelse har opdaget, hvor meget arbejde Elin har, og hvor lang tid, de opgaver hun har, tager. Chefen har derfor bedt hende om at skrive ned, hvad hun laver, men det har hun ikke fået gjort. Hun synes egentligt ikke, at det er for meget, og føler heller ikke, at der er nogen, der presser hende til at arbejde, men at hun selv påtager sig meget arbejde og griber mulighederne for at være med i projekter, som hun synes virker spændende.

## **Diskussion**

Formålet med dette afsnit er ikke at be- eller afkræfte teorien, men via samspillet mellem teori og empiri at opnå en større forståelse for, hvordan de fleksible arbejdsformer påvirker mine interviewpersoner i forhold til min problemformulering. Således vil afsnittet ikke være en systematisk gennemgang af de empiriske resultater udfra teorien, men en sammenfatning og analyse af relevante aspekter.

### ***Det psykosociale arbejdsmiljø, trivsel og stress***

Karasek/Theorells (1990) og Hvid/Damgaards (Limborg, 2002) modeller repræsenterer i opgaven forklaringer på forholdet mellem det psykosociale arbejdsmiljø og trivsel i arbejdet. I følge Karasek/Theorells (1990) krav-kontrol-social støtte model genereres de psykosociale arbejdsoplevelser via interaktionen mellem niveauet af psykologiske krav i arbejdet (højt arbejdspress, uklare forventninger, arbejdstid ud over det normale, stramme deadlines mm), muligheden for kontrol (indflydelse over arbejdet og mulighed for udvikling) og social støtte (fra ledelse og kolleger). I følge Hvid og Damgaards (Limborg, 2002) model (med Limborgs tilføjelser) afhænger oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø af om, der er en balance mellem de belastninger (psykiske, fysiske, tidsmæssige og sociale), den enkelte udsættes for og henholdsvis ressourcer (kvalifikationer, sociale kompetencer, kontrol over arbejdet, sociale relationer i arbejdet, mulighed for indflydelse over arbejdet) og belønninger (økonomiske, anerkendelse, status, tryghed i ansættelsen, meningsfuldt arbejde).

Social støtte fra kolleger og ledelse synes at have stor betydning for trivsel, hos interviewpersonerne i min empiriske undersøgelse. Manglende støtte fra ledelsen, er noget af det, der på tværs af interviewene nævnes, som belastende i forhold til arbejdet. Det gælder, hvis der er manglende støtte eller opbakning fra ledelsen eller, hvis der opstår problemer i forhold til uddelegering af ansvar. For Claus er det frustrerende, at han har en bagstopperfunktion og derfor ikke har mulighed for at uddelegere opgaver, hvis arbejdspresset bliver for stort. Samtidigt har han problemer med at få den nødvendige hjælp til at prioritere i opgaverne. Flere af de interviewede nævner, at det kan være et stort problem, hvis der er for mange opgaver på en gang. Elin fortæller, at hun i en periode blev meget stresset, fordi hun pga. nedskæringer fik tildelt en masse ekstra opgaver. Bo er den, der er mest ubetinget i forhold til at være tilfreds med sit arbejde, og samtidig er han, den der virker til at være mindst stresset, afgørende i denne sammenhæng kan være, at han

fortæller, at han synes, han har gode chefer, og at der i virksomheden er ordnede forhold, som gør at han kan koncentrere sig om sit arbejde.

I forhold til social støtte fra kolleger, så nævner fire ud af fem, gode kolleger, som noget meget vigtigt og positivt i forhold til deres arbejde. Flere gange i løbet af interviewene kommer der bemærkninger, som tyder på, at det sociale samvær med kollegerne, har stor betydning. Elin nævner f.eks. fællesskabsfølelsen, og det at hende og hendes kolleger bekymrer sig om hinanden som noget positivt. Det virker således som om, den sociale interaktion med kollegerne har stor betydning for den enkeltes trivsel.

Ansvar og medbestemmelse fremstilles i teorien som noget positivt, men også som en potentielt stress fremkaldende faktor. På baggrund af interviewene virker det som om, der er et afgørende samspil mellem indflydelse, ansvar, kontrol og social støtte. Det er ikke så ofte, at Anne er stresset i forhold til arbejdet, men hun føler sig f.eks. stresset, når hun er alene om en opgave, eller hvis hun ikke kan få tilstrækkelige oplysninger til at komme i gang. Samtidigt er det frustrerende, hvis hun føler, at der bliver taget dårlige beslutninger, om det arbejde hun skal udføre. Anne har ansvaret for at overholde deadlines, men hun definerer ikke altid selv opgaverne, er afhængig af andres beslutninger og får ikke altid den nødvendige støtte, faktorer som tilsammen kan medføre en stressende ubalance. For Elin kan det nogle gange være svært at overholde deadlines, fordi hun i bestemte faser af arbejdet er meget afhængig af input andre. Det virker som om, der hos Elin ofte opstår en ubalance mellem krav, kontrol og social støtte, som virker stressfremkaldende. Hun har og føler et stort ansvar for at udføre opgaverne tilfredsstillende og inden for den fastsatte deadline, men mangler nogle gange den nødvendige kontrol, idet hun er afhængig af andre, samtidigt føler hun ofte, at hun ikke kan få den nødvendige støtte og assistance fra sin chef.

Ansvar bliver imidlertid kun negativt for Anne og Elin, når der i forhold til andre faktorer opstår en ubalance, ellers er det noget, de begge sætter pris på. For Bo virker det som om, ansvar først og fremmest er noget positivt, han sætter pris på den del af arbejdet, hvor han selv kan tage initiativer til forbedringer og udvikling af områder, her har han mulighed for at vise sin kapacitet, og det er spændende og selvstændigt arbejde. Både Claus og Daniel har en stor grad af frihed under ansvar, og det virker som om, det for dem begge både kan være godt og dårligt. Sammenfattende kan man sige, at svarene stemmer godt overens med resultaterne fra Limborgs (2002) undersøgelse, hvor indflydelse i arbejdet som en positiv arbejdsmiljøfaktor er afhængig af eller begrænses af mulighederne for at udfylde denne indflydelse. Samt at uklarhed i forhold til den enkeltes ansvar eller manglende mulighed for at uddelegere ansvar, i stedet bliver en belastning.

Sennett (2001) mener som sagt ikke, at uddelegering af ansvar medfører øget frihed, men kun et øget pres på den ansatte om at præstere mere. Det billede interviewene giver i forhold til uddelegeringen af ansvar, er ikke helt så negativt, men det virker alligevel, som om de interviewede med ansvaret samtidigt føler et stort pres i forhold til at udføre arbejdet godt og til tiden. Et pres der potentielt er stressende, hvis forudsætningerne af den ene eller anden grund ikke er i orden i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Flere af de interviewede fortæller, at de godt kan lide at have travlt, men at det er, når der opstår en ubalance, at det kan medføre stress og dårlig trivsel.

Hvis man ser på forholdet mellem arbejdstid og stress, så virker det ikke, som om det afgørende er, hvor meget den enkelte arbejder. Centralt bliver i stedet virksomhedskulturen og holdninger fra kolleger og ledelse i forhold til arbejdstid. Både Anne og Bo sætter pris på tipsregistreringen, som tydeliggør den enkeltes arbejdstid, og at virksomhedskulturen tillader, at man "kun" arbejder de 37 timer, som man får løn for. Claus arbejder ikke meget ud over de 37 timer efter, at han har fået familie. Efter firmaet er blevet stort, er det blevet mere acceptabelt at gå tidligt, men det er alligevel stressende og frustrerende for Claus altid at være den, der går først. For Claus er det ligeledes et problem, at det er hans kolleger, og ikke virksomheden det går ud over, hvis han går tidligt.

Daniel føler, at der er en konflikt mellem, hvordan han selv prioriterer, og hvad hans chef forventer af ham. Hans chef prioriterer arbejdet meget højt, og forventer det samme af sine medarbejdere. Der ligger således et stiltiende pres om, at den enkelte skal arbejde meget, hvilket kommer frem i bemærkninger om, at man jo også kan arbejde i weekenderne eller om aftenen. Det er et problem for Daniel, og han ville hellere arbejde under en, der har en bedre fornemmelse for, hvordan de ansatte prioriterer. De bemærkninger, som Daniel fortæller om, kan ses som et udtryk for den mere skjulte og raffinerede form for arbejdsgiverkontrol, som Zlotnik og Csonka (Information: *"Familievenlige job"*, 26.01.01) taler om, hvor usynlige dogmer, sikrer en workaholic-kultur, hvor medarbejderen hele tiden er på pletten. Elin arbejder ligesom de andre i hendes afdeling meget (50-60 timer pr. uge), hvilket ikke i sig selv er et problem for hende, men primært er stress fremkaldene i forholdet til familien (Et forhold jeg vender tilbage til senere). Det virker således som om virksomhedskulturen eller normen for arbejdstid, har stor betydning for, hvordan de ansatte foranstalter deres arbejdstid under de fleksible forhold, og ligeledes for, hvordan deres valg i forhold til arbejdstid påvirker dem mentalt.

Muligheden for at udvikle sig fagligt er et af de elementer, der i henhold til teorien kan opveje i forhold til belastninger eller krav, og som kan medføre større tilfredshed i arbejdet for den



enkelte. Alle fem interview personer mener, at deres arbejde giver dem mulighed for, at de kan udvikle sig fagligt, det er dog ikke dem alle sammen, der benytter sig lige meget af disse muligheder. Bo fortæller, at noget af det, der gør, at han er tilfreds med sin arbejdsplads, er, at dens størrelse og traditioner gør det muligt for ham at avancere og afprøve andre arbejdsområder og dermed udvikle sig fagligt. Både Claus og Elin sætter pris på muligheden for udvikling, hvilket de ser som et vigtigt aspekt i forhold til tilfredshed i arbejdet. Elin er imidlertid utilfreds med at, der i virksomheden ikke er mulighed for, at hun har udsigt til en mere ledende stilling. Det virker som interviewpersonerne generelt ser det som et privilegium, at deres arbejde er fagligt interessant og udviklende.

### ***Balancen mellem arbejde og familie/privatliv***

Fleksible arbejdstider og hjemmearbejde fremhæves i teorien, som noget der kan gøre det nemmere at få arbejde og privatliv til at gå op i en højere enhed, men samtidigt som noget, der gør grænsen mellem arbejde og ikke arbejde mindre tydelig. Alle fem interviewpersoner arbejder ind imellem om aftenen eller i weekenderne, nogle imidlertid kun meget sjældent. Alle fem har ligeledes mulighed for at arbejde hjemme. For Bo og Anne, som har en fast hjemmearbejdsdag, og for Elin, som efter eget valg kan arbejde hjemme, virker det som om muligheden for at arbejde hjemme, først og fremmest er noget, der bidrager positivt til deres privatliv. Der bliver på hjemmearbejdsdage mindre transport og mere fleksibilitet i forhold til f.eks. huslige gøremål og afhentning af børn. I forhold til Bo og Annes virksomhed, så har Sennett (2001) ret i, at den ikke afgiver kontrollen med de hjemmearbejdende ansatte, men det synes ikke at være et problem for Bo og Anne, at de skal være til at få fat i eller, at de skal være til rådighed i et bestemt tidsrum.

For Elin er der ikke en sådan kontrol, men til gengæld virker det, som om hun stort set aldrig holder helt fri. Hun er den af de interviewede, for hvem grænsen mellem arbejde og fritid er mest uklar. Hun har altid sin computer og mobiltelefon tændt, og tjekker mails om aftenen og i weekenderne. Det indtryk man får af Elins arbejdssituation, er imidlertid ikke, at hun er en stakkels udnyttet medarbejder, tværtimod, så er Elin meget glad for sit arbejde, som er tilfredsstillende og udfordrende for hende. Grænsen bliver netop udflydende, fordi hun går så højt op i sit arbejde. I forhold til familien kan det imidlertid være et problem at arbejde så meget. Elin og Claus virker til at være de to, der oftest føler en konflikt mellem kravene fra arbejdet og kravene fra familien. I forhold til Thaulows (1993) konklusion vedr. forældrenes overlap, så er det i denne sammenhæng interessant, at Elin og Claus er de to, der virker til at have størst problemer med at få familiens

tidspuslespil til at gå op i en højere enhed. De er begge meget engagerede i deres arbejde, hvilket gør det svært at sige fra, og de har begge arbejdende ægtefæller, som forventer, at de deltager i det huslige arbejde på lige fod. For dem er det helt klart et dilemma, at arbejdet er så spændende og krævende, at det let kommer til at fylde meget. Det der gør det fleksible arbejde spændende f.eks. rejseaktiviteter, afveksling, ansvar, og frihed til at disponere, er i denne sammenhæng med til at gøre det svært at leve op til kravene fra familien. Konflikten mellem arbejde og familie synes at påvirke Claus og Elin forskelligt, hvor Elin fokuserer på, at hun er bange for ikke at være der nok for sine børn, fokuserer Claus i højere grad på, at det ikke er muligt for ham at forfølge sine professionelle mål, og at hans kone bliver utilfreds. Forskellen kan tænkes at være køns relateret, men den kan ligeså godt være forårsaget af andre individuelle forskelle. Både Daniel og Anne fortæller begge, at de prioriterer familien højere end arbejdet, og det virker, som om de begge er mindre stressede i hverdagen end Claus og Elin, som måske i højere grad prioriterer arbejdet på linie med familien.

I følge Thaulows (1993) undersøgelse kan flekstid ikke ukritisk opfattes som en fordel for familiens tilpasning til arbejdslivet, idet stress oplevelserne er mere udbredte blandt personer med fleksibel arbejdstid. Fleksibel arbejdstid er knyttet til arbejdspress, overarbejde og stress. Dette skyldes i følge Thaulow (1993) imidlertid ikke i så høj grad fleksibiliteten, men i stedet, at flekstid er knyttet til krævende karriereorienterede jobs, hvor det forventes, at arbejdet fuldføres selv om arbejdsdagen er forbi. Anne, Bo og Daniel har flekstid, og man får det indtryk, at det for dem er noget positivt. Anne og Daniel bruger begge flekstiden til at få arbejde og familieliv til at gå op i en højere enhed. Claus og Elin har ikke flekstid i den traditionelle forstand, men kan siges begge at have en form for uformel flekstid eller i Elins tilfælde ingen regler for arbejdstid. Den uformelle flekstid er for dem ikke en ligeså ubetinget positiv faktor i forhold til at få arbejde og familieliv til at passe sammen, i det den medfører en tendens til, at de arbejder meget. Flexibiliteten giver dem imidlertid en frihed i forhold til planlægning, som de begge to sætter pris på. Ligesom det også bliver Thaulows (1993) konklusion, så virker det ikke, som om det for mine interviewpersoner er flekstiden, der er den udløsende faktor i forhold til stress. Men fleksibilitet i forhold til arbejdstid er potentielt med til at gøre det sværere at sætte grænser i forhold til arbejdet.

Generelt for alle interviewpersonerne virker det som om, forholdet mellem arbejde og privatliv har betydning for stress og trivsel. For Anne og Bo kan høj aktivitet i begge livsverdner på samme tid gøre dem stressede. Det samme er tilfældet for Daniel, men for ham har det også stor betydning for hans trivsel, at han får prioriteret rigtigt i forhold til den energi og tid han lægger hos

henholdsvis familien og arbejdet. Familien er hans første prioritet, men det hænder, at arbejdet kommer til at fylde for meget, hvilket gør ham irriteret og stresset. Daniel har sin egen teori om, hvorfor arbejdet kan komme til at fylde meget. Han mener, at det er nemmere at gå på arbejde end at være hjemme. På arbejdet er der kolleger, der laver det samme, og der er ikke de samme følelsesmæssige konflikter som hjemme. Daniels beskriver arbejdet, som en potentiel flugt mulighed, noget han ikke håber, at han selv falder for meget for. Det virker ikke, som om Daniel i særlig høj grad benytter arbejdet til at flygte fra familien, men det er interessant at høre hans teori om, hvorfor nogle af hans kolleger og andre arbejder så meget. Daniels teori stemmer godt overens med Jensens (1999) beskrivelse af virksomheden som en social enhed på linie med familien. I følge Jensen danner virksomheden rammen om selvrealisering samt udfordrende, kreativt og spændende social interaktion med kollegerne, hvilket gør, at familien med dens ofte rutineprægede arbejdsopgaver (rengøring, opvask, tøjvask osv.) bliver skubbet yderligere i baggrunden.

For Elin og Claus bliver resultatet af store krav i både arbejdet og familielivet, en travl hverdag. Det er ikke så meget arbejdet eller familien i sig selv, men kombinationen der gør, at de ofte føler sig stressede.

I henhold til teorien, så indeholder de fleksible arbejdsformer ofte et element af interesse og mulighed for udvikling både fagligt og personligt, hvilket ligeledes synes at påvirke forholdet mellem arbejde og privatliv. Daniel kommer i denne sammenhæng ind på, at faglig udvikling, udgør en potentiel gråzone mellem arbejde og privatliv. Han læser nogle gange arbejdsrelateret materiale derhjemme, hvilket han betragter som en interesse, men grænsen mellem arbejde og ikke arbejde bliver på denne måde uskarp. Den samme tendens kan man se i forhold til Claus' uddannelse, som han tager gennem arbejdet, men som samtidigt interesserer ham og er fagligt udviklende. Undervisning og forberedelse forgår om aftenen, et tidspunkt der normalt er forbeholdt familien.

### ***Sammenfatning/konklusion:***

Efter med stor interesse at have fulgt den offentlige og politiske debat om fleksibilitet i arbejdet og læst teori om fleksible arbejdsformer, har det været utroligt spændende og givende at møde mennesker, som lever og arbejder med fleksibilitet.

Jeg havde nok i nogen udstrækning en forestilling om, at de mennesker, jeg skulle interviewe, som følge af de fleksible arbejdsformers natur var stressede, udnyttede og overanstrengte. Det billede, som analysen af interviewene har tegnet, er imidlertid meget mere

nuanceret og også mere positivt. De fem mennesker jeg har interviewet, er ikke stakler, som qua muligheden for ansvar og indflydelse bliver presset til at arbejde langt ud over rimelighedens grænser. De er kompetente og selvstændige individer med arbejdsglæde og indhold i tilværelsen, som foretager bevidste og rimelige valg i forhold til deres liv og arbejdsliv. Når dette er sagt, så er der imidlertid elementer af de fleksible arbejdsformer, som også i interviewene kommer til at fremstå, som potentielt stress fremkaldende og negative i forholdet til grænsen mellem arbejde og privatliv og dermed trivslen i hverdagen generelt. De forskelle, som findes de fem personer i mellem i forhold til stress og balancen mellem arbejde og privatliv, skyldes sandsynligvis i nogen grad individuelle forskelle, som ligger uden for denne undersøgelses område og problemfelt. Ovenstående analyse peger i midlertidig på en række faktorer vedr. de fleksible arbejdsformer og den enkeltes psykosociale arbejdsmiljø, som kan forklare stress og dårlig trivsel i arbejdet og i hverdagen generelt.

Noget af det, der i denne sammenhæng fremstår som centralt, er social støtte, kontakt og interaktion med overordnede og kolleger. Det virker som om, forholdet til ledelsen har stor betydning for tilfredshed i arbejdet og for muligheden for at kunne udføre arbejdet uden at blive belastet psykisk. Det virker også som om, den sociale interaktion med og støtten fra kollegerne er noget, som bidrager positivt til den enkeltes trivsel, og som måske kan fungere som en slags buffermekanisme i forholdet mellem krav/belastninger og ugunstige sundhedsmæssige udfald.

Samtidigt virker det som om, virksomhedernes størrelse og kultur har betydning i forhold til den enkeltes mulighed for at begrænse arbejdstiden og derved måske opnå en for helbredet mere gunstig balance mellem arbejde og ikke arbejde.

Det billede, interviewene giver af de fleksible arbejdsformer i forhold til balancen mellem arbejde og privatliv, er ikke entydig. Det er bemærkelsesværdigt, at den af interviewpersonerne, som ikke har børn virker mindst stresset. Det er langt fra uproblematisk for de fire, som har børn, at få arbejde og familieliv til at gå op i en højere enhed. Her får familiens muligheder i forhold til tidspuslespillet og ægtefællens arbejdssituation betydning. Det er ikke kun mennesker, der arbejder under fleksible arbejdsformer, der kan have svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, men det virker som om, det fleksible arbejdes natur kan gøre det endnu sværere. Mange af de elementer, der udgør det fleksible arbejde (medbestemmelse, ansvar og frihed til selv at tilrettelægge arbejdet, samt mulighed for personlig og faglig udvikling) gør det svært at begrænse arbejdets omfang, både mentalt og tidsmæssigt. Flexibiliteten bidrager således til, at grænsen mellem arbejde og ikke arbejde opløses, og den udgør dermed en potentiel kilde til konflikter i familierne, som kan medføre

stress og mistrivsel i hverdagen. Prioritering mellem arbejde og familie samt ambitioner i forbindelse med arbejdet synes ligeledes at spille en afgørende rolle i forhold til oplevelsen af stress i hverdagen.

Konklusionerne på min empiriske undersøgelse er ikke entydige, men jeg synes i høj grad, at arbejdet med teori og empiri på området har medført en større forståelse for, hvad fleksible arbejdsformer kan betyde for individets trivsel i forhold til stress samt forholdet mellem arbejde og fritid.

## Referencer

- Burr, Vivian (1995) *An Introduction to Social Constructionism*, Routledge; New York
- Csonka, Agi (2000) *Ledelse og arbejde under forandring*, socialforskningsinstituttet, København
- Jensen, Rolf (1999) *The Dream Society*, Jyllandspostens erhvervsbøger, Viby J
- Karasek, Robert; Theorell, Töres (1990) *Healthy work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, BasicBooks, USA
- Kopala, Mary og Suzuki, Lisa A (1999) *Using Qualitative Methods In Psychology*, Sage Publications, Californien.
- Kvale, Steinar (1998) *Interview : en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, Hans Reitzels Forlag, København
- Limborg, Hans Jørgen (2002) *Den risikable fleksibilitet – På vej mod et nyt arbejdsmiljø*, Frydenlund, København,
- Lindén, Jitka; Westlander Gunnela; Karlsson Gunnar (red.) (1999) *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning*, TK i Uppsala AB.
- Lindén, Jitka; Szybek, P. (2003) *Validation of Knowledge Claims In Human Science*, Lyon Limonest : l'Interdisciplinaire
- Sennett, Richard (2001) *Det fleksible menneske*, Forlaget Hovedland, Højbjerg
- Thaulow, Ivan (1993) *Børnefamiliernes arbejdstider*, Socialforskningsinstituttet, København, DK
- Avisartikler fra Dagbladet Information:
- ”Familieuenlige job”, 26.01.01, af Rikke Agnete Dam
- ”Hver tredje europæer er stresset”, 22.09.00, af Rikke Agnete Dam

## **Appendiks A**

## **Interviewmanual**

1. Fortæl lidt om dit arbejde:  
Funktion, arbejdspladsen, arbejdsopgaver, arbejdsformer, overordnede, underordnede
2. Hvor meget arbejder du?
3. Arbejder du hjemme, hvis ja, hvordan fungerer det?
4. Føler du, at har frihed til selv at tilrettelægge dit arbejde?
5. Giver dit arbejde dig mulighed for faglig og personlig udvikling?
6. Har du overarbejde? Hvor meget, hvor ofte?
7. Føler du nogle gange, at du har svært ved at nå at udføre dine arbejdsopgaver tilfredsstillende?
8. Tænker du på arbejde, når du har fri?
9. Er du nogle gange stresset?
10. Hvornår og hvor ofte?
11. Hvad gør dig stresset?
12. Hvordan sætter du grænser mellem arbejde og fritid?
13. Er der en skarp grænse mellem arbejde og fritid for dig?
14. Har du familie?
15. Føler du dig nogle gange splittet mellem din familie og dit arbejde?
16. Føler du dig nogle gange presset til at arbejde mere, end du har lyst til?
17. Hvis ja, hvad gør, at du føler dig presset?
18. Arbejder du mere eller mindre end dine kolleger?
19. Arbejder du nogle gange om aftenen eller i weekenderne
20. Hvordan påvirker det dit privatliv
21. Vil du fortælle lidt mere om dit arbejde, hvilke positive og negative aspekter ser du i forhold til dit arbejdsliv?

Stikord: frihed, ansvar, grænser, udvikling, samarbejde