

# ACCELERATION OG DEN PREKÆRERERER FREMTONING

De eksterne lektorers arbejdsliv



Roskilde universitet

Arbejdslivsstudier

Vejleder: Henrik Lambrecht Lund

Tegn angivelse: 203.573 tegn

Udarbejde af:

Janus Petersen, 62087

Robin Mark Bekker Bjørnsen Kvanner, 62094

# ACCELERATION OG DEN PREKÆRERERER FREMTONING

## De eksterne lektorers arbejdsliv

Roskilde Universitet – Arbejdslivsstudier  
Speciale på kandidat  
Forår 2019

Afleveringsfrist:	03.09.2019
Vejleder:	Henrik Lambrecht Lund
Antal anslag (eksl. forside, indholdsfortegnelse og litteraturliste):	203.573 tegn
Antal skrevne normalsider:	85 sider
Sidetotal i alt:	210 sider

### Bilagsoversigt

- Bilag 1: Interview med Henrik
- Bilag 2: Interview med Ole
- Bilag 3: Interview med Lise
- Bilag 4: Interview med Thomas
- Bilag 5: Interview med Iben
- Bilag 6: Interviewguide

Abstract .....	3
1. Problemfelt .....	4
1.1 Problemformulering .....	5
2. De eksterne lektors formål og situation .....	6
2.1 Deres situation .....	7
3. Indledning til accelerations- og prekariseringsafsnittene .....	9
3.1 Accelerationssamfundet .....	9
3.2 Prekarisering som begreb .....	14
4 Kvalitativ metode .....	20
4.1 Kvalitativ forskning .....	20
4.2 Indledning til det semistrukturerede interview .....	22
4.3 Udformning af vores interviewguide .....	24
4.4 Vores brug af interview i projektet .....	25
5 Analyse .....	26
5.1 Individuelle forhold til de prekariserede forhold .....	27
5.2 Generelle forhold .....	66
7 Diskussion .....	87
7.1 Teori .....	87
7.2 Valg af informanter .....	88
7.3 Vores resultater .....	89
6 Konklusion .....	91
8 Perspektivering .....	93
9 Litteratur .....	95

## Abstract

The attached project investigates how part-time lecturers' habits, routines and rhythms in the everyday life get affected by the working conditions and the pressure that might follow.

Specifically, in the way change can influence part-time lecturers' precarious working conditions and the acceleration tendencies that might exist.

In this context, the project looks at the part-time lecturer's experiences in their working life and analyses on the influence of change by using the subconcept of acceleration and the precarious working life theories.

To clarify acceleration and the precarious working life the project has used the researchers, Janne Glerup and Hartmut Rosas, among a wide spectrum of other researchers and theories.

The project consists of clarifying sections about the part-time lecturers, the theories and the methodology. Subsequently, there will be an analyzation consisting of two parts, one that gives a general overview over the individual part-time lecturer's experiences, connected to the acceleration and the precarious working life-aspects. Then follows a discussion, the conclusion and the perspectivation.

The analysis has been split into categories, in order to create a more thorough understanding of each subject and their perceptions, and each category has the purpose of addressing the issues expressed in the interviews.

## 1. Problemfelt

Arbejdslivet har over de sidste femten år udviklet sig henimod mere udsatte arbejdsforhold for ansatte, og det prekære pres i Danmark er kommet mere frem i den akademiske diskussion end nogensinde før (Wisbech, 2017). Det ses tydeligt på globalt plan, at der er kommet et voksende pres på arbejdsforholdene for landene i Vesten. Dette pres kommer til udtryk igennem en stigning i mængden af midlertidigt ansatte og deltidsansatte, som har færre rettigheder i forhold til løn, pension og generelle arbejdsvilkår, end fastansatte har (Standing, 2011, s. 2-4).

Det moderne samfund har medført en større mobilitet af arbejdskraften mellem landene, som igen har medført en konkurrence om, hvem der kan udbyde den billigste arbejdskraft. Disse problemstillinger er nogle, vi tidligere har arbejdet med i vores studietid på Roskilde Universitet og har derfor fundet det naturligt også at se på det prekære arbejdsliv i dette speciale.

Specialet har til hensigt at kaste lys på en enkelt faggruppe i det prekære felt, inspireret af Gleerup, J., Nielsen S. B., Olsén P. og Warring N bog, *Prekarisering og Akademisk Arbejde* (2018) og deres faglige tilgang og analysen af feltet. Specialet har dog til intention at gå mere lokalt til værks og se på det arbejde, der bliver udført på universiteterne i Danmark og kigger mere præcist på de eksterne lektorer arbejdsforhold.

Interessen for de eksterne lektorer opstår på grund af en mangel på fokuseret forskning på området i Danmark og en forventning om, at der er nogle særlige prekære forhold der gør sig gældende i deres arbejdsliv.

Baseret på debatterne vedrørende de eksterne lektorer arbejder specialet med en hypotese om, at de eksterne lektorer kan have problemer i forhold til tidspres, manglende stabilitet og en uforudsigelighed i deres arbejde (Forskerforum, nr. 316-316, 2018). For at kunne imødekomme denne hypotese er analysen af emnet blevet lavet ud fra Hartmut Rosas teori om accelerationssamfundet med anvendelse af de begreber, han benytter sig af denne sammenhæng samt teorier om prekarisering.

Til sidstnævnte er det særligt bogen *Prekarisering og akademisk arbejde* (2018) af Gleerup, J., Nielsen S. B., Olsén P. og Warring N., der er taget i brug med henblik på at benytte den som værktøj i analysen. Dette er gjort for at skabe et helhedsindtryk af de eksterne lektorer arbejdsforhold. Da undersøgelsesfeltet knytter sig til at finde ud af, hvordan de eksterne lektorer har det i deres

arbejdsliv, fandt vi det naturligt at arbejde ud fra en kvalitativ metode. Med dette menes der, at vi har villet undersøge de eksterne lektors egne opfattelser af deres arbejdsliv, fordi de vil være de bedste til at beskrive følelsen af det tidspres, de er underlagt, og hvordan deres prekære hverdag opleves.

## 1.1 Problemformulering

Overordnet vil specialet se på, hvordan eksterne lektors vaner, rutiner og rytmer bliver påvirket af de arbejdsvilkår og det pres, det muligvis medfører. Specifikt vil specialet se på forandringens indflydelse, på de eksterne lektors prekære arbejdsforhold og de accelerationstendenser, der kunne eksistere.

Specialet har en hypotese, der er grundlagt i de diskussioner og debatter, der er kommet forud, om at de eksterne lektors arbejde er prekært af natur og eksisterer i et samspil med accelerationstendenser, som påvirker deres prekære situationer. Desuden eksisterer der en forestilling om, at det prekære pres glider ud i eller sameksisterer med privatlivet. Der opstår en tidsmæssig problematik, hvis denne hverdag er virkelighed, da der i så fald ikke vil være en mulighed for isolering eller buffer fra tidspreset og den prekære situation (Standig, 2011, s. 115-124).

**Problemformuleringen** lyder:

- Hvilke faktorer i forandringen af arbejdslivet kan være medvirkende til de prekære arbejdsforhold og oplevelsen af acceleration i arbejdslivet for eksterne lektorer i Danmark?

## 2. De eksterne lektors formål og situation

Dette afsnit vil kort beskrive, hvad der definerer den eksterne lektor og give et overblik over de nuværende tendenser, så det er muligt at perspektivere til informanternes arbejdsforhold og problemstillinger i analysen.

Ifølge retsinformation.dk i ”*Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*” under beskrivelsen af de enkelte stillinger, punkt 1.4 Ekstern lektor (Part-time Lecurer) defineres de eksterne lektors arbejdsområde som følgende:

Den eksterne lektorstilling er primært forbundet med at skulle arbejde med undervisning og de relaterede opgaver, det medfører som for eksempel vejledning af de studerende.

*“Stillingen som ekstern lektor er en deltidsstilling, hvis hovedindhold er varetagelse af kvalificerede undervisningsopgaver. Formålet med det eksterne lektorat er at give mulighed for ansættelse af undervisere med relevant praksiserfaring eller særlige kvalifikationer på højt niveau.”*

(Retsinformation, 2015)

Den ”*Cirkulære aftale om Eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Uddannelses- og Forskningsministeriet*” fra 2019 opstiller regler for rollen som ekstern lektor.

De kan være ansat tidsbegrænset, normalt på en treårig kontrakt, eller fast, men er som regel altid på deltid. I forhold til at skabe en prekær profil af de eksterne lektorer skaber dette et lag af kompleksitet med eksterne lektorer, der skal have fornyet deres kontrakt regelmæssigt og andre, der ikke behøver bekymre sig om, at deres kontrakt skulle udløbe (Retsinformation, 2015). Kontrakten, der skal have en afgrænsning på tre år, kan kun forlænges to gange for at undgå en vedvarende løsansættelse i en arbejdssituation, der lige så godt kunne være en fastansættelse (Forskerforum, nr 316-317, 2018, s.15).

Derudover kan de eksterne lektorer ikke arbejde mere end 500 timer om året, medmindre det er absolut nødvendigt, for at undervisningen kan tilrettelægges eller gennemføres, i hvilket tilfælde deres arbejdstimetal kan hæves til 780 timer om året.

Der kan blive givet dispensation for at skulle overskride de 780 timer, hvis der er behov for det i forhold til at tilrettelægge eller gennemføre undervisningen (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 1). Men dette er kun ment i særlige tilfælde, og det er forventet, at begrænsningen på de 500 timer bliver overholdt, da man fra fagforeningernes side har villet have det indført, så de eksterne lektorer ikke bliver misbrugt af universiteterne som billig arbejdskraft og i stedet skabe incitament for at skulle give de eksterne lektorer en fast kontrakt (Forskerforum, nr. 316-217, 2018, s. 15).

Lønmæssigt får en ekstern lektor ikke pension og tjener gennemsnitligt 65.000 kr. om året med en max løn på 205,920 kr. inden for lovgivningens rammer (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 15). Eksterne lektorer må heller ikke have flere eksterne lektorater på det samme universitet ligesom timer brugt i kollegiale organer, såsom i akademiske råd, studienævn, ph.d.-udvalg etc., ikke medregnes i deres arbejdstimer (Modst, 2019). Det kan derfor også være lidt besværligt for de eksterne lektorer at få dækket daglige omkostninger.

## 2.1 Deres situation

Fra den 1. januar 2019 er der sket en forringelse af ansættelsesvilkårene af de eksterne lektorer, da der fra denne dato ikke længere er et krav om, at eksterne lektorer skal sikres en minimumsbetaling på 100 arbejdstimer om året (Modst, 2019). Bliver der ikke brug for de eksterne lektorer i løbet af året, vil det betyde, at de ikke er garanteret en indkomst.

Forskerforum anslog i 2018 antallet af eksterne lektorer, samt undervisningsassistenter, til at ligge på 4737 personer, og at ca. 500 til 1000 af dem havde stillingen som hovedindtægt. I forhold til denne undersøgelse skal tallene tages med et vist forbehold, da det ikke er muligt at sige, hvor stor en procentdel der er undervisningsassistenter eller eksterne lektorer, men tallene kan bidrage til at give et generelt estimat på antallet af eksterne lektorer og et indblik i stillingens udbredelse (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 3).

Begrænsningen af de eksterne lektorers arbejdstimetal viser sig ikke at blive overholdt af alle universiteter, og der er blevet konstateret misbrug af de eksterne lektorer i 2012 i 74 sager (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 1). Det blev lovet, at der ville blive arbejdet med problemet, og at antallet ville blive reduceret. Tallet ser dog ud til at være steget fra 2012, og det kunne i 2018 forventes, at 100 til 150 ansatte ligger på over 780 arbejdstimer (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 15).



Endvidere ser der ud til at være brud på reglen om maksimum tre ansættelser, da Rigsrevisionen opdagede 53 sager med genansættelser for fjerde gang eller mere (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 15).

Fremtidige karrieremuligheder er svært at definere, men den data, der er tilgængelig, viser at mellem 1999 til 2008 blev under hver tredje eksterne lektor eller undervisningsassistent forfremmet til lektor. Det er normalt ikke tilfældet, at en ekstern lektor går direkte til en lektorposition, men en rapport fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen fra 2011 registrerede, at fra 1999 til 2008 endte 417 af de 1435 eksterne lektorer og undervisningsassistenter i deres undersøgelse med at blive forfremmet direkte til lektor. Tallet repræsenterer dog både undervisningsassistenter og eksterne lektorer, og det kan være svært at bedømme, hvor stor en procentdel af hver gruppe, de 417 består af (Forsknings- og Innovationsstyrelsen, 2011, s. 34).

Interessant er det at sammenligne med den udvikling, der er opstået fra 2011 til 2017, hvor det lader til, at der er opstået en stor stigning i antallet af løstansatte på universiteterne, som ikke har fulgt med stigningen i antallet af lektorer. I tidsrummet mellem 2011 til 2017 steg antallet af løstansatte på universiteterne med 48 procent, mens antallet af lektorer steg med 12 procent. Det er en fjerdedel af, hvad antallet af løstansatte steg med og kan muligvis repræsentere en forværring i forhold til, hvor mange midlertidigt ansatte der opnår en forfremmelse til lektor (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 5).

Dette kan skyldes, at mange af de ansatte på universiteterne ikke lader til at være klar over deres muligheder for forfremmelse. Ifølge samme rapport bliver det bemærket, at mange ikke kender til kravene for forfremmelse eller ikke har haft en samtale med deres leder om disse muligheder. Der lader, ifølge rapporten, til at være en mangel på karrierestøtte på universiteterne (Forsknings- og Innovationsstyrelsen. 2011, s. 4).

Desuden ser det ud til, at 17-20 procent af universitetsansatte overvejer at skifte job af forskellige årsager, enten af ensomhed, dårligt arbejdsmiljø eller manglende fælles mål (Forsknings- og Innovationsstyrelsen. 2011, s. 6).

Opsummerende kan det se, at den eksterne lektor har et begrænset antal årlige arbejdstimer. De er på midlertidige ansættelser og kan kun genansættes et begrænset antal gange, deres gennemsnitsløn er lav, og de har ingen pensionsordning. Det har aldrig været intenderet, at stillingen skulle være en hovedbeskæftigelse, og i de tilfælde, hvor stillingen er på vej i den retning, forventes det, at en

fastansættelse bliver givet. Dette er dog ikke altid tilfældet af flere grunde, eksempelvis mangel på stillinger af økonomiske grunde, misbrug af stillingen eller mangel på viden om muligheden for fastansættelser.

### 3. Indledning til accelerations- og prekariseringsafsnittene.

Som supplerende teori til at understøtte analysen og hypotesen om et tidspres, en manglende stabilitet og en uforudsigelighed i deres arbejde, benytter dette speciale begreber af Hartmut Rosas accelerationssamfund som analyseværktøj, samt prekariseringsforståelsen, beskrevet i *Prekarisering og akademisk arbejde*, for at kigge nærmere på, hvordan prekarisering opleves og håndteres.

Disse begreber og forståelser vil i det følgende blive beskrevet, samt hvordan de er blev brugt i analysen. Afsnittene vil også give en kort forklaring på, hvordan specialet ser accelerationssamfundets påvirkning på og medskabelse af prekære situationer. Det prekære afsnit vil være en beskrivelse af prekariseringsmekanismerne, og hvordan prekarisering som arbejds- og livssituation skal ses med et særligt fokus på de eksterne lektorater.

#### 3.1 Accelerationssamfundet

Hartmut Rosa positionerer sig kritisk-teoretisk, og hans accelerationsbegreber ligger i samme felt. Rosas teori handler om at finde problemer i samfundet og stille skarpt på dem i et forsøg på at finde en form for løsning på disse problemer. Følgende afsnit beskriver Rosas accelerationsbegreber, som overordnet dækker over tre forskellige accelererende områder i samfundet.

De tre dele består af den teknologiske acceleration, social acceleration og til sidst acceleration af livstempoet. Deres indflydelse kan ses som værende forskellige lag af verden, den fysiske, den sociale eller kulturelle og den individuelle mentale fornemmelse af tid og dækker over forskellige aspekter af vores hverdagsliv, som bliver påvirket af accelerationstendenser (Rosa, 2015, s. 21). Rosa opstiller ligeledes accelerationsmotorer, der er medvirkende til at accelerere samfundet.

Disse motorer er konkurrence, loftet om evigheden og accelerationskredsløbet. De forklarer hvorfor der er et konstant pres om at skulle accelerere (Rosa, 2015, s. 35-38) samt de decelerationsmotorer, der er hæmmende for accelerationen.

Alle disse begreber vil blive uddybet og beskrevet i forhold til vores problemstilling og vores syn på accelerationssamfundets potentiale for at skabe et prekært forhold for de eksterne lektorer. I det følgende startes der med en beskrivelse af accelerationsbegreberne.

### 3.1.1 Accelerationsbegreber

Accelerationsbegreberne kan ses som værende forskellige lag af verden, den fysiske, den sociale eller kulturelle og den individuelle mentale fornemmelse af tid og dækker over forskellige aspekter af vores hverdagsliv, som bliver påvirket af accelerationstendenser (Rosa, 2015, s. 21).

Det følgende er en kort oversigt over de tre forskellige begreber.

Den teknologiske acceleration dækker, ifølge Rosa, kort over de accelerationstendenser, der bliver skabt og påvirket af de teknologiske elementer i vores samfund. Og her menes der ofte, ifølge Rosa, teknologi i den fysiske form, såsom transport- eller kommunikationsteknologier, men kan også bredes ud til organiserings- og styringsteknologier og lignende (Rosa, 2015, s. 21).

Acceleration opstår i forskellige former, enten gennem teknologiens intenderede funktion eller på grund af en uintenderet effekt.

En intenderet funktion er mailens egenskab for at kommunikere over store afstande og med flere personer, bilens egenskab til at bevæge sig hurtigere over større strækninger. Disse funktioner gør det muligt at få skrevet til flere eller komme flere steder hen, end hvad det før i tiden har været muligt (Rosa, 2015, s. 22).

De uintenderede funktioner kunne som eksempel være den ekstra tid, der bliver brugt på at kommunikere over mail, konsekvensen af at der bliver brugt mindre tid på at skrive dem ordentligt, og derved opstår et større behov for at skrive frem og tilbage for at få klargjort meddelelsen, eller hvordan den store mængde biler skaber trafikpropper, så det tager længere tid at komme på arbejde (Rosa, 2015, s. 26). De uintenderede effekter af teknologien betyder, at man bruger mere tid på at få gjort tingene og skal løbe hurtigere for at indhente den senere.

Når det skal undersøges, om disse former for accelerationer finder sted hos vores interviewpersoner, er det relevant at spørge dem om, hvordan de bruger de teknologiske redskaber på arbejdet og hvilket forhold, de har til dem. Føler de, at teknologien sparer dem tid i deres arbejdsliv eller føler de, at teknologien er problematisk?

Den sociale acceleration skal, ifølge Rosa, ses som accelerationen af samfundet, og hvordan det konstant bliver forandret og påvirket via udvikling i mode, sprog, værdier etc. (Rosa, 2015, s. 23).

Samfundets værdier eller interesser ændrer sig konstant, ifølge Rosa, og det er denne ændring og tempoet for ændringen af, hvad der eksempelvis er populært eller anses for at være relevant i samfundet, som begrebet om den sociale acceleration dækker over. Ifølge Rosa er tempoet som vores omgivers interesser bevæger sig i markant, og nu'et bliver kortere og kortere, og vinduet for, hvad der kan siges at være relevant, bliver mindre (Rosa, 2015, s. 24).

Under interviewet er det i forhold til den sociale acceleration vigtigt, at vi spørger ind til vores interviewpersoners følelser angående arbejdstempoet, hvor godt de føler, at de kan følge med, deres følelse af det sociale tempo på arbejdet og deres opfattelse af tempoet af forandringer, for at give os en indikator for deres følelse af, hvor hurtigt, de føler, tingene går på arbejdet.

Acceleration af livstempoet handler basalt set om, hvordan alting i livet går hurtigere, og hvordan der virker til at være et øget pres om at skulle få så meget som muligt presset ind i den tid, man har til rådighed (Rosa, 2015, s. 26).

Livet er begrænset, og det virker til, at måleenheden, for hvor godt et liv man har levet, er hvor meget, man har oplevet igennem det. Overordnet handler begrebet om acceleration af livstempoet om frygten for ikke at nå nok i livet og hele tiden føle sig nødsaget til at måtte effektivisere sin tid og anse den som en begrænset ressource. Hvis den sociale acceleration er antallet af stoppesteder på vejen, så er accelerationen af livstempoet, den hastighed bilen har. Tingene skal gå stærkt og helst lidt hurtigere endnu.

Grunden til denne acceleration af livstempoet opstår, ifølge Rosa, enten fordi vores samfund presser os til at se på livet sådan, eller grunden er mere dybtliggende i os, og vores samfund blot er opstået som svar på denne frygt (Rosa, 2015, s. 26).

Under interviewet skal vi spørge ind til og holde øje med, hvilke forhold vores informanter har til deres arbejde, og om der er en følelse af at ikke kunne nå det hele, eller at de er tilbøjelige til at

modarbejde spildtid. Føler de, at der hele tiden bliver lavet om på tingene, og det er svært at følge med, eller er arbejdsrytmen cementeret og uforanderlig for dem?

Når det kommer til analysen, kan begrebet bruges til at sætte rammen for interviewpersonernes arbejdsliv, og begreberne kan bruges til at se ud over interviewpersonernes forhold, og hvordan der i Rosas øjne kan opstå problematikker eller acceleration i deres arbejdsliv.

### 3.1.2 Accelerationsmotorerne

De motorer som kan være med til at accelerere på disse tre aspekter af samfundet, ifølge Rosa, er kort fortalt konkurrence, løftet om evighed og accelerationskredsløbet.

Konkurrencen omhandler det pres, der er på samfundets organisationer og individer på hele tiden at kunne være foran de andre, og hvordan det skaber et pres om hele tiden at skulle løbe hurtigere bare for at kunne følge med (Rosa, 2015, s. 35).

Løftet om evigheden er de muligheder, der er i at kunne presse mere ind i sit liv. Man kan nå at opleve og opnå mere, hvis man kan få gjort mere på kortere tid (Rosa, 2015, s. 37). Løftet om evigheden er, ifølge Rosa, enten opstået af et pres fra samfundet om at lægge mere vægt på mængden af erfarede oplevelser igennem et liv, eller også er det moderne samfund opstået igennem behovet for at have så mange oplevelser og erfaringer som muligt.

Accelerationskredsløbet består af det flow, der opstår mellem de tre accelerationskategorier. Den teknologiske acceleration påvirker, hvordan vi i samfundet kan gå til tingene, som medfører en acceleration af den sociale adfærd, som skaber acceleration af livets tempo, som så medfører behovet for teknologiske innovationer, der kan formindske tidsforbruget i samfundet (Rosa, 2015, s. 38).

### 3.1.3 Deceleration

Disse motorer for acceleration i samfundet kan dog i teorien blive modbalanceret af decelererende tendenser, og som modsvar til de accelererende motorer opstiller Rosa fem kategorier: Naturlige hastighedsgrænser, oaser af deceleration, deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration, tilsigtet deceleration og bagsiden af medaljen - strukturel og kulturel inertie (Rosa, 2015, s. 41-46).

Det er værd at bemærke, at Rosa mener, at disse kategorier ikke udgør den store modstand mod accelerationen, fordi den er allestedsnærværende, så modstanden bliver kun midlertidig eller kommer kun til at modstå et sted med acceleration (Rosa, 2015, s. 48).

De naturlige hastighedsgrænser er de fysiske begrænsninger, som gør sig gældende. Det vil sige vores reaktionshastighed, lysets hastighed, hvor lang tid en dag varer og så videre (Rosa, 2015, s. 41). Rosa giver også eksempler på biologiske problemstillinger, som vi ikke har evnet at fremskynde såsom forkølelse, influenza og graviditet, men noterer dog også, at vi har været i stand til at påvirke andre tidsgrænser, som man førhen troede uforanderlige (Rosa, 2015, s. 41).

Analysen vil nævne begrebet de steder, hvor det kunne være relevant, men vil ikke aktivt identificere de naturlige hastighedsgrænser. Det gør dem ikke mindre vigtige, men at dagen består af 24 timer, og der er nogle naturlige grænser for, hvor hurtig informanterne kan gøre deres arbejde, kan hurtigt komme til at fylde forholdsvis meget uden at sige noget substantielt om de eksterne lektorerers arbejdsliv.

Oaser af deceleration er områder i samfundet, der af den ene eller anden grund ikke er blevet berørt af accelerationssamfundets indflydelse. (Rosa, 2015, s. 41) Rosa bruger eksemplet med Amish-kulturen i USA, der giver afkald på moderne teknologier og lever under en simpel livsform. Denne form for livsstil og andre øer af isolation fra accelerationen arbejder uden for de accelerationsmotorer, vi har opstillet, men er hele tiden presset fra omverden (Rosa, 2015, s. 42). Dette kan dog undgås, hvis de får hjælp til at bekæmpe accelerationspresset, eksempelvis gennem lovgivning fra staten eller økonomisk hjælp, men derefter sætter Rosa dem i kategorien, tilsigtet deceleration (Rosa, 2015, s. 42).

Deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration er, som begrebet siger, en utilsigtet konsekvens af accelerationens konstante fremmarch. Rosa bruger eksempler med trafikpropper og depression for at forklare begrebet, og det er ikke alle, der kan modstå presset og bliver ramt af en uvillig deceleration i form af stress og depressioner (Rosa, 2015, s. 43).

Det samme gælder de mennesker, der falder i kategorien for arbejdsløse, da de heller ikke er i stand til at opretholde deres konkurrenceevne (Rosa, 2015, s. 43).

Tilsigtet deceleration er to forskellige former for modstand mod det accelererende samfund i enten funktionel eller ideologisk form (Rosa, 2015, s. 44). Disse tilgange fokuserer på at nedsætte accelerationen gennem forskellige tiltag eller bevægelser, hvor den funktionelle deceleration

fokuserer på at nedsætte hastigheden midlertidigt eller begrænse den, så det er muligt at opretholde eller forøge accelerationen.

Et af de eksempler, som Rosa nævner, er, når man tager en pause på grund af stress, eller når man skal tale langsomt for bedre at kunne få et bedre læringsudbytte (Rosa, 2015, s. 44). Den ideologiske form af tilsigtet deceleration er en mere direkte modstand mod accelerationen, som modsætter sig samfundets evindelige forventning om at skulle løbe hurtigere (Rosa, 2015, s. 45).

Bagsiden af medaljen - strukturel og kulturel inertie er den sidste af de forskellige former for deceleration, som overordnet handler om, at det ikke længere er muligt at ændre på de accelererende tendenser, og at accelerationen er ved at løbe løbsk. Det handler bare om tid, før hele processen kammer over og ender i "... en hyper-accelereret stiltilstand." (Rosa, 2015, s. 47). Rosa argumenterer ud fra flere forskellige forskere, der er fortalere for denne tilstand, og at "*De mener at det moderne samfund er løbet tør for nye visioner og nye energier.*" (Rosa, 2015, s. 47)

## 3.2 Prekarisering som begreb

### 3.2.1 Indledning

Dette afsnit afdækker, hvordan prekarisering bliver opfattet i dette speciale. Dette gøres ved at starte med en kort gennemgang af prekariseringens historie og med nogle nedslag i, hvordan prekariseringen synes at være fremkommet.

Det vil blive fulgt op af tre afsnit, som afdækker, hvordan prekarisering kan bruges analytisk til at afdække påvirkningen af prekarisering hos de eksterne lektorer. De tre inddelinger er: Usikkerhed i ansættelsen, kampen for det permanente og usikker økonomi.

Det vil blive fulgt op med en beskrivelse af, hvordan dette speciale mener, at de eksterne lektorater er en jobtype, som bliver skabt af prekarisering.

### 3.2.2 Prekarisering generelt

Grundlæggende er prekarisering opstået som en følgevirkning af det neoliberale samfund, som har taget rigtigt fat over de sidste 30 år. Prekarisering skal på denne måde ikke forstås som et aktivt samfundvalg, men snarere som opstået udefra af et behov hos virksomhederne i deres kamp for at

effektivisere og skaffe sig mere kapital (Gleerup et al., 2018) og er et udtryk for, at der er fokus på et krav om, at arbejdskraften skal være fleksibel (Gleerup et al., 2018, s. 94-99). Dette krav om at være fleksibel indeholder også en del ambivalens, som kan videreføres til det prekariserede job.

Det giver de arbejdende muligheder, som de ikke tidligere havde, for løse arbejdstider og muligheden for at rykke rundt på forskellige platforme (Gleerup et al., 2018, s. 94-99). Men prekariseringen presser også den enkelte, fordi der kræves stadig større omstillingsparathed fra erhvervslivet for at kunne imødekomme den globale udvikling (Gleerup et al., 2018, s. 86-94). Dette medfører en masse usikkerhed for den enkelte arbejdsplads, som har brug for at kontrollere deres udgifter, her især lønninger, så medarbejdere skal kunne fyres hurtigt, og deres lønninger skal i forskellig grad være kontrolleret af virksomhedens behov i form af varierende arbejdstider og produktionsafhængighed (Gleerup et al., 2018, s. 95).

Den samme forståelse kan findes hos Guy Standing, som beskriver fremkomsten af prekariseringen som et nyt tidsregime, han kalder for den tertiære tid og den tertiære arbejdsplads (Standing, 2011, s. 118-119). Han beskriver konsekvenserne af den tertiære arbejdsplads, som fører til hjemmearbejde, mange jobs på samme tid, udefinerede arbejdsopgaver og derfor også mere stress, fordi man mangler tid til at slappe af (Standing, 2011, s. 118-120).

Særligt Standings begreb om den tertiære tid kan siges at have elementer af accelerationsbegrebet, fordi det i det tertiære tidsbegreb bliver beskrevet, at der er konstante krav om omstillingsparathed, både i form af kompetenceløft, social interaktion og evnen til at vurdere, hvilken indlæring der skal prioriteres (Standing, 2011, s. 121-124).

Sammenhængen mellem acceleration og prekarisering er derfor også fokuseret på kravet om den fleksible medarbejder. Dette forhold vil blive beskrevet senere i dette speciale. I det næste afsnit vil det kort blive gennemgået, hvordan vi har opstillet en måde at konstatere prekarisering på hos vores informanter.



### 3.2.3 Prekarisering som analyseredskab

Grundlæggende har specialet tre analyseområder. Analyseområderne er ikke en udtømmende forståelse af, hvad prekariseringen indeholder, men er blevet lavet med de eksterne lektorater og akademisk arbejde for øje. Dette fordi prekarisering kan være meget forskellige og stå overfor meget forskellige udfordringer, og analysen vil ikke kunne beskrive, hvad der sker i alle prekariserede jobtyper.

Analyseområderne er lavet med inspiration fra *Prekarisering og akademisk arbejde* (2018) og deres analyse af deres informanternes udtalelser og deres tre overordnede områder. Disse områder er blevet ændret, så de er passende til vores speciale, men det samme indhold er overført til vores områder, og analyseområderne er blevet bredt mere ud. Udvidelsen er blevet lavet for bedre at kunne håndtere informanternes udtalelser om at identificere deres prekære udfordringer. Områderne er derfor også et analytisk greb, men i sin praktiske eksistens en sammenhængende masse. De tre analyseemner, lavet i dette speciale, er: Kampen for det permanente, usikkerhed i ansættelsen og usikker økonomi. De næste afsnit beskriver, hvad de tre områder består af.

### 3.2.4 Kampen for det permanente

I kampen for det permanente er der hovedsagelig tale om de udfordringer, som kommer af den naturlige usikkerhed, som følger af det prekariserede arbejde. I det prekære arbejde findes der altid en kamp for at få en sammenhæng mellem privatliv og arbejdsliv, ligesom de enkelte arbejdere må ud og genopfinde sig selv i forskellige rammer.

Dette kan give nogle udfordringer i form af frustration eller stress på arbejdet, hvis projektet ikke lykkes (Gleerup et al., 2018, s. 288, 291). Det vil med andre ord sige, at rammerne omkring det prekære altid skifter. Dette viser sig eksempelvis i det eksterne lektorats timetal og de noget løse rammer for, hvilke jobkonstellationer der skal laves i form af vejledning og undervisning, og den eksterne lektor kan ikke være sikker på, hvilket område man får allokeret timer til.

Usikkerheden i løn og ansættelsesvilkår gør også, at der generelt er et forsøg på at søge væk fra de prekære stillinger og søge fast meningsfuldt arbejde, hvor de kompetencer, man har fået i sin uddannelse, bliver benyttet (Gleerup et al., 2018, s. 289-290).

For at finde dette område vil analysen have for øje, om der bliver beskrevet et ønske om at forlade det eksterne lektorat og generelt forsøge at holde øje med de sammenhænge, der er mellem det private og arbejdslivet, og i hvor høj grad de flyder sammen. Altså hvor godt bliver arbejdsmængden dækket ind af de arbejdstimer, som bliver tildelt dem, her kan også tænkes i forlængelse af acceleration fra tidligere afsnit, hvor man i kampen for det permanente kan blive tvunget til at arbejde hurtigere eller ind i den tid, som normalt er til privatliv.

### 3.2.5 Usikkerhed i ansættelsen

Afsnittet vil beskrive, hvordan ansættelsesvilkårene er med til at styre, hvordan det prekære job påvirker de ansatte. Den prekære stilling er en stilling, som er midlertidig i forskellig grad. Det kan gøre sig gældende i arbejdsmængden eller i den reelle ansættelse. Midlertidigheden har dog en mere eller mindre permanent og altoverskyggende effekt på andre dele af livet end bare jobbet (Gleerup et al., 2018, s. 292-294), fordi det kan være svært at planlægge det økonomiske råderum eller forudse, om man stadig har jobbet indenfor en overskuelig periode.

Konsekvenserne af denne måde af arbejde på får oftest den betydning, at der ikke er et ønske om at binde sig til arbejdspladsen eller engagere sig i kolleger. Det betyder dog ikke, at man ikke ønsker at gøre et godt stykke arbejde (Gleerup et al., 2018, s. 294).

Der kan være en følelse hos prekært ansatte om altid at være i en udsat situation, hvor man skal præstere godt eller ikke være til besvær, da man i så fald kan blive afskediget, fordi ledelsen altid vil kunne finde en anden til at overtage jobbet. På denne måde er mange prekært ansatte meget bevidste om det faktum, at virksomheden drager fordel af at fastholde dem i stillingerne som prekære (Gleerup et al., 2018, s. 295-296).

I analysen skal der holdes øje med, om der bliver talt om forholdene på arbejdspladsen og også om forholdet til ledelsen, og om informanterne føler sig inddraget i den sociale hverdag på arbejdspladsen.

### 3.2.6 Usikker økonomi

Afsnittet her vil beskrive de økonomiske konsekvenser, som kommer af de økonomiske vilkår, som er kendetegnende for ansatte i prekære stillinger, og hvordan lønforholdene påvirker motivationen i arbejdet. Som ansat i prekære stillinger kan det være en udfordring at sikre sig tilstrækkeligt gode lønforhold til at kunne opretholde den normale levestandard, som kan forventes hos lønarbejdere. Derfor er der også en vis opfindsomhed at finde hos dem, som har taget prekære ansættelser for at kunne få det hele til at løbe rundt (Gleerup et al., 2018, s. 289).

Mange som er ansat i prekære stillinger efterlyser, at fagforeningen ville hjælpe dem med at finde fast arbejde eller i det mindste kæmpe for rettighederne for de prekære, særligt med fokus på at sikre pension og give bedre muligheder for at kunne forudse sin fremtidige økonomiske situation (Gleerup et al., 2018, s. 289).

De prekære forhold bliver også tit reflekteret op mod fastansatte kollegers rettigheder eller goder. Har de de samme muligheder? Eller er der nogle kollegaskaber, de er udelukket fra (Gleerup et al., 2018, s. 192)? I analysen skal vi hæfte os ved, hvor nemt det er for vores informanter at kunne imødegå udfordringer i økonomien, samt hvordan de forholder sig til at skabe bedre vilkår for sig selv. I det næste afsnit vil vi lave en kort beskrivelse af, hvorfor vi anser stillingstypen som det eksterne lektorat for en type af prekarisering.

### 3.2.7 Eksterne lektorer og prekarisering

Som beskrevet tidligere i dette afsnit er der mange forskellige måder at beskrive prekarisering på. Udbredelsen af prekarisering er derfor også vanskelig at beskrive og må beskrives gennem en oversættelse af almindelig statistik for arbejdsmarkedet (Gleerup et al., 2018, s. 144).

Vi har tidligere i dette speciale vist, at antallet af eksterne lektorer er vokset over de seneste år, hvilket også kan ses i en undersøgelse, Danmarks Magisterforening har lavet, hvor de har kondenseret tal fra Dansk Statistik for eksplicit at beskrive prekariseringsproblemet for deres medlemmer (Dansk Magisterforening).

Danmarks Magisterforening beskriver prekarisering som atypiske ansatte, som ikke selv ønsker at være i en atypisk ansættelse (Dansk Magisterforening (b)). Det drejer sig om et sted mellem 4-8% af deres medlemmer, og godt og vel halvdelen af dem er ansat i atypiske ansættelser, og 12% er unge mellem 25-34 (Dansk Magisterforening). Stillingen som ekstern lektor kan siges at skrive sig

ind i prekariseringskonteksten som en stillingsangivelse, fordi den er en midlertidig stilling og med mulighed for forlængelse samt en stilling, hvor arbejdstimerne er afgrænsede og gør det svært økonomisk at dække de daglige udgifter.

Men vi kan også se det ud fra en kontekst som en stilling, der er blevet udbredt i form af effektiviseringskrav, og som giver universiteterne mulighed for at kunne være mere fleksible i deres styring af udgifter. Vi kan derfor med en stor sikkerhed sige, at det eksterne lektorarbejde er omfattet af det prekære arbejde.

### 3.2.8 Prekarisering og acceleration

Dette afsnit er skrevet for at forklare, hvorfor der i specialet er valgt at kombinere en beskrivelse af prekariseringen og Hartmut Rosas accelerationsteori. For at forklare dette bliver der taget udgangspunkt i Guy Standings bog *The precariat* (2011), da hans beskrivelse af tidsaspekterne lægger et godt grundlag for at forstå sammenhængen med tid, tidspres og prekarisering. Løbende suppleres med *Prekarisering og akademisk arbejde* (2018) for at underbygge de forhold, som Standing beskriver. Afsnittet vil så blive fulgt op med en forklaring på, hvorfor dette ikke er tilstrækkeligt i forhold til at beskrive de eksterne lektorerers oplevelse af tid.

Som tidligere beskrevet begrundes Standing den prekære udvikling i skabelsen af den tertiære tid og den tertiære arbejdsplads (Standing, 2011, s. 118-119).

Hos Gleerup bliver den samme problemstilling mellem arbejdslivet og privatlivet beskrevet lidt anderledes. Her bliver udfordringen hos den enkelte at skabe livsmening, fordi arbejdslivet er altdominerende og konstant omskifteligt.

Gleerup beskriver til forskel fra Standing dog en løsning, som er at skabe sig et balanceret liv, hvor arbejde og livsmål hænger sammen (Gleerup, 2018 s. 334-335) I begge de prekære beskrivelser af tid falder de dybere mekanismer i baggrunden, og det ender med kun at blive en fortælling som sammensmeltningen mellem arbejde og privatliv, hvilket gør det nødvendigt at kombinere med accelerationsbegreberne.

Den tertiære tid kan ses som Hartmut Rosas beskrivelse af accelerationssamfundet, fordi konsekvenserne langt hen ad vejen må siges at være de samme. Det ses, når der bliver talt om i forhold til prekarisering, at det er opstået ud fra et ønske om at effektivisere og kontrollere arbejdet,

og i accelerationsbegrebet bliver der talt om konkurrence, og hvordan dette presser virksomhederne. Der ses også her en sammenhæng med accelerationen i livstempoet, fordi mange prekariserede bliver tvunget ud i at have flere jobs og derfor skal nå en masse på tidspunkter, hvor de ellers ville kunne slappe af.

## 4 Kvalitativ metode

I det følgende afsnit beskrives begrundelsen for at have gået kvalitativt til specialet, den hermeneutiske metode som er blevet brugt som refleksion i interviewene, det semistrukturerede interview og opbyggelse af interviews og interviewguide samt til sidst brugen af empirien i specialet.

### 4.1 Kvalitativ forskning

Den kvalitative tilgang har en lang og broget historie og er oftest set i form af modsætningsforhold til den kvantitative metode (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 409). Metoden eller tilgangen kan, ifølge Brinkmann og Tanggaard, ses i to forskellige former for lys. Den ene måde at se på kvalitativ forskning som en “... ganske særlig erkendelsestradition og et undersøgelsesfelt.” (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 18), hvor den kvalitative forskning for det første bliver anset for at være en mulig tilgang i et felt af andre tilgange og for det andet som et opgør med andre erkendelsestilgange (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 38).

Ifølge Brinkmann og Tanggaard har den kvalitative tilgang haft et længerevarende opgør med den objektivistiske tilgang til verdenen. Strømningerne i starten af 1900-tallet var primært fokuseret på at se på verden med objektive briller og en tro på, at man kunne anskue verden og sandheden gennem de kvantitative tilgange (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 19).

Det blev efterfulgt af en skepsis over, at det er vanskeligt at få de “*menneskelige erfaringer*” ned på papir og svaret blev en anti-positivistisk tilgang, der byggede på, at man ikke kunne forvente at få ren sandhed og generaliserbarhed ud af sin undersøgelse, men en repræsentation af virkeligheden med forskellige lag af sandheder og fordomme (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 19).

Den anden tilgang er at anskue den kvalitative metode som en del af forskningsprocessen. Denne anskuelse ser ikke den kvantitative tilgang som et opgør mod den kvalitative tilgang, men derimod som endnu et værktøj til at forbedre forskningen (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 19).

Det ses for eksempel, når forskeren går i gang med at undersøge sit felt eller sin problemstilling, hvor han så kan bruge en kvalitativ tilgang til at afdække problemet. Gennem for eksempel interviews der kan afdække problematikker hos interviewpersonerne, som så kan give mulighed for en mere målrettet forskning (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 19).

Tilgangen til kvalitative indsamling har fulgt den første tilgang til kvalitative data, da specialet har som mål at beskrive subjektets oplevelser og ikke finde en endegyldig sandhed.

Der findes mange former for tilgange til indhentning af kvalitative data, alle med deres fordele og ulemper. Vi valgte for eksempel ikke at gå med observationer efter at have diskuteret internt, hvad det kunne give vores speciale, og hvor vanskelig metoden er til at give et indblik i de eksterne lektors personlige opfattelse og forhold til de problemstillinger, de måtte møde under observationsforløbet.

Vi følte desuden også, at tilgangen ville blive for tidskrævende i forhold til, hvor usikker vi kunne være på at opleve de forskellige forhold, der måtte være i de eksterne lektors dagligdag.

#### 4.1.1 Den hermeneutiske metode

På grund af specialets kvalitative karakter arbejder vi med den hermeneutiske metode og bruger den hermeneutiske cirkel til at analysere vores samspil mellem feltet og vores forforståelse og fortolkninger (Hyldgaard, 2010, s. 35-37).

Den hermeneutiske cirkel består af to elementer, ens forforståelse og ens fortolkninger af en situation, fortælling osv.

Når vi foretager et interview, går vi ind til samtalen med en forforståelse. Det kan være af feltet, vores interviewperson, samtaleemnerne etc. Når samtalen begynder, fortolker vi på det, der bliver sagt ud fra vores forforståelse. Vi forventer allerede, at det, der vil blive sagt, går i en bestemt retning (Hyldgaard, 2010, s. 32).

Dette kan så blive til en ny forforståelse, for eksempel hvis personen vi interviewer vælger at tale om, hvor stressede de er på arbejdet, og vi så fortolker det til, at samtalen kommer til at handle om,

hvordan arbejdet ikke giver dem nok tid til at nå det hele. Denne fortolkning bliver så til en forforståelse om, at det er det, der stresser dem. Efterhånden som de så forklarer deres stressproblemer, kan det være, at denne forforståelse var forkert, og en ny fortolkning kan fremkomme, som bliver til en ny forforståelse (Hyldgaard, 2010, s. 35-37).

Vi forventer, at vi under samtalen og inden har medbragt nogle forforståelser om feltet, som det er vigtigt at være opmærksomme på. De fortæller os, hvilke fordomme vi har og giver os mulighed for at udfordre dem ved at analysere mødet med feltet og de rettelser, vi løbende må gøre for at give mening til de ting, der bliver fortalt (Juul, 2012, s. 110-111).

#### **4.2 Indledning til det semistrukturerede interview**

Det semistrukturerede interview har fokus på at stille spørgsmål til den interviewede uden at miste fleksibiliteten i samtalen. Den arbejder med en indstilling til interviewet, der gør det nemmere at lade den interviewede tale relativt frit inden for et område (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 38).

Det semistrukturerede interview bliver brugt i specialet for at give en organisk samtale med de eksterne lektorer og giver mulighed for at høre deres meninger om deres hverdag og problemstillinger. Denne form for interview giver muligheden for at gå ud over de forberedte spørgsmål, i tilfælde af at de interviewede skulle have informationer eller indblik, som ikke var dækket af interviewguiden, og det blev valgt at bruge den semistrukturerede interviewmetode til indhentning af kvalitative data. I det følgende afsnit vil der være en gennemgang af, hvad det semistrukturerede interview er, og hvordan udformningen af interviewguiden er blevet lavet til interviews af de fem eksterne lektorer.

Derefter bliver det forklaret, hvordan de eksterne lektorer blev interviewet, og herefter præsenteres formålet med interviewspørgsmålene og de forskningsmæssige spørgsmål, de bygger på. Afslutningen på afsnittet er en reflektering over, hvordan interviewene gik, og hvilke problemstillinger der kan være opstået i og som følge af forløbet.

#### 4.2.1 ”Hvad”-spørgsmålet

Når man arbejder med det semistrukturerede interview, så er det første, man skal spørge sig selv om, hvad det er, man gerne vil vide noget om. Eksempelvis *“konkurrencestatens indflydelse på lektorens arbejde.”* (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 37). Herefter kan man stille spørgsmålet om, hvordan man kan finde ud af det. Det vil sige, at man først skal være helt klar over, hvad det er, man gerne vil have ud af interviewet, hvis man skal kunne være sikker på at have nogle gode afklarende spørgsmål til de interviewede (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 37).

Når man har gjort sig tanker om, hvad det er, man gerne vil vide noget om, kan man så begynde at udforme nogle interviewspørgsmål, som kan give noget data, der kan svare på det spørgsmål (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 37).

*“Kort sagt bør man gøre sig klart, hvad man ønsker at vide noget om, før man overvejer, hvordan man bedst muligt opnår den ønskede viden.”* (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 37)

Når et interviewspørgsmål skal udarbejdes, er det vigtigt at overveje, hvordan spørgsmålet formuleres, så det ikke bliver ledende eller for diffust og forvirrende for den interviewede. Det er vigtigt, at man gør sig nøje tanker om, hvilke spørgsmål man stiller de personer, man interviewer, og hvordan de hænger sammen i selve den samtale, der finder sted mellem interviewer og den interviewede (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 41).

Brinkmann og Tanggaard skelner mellem otte forskellige former for spørgsmål, der kan være med til at forbedre samtalen under interviewet samt den tavshed, der undervejs også skal være der for interviewets skyld. Kort opridset er der disse former for interviewspørgsmål:

**4.2.2 Det indledende spørgsmål**, som giver de interviewede mulighed for at svare på et spørgsmål med deres egne ord og personlige fortælling (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 41).

**4.2.3 De opfølgende spørgsmål**, som skal hjælpe med at holde samtalen i gang. Dette behøver ikke nødvendigvis være i form af spørgsmål, men kan også være i form af verbale anerkendelser, som viser, at man aktivt lytter det til det, der bliver sagt, eller man kan bruge sonderende spørgsmål, som spørger mere direkte ind til noget, som interviewpersonen har sagt.



**4.2.4 Specificerende spørgsmål.** Som ordet siger for at få udspecificeret noget, som er blevet sagt, mens et **direkte spørgsmål** går efter et helt bestemt udsagn, der er blevet sagt under interviewet.

**Projektive spørgsmål** er mere indirekte og lægger op til, at interviewpersonen snakker om noget, som interviewereren gerne vil have, at han eller hun kommer ind på uden at spørge direkte til dette. De spørgsmål bliver ofte indledt med **strukturerede spørgsmål**, hvor man forklarer, at man gerne vil tale om et andet emne eller snakke om en anden tidsperiode i forløbet (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 42). **Fortolkende spørgsmål** forklarer, hvordan interviewereren forstår det, der bliver sagt, så den interviewede kan forholde sig til det, han eller hun fortalte og rette op på de misforståelser, der måtte være. Det er også en måde, hvorpå man kan få bekræftet nogle analyseelementer, som kan gøre ens analysearbejde nemmere og bedre begrundet (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 42). I sidste ende er det, ifølge Brinkmann & Tanggaard, dog vigtigt, at man forstår, at det ikke handler om at følge en bestemt form for spørgeteknik eller en bestemt type spørgsmål, men at man er aktivt lyttende, og det er noget, der kommer med erfaringen (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 42).

### 4.3 Udformning af vores interviewguide

Interviewene er udformet med inspiration fra Elmholdt og Tanggaards model i Brinkmann og Tanggaards bog, *Kvalitative Metoder en Grundbog* (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 38). Her beskriver Brinkmann og Tanggaard, hvordan det semistrukturerede interview bør udføres med en interviewguide, da det kan hjælpe til, at man holder sig til sine problemstillinger og hjælper til at komme godt omkring det emne, man skal have undersøgt (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 40). Guiden er opdelt i to kolonner med forskningsspørgsmål i den ene og interviewspørgsmål i den anden.

Der er to grunde til, at forskningsspørgsmålene har en kolonne for sig selv. For det første at man kan få et generelt overblik over, hvor man gerne vil hen med de spørgsmål, man stiller interviewpersonerne og for det andet, fordi de forskningsspørgsmål, man ofte stiller som forsker, ikke gør sig særligt godt som interviewspørgsmål (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 40).

Interviewguiden er opdelt i forskningsspørgsmål og interviewspørgsmål med en indledende kategori med generelle spørgsmål om, hvem de er, deres alder, arbejdssteder etc. (Bilag 6). Derefter kommer kategorier, der groft omhandler accelerationsbegreber og tidsforståelser samt en ”diverse”-kategori

med sonderende spørgsmål i tilfælde af, at den interviewede skulle have noget mere at sige, som vi ikke havde tænkt på at spørge ind til (Bilag 6).

Accelerations- og tidsforståelseskategorier udviklede sig i løbet af specialet, og det endte med, at ekstra spørgsmål blev lagt til guiden, der fokuserede på de eksterne lektorerers prekære situation. Spørgsmålet blev ligeledes udviklet og ændret efterhånden, som hvert interviewene blev lavet, og der opstod forskellige problemer.

Eksempelvis blev spørgsmål om det tidsmæssige ændret, så de blev mere generelle, da der i de første interviews ikke var en bred nok beskrivelse, og alle ændringer blev farvekodet i interviewguiden.

Udover de to kolonner, som Elmholdt og Tanggaards model består af, blev det valgt at liste spørgsmålene op i en rækkefølge, som var kategoriseret under hvert af forskningsspørgsmålene. En rød tråd kunne derved blive skabt under interviewet, og det blev nemmere at se, hvad der var blevet spurgt ind til. Dette betød i sidste ende, at der opstod to produkter.

En interviewguide med en oversigt over accelerations- og tidsproblematikker, de eksterne lektorer kunne have, og en struktureret liste over de spørgsmål, der ville blive stillet i en bestemt rækkefølge. Med en tilføjelse til de prekære forhold som stod for sig og blev anvendt i de sidste to interviews.

## 4.4 Vores brug af interview i projektet

### 4.4.2 Anonymisering

Vi anonymiserede interviewpersonerne og kaldte dem henholdsvis Henrik, Iben Lise, Ole og Thomas. Alle fem personer var eksterne lektorer på forskellige universiteter, men med forskellige niveauer m.h.t. erfaringer og arbejdstimer, fordelt på disse universiteter.

Specialet vil i analysen og steder, hvor der vil være følsomme informationer, der kan være med til at identificere informanterne, fjerne og indsætte generelle eller ændrede informationer. Disse ændringer vil være mærkeret med parenteser, eksempelvis således: *"Jeg arbejder på (universitet) og er blevet uddannet på (skole) og have (lærer) som underviser. Jeg har også arbejdet på (universitet 2)."*

#### 4.4.3 Refleksion over de udførte interviews

Man kan spørge om de interviewpersoner, vi har fået, var de rigtige at spørge. Deres erfaringer og baggrunde var indbyrdes divergerende, og ligeledes var deres motivation og hverdag uden for arbejdet. Der var også en markant forskel på deres aldre og deres forhold til deres arbejdsforhold. Det kan gøre det sværere at generalisere på vores indhentede data, men man kan argumentere for, at det giver et indblik i, hvor stor diversiteten er i feltet, og at det har givet os mulighed for se på den prekære situation i flere nuancer.

En af de ting, der er vigtige at have in mente, er, at det viste sig, at vi havde haft undervisning på et andet universitet af den ene af interviewpersonerne, som genkendte os. Dette betød også, at der opstod en fælles form for forståelse og en mere personlig stemning under interviewet, end det ellers ville have været tilfældet. Desuden er der i undersøgelsesområdet natur en markant større viden om det prekære arbejde blandt interviewpersonerne.

Dette kan have betydning for, hvordan de har forholdt sig til spørgsmålene, og hvordan de har valgt at svare på dem. Ligeledes var det nødvendigt at fortælle dem, hvad interviewene ville omhandle, hvilket kan have medført, at de, der valgte at lade sig interviewe, gjorde det på et motiveret grundlag, såsom at kunne få en platform til at klage over de prekære forhold på universiteterne, aflaste frustrationer etc.

Desuden har mailen også medført, at de i nogen grad har kunnet forberede sig på interviewet og kunne give nogle svar, der muligvis havde været anderledes, hvis de ikke var bekendte med samtaleområdet på forhånd.

I relation til dette kan der reflekteres over, hvor følelsesmæssigt vores interviewpersoner forholdt sig til emnet, og hvor neutrale de var. Det kan være et ømtåleligt emne, og hvis man som deltager ikke følte sig som prekær eller ikke ville associeres med det prekære mærkat, kan det have motiveret nogle af dem til at fortælle noget andet, end hvad de ellers ville have gjort.

## 5 Analyse

Analysen er struktureret efter fem kategorier inspireret af de overordnede kategorier, der fremtræder i dette speciales teoriafsnit vedrørende accelerationsbegreber og prekære arbejdsforhold. De fem

kategorier er teknologiske udfordringer, tidsnormeringer, kollegaskaber, økonomi, konkurrence og privatlivet, der er skabt ud fra en kategorisering af de overordnede emner, som informanterne kommer ind på. Der vil derfor også forekomme en del henvisninger i afsnittene.

Den første del af analysen er informanternes personlige situationer set i lyset af accelerationsbegreberne og deres prekære forhold samt en analyse af deres håndtering af de problemstillinger, der eksisterer i deres arbejdsliv. Det første afsnit af analysen er understøttende for den anden del og giver et indblik i de overordnede problemstillinger, alle informanterne står over for.

I analysens anden del bliver der analyseret på de generelle tematikker, der viser sig at gøre sig gældende i forhold til acceleration og prekære forhold for at se, hvordan disse problematikker kan beskrives ud fra vores begrebs-værktøjer, og hvor de kommer til kort eller kan supplere hinanden.

## **5.1 Individuelle forhold til de prekariserede forhold.**

I det følgende vil de individuelle informanternes problemstillinger blive fremlagt for hvert individ, og det vil blive fremlagt, hvordan de har valgt at håndtere disse problemstillinger ud fra de fem kategorier teknologi, tidsnormeringer, kollegaskaber, økonomi, konkurrence og privatlivet.

### **5.1.1 Henrik:**

Henrik har en ph.d. Han har tidligere arbejdet på andre universiteter som ekstern lektor, men er under interviewet ansat tre forskellige steder, to af dem i relativt nye stillinger på det samme universitet, Herefter refereret til som (universitet) og (universitet 2), hvor det er relevant.

#### **5.1.1.1 Teknologiske udfordringer**

Henriks håndtering af mails indgår som en nødvendig del af hans vejledningsarbejde og er den eneste kontakt til administrationen på den ene af arbejdspladserne. Brugen varierer ikke meget i forhold til de andre informanter.

*”H: Ja, det er på mail. og man kan sige, det er meget sådan, når med det samme, som jeg blev ansat, så fik jeg oprettet en mail, og så kom jeg på nogle maillister, og så bliver man bare indkaldt til møder, mere eller mindre, ligesom alle andre. Og så i forbindelse med at der har været nogle intromøder for nyansatte, så har det også været lidt mere individualiseret, men nej ellers så har kommunikationen været primært mail og sådan...” (Bilag 1, s. 9)*

Henrik beskriver, at de mails, han modtager, er de samme mails som alle andre. Han oplever altså ikke en forskelsbehandling, når der er tale om de mails, han modtager, til forskel fra andre af vores informanter. Dog medvirker mailene til, at Henrik flytter noget af sit arbejde til hen mod aftenen, da dette er nogle af de specifikke arbejdsrelaterede opgaver, han nemt kan udføre uden for sin normale arbejdstid (Bilag 1, s. 9).

Mails skaber derfor en sammensmeltning i arbejdslivet med privatlivet. Altså sætter den teknologiske acceleration kampen for det permanente under pres. Henrik er også en af de få informanter, som beskriver kalendersystemet, og hvilke problemer der kan opstå med det, samt udfordringerne ved at have flere kalendere at skulle forholde sig til.

*”H: ... Der vil selvfølgelig være nogen ting, hvis man ikke kan, at man så skal have mailet til nogen, og så skal det frem og tilbage. og der er det jo klart, at sådan et kalendersystem, det er designet sådan, at de folk, der er ansat på fuld tid, de har ligesom en arbejdskalender, og de folk er så i en kalender til møder, de kan så se nå men okay, Henrik har ikke noget fredag, så jeg indkalder til møde fredag, fordi der kan alle de andre også. Men jeg sidder jo ikke og fører alle mine andre ting ind i min (universitet 1) kalender, så det kan være, jeg har nogle (universitet 2) ting der. Det kan være, jeg skal noget andet. Så i den forstand er der nogle ting ved det der system, som ikke virker helt sådan som det skulle med folk, som måske har tre forskellige arbejdskalendere eller to forskellige arbejdskalendere...” (Bilag 1, s. 14)*

Henrik giver udtryk for et særligt problem med kalenderen. Problemet opstår, fordi der er planlægningsmisforståelser, når hans kolleger booker ham til møder, hvor han har fridage eller er på arbejdet andre steder, men da han ikke fører alle sine møder og opgaver fra hans andre stillinger ind i systemet, opstår der misforståelser.

Henrik bliver tvunget til enten at håndtere et arbejdsliv med planlægningsproblemer eller investere ekstra tid til at skulle indføre sine andre arbejdsrelaterede emner ind i kalenderen. Dette kan på den ene side siges at være en mulig uintenderet teknologisk acceleration, fordi der fra hans kolleger er en antagelse om, at Henrik deltager i kalendersystemet.

Hvis Henrik på den anden side valgte at udfylde sin kalender, kunne det i stedet blive et udtryk for en teknologisk acceleration med endnu en arbejdsopgave, der skulle udføres.

Derfor er det også kimen til frustration, når Henrik beskriver det som svært eller umuligt at skulle håndtere kalenderne, og han derfor undlader at gøre det.

Fravalget kan være udtryk for konsekvenserne af usikkerheden i ansættelsen, hvori man, som det er tilfældet i det prekære job kan vende sig væk fra andre arbejdsopgaver, fordi presset allerede ligger tungt på de prekære opgaver.

I forbindelse med, at Henrik var ansat to steder under interviewet, er Henrik også den af vores informanter, som bedst beskriver udfordringerne ved meget transporttid. Henrik har to arbejdspladser med tre forskellige arbejdssteder, har bopæl langt fra begge universiteter og beskriver, at der er meget transport fra sted til sted.

*”J: Hvad med på (universitet 2)? Har du... nu underviser du der. Hvis du har nogle udfordringer i forbindelse med det, har du så nogle kolleger, du kan snakke med, spørge om hjælp eller sådan noget?*

*H: Ja, men det er også sådan lidt begrænset, fordi... det hører så også med til historien, at noget af den undervisning, jeg har på (universitet 2), ligger i (By 1), fordi det ikke skal være nemt, og den der (By 1) afdeling de har på (universitet 2), det er sådan meget en pendler afdeling, hvor både de studerende og undervisere pendler til. Så der gør jeg ikke meget andet, end at jeg tager morgentoget, og så underviser jeg, og så tager jeg afsted igen. og så skal jeg så til at undervise nu i (By 2) også. Og man kan sige, det kender jeg lidt bedre. Så der kunne jeg godt forestille mig, at jeg kunne måske interagere mere med mine kolleger. Men det bliver nok ikke særligt realistisk i dette semester, hvor jeg fordeler min tid over så mange forskellige steder og så mange forskellige kontekster. Hvis jeg måske havde tingene måske lidt mere samlet, så kunne jeg bedre forestille mig det.” (Bilag 1, s. 8)*

Transporten forhindrer den sociale interaktion mellem Henrik og hans kolleger, og der opstår derfor isolation mellem Henrik og den fysiske arbejdsplads, så han mister tid til at deltage i det sociale.

Den meget transporttid er også et udtryk for uintenderet acceleration i den teknologiske acceleration, hvor der er spildtid, fordi der ikke er den samme stabilitet i arbejdet på samme måde i toget, som i hjemmet, og man er afhængig af, at toget leverer en rettidig til destinationen, når der eksempelvis er undervisning.

Disse udfordringer er beskrevet senere i det generelle afsnit om teknologiske udfordringer, det er dog vigtigt at notere sig, at udfordringerne er mere udtalte for Henrik end for andre af vores informanter, fordi der er så meget mere transport for ham.

#### 5.1.1.2 Tidsnormeringer

De generelle forhold for tidsnormeringerne er tydelige hos Henrik med et forholdsvis stort antal arbejdstimer udover interesselimer, som ikke er normeret, såsom forskning, som kan ses som et udtryk for acceleration i konkurrencen og prekariserings usikkerhed i ansættelsen, fordi forskningen og medarbejderudviklingen generelt er nødvendig for at kunne følge med (Bilag 1, s. 6).

På trods af det har Henrik dog en meget stærk kontrol over sin arbejdsdag ved fast at arbejde fra 9 til 17 (Bilag 1, s. 4) og er opmærksom på, hvor meget han arbejder til forskel fra nogle af vores andre informanter, og han undgår derfor også meget af den acceleration, som er forbundet med det ustrukturerede arbejde som ekstern lektor, som vi ser hos nogle af de andre informanter.

*”J: ... Arbejder du fire eller fem dage om ugen, eller?”*

*H: Fire dage. En weekenddag og så tre hverdage. og så passer jeg så børn to hverdage, og så har jeg en sådan friweekend der. Og så man kan sige, de dage jeg passer børn der kan det så være, at jeg svarer på mails om aftenen. For der besvarer jeg ikke en masse mails i løbet af dagen, og man kan sige, det afspejler sådan ca. den faktiske arbejdstid jeg har også. Lige i underkanten af fuld tid. Svarer sådan set til fire lidt længere dage.”* (Bilag 1, s. 13)

Henrik beskriver også, at han har et hjemmekontor, som yderligere er med til at skabe en mur mellem, hvornår der arbejdes, og hvornår der ikke gør. På denne måde kan Henrik bedre sætte

rammerne for sit arbejde og bedre modstå sammensmeltningen af privatliv og arbejdsliv, hvilket stiller ham lidt stærkere i kampen for det permanente.

Henrik beskriver dog, at nogle aftener bliver taget i brug for at nå de nødvendige arbejdsopgaver, men at han forsøger at undgå det så meget som muligt, men en fuldstændig adskillelse sker der ikke. Presset og normeringerne passer derved ikke helt overens med den nødvendige arbejdsmængde, der er for at kunne udføre arbejdet. Tidsnormeringer kan derved blive en kilde til acceleration i livstempoet.

#### 5.1.1.3 Kollegaskab

Henrik fortæller, at han ikke har været længe nok på arbejdspladserne til rigtig at have en mening om arbejdslivet. Det eneste, der kan ses på hans udtalelser, er, at Henrik virker noget isoleret i sit job og ikke kender mange af sine kolleger.

Henrik føler heller ikke noget direkte konkurrenceforhold til sine kolleger. Det kommer mere indirekte, når han søger fuldtidsstillinger, og der er derfor også en acceleration i livstempoet, fordi Henrik ved siden af sine to jobs også skal have tid til at sende ansøgninger. Det kan ses, at Henrik er bevidst om, at han befinder sig i et prekært forhold, som gør det til en kamp at opnå det permanente (Bilag 1, s. 16-17). Yderligere kan jobsøgning for at komme ud af sin stilling som ekstern lektor, være accelererende, da der er tale om et konkurrenceforhold mod andre med hans type CV.

#### 5.1.1.4 Økonomiske vilkår

Henriks valg om at have flere eksterne lektorer, forklarer han i det følgende:

*”Jeg er både ansat på (Linje 1a) eller (Linje 1b), så er jeg ansat på (Linje 3). og så er jeg ansat på (universitet) på (Linje 3). og så kan man sige, det er ligesom en måde, hvorpå man kan omgå det her timeloft på, ved at være ansat på forskellige universiteter. Det har nok ikke været sådan, det har været tænkt, men det er ligesom en måde, hvor jeg kan skrue en indkomst sammen på.”* (Bilag 1, s. 2)



Henrik lader til at være presset rent økonomisk, som det er tilfældet for hovedparten af informanterne. Han har bevidst sørget for at have flere ansættelser for at kunne tjene mere. Han fortæller også: ”Så er det klart, hvis jeg skal have en nogenlunde anstændig indkomst, så er jeg nødt til at.. J: Være ansat flere steder. H: Ja.” (Bilag 1, s. 2).

Han fortæller direkte, at han føler sig nødsaget til at gøre det for at kunne tjene anstændigt. Dette virker selvmodsigende, hvis han har taget stillingen som ekstern lektor for arbejdets fleksibilitet og deltid, og det kan være begrundet med, at han har svært ved at komme væk fra rollen som ekstern lektor.

Henrik kommer senere med en mere uddybende forklaring på, hvorfor det kan være svært at leve for de penge, der bliver tjent som ekstern lektor.

”H: ...Men jeg er ikke ansat til nogen minimums timer, så hvert semester bliver der så udmeldt, nåh men vi har brug for dig i 200 timer i det her semester eller 50 timer i det her semester, eller 0 timer i det her semester. Det går ligesom fra semester til semester. og det er klart, at nåh ja hvis nu ungerne skal have vinterstøvler eller hvad ved jeg, så er det rart at vide, at man har en eller anden minimumsindkomst, og hvad er egentligt perspektivet i det? Hvor længe skal man bruge på at være løst ansat, og hvor meget energi skal man investere i det? Hvor meget energi skal man investere i at søge andre steder hen? Man kan sige, i det omfang jeg føler mig presset i mit arbejdsliv, så er det nok mere på det plan, end det er, sådan, kan jeg nu finde tid til det hele? Det er der sådan set også. Men det er når tingene lige ramler sammen, og der lige pludselig er mange ting, som skal afvikles samtidig.” (Bilag 1, s. 12)

Uforudsigeligheden om hvor mange timer, der bliver tildelt per semester, ser ud til at være en usikkerhedsfaktor først og fremmest i det økonomiske, men også en skjult usikkerhed i ansættelsen, fordi han uformelt kan have en kontrakt, men intet arbejde.

Det har også betydning for den energi, Henrik ønsker at lægge i jobbet, som er en af de konsekvenser, der kan komme, når der er usikkerhed i ansættelsen.

Henrik finder nogle fordele ved det eksterne lektorat, den giver ham muligheden for at tilbringe tiden sammen med sine børn, trods de konsekvenser der følger. Henrik beskriver det paradoksale forhold på denne måde.

*”H: Ja, hvad kan man i sige. Der er nok flere aspekter af det. En ting er, at jeg nok har søgt ret bredt i min jobsøgning, men tror allerede nu at min jobprofil begynder at blive sådan rimelig undervisnings-, forskningstung. så det er ikke sådan, at de har stået på spring andre steder for at ansætte sådan en som mig. Så det er ligesom det ene. det andet er sådan lidt, jeg vil jo nok gerne arbejde inden for højere uddannelse, og lige nu er situationen sådan, at der ikke er slået så mange stillinger op, fordi der er kommet, du ved, 2 procents besparelser. Så det jeg lige kunne få, var eksterne lektorater. Så er det klart, hvis jeg skal have en nogenlunde anstændig indkomst, så er jeg nødt til at...*

*J: Være ansat flere steder.*

*H: Ja. og så er der det sidste i det, at lige nu er der sådan nogle personlige ting, som gør at det sådan set er upraktisk nok, at jeg arbejder fuldtid, fordi at jeg har to børn, som ikke går i institution. Så dem passer jeg, sådan lidt på skift. Men, ja, så tager min kone den anden del af tiden. så der passer denne type arbejde også nogenlunde ind. Det er lidt bøvlet, at jeg sådan skal pendle, men derudover passer det fint.” (Bilag 1, s. 2)*

Der er to ting, der særligt gør sig gældende i dette citat, først at Henrik ikke har kunnet finde en deltidsstilling uden for universitetet. Han er på grund af sin jobprofil endt op med at være tvunget til at skulle varetage et universitetsrelateret job, som i høj grad kan ses som kampen for det permanente og for den generelle tendens, at nogle bliver presset ud i den prekære livsstil.

Dette kan ske på grund af, at universiteterne har et ønske om at spare, og det kun er muligt for ham at finde et job som ekstern lektor, da der ikke er andre stillinger slået op.

Dette presser ham til at måtte tage endnu et eksternt lektorat som økonomisk buffer. Der sker en acceleration i livstempoet, og det kan være et symbol på en generel acceleration, der er til stede, hvor det kan blive nødvendigt at tage flere eksterne lektorater i fremtiden, hvis en af kontrakterne, han får, kommer ud med nul timer det ene semester.

Det næste er ønsket om at prioritere sine børn og familieliv, som er et udtryk for det evige liv, fordi Henrik både ønsker sig jobbet på universitetet, et tæt forhold med sine børn og gode økonomiske muligheder. Med noten om at Henrik godt er bekendt med, at det kan være svært at få det hele til at gå op, men at han er indstillet på, at en sådan acceleration følger med hans valg.

Dette bliver et tydeligt tegn på, hvor prekær den eksterne lektorstilling er, når det er nødvendigt at skulle tage flere jobs, og familien bliver et problematisk valg at skulle prioritere for at kunne få det hele til at løbe økonomisk rundt.

Desuden virker Henrik til at være fanget i stillingstypen, med begrænset udsigt til at kunne finde andre jobtyper, og det faktum, at der ingen nedre grænse er på arbejdstimerne, må siges at være problematisk for en familie med to børn, da det kan være svært at dække pludseligt opståede økonomiske udfordringer som køb af vinterstøvler (Bilag 1, s. 12).

#### 5.1.1.5 Privatliv og arbejdsliv

Som beskrevet overfor er der en høj grad af sammensmeltning mellem arbejde og privatliv forstået på den måde, at deltidsarbejdet er valgt for at give plads til privatlivet, og han har truffet valget om at imødekomme arbejdslivets krav om fleksibilitet ved at tage det med hjem.

På den anden side forsøger Henrik at adskille sin fritid og sit arbejdsliv. Han har ikke et egentligt ønske om at ofre en masse tid på arbejde og forsøger at holde styr på sine arbejdstimer ved at gøre brug af kontor i hjemmet og arbejde efter faste tidsrum og på faste dage.

#### 5.1.2 Ole:

Ole er i trediverne og har ligesom Henrik arbejdet på flere forskellige universiteter som ekstern lektor, inden han blev ansat i denne type stilling på sit nuværende universitet og har besat denne i mere end syv år.

##### 5.1.2.1 Teknologiske udfordringer

Ole, som primært arbejder på (universitet 1), har under de teknologiske udfordringer ikke noget, der adskiller ham særligt fra de andre informanter. Mails bliver brugt til kommunikation mellem kolleger og arbejdsplads, og fordi der gennem dem opstår en mulighed for næsten altid at arbejde, fremkommer der en teknologisk acceleration. Ole giver udtryk for, at der er forskellige maillister for de eksterne og de fuldtidsansatte.

Dette er med til at understrege, at der er en prioriteret forskel mellem dem, hvilket har baggrund i, at man ikke ønsker at invitere de eksterne lektorer med få arbejdstimertimer til sociale arrangementer, hvilket fører til isolation for de eksterne lektorer på universitet. Dog gælder der andre forhold for Ole, som vil blive belyst i afsnittet om kollegaskab. Ole arbejder i cykelafstand, så pendling er ikke et problem.

Generelt ser det ikke ud til, at Ole har særlige problemer eller udfordringer med teknologien, hvilket meget vel kan være fordi, at han er tæt med sine kolleger og arbejdsplads. Nødvendigheden i at skulle bruge mails til kritiske arbejdsopgaver kan derfor være mindre.

#### 5.1.2.2 Tidsnormeringer

Ole er den af informanterne, som virker til at få allokeret flest timer til sig og har systematisk over de sidste to år brudt timetallet på 780 igennem en dispensation, samt at Ole som den eneste af informanterne udtrykker et ønske om at få mere end de 780 arbejdstimer (Bilag 1, s. 22), for bedre økonomisk at kunne sikre sig.

Forholdet til de mange allokerede timer vil blive beskrevet senere i afsnittet om de økonomiske vilkår. Ole har lavet et system for at kunne håndtere det høje antal timer, som sikrer ham, at han ikke arbejder mere, end han bliver betalt for. Han beskriver sit system således:

*”O: ...Og jeg har altid haft et princip. Når jeg forbereder mig, så sætter jeg et stopur. Når tiden er gået... når den forberedelsestid jeg får er gået, så forbereder jeg ikke mere. Og det kan være sådan lidt angstprovokerende, fordi når man skal stå foran en masse mennesker og holde et foredrag, eller man skal... Når først du står der, så er der ikke mere tid, og det er ligesom dig, det hele falder tilbage på, hvis det er lidt rodet. Men på den anden side gør det også, at man når rigtig meget. Man prioriterer rigtig godt, når man ved, at i morgen skal jeg stå foran en... altså jeg har 3 forskellige hold, og det der kommer til at ske, det er det som jeg forbereder nu.” (Bilag 2, s. 5)*

Han bruger ikke mere tid til forberedelsen af undervisningen end den, som er blevet allokeret, en tid der ligger på 2,5 time per undervisningstime, og Ole vurderer alligevel, at forberedelsestimerne ikke altid er dækkende. Til forskel fra andre af informanterne stopper han med resten af forberedelserne,

selv om han ikke skulle blive færdig med dem. Det er på trods af, at det måtte have konsekvenser for undervisningen.

Ole laver her en tilsluttet funktionel deceleration for at afstå fra at stresse sig selv eller levere mere arbejde, end han har fået allokeret og for at give en indirekte besked om, at de nominerede antal timer er for lave. Til perspektivering kommer Ole med et eksempel fra (universitet 2), hvor forberedelsestiden er anderledes.

*”O: ... Jeg har også været ude på (Universitet 4), hvor man har en anden model. Hvor du får fuld forberedelsestid for det første hold, men det næste hold som er magen til der bliver det reduceret til 25% forberedelsestid. Undervisningen der var lidt som, hvis man bare kiggede på forberedelsestiden, som var det som at have en eller anden snor stramt om halsen...” (Bilag 2, s. 7)*

Der kan opstå problemer på (universitet 2), hvor der, selv om man holder styr på sin tid, kan opleves en acceleration i livstempoet, hvis man er nødt til at undervise på flere kurser, og tiden bliver begrænset. Selv med Oles system virker det til, at forberedelsestiden ikke dækker det nødvendige for at kunne afholde en ordentlig undervisning.

Det ses hos Ole, at der er et forsøg på at håndtere usikkerheden i ansættelsen. I planlægningen af sin vejledning opleves det, at arbejdet er planlagt noget mere, end vi ser hos vores andre informanter. Ole sætter to dage af om ugen til vejledning.

Dette kan igen give en funktionel deceleration, som dæmper op for noget af den usikkerhed, som opstår, når der skal vejledes grupper. Decelerationen opstår, fordi Ole ikke lader sin arbejdstid digtere af for mange usikkerheder, og han kan nogenlunde gennemskue, hvordan en arbejdsuge ser ud.

### 5.1.2.3 Kollegaskab

Ole er den eneste af informanterne, som har både undervisning og adgang til et dele kontor for eksterne lektorer. Iben har også adgang til kontoret, men har en fast plads. Ole lader til at have en tæt tilknytning til sine kolleger, som hjælper ham med at tilrettelægge undervisning og deler deres undervisningsmateriale, hvilket han også selv gør med nye kolleger.

*”O: ...For det første vi har meget med, at vi deler ressourcer. Det vil sige, da jeg startede på det der, fik jeg bare alle slides fra en anden. Og det har meget gjort til, at det gør jeg også selv. Når nye starter, så giver jeg bare videre, hvad jeg har opbygget af materiale. Fordi jeg tænker ikke, det giver mening andet. Jeg ved, der er nogen, der holder det ligesom det er deres eget. Det er personligt, det har jeg lavet, så det skal ingen andre nyde godt af. Men det giver på en eller anden måde ingen mening, at en organisation ikke løbende bygger sit materiale op. Men det var et eksempel på, hvordan man ligesom hjælper hinanden.” (Bilag 1, s. 10)*

Der er på denne måde hos Ole en konstant vidensdeling og mulighed for socialisering, og Ole undgår derfor også nogle af de udfordringer i det prekære, der ses hos nogle af de andre informanter, der fortæller eller indikerer, at de er isolerede i deres undervisning og beskriver, at de ikke har så meget kontakt med arbejdspladsen. Og det er i forbindelse med undervisningen, at Ole plejer sit kollegaskab.

Han sætter sig og spiser frokost med sine kolleger og snakker med gamle studiekammerater, som nu er ansat på samme universitet. Kombineret med, at Ole deler sit materiale, synes han heller ikke, at der er nogen konkurrence om timer eller stillingen som ekstern lektor.

*”O:...lad mig nuancere det, men mit udgangspunkt er nej. For det første har jeg meget lidt, der er næsten ingen andre på det fag, og de er sådan meget glade for mig. Jeg har meget gode evalueringresultater, men jeg har da lidt, jeg havde i hvert fald især de første år, jeg var sådan lidt bange for at forlade det. Hvad så hvis jeg tog et andet job noget tid, som var fuldtid, så jeg ikke kunne lave det, ville jeg så kunne komme tilbage og lave det? Ville jeg ligesom lukke døren for det...” (Bilag 2, s. 12)*

*”O: ...i virkeligheden oplever jeg, at de har lidt svært ved at finde folk, der gider at have det, og hvis jeg sagde nej, ville de stå med et problem, lidt afhængigt af, hvad tid på året...” (Bilag 2, s. 12)*

Ole føler sig på denne måde sikker i sin stilling og har ikke oplevet, at der er nogen konkurrence om hans undervisning eller interesse fra andre om at ville overtage hans job.

Han har dog tidligere oplevet et vist ubehag over jobbet som ekstern lektor og den generelle jobusikkerhed, som vi hører, de andre informanter beskriver, men dette virker altså til at være forsvundet med tiden. Ole virker altså til at stille sig i en position, hvor han er beskyttet fra nogle af de prekære vilkår.

#### 5.1.2.4 Økonomiske vilkår

Ole beskriver, som alle andre af informanterne, at det kan være svært økonomisk at få tingene til at løbe rundt og fortæller, at han ikke tror, at fremtiden er i det eksterne lektorat, at han med en familieudvidelse nok står og skal se sig om efter noget andet. Han beskriver sin ønskede fremtid som følger:

*”O:... jeg leder også efter nogle fuldtidsjob også med et barn på vej og sådan nogle ting, og et eller andet sted ville jeg allerhelst kunne have en eller anden form for tilknytning stadigvæk. Sidste år var jeg meget konsulent i en erhvervsvirksomhed, og det kunne jeg lave sammen med det her, som samlet set gjorde, at jeg kom op på noget over fuld tid. Men jeg kunne have begge dele, og det virkede rigtig godt. Sådan noget vil næsten være ønskestillingen, at jeg kunne have noget andet også, samtidig have den her tilknytning til universitet. Så meget det der med, undervisning det kan jeg rigtig godt lide” (Bilag 2, s. 20)*

Oles mål ligner til forveksling de samme som Thomas, som senere i analysen vil blive beskrevet, men her fremgår det igen tydeligt, at det kan være besværligt som ekstern lektor at forsikre sig økonomisk.

Ole har dog til en vis grænse undgået den manglende stabilitet, i kraft af at han to år i træk har fået dispensation fra loftet på de 780 arbejdstimer og sjældent arbejder under 500 timer.

Det er stadig økonomisk problematisk for ham, da han ønsker flere timer, som også taler for, hvor udtalt det prekære forhold om usikkerheden i økonomien er. Som han selv nævner, er han fastansat ekstern lektor på universitetet:

*”J: Og den kontrakt. Er du fastansat ekstern lektor?”*

*O: Ja så nu har jeg sådan en fastansættelse, og da jeg så kontrakten, undrede det mig, hvorfor de ikke bare havde gjort det fra starten af. At vi skulle lave det her hver 3. år, fordi det er helt det samme.”* (Bilag 2, s. 16)

Ole er derved i en situation lig med nogle af de andre informanter og behøver ikke bekymre sig om at skulle have sin kontrakt fornyet. Han virker til at have en fuldtidsansættelse på grund af sit høje timetal, men med ingen af de rettigheder som normalt følger med sådan en stillingstype.

Det kan igen nævnes, at Ole er den eneste af informanterne, der udtrykker ønsket om at fjerne loftet af arbejdstimer for at kunne sikre sig bedre økonomisk:

*”O:... man vil gerne gøre brug af noget lidt billigere arbejdskraft, som så kommer eksternt, som selvfølgelig skal være kvalificeret, men måske kan der laves nogle lidt bedre rammer for, hvordan det kan passe ind, at man kan have det som et job. Nu ved jeg jo heller ikke, om jeg ville have det som fuldtidsjob, men et eller andet der gør, at det ikke har de der sådan lidt underlige rammer, at man rammer ind et sådan et lidt underligt loft, og så skal man ikke undervise mere. Eller så er der et helt kursus, man ikke kan tage, fordi så kommer man lige 20 timer over i sidste ende, over en eller anden underlig grænse. Altså der tænker jeg, og jeg ved ikke, om det er hos universitet den ligger, men det var sådan en ting, en eller anden fleksibilitet omkring det, tænker jeg kunne være, er noget af det, jeg ville efterspørge.”* (Bilag 2, s. 22)

Ole efterspørger her, at grænsen på den 780 timer forsvinder, så det bliver nemmere for den eksterne lektor at skabe sig et livsgrundlag. Argumentet her synes at være, at denne type job er kommet for at blive, så længe der bliver sparet, som der gør lige nu.

Der kan stilles spørgsmålstegn ved, om dette egentligt er muligt, når der stadig er en nedre grænse på nul timer, som altid vil true, ellers vil det kun være de eksterne lektorer, som klarer sig særligt godt i konkurrencen, som vil drage nytte og det på bekostning af svagere stillede eksterne lektorer.

Det er tænkeligt, at et sådant forslag ville kunne afhjælpe nogle af de problemer, som opstår, når eksterne lektorer skal have flere beskæftigelser og derfor forhindre noget af accelerationen. Dog vil



jobbet jo stadig være timebetalt, og eksterne lektorer vil være mere udsat, hvis de går fra en position med højt timetal til få eller ingen timer fra semester til semester.

Det skal forstås sådan, at hvis nogle går fra en 37 timers arbejdsuge til nul med kun få ugers varsel, vil de unægteligt stå svært, og dette understreger igen de prekære forhold, som er i det eksterne lektorat.

#### 5.1.2.5 Privatliv og arbejdsliv

Mellem job og privatliv beskriver Ole ikke mange problemer. Muligvis fordi der er så stærk kontrol med tiden, og han ikke beskriver nogen undtagelser.

Der er skarpe skodder mellem, hvornår og hvor der arbejdes med hvad og et stramt koncept om, at der ikke skal arbejdes over, ment som at hvis nogle går fra en 37 timers arbejdsuge til nul med kun få ugers varsel vil de unægteligt stå svært, og dette understreger igen de prekære forhold som er i det eksterne lektorat.

#### 5.1.3 Lise:

Lise har en ph.d., har af flere omgange arbejdet som lektor og rektor og har derudover haft en længere karriere som adjunkt og uddannelseschef. Sidenhen har hun valgt en ekstern lektorstilling som beskæftigelse.

##### 5.1.3.1 Teknologiske udfordringer

På samme måde som mange af de andre informanter indgår mailene som koordineringsværktøj til vejledningsarbejdet for Lise i hendes daglige arbejde med de konsekvenser, at Lise oplever en acceleration i teknologien.

Hun har dog også nogle mere kritiske beskrivelser af sit forhold til mails. Lise beskriver sin kontakt gennem mails med det administrative system som upersonligt.

*”L: Ja som jeg jo siger, der er jo ingen grund til, at vi overhovedet, vi kan jo sidde på Bali alle sammen, altså vi klarer jo alt pr. mail, og det gør vi jo også med studieadministrationen. Alt foregår pr. mail, og jeg plejer jo altså, og man kan ikke ringe, og jeg plejer, når jeg endelig opdager nogle jeg kender i (Universitet 1) studieadministration, så plejer jeg, når jeg ringer på at sige, nåh hvordan går det så i strandbaren, fordi de kunne jo lige så godt sidde på Bali. Der er ingen grund til de sidder på (Universitet 1). Alt klares! Jo kan man sige personlig kontakt, det er et af de store problemer efter min mening på (Universitet 1), at man har fjernet hussekretærerne og hele den der tæthed mellem underviser og det administrative lag og har centraliseret det. Det fungerer ikke, og det er ikke i orden og koster os meget arbejde” (Bilag 3, s. 12)*

Lise sammenligner tidligere arbejdsforhold, hvor der var en nær kontakt mellem administrationen og det videnskabelige personale, og hvor alle kendte hinanden til i dag, hvor kontakten er besværliggjort.

Administrationen kan kun nås gennem mails, og Lise fortæller, at det koster arbejdstid, da hun må vente på svar på sine mails med problemstillinger. Der opstår en uintenderet acceleration i teknologien, fordi mails ikke kan blive behandlet hurtigt nok i administrationen til at sikre et hurtigt svar.

Det er også udtryk for usikkerheden i ansættelsen, hvor Lise beskriver at blive isoleret. Lise beskriver videre, at der er en problematisk håndtering af teknologien, som ikke virker særligt hensigtsmæssigt, ifølge Lise:

*”L: ...bare et eksempel på. Jeg får lov til at ændre noget på (Hjemmeside), Jeg går ind og ændrer det, og så siger systemet til mig, det kan du ikke gemme, fordi underviseren er booket. Det er sådan set mig selv ... ikke så kan jeg ikke ændre det. Jeg kan ikke gemme det, fordi jeg er booket. Så skriver man til studieadministrationen psh og så får man bare svaret, det ved vi ikke. Nogen skal jo vide det her, hvad gør vi så? Så måtte jeg snyde mig uden om for at kunne lægge rettelsen ind til de studerende. Altså det er jo håbløst, altså vi bliver jo mere og mere kommunikerende digitalt, og det er ikke i orden, når der ikke er den nødvendige understøttelse af det, og I må også, I må sgu da også lide med det som studerende.” (Bilag 3, s. 12)*

Hjemmesiden, som universitet benytter sig af, giver problemer, og hun har svært ved at finde hjælp. Lise ender med selv at finde ukonventionelle veje rundt om problemerne, og dette lader til at være uden brug af administrationen eller it-kyndigt personale. Dette er en acceleration i teknologien, som kan ses i forlængelse af det tidligere forhold til mails, og at Lise ikke føler, at hun er i kontakt med sin arbejdsplads.

Lise er efterladt til selv at skulle finde løsninger, som fører til endnu mere uintenderet acceleration. Det faktum, at Lise føler sig så alene med sine vilkår, er også yderligere en understregelse af de prekære forhold, der er tale om for hende. Hun beskriver i samme ombæring, hvor meget tid der går med at kopiere bøger og uploade materiale til hjemmesiden, og da der bliver spurgt ind til ned- og bortprioriteringer, er det disse arbejdsopgaver, der er blevet skåret væk. Lise prøver altså at imødekomme disse teknologiske accelerationer ved at undlade at benytte dem (Bilag 3, s. 9).

Derfor er der dog stadig en del merarbejde, der finder sted, Det vil vi beskrive lidt nærmere i næste del.

#### 5.1.3.2 Tidsnormeringer

Hun har et højt timetal og beskriver, at hun tit oplever at overstige sit max. timetal på 780 arbejdstimer (Bilag 3, s. 3). Dette sker blandt andet, fordi Lise oplever den usikre økonomi, som følger med det prekære ansættelse og siger derfor ja til det høje timetal for at kunne få hverdagen til at hænge sammen.

Dette vil blive beskrevet mere dybdegående i afsnittet omkring økonomi. (Universitetet) forsøgte at udbedre sit brud på reglerne om timetallet ved at finde et alternativ til det eksterne lektorat, og Lise er endt op med at få en mulig ansættelse som videnskabelig assistent (Bilag 3, s. 21).

Det er dog stadig en midlertidig stilling til lav løn under prekære forhold. Lise beskriver også, at (universitetet) har en skæv fordeling af arbejdstimer ift. sæson, så efteråret er hårdere end foråret. Accelerationen i livstempoet i efteråret, men en usikker økonomi i foråret, kan føre til, at Lise vil have flere eksterne lektorater, som igen fører til acceleration i livstempoet. Til dette skal det tilføjes, at Lise tidligere har haft et eksternt lektorat mere, som hun er blevet fyret fra, og hun udtrykker derfor også frustration over sine nuværende allokeringer (Bilag 3, s. 22).

Forløbet med fyring og jobsøgning er et udtryk for den prekære usikkerhed i ansættelsen, da Lise er blevet fyret fra et eksternt lektorat og er tvunget til igen at søge et sådant. Det kan også være udtryk for hendes prekære situation og kampen om for at undslippe rollen.

Hos Lise ser vi dog en af de uoverensstemmelser, som generelt er blevet bidt mærke i hos nogle af informanterne, nemlig at normeringen bliver beskrevet som god, men hvor de senere i interviewene informerer om det modsatte.

*”J: Hvad hedder det, bruger du mere tid på vejledning, end du måske får givet?*

*L: Altså nu er det, jeg tror, jeg bruger mere tid på mine specialevejledninger, end jeg får tid til, men det er, fordi jeg synes, det er så sjovt altså for fordi vores vejledningsnorm på (Universitets afdeling 1) er ret god men men... jeg vil nok tænke, jeg bruger noget mere tid på specialerne, end jeg får løn for, men det er også jeres svendestykke, så man vil gerne, man vil gerne gøre det ordentligt, og netop fordi mange studerende vælger at være alene, så er vi jo den nærmeste sparringspartner, og derfor skal der være en hvis kontinuitet i vejledningen. Så mødes med mine hver 3. uge, mine specialevejledninger ja sådan er der helt fast ugedag. Det er aftalt på forhånd.” (Bilag 3, s. 10)*

Lise beskriver her, at der kan være systematisk overarbejde i forbindelse med hendes vejledningsarbejde, hvilket betyder, at normeringen ikke dækker det arbejdspress, der er på Lise, og der er derfor også en acceleration i livstempoet, hvor hun skal arbejde flere timer, end hun bliver allokeret for. Denne acceleration finder også sted, selv om Lise er motiveret for at lave dette arbejde, da der stadig er tale om levering af gratis arbejde til universitet i et job, der tilmed har dårlige arbejdsvilkår.

### 5.1.3.3 Kollegaskab

Lise er i sin opfattelse af sit kollegaskab en smule atypisk, fordi hun beskriver sit kollegaskab som problematisk. De personer, som hun ikke laver undervisning med, beskriver hun som usolidariske på denne måde.

*”L: ...hvis jeg nu kunne formulere det ordentligt - den største skuffelse er jo, at en fastansat kollega ikke er solidarisk og loyal nok. Det er fuldkommen, det er utilstedeligt, og det er højst sandsynligt,*

*jeg tror, jeg kan komme med en masse forklaringer på det, de er bange for at miste deres arbejde og i virkeligheden havne i samme situation, men det er fuldkommen øredøvende ubehageligt at opleve, hvor lidt solidariske de er med mig, og hvor lidt de i virkeligheden registrerer en, altså I skal jo tænke på, at alle mine kolleger dernede har jeg arbejdet sammen med i 30 år. Jeg har været fastansat på (Universitet 1) tilbage i 90'erne, eller som (Tillidsmand) selv siger, hun glemmer da nogle gange at hilse på de deltids- ansatte der er. Hun er sådan set tillidsmand for dem.” (Bilag 3, s. 5)*

Lise føler sig glemt i sit arbejde og efterlyser forståelse fra sine fastansatte kolleger, når det handler om, hvor hårdt det kan være at være ekstern lektor.

Denne holdningstilkendegivelse kan ses som en frustration opstået af social acceleration, fordi hun har haft en tæt kontakt med visse af sine kolleger, og efter, at hun ikke længere arbejder på universitet, er hun blevet glemt.

Hendes kolleger har fået nye sociale cirkler, de bevæger sig i, og det er også et udtryk for den isolation, som opleves i usikkerheden i ansættelsen, som Lise allerede virker ramt af. Samtidig oplever Lise også sammenstød med sine kolleger på to fronter, hvor den ene er beskrevet således:

*”L:... jeg har været ude for at måtte ende med at sige, det kan jeg ikke, fordi (Universitet 1) trak det så lang tid, så jeg havde lavet en aftale med andet undervisning på (Universitet 3) og så sige, det kan jeg så ikke, hvilket så gjorde, at kollegerne blev enormt vrede på mig, selv om det jo sådan set ikke var mit problem, fordi det var, fordi administrationen på (Universitet 1)...” (Bilag 3, s. 7)*

og

*”J:...Synes du, at du i forhold til din ansættelse nu kan man sige nu, er du ude og prøve på at få forskningstid og sådan nogle ting. Står du i konkurrence til dine...*

*L: Fastansatte kolleger?*

*J: Ja men også for den sags skyld måske også til nogle af de eksterne lektorer, som prøver...*

*L: Vi er jo i et konkurrenceforhold hele tiden, og faktisk er min situation lige nu, at vi har fået nogle forskningspenge en fastansat kollega og jeg, og det har givet en kæmpediskussion, fordi hvordan skal de indgå...” (Bilag 3, s. 5)*

Begge eksempler viser, at Lise ikke indgår på lige fod med sine kolleger og skal slås og konkurrere med dem for at blive anerkendt. Lise er på denne måde ude i et konstant konkurrerende forhold med sine kolleger. altså kommer accelerationsmotoren om konkurrence til at fremstå tydeligt her, hvor Lise slås for lige forhold med sine kolleger.

Dette er til trods for, at Lise selv har været med til at skaffe pengene til sin forskning, som kunne have været en mulighed for en funktionel decelerering i form af sikker løn, men\_ender op med at være udtryk for konkurrencen mellem prekære stillinger og faste stillinger. Det viser, hvor udsat Lise er i sit eksterne lektorat. Hun har kæmpet for lighed og fair behandling, og som andre af vores informanter beskriver, må hun kæmpe alene.

#### 5.1.3.4 Økonomiske vilkår

Lise giver her udtryk for det samme som de fleste andre informanter, at det eksterne lektorat ikke har været drømmejobbet, og hun har ikke et ønske om at blive i stillingen, men ønsker sig en fuldtidsstilling (Bilag 3, s. 7).

Lise har også en del hårde ord omkring fagforeningens arbejdet, som skal ses i forlængelsen af kampen for det permanente. Dette kommer, fordi fagforeningerne ikke hjælper med at sikre pension og ordentlige timetal, så de eksterne lektorer kender deres fremtidsudsigter og der er en generel kamp fra fagforeninger om bedre vilkår for de eksterne lektorer, især dem, der ligesom hende selv har mange års erfaring og er lektorgodkendt (Bilag 3, s. 18-19). De dårlige økonomiske forhold samt manglen på stabilitet, der er forbundet med arbejdet, er hårde for Lise.

*”L: Ja ja jamen det er det jo lidt og mere nu, jeg synes det er anstrengende. Jeg synes, det har været hårdt, I kan jo se, jeg har ikke en gang - mine børn er flyttet så nu har jeg ingen at forsørge, men det meget, meget hårdt ikke at vide, hvad du har af indtægt, og du har det jo altså kun et halvt år ad gangen, altså det, det er et vilkår, som slider helt grundlæggende meget på en, og jeg tænker specielt på de af mine unge kolleger, der har børn og familie og alt muligt andet, altså det slider helt vildt, så hvis du havde spurgt mig for tre år siden, så havde jeg sagt, nej det her jeg skal aldrig, og det er fedt, og jeg skal bare holdes ude af en hver fastansættelse, indtil jeg kan gå på pension. Så siger jeg noget andet nu, fordi det er simpelthen for hårdt. Det slider helt vildt på en, og jeg er*

*endda forholdsvis ved muffen. Jeg har jo formue, eller jeg skylder ingen penge. Jeg ejer en lejlighed, et sommerhus og alt mulig andet, men det er så hårdt ikke at vide, er du på røven, eller er du ikke på røven. Det er meget, meget. det er en helt urimelig situation, som hvis man skulle tale om forbedringer, så skal man i hvert fald have etårige markeringer af, hvor man står henne og ikke halvårslige.” (Bilag 3, s. 7)*

Et tegn på accelerationskredsløbet der er løbet at sporet, hvor noget kunne tyde på, at et sammenbrud kan finde sted. Lise kæmper med, at hun aldrig kan være sikker på, om der kan tjenes nok penge til at betale de daglige udgifter, og den fleksibilitet, der tidligere har været, har mistet sin betydning, fordi den økonomiske usikkerhed i virkeligheden har givet en fastlåshed i det prekariserede job.

#### 5.1.3.5 Privatliv og arbejdsliv

Hos Lise ses en høj grad af sammensmeltning af privatlivet og arbejdslivet. Arbejdet udføres i hjemmet, og der ser ikke rigtigt ud til at være en egentlig start eller slutning på, hvornår arbejdet udføres. Det bliver lavet, når Lise har lyst til at lave det.

Vi har denne udveksling med Lise, da vi taler om rutiner i arbejdslivet:

*”J: Ja, daglige rutiner i dit arbejde?*

*L: Jeg ikke eller nej altså, jeg stå op om morgen, går hen på mit job. Det hvis jeg ikke er på (Universitet 1), så er det jo her så alt efter dagsorden, så laver jeg noget, ikke. Nej jeg laver noget hver dag, men altså det ligner altså, jeg vil sige deltidsansættelse og ligner fuldkommen almindeligt arbejde.*

*J: Ja hvad hedder det, hvis du, hvis vi lige tænker det lidt. Hvis du nu gerne ville have daglige rutiner, ville det så være noget, du kunne gøre?*

*L: Ja ja altså har jeg jo også. Som regel er jeg ikke senere i gang end 9, og så slutter jeg på et eller andet tidspunkt, når jeg ikke gider mere, men jeg gør altså - jeg laver også tit noget om aftenen og i weekenderne.” (Bilag 3, s. 11)*

I dette er det helt tydeligt, at alle tidspunkter er potentielle arbejdstider, og det er hendes egen vurdering af, hvornår hun har lyst til at arbejde, der er bestemmende. Lise nævner, at hun arbejder alle hverdage, men også bruger aftener og weekender til at arbejde i.

Der er på denne måde ikke lavet nogen struktur, som ses hos de andre af informanterne til at have skodder mellem arbejdet og det private.

Kombineret med arbejdspresset kan sammensmeltningen muligvis ske, fordi accelerationskredsløbet presser Lise så meget, at hun er nødt til at anvende det prekære arbejdes fleksibilitet til at imødekomme presset, fordi Lise beskriver alle dage som potentielle arbejdsdage.

Denne sammensmeltning viser også, hvordan det prekære job kan ende op med at være altdominerende, da det kan siges, at Lise næsten aldrig har fri, og hun står med mange uforudsigeligheder i sit arbejdsliv.

#### 5.1.4 Thomas

Thomas har en kandidatgrad og har arbejdet som ekstern lektor i over et årti på forskellige universiteter. Under interviewet har han et fuldtidsarbejde, som vil blive benævnt som (arbejde) og arbejdet som ekstern lektor ved siden af på et universitet, benævnt efterfølgende som (universitet).

##### 5.1.4.1 Teknologiske udfordringer

Thomas fortæller os om sin tilgang til teknologien og de problemstillinger, de giver i arbejdet. Mails bliver overvejende håndteret som hos de andre informanter og er den primære informations- og koordineringskilde. Thomas kommer i løbet af interviewet ind på kommunikationen på universitetet:

*”J: Kommunikationen på (Universitet 1), den der kontakt med at planlægge og kordinere undervisningen, er det mail, er det telefon, holder i møder? Hvordan har i den kommunikation?*

*T: Det der er behov for. Primært per mail, eller så griber man knoglen, hvis der er brug for det, eller laver et fysisk møde. Det gør jeg jo også nogle gange.” (Bilag 4, s. 13)*



Thomas fortæller kort om, hvordan kommunikationen på (universitetet) fungerer, og hvad der fylder mest i hans hverdag og, selv om han ringer eller aftaler et møde, hvis behovet opstår, så viser det sig også her, som med de andre informanter, at kommunikationen over mail er den primære tilgang til interaktion.

Mails fører som tidligere nævnt til teknologisk acceleration, da de kan bryde barrieren mellem arbejde og fritid ned, samt at de kan blive mere kommunikationskrævende end forventet.

Der er dog det særlig ved det, at han har fuldtidsjob ved siden af, og derfor kan der også være noget acceleration i livstempoet, fordi Thomas kan være på arbejde to steder samtidig.

Dette forhold virker dog ikke som problematisk for Thomas og skal ses i forlængelse af et senere nævnt forhold omkring telefonen og dens påvirkning af forholdet mellem de to arbejdspladser. Det eneste problem, der synes at være vedrørende mails, er, når det kommer til vejledning, og hvordan teknologien omkring mails kan give uintenderet acceleration. Han fortæller følgende under interviewet:

*”J: I forbindelse med vejledningen giver du dit telefonnummer til dem, du vejleder?”*

*T: Ja.*

*J: De har også mulighed for at ringe til dig, det har du sagt?”*

*T: Jamen der er jeg fuldstændig åben. De kan sms mig, de kan ringe til mig, de kan skrive en mail. Jeg lægger ekstremt meget vægt på, at selve vejledningen er fysisk møde, fordi I ved, hvordan det kan løbe i den helt forkerte retning over mail, selv på skype er der forskel. Altså jeg har brug for -- det kan godt være jeg sidder og plaprer løs, og så kigger jeg på min studerende, og så kan jeg se: Hvad fanden snakker idioten om. Men min studerende siger ikke noget, men det kan jeg se i øjnene på vedkommende, så altså jeg lægger meget vægt på det der med, at vi mødes fysisk til vejledningsmøderne ikke?” (Bilag 4, s. 13)*

Her fortæller Henrik, hvordan han føler, at det er bedre at kunne mødes med de studerende til et fysisk møde i stedet for at skulle håndtere det over mail, da han føler, at teknologien kan skabe misforståelser og gøre kommunikationen vanskeligere, end hvis man mødes ansigt til ansigt.

Det betyder altså, at teknologien kan føre til en uintenderet teknologisk acceleration, med mails der bliver sendt frem og tilbage og kan føre til forskellige misforståelser, noget de andre af informanterne også nævner.

Til ansigt-til-ansigt-møderne har han bedre mulighed for at tyde de studerendes kropssprog og hensigter og dermed en bedre mulighed for at give vejledning.

Han fortæller, hvordan han har valgt at give sit telefonnummer til sine studerende. Han har ligesom mange andre af interviewpersonerne valgt at sige, det er okay, hvis de kontakter ham over SMS eller ringer. Og han lader ikke til at have nogen grænse for, hvor og hvornår de kan kontakte ham eller føler, at der er problemer med ikke at have nogen grænse:

*”J: Hvis der pludselig opstår noget i forbindelse med dit eksterne lektorat. Altså nogen har ekstra meget brug for et møde eller sådan noget. Nu er du jo i specialerne. Har du så...*

*T: Svaret er ja, det har jeg mulighed for. Altså, nu må du altså... jamen jeg kan næsten høre, hvad det er, du vil spørge mig om. Altså jeg havde et eksempel på det i sidste uge, nej det er et par uger siden. Hvor en specialestuderende, og det var vigtigt for hende at få afleveret specialet til tiden. Og pludselig fik jeg sådan en SOS SMS. Og det var bare et lille problem, som hun havde brug for et svar og ja, så har jeg mulighed for... Altså jeg kan godt sidde i møde, hvor man ikke lige forlader, men jeg kan meget hurtigt forholde mig til det. Så går jeg bare afsides, og så går jeg tilbage som en (Virksomhed) arbejder. Så det var rigtigt forstået spørgsmålet?” (Bilag 4, s. 10)*

Her fortæller Thomas, hvordan han ikke har noget problematisk forhold til, at de kan kontakte ham, når de har lyst. Hvis han er på arbejde hos (arbejdsplads), er det ikke værre for ham, end at han bare kan tage vejlederhatten på et øjeblik og så gå tilbage til sit job, når samtalen er færdig. Den teknologiske acceleration og dens evne til at skabe et brud mellem hans arbejdsplads gennem tid og sted, kommer til udtryk her.

Dog virker det ikke som om, han finder dette arbejdsforhold problematisk, men snarere som om, at det er en selvfølgelighed i jobbet. Dette kan være udtryk for nogle af de flydende grænser, der er i det prekære job og kampen for det permanente, men det er igen ikke et forhold, der ser ud til at påvirke Thomas synderligt, fordi han allerede har skaffet sig et fast job, men hvis der var tale om to eksterne lektorater, ville presset se anderledes ud, som vi ser hos Henrik.

Optimismen med de flydende grænser kan skyldes, at han ser det eksterne lektorarbejde som værende en bibeskæftigelse i forhold til det primære arbejde hos (arbejdsplads) og dermed muligvis ikke har de samme bekymringer ved et arbejde, der bevæger sig ud over de skemalagte arbejdstimer, hvis der arbejdes efter endt fuldtidsarbejde.

På grund af den teknologiske acceleration er arbejdet hele tiden med ham, og han bliver, som han selv beskrev det, ringet op, når han er i gang med sit andet arbejde. Dette kan give et accelererende pres på hans hverdag, hvor han teknisk set er på job to steder.

#### 5.1.4.2 Tidsnormeringer

Thomas har oplevet at være nødsaget til at skulle arbejde meget og nå loftet på det antal timer, som han måtte tildeles, men på grund af hans nuværende fuldtidsstilling er dette timetal ikke så stort mere. Derved er han ikke underlagt det samme accelerationskredsløb, som ser ud til at følge med den økonomiske usikkerhed, som kommer af tidsnormeringen beskrevet hos de andre informanter, da han er økonomisk uafhængig af sit eksterne lektorat.

Ligeledes beskriver han også, at den tid, som er afsat til at udføre arbejdet som sådan, er tilstrækkelig (Bilag 4, s. 7-8), og har derved en anden profil end mange af informanterne, som virker til enten at skulle kontrollere sine arbejdstimer eller ender op med at arbejde mere end det nominerede. Derfor ser det ikke ud til, at der er nævneværdigt merarbejde i forbindelse med vejledning eller planlægning af undervisningen udover brugen af mails og telefonen som nævnt tidligere. Dette kan udledes, når Thomas udtaler sig om forholdene i forbindelse med hans undervisning:

*”J: Jo men jeg tænkte også undervisningen. Nu sagde du, at der var tre en halv times normeringer. Og den er fin nok?*

*T: Det synes jeg. Når man forelæser i det jeg forelæser i, som er almen (fag 2), så har jeg... jeg leverer en gang om året, det gjorde jeg indtil sidste år. Så jeg har i 10 år leveret den samme forelæsning. Den er forfinet undervejs du ved med de empiriske eksempler og alt det de, men ellers er det.”* (Bilag 4, s. 7)

Han beskriver, hvordan den tid, han har brugt til at udføre sit arbejde, fører til en form for funktionel deceleration, hvor det løbende er blevet nemmere og mere ligetil at overskue undervisningsfeltet og ikke mindst, hvad der skal undervises i. Forstået på den måde at der ikke er behov for at læse op på teorien igen, erfaringerne og rutinen er på plads og beskytter ham fra den acceleration.

Når dette kombineres med et relativt lavt antal timer, som han ikke er økonomisk afhængig af, ser det ikke ud til, at der finder en acceleration sted. I stedet ser det ud til, at der opstår et pres ang. Thomas' professionelle forhold til vejledningen.

*”T: Bare lige helt konkret i forhold til normeringen, for nu har jeg vejledte specialer. Der er jo en norm der hedder 20 vejledningstimer og så 10 timer afsat til bedømmelse med censor. Det syntes jeg er ganske fornuftigt. Det jeg angriber, det er snarere, at der bliver skåret vejledning væk før specialet.”* (Bilag 4, s. 6)

Tiden, der er sat af til vejledningen af de studerende, er ikke noget problem generelt, men når de arbejder med specialet, bliver timeantallet sænket til vejledningen. Det kan besværliggøre den hjælp, som de studerende har behov for og kan skabe social acceleration, da Thomas gerne skaber et forhold til de studerende, men nu hurtigere skal få det praktiske til at fungere, og han føler ikke, han har den nødvendige tid til at give dem den hjælp, han kan føle er nødvendig.

Altså er der et pres på den professionelle udførelse af arbejdet, og det kan ses som en usikkerhed i ansættelsen, hvor Thomas mister indflydelse på det arbejde, han udfører og bliver tvunget til at levere en dårligere kvalitet.

Han beskriver, hvor frustrerende det er at skulle se på det ubehag, som de studerende bliver udsat for, og der ligger en frygt for, at nogle elever kan falde igennem nettet (Bilag 4, s. 19).

#### 5.1.4.3 Kollegaskab

Forholdet til kollegerne har været varierende hos informanterne, om end der ofte har været kontakter gennem gamle bekendtskaber. Når vi spørger Henrik om kontakten til kollegerne, svarer han:

*”J: ...Din kontakt med dine kollegaer. Hvordan synes du meget overordnet, den er? Nu snakkede du selv lidt om, at man kunne gå hjem fra universitetet, så at sige.*

*T: Jeg har jo nogle kolleger, som jeg har meget kontakt til, fordi jeg har kendt dem i mange år. Men generelt er den blevet mindre. I takt med at mine timer er blevet færre...”* (Bilag 4, s. 9)

Med en længere tilknytning til (universitet) har Henrik fået en kontaktflade med nogle kolleger, men kontakten er blevet mindre.

Netværket til de andre på universitetet virker til at være svært at opretholde, hvilket er en problemstilling, der bliver genspejlet i de andre informanter. Det kan også være et udtryk for den sociale acceleration på arbejdspladsen, hvor medarbejdere, som ikke er til stede, falder uden for andre kollegers interesseområde. Dette billede ses som et gennemgående træk i samtalerne og ved den sociale kontakt, informanterne startede med at have, og hvordan den så småt bliver mindre og mindre.

Denne problematik kommer også frem senere hos Lise. Thomas fortæller, hvordan han dog stadig har mulighed for at få hjælp med forelæsningerne:

*”J: Hvis du nu har nogle udfordringer i forbindelse med, nu har du kun en eller to forelæsninger, men i forbindelse med det, har du så nogle kolleger, du vil kunne henvende dig til?*

*T: Ja, ja og det gør jeg også. Vi er jo også i dialog... vi prøver at binde forelæsningerne sammen hen over et semester. Så kan jeg jo se, hvad der er blevet lagt ud af præsentationer, så kan jeg have et spørgsmål til det. Hvad der er blevet behandlet, hvad der ikke er blevet behandlet. Så jo, jo, den der dialog der jo følger af det, den er der jo fortsat. Selvfølgelig.”* (Bilag 4, s. 9)

Thomas har på denne måde mulighed for at bibeholde den funktionelle deceleration, som tidligere er beskrevet under tidsnormeringer.

Men dette er kun i forbindelse med et eksisterende samarbejde mellem forelæsningerne, og det kan tyde på, at der ikke er meget kontakt til kollegerne ud over dette. Thomas fortæller også, at arbejdet er ensomt:

*”J: Jo der er meget forskellig tilslutning til universitet, og hvor vigtigt det samarbejde er.*

*T: Ja, der er en vis ironi i det ikke også? Nu fortalte jeg jer jo at den væsentligste årsag til at jeg forlod forskningen var, at jeg synes det var for ensomt. Det var sådan en lonely rider, også genfinder jeg præcis det samme, altså det er bare ikke i forskningen, det er i undervisningen, der lever jeg også et isoleret liv. Nu kan jeg så sige, at jeg ikke har behov for andet, fordi jeg pragtfulde kolleger i (Virksomhed), og det er alt rigeligt, og jeg har min hustru, som jeg har kendt siden vi var 14, og venner. Man har ikke brug for det, nej men der er bare en vis ironi i det ikke også, at man egentlig bare reproducerede den ensomhed.” (Bilag 4, s. 18)*

Thomas forsøgte at komme væk fra det ensomme arbejde, men endte med at finde det igen i hans nuværende undervisningsarbejde. Dette kan være udtryk for, at arbejdet som ekstern lektor generelt fører til et isoleret og ensomt arbejdsliv.

Udover isolationen, begrundet han sit valg med at ville væk fra forskerverdenen i den kultur, han følte, der eksisterede, og forholdsvis tidligt i interviewet beskriver Thomas, da han måtte opgive sit forskningsprojekt.

*”J: Ja så er det lidt om arbejdsforholdene. Hvorfor har du valgt at arbejde som ekstern lektor?*

*T: ... Det er en ekstrem hård verden og høj kompetitive. og jeg har det fint med konkurrence, men konkurrence forudsætter nogle kendte spilleregler. Og det kunne være en rigtig ensom affære at sidde med sådan et Ph.d.-projekt.” (Bilag 4, s. 2)*

Denne kritik af universiteterne kan også høres i nogle af Lises udtalelser, men det betyder også, at karrieremulighederne for vores informanter kan blive meget begrænsede, hvor de muligvis bliver fanget i det eksterne lektorat uden reelle muligheder for at finde andre jobtyper.

Dette bliver senere fulgt op af denne kommentar fra Thomas, som yderligere understreger det konkurrenceforhold, som er til stede for de eksterne lektorer.

*”J: Det var bare om, det eksterne lektorat ligesom var...*

*T: Nej, nej, slet ikke. Det var bare en måde at bevare kontakten og i øvrigt undervise, fordi jeg holdt af det. Fordi på det tidspunkt, da jeg blev ekstern lektor, da vidste jeg jo godt, at jeg ikke skulle være... der vidste jeg jo godt, at jeg ikke skulle gå forskervejen. Men selvfølgelig kender jeg jo mange eksterne lektorer, som gør det. Ligesom mange forsøger at få en post doc ansættelse. Fordi der ikke er adjunkturer nok, så det er en måde for dem at forblive på universitetet, hvor de har en*

*helt åbenlys interesse i at være tæt knyttet, bevare kontakten, så de stiller sig selv bedre, når nu der bliver slået adjunkturer op. Det var de der hårde arbejdsvilkår, jeg snakkede om før. De hårde betingelser. Hele det der spil der, jeg kunne slet ikke have med det at gøre, fordi der bliver ikke fægtet med åben pande der. Det belaster og stresser mange, at der er rigtig meget, der handler om personlige relationer. Om den rigtige professor nu vil promovere en.” (Bilag 4, s. 48)*

I citatet beskriver Thomas prekariseringspresset, som han ser hos sine kolleger, som kommer af kampen for det permanente, men også usikkerheden i ansættelsen, fordi man som ekstern lektor generelt forsøger at holde sig relevant for universiteterne, hvilket kan betyde, at man er villig til at tage eksterne lektorater, men håbet og ønsket er i virkeligheden at få noget arbejde, hvor der er lidt mere sikkerhed i jobbet.

#### 5.1.4.4 Økonomiske vilkår

Prekariseringen og accelerationen hos Thomas er markant begrænset i kraft af, at han er økonomisk uafhængig af jobbet og kun har stillingen af interesse for at bibeholde sin kontakt til universitetsverdenen. Han er derfor isoleret fra mange af de konsekvenser, de andre informanter er underlagt.

Dog beskriver Thomas, at der har været problemstillinger som ekstern lektor. Thomas har på et tidspunkt forsøgt at diskutere løn for at få bedre økonomiske vilkår og om muligheden for at være med til MUS-samtaler, men blev mødt med stilhed fra universitetet, da de intet ønske havde om at forhandle med ham (Bilag 4, s. 12).

Dette fremhæver den manglende stabilitet i ansættelsen og de usikre økonomiske forhold, at universitet enten ikke føler et pres, ønsker eller kan hæve lønningerne eller vilkårene for de eksterne lektorer. Thomas prøvede at drage nytte af sin fagforening og tillidsmand til at råbe universitetet op:

*”M: Det er bare i forlængelse af det her med, at du prøvede at få bedre vilkår. Har du en fagforening eller noget, der kan støtte dig op?*

*T: Ja. men der kunne jeg også mærke, altså det er jo ikke blandt (Fagforening 1)’s spidskompetencer at rådgive eksterne lektorer, jamen det er bare forsømmeligt...” (Bilag 4, s. 16)*

*”T: Så vores organisationer forsømmer det også. Det er en vigtig del af historien. Det handler ikke bare om, at universitet tilrettelægger det som arbejdsgiver, nej det handler sgu også om vores egne fagforeninger.*

*J: Måske også sådan lidt lavpraktisk! Har du kontakt med din tillidsrepræsentant?*

*T: Ja ja for Satan og det er også godt du spørger til det. Jamen fordi der hvor jeg for første gang mente, jeg havde brug for at ytre mig og brokke mig over mine arbejdsforhold, altså prøv at høre her, der var ingen støtte at hente, som i ingen, jo jo måske har du ret, men hun stod jo ikke på mål for mig, hun havde ikke min ryg i noget, så ja!” (Bilag 4, s. 16)*

Fagforeningen ville eller evnede ikke at tage hånd om Thomas og hans lønforhandling, og han måtte opgive at få hjælp fra dem.

Ligeledes har der ingen hjælp været at få fra tillidsmanden og hans rettighed til at diskutere løn, som hans kontrakt gav ham, og han måtte i sidste ende opgive, hvilket understreger, på linje med Lises opfattelse, hvor alene de eksterne lektorer står i deres kamp for bedre løn og vilkår.

De prekære forhold har derfor heller ikke udsigt til at blive løst, og Thomas føler selv, at den eneste løsning er at samle sig uden om fagforeningerne for at skaffe sig bedre vilkår i deres arbejdsliv (Bilag 4, s. 18).

#### 5.1.4.5 Privatliv og arbejdsliv

Hos Thomas ses en anden type af sammensmeltning af privatliv og arbejdsliv og beskriver den mentale udmattelse, arbejdet kan medføre:

*”T: Det er jeg jo per definition. Det er de fleste eksterne lektorer, jo det er da klart. Nu forsøgte jeg jo at forklare dig her før, at det går jo også under huden på en, ikke også. Det er jo mennesker, man har med at gøre, ikke, og jeg er ikke sådan en!! Vores søn er lige blevet færdiguddannet politimand. Det tåler ingen sammenligning med, hvad de skal kunne håndtere mentalt, men alligevel kan jeg da godt, jeg kan jo ikke bare slippe det, hvis jeg sidder overfor en ulykkelig studerende, når jeg kører hjem fra (By 3) universitet og har været nødt til at dumpe tre studerende. Der er jeg bare ikke sådan en type, det har jo lige så meget med mig som person at gøre, så tager jeg det med hjem, sådan vil det altid være, det vil jeg ikke forsøge at lave om på.” (Bilag 4, s. 18)*



Eksamen og forholdet til de studerende kan komme ind under huden, og det er vigtigt at understrege, at Thomas finder dette naturligt og en del af arbejdet, men dette kan blive et udtryk for den sociale accelerations pres, hvor Thomas skal forholde sig til de følelsesmæssige faktorer.

Thomas er derved stadig emotionelt på arbejde på tidspunkter, hvor der normalt er fritid og restitution.

### 5.1.5 Iben

Iben har arbejdet som ekstern lektor i et halvt år. Hun startede med to stillinger på samme universitet, som senere er blevet lagt sammen på grund af lovgivningen. Hun er ved siden af i gang med sin ph.d. og har derved adgang til et ph.d.-kontor.

#### 5.1.5.1 Teknologiske udfordringer

Iben bruger mails på samme måde som de fleste andre af informanterne. Det danner grundstenene i hendes måde at koordinere sit arbejde på, og selvom hun har et kontor, som hun deler med en medarbejder, foretrækker hun at bruge mails som kommunikationsværktøj, især med administrationen.

Generelt giver Iben udtryk for at have en god kommunikation, hvor hun får svar på sine spørgsmål, tilmed rettidigt (Bilag 5, s. 7). De konsekvenser, som er nævnt tidligere under de andre informanter, er også gældende hos Iben, at mails tit bliver besvaret på skæve tidspunkter, og hun bruger meget tid på at kommunikere frem og tilbage, hvilket gør, at Iben altid har noget, der skal laves.

Konsekvenserne heraf kan dog muligvis være mindre belastende, eftersom Iben har eget kontor på universitetet og er den af vores informanter, som har det stærkeste tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Iben udleverer, som de fleste andre informanter, sit telefonnummer til de grupper, hun vejleder. Og motivationen er den samme for at kunne imødekomme uforudsigeligheder i sit arbejdsliv, både i forbindelse med planlægning, hvis gruppen ikke kan møde op til et vejledningsmøde, men også hvis der opstår problemer i projektarbejdet, så problemerne hurtigt kan løses (Bilag 5, s. 9).

Iben giver udtryk for, at denne metode virker, men har oplevet, at hun måtte bede en gruppe tænke over deres opkald, fordi de ringede for meget.

Udleveringen af telefonnummeret kan derfor også siges, ifølge Iben, at være med til at give noget forudsigelighed i et arbejdsliv, som ellers ville være fyldt med flere skiftende arbejdsopgaver. Iben beskriver også nogle problemer, som opstår i forbindelse med brug af teknologien, vi ikke har oplevet fra de andre informanter. Hun siger således:

*”I: Ja og det andet. Det er jeg jo altså alt det med, når de studerende skal uploade for eksempel med projekter. Man skal downloade og sådan noget. Altså det er ikke fordi vi skal tilbage til kopimaskinen og sådan noget, men der tænker jeg også nogle gange, altså hele det der uploading og downloading, især når det er - ikke med et projekt der går det, men ... jeg har hørt fra nogle kolleger, når de sidder med enkelte essays for eksempel, og den tid det tager at downloade dem. De ville gerne have dem og læse dem på papir for eksempel, eller også skal du sidde med en skærm...”*  
(Bilag 5, s. 19)

Iben beskriver udfordringerne ved digitaliseringen og afhængigheden af, at internettet virker for at kunne gennemgå de opgaver, de studerende skriver. Ligesom det er tidskrævende at hente et stort antal opgaver ned fra internettet, ikke mindst hvis opgaverne skal printes, når underviseren ønsker at læse dem på papir.

Iben forholder sig dog til disse udfordringer som et nødvendigt onde, der følger af måden, afleveringerne skal indgives på i dag på grund af digitaliseringen, da alternativet er at gå tilbage til de analoge forhold.

Det ser ud til, at denne digitalisering af afleveringerne har ført til en uintenderet teknologisk acceleration. Denne acceleration kan også være påvirket af, at afleveringer tit falder sammen sådan, at et helt hold afleverer på samme tid og har krav på svar på deres opgaver inden for den samme periode. Denne forudsigelige acceleration lader heller ikke til at kunne undgås med god planlægning, fordi arbejdsbyrden er så stor.

Iben omtaler sin brug af arbejdskalender, og hvordan den bliver brugt i planlægningen af hendes arbejdsliv. Hun benytter i stor udstrækning arbejdskalenderen til at planlægge sin arbejdsgang samt til at kontrollere sine timer, især i slutningen af året, hvilket vil blive uddybet nærmere under tidsnormeringen.

Kalenderen er blevet forsøgt brugt til at planlægge vejledningen, ved at de studerende skulle benytte sig af den til at booke tid med Iben og lokale, så Iben kunne spare tid på processen, og hun ikke længere ville være nødsaget til at sende mails frem og tilbage mellem hende og de studerende, som det ellers var tilfældet, når der skulle planlægges vejledning. Iben endte dog med at droppe forsøget, fordi de studerende sendte flere mails, da de ikke kunne finde ud af at benytte sig af Ibens arbejdskalender.

Dette kan ses som et forsøg på at undgå den teknologiske acceleration, som så ender med at give en endnu større uintenderet teknologisk acceleration. Iben nævner også de teknologiske udfordringer, som der er i forbindelse med undervisning, når teknologien ikke virker og den frustration, der kan opstå i forbindelse med afbrudt undervisning (Bilag 5, s. 25). Dette er igen udtryk for en uintenderet teknologisk acceleration, hvor der i forbindelse med undervisningen skal forsøges at få gang i den teknologi, som sikrer, at undervisningen kan forløbe normalt.

Iben kommenterer på et krav, som kom fra studienævnet, om at der skulle benyttes et særligt program af de studerende, så vejlederne kunne følge med i det daglige arbejde, og at dette ender med at blive ignoreret, fordi de er upraktiske og stressende (Bilag 5, s. 25). De teknologiske løsninger ender her igen med at skabe uintenderet teknologisk acceleration.

#### 5.1.5.2 Tidsnormeringer

Iben beskriver som andre af vores informanter, at hun også har haft svært ved at holde sig inden for de maksimale 780 arbejdstimer, som universitet må tildele eksterne lektorer. De mange timer kan nogle gange være en udfordring, og vi ser lidt forskellige beskrivelser hos Iben. Hun beskriver, at arbejdsopgaverne nogle gange kan komme snigende ind på hende (Bilag 5, s. 11), og at hun har nogle problemer med at planlægge fra dag til dag.

Hun beskriver samtidig også, at hun generelt har undgået mange af de problemer, som de øvrige informanter har beskrevet i forbindelse med usikkerheden om at få nok timer, fordi hun har haft fast tilknytning til undervisningen, ligesom hun har en særlig jobprofil, hvor hun beskriver sig selv som ekspert indenfor sit felt (Bilag 5, s. 11). Når der spørges ind til konkurrence på universitetet, beskriver Iben det som om, at der ikke umiddelbart er andre lektorer, der kan varetage hendes undervisning.

*”I: Jeg er ikke, fordi jeg har haft de der mange timer i sprogprofilen, så har jeg ikke følt, at jeg har konkurreret med nogen. Fordi jeg var jo bare glad, hvis jeg bare ikke får alt for mange på (Linje 1), kan man sige. Fordi altså jeg har også svært ved at holde mig inde for rammen af de der 780 timer, man max. må have i løbet et semester, og også det der med at jeg egentlig har to fagmiljøer, der gerne vil have mig, hvis det var. Så jeg er ikke på den måde, altså ikke i forhold til eksterne lektortimer...” (Bilag 5, s. 9)*

Iben beskriver også, at hun er ombejlet og ikke ville have problemer med at finde timer på universitet. Det, der gør sig særligt gældende for Iben, er, at hun har været i stand til at skabe sig en særlig jobprofil.

Dette vil blive beskrevet mere under afsnittet om kollegaskab. Den stærke jobprofil gør, at Iben kommer til at stå stærkt i konkurrencen om at få allokeret arbejdstimer og på den måde måske også undgår at mærke den effekt af kampen for det permanente, som andre af vores informanter beskriver. Iben beskriver dog, at der er en skæv arbejdsfordeling mellem forår og efterår:

*”I: Nej, det har været presset i perioder. Man kan jo altid diskutere om det sådan er min egen skyld, eller om arbejdsskemaet jeg har ... nu har jeg haft stilling i to år, og i begge omgange har jeg taget for mange timer på efteråret og så nærmest ikke haft timer her i foråret. Noget af det hænger nok sammen. De første timer er der i efteråret, det er typisk i efteråret, jeg har følt sådan.” (Bilag 5, s. 3)*

Hun giver udtryk for en undren over denne skævvridning og overvejer, om hun selv delvist er skyld i det på grund af sin egen planlægning, som kan komme hos nogle prekære, som kan se usikkerheden i ansættelsen som selvforskyldt.

Konsekvensen af skævvridningen bliver i hvert fald, at hun har oplevet et øget pres og en acceleration i livstempoet i efteråret, fordi der er så mange flere arbejdsopgaver, der skal håndteres,

hvor imod foråret opleves som en periode med mindre arbejdsbyrde og en usikkerhed i økonomien som følge af mangel på arbejdstimer.

Generelt ses hos Iben, at forskellen i arbejdstempoet påvirker hendes planlægning, og det har betydning for, hvornår Iben prioriterer at lægge lidt ekstra i arbejdet.

*M: synes du, at du lægger interesselimer i arbejdet, eller kan det hele nås inden for de allokerede timer?*

*I: Jeg tror, jeg lægger typisk i hvert semester lidt oveni. Jeg gør nogle gange det, at jeg, fordi jeg faktisk er ret god til, altså jeg bruger min Outlook kalender meget aktivt både til sådan at planlægge, hvad jeg skal nå, men også til bagefter at se, hvad var det egentlig, jeg lavede i dag? Og det gør jeg, fordi jeg nogle gange lige tæller lidt op, og hvor meget fik jeg egentlig brugt på det her. Så får jeg får holdt mig selv lidt i tøjlerne, så jeg tror, altså jeg sidder ikke tæller timer, og jeg er ret sikker på, jeg for det meste bruger i overkanten. Jeg har ikke talt op, hvor meget i overkanten, og man kan sige, de semestre hvor jeg er presset, fordi jeg har meget, så passer det nok bedre end i de semestre, som det her, hvor man sådan -- hvor man er lidt loose omkring det så." (Bilag 5, s. 9)*

Hun antager, at der generelt bliver brugt flere arbejdstimer, end hun bliver allokeret til. Et tema der går igen hos næsten alle informanter, men at hun igennem det tidligere omtalte kalendersystem forsøger at holde lidt øje med, hvor meget det drejer sig om.

Hendes kontrol er således ikke så stram, som man f.eks. ser det hos Ole eller Henrik, men den er stadig ikke så løs som hos Lise, da Iben tillader, at der finder noget merarbejde sted af hensyn til hendes projektgrupper (Bilag 5, s. 10-11).

Iben ender også med at lade sit generelle arbejdstempo for semesteret være betydende for, hvor meget merarbejde hun tillader at udsætte sig selv for, altså i det travle efterår, holder hun sig mere til det allokerede timetal, og i foråret lader hun kontrollen over timer være mere løs og giver mere tid til sine projektgrupper. Iben lader sig blive mere påvirkelig af accelerationen, når arbejdstempoet er lavt, men holder igen, når det er højt.

### 5.1.5.3 Kollegaskab

Iben har som tidligere nævnt adgang til et ph.d.-kontor. Det giver hende bedre muligheder for at opnå nogle af aspekterne i kampen for det permanente, fordi hun har mulighed for at skabe en rytme på arbejdspladsen og for at socialisere, mere end det ses hos de andre informanter. Iben selv omtaler sin tidligere interaktion, især med ledelsen, på denne måde:

*”J: Hvor god mulighed har du for at sparre med kolleger og sådan noget ting? Hvis du for eksempel har nogle udfordringer med undervisningen?”*

*I: Jeg tror, muligheden er der. Altså jeg kan altid banke på hos studielederen, eller jeg har også været i kontakt med institutlederen for eksempel, hvis der har været noget omkring noget specifikt, men hvor meget jeg lige bruger det, kan man så diskutere, men altså jeg har tænkt aj, hvem skal jeg dog gå til? Jeg har sparret, når jeg har bedt om at få afklaret noget. Det synes jeg, de har været meget fine med.” (Bilag 5, s. 6)*

Hendes adgang til kontoret har givet nem adgang til ledelsen samt mulighed for hurtige løsninger af problemer, som opstår i forbindelse med planlægning af undervisningen. Det giver også et alternativ til mailen, hvis der skulle være brug for en hurtig snak.

Kontoret kan på denne måde siges at have en modvirkende effekt på den uintenderede teknologiske acceleration, da det ikke er nødvendigt at sende så mange mails rundt mellem forskellige instanser. Det er dog med det forbehold, at afstandene på arbejdspladsen er tilstrækkeligt korte til, at det er nemmere at gå end at udveksle mails. Iben beskriver, at det ikke kan lade sig gøre på samme måde i dag, fordi hun er flyttet over i en større kontorbygning (Bilag 5, s. 6). Iben beskriver kontorets betydning som følgende:

*”J: Synes du, at (Universitet 1) her gør noget for at fremme et socialt arbejdsliv ... eller samværet mellem de ansatte?”*

*I: Ja det synes jeg, eller i hvert fald på mit institut. Jeg kan jo ikke tale for de andre. Dels synes jeg, de og det er især det administrative personale, synes jeg har været gode til det. De har sådan for eksempel i forbindelse med flytningen været rundt og set, er man nu faldet på plads? Er du begyndt,*

*og også når der kommer nye og sådan noget, man husker at lave særlige arrangementer, hvor der bliver hilst velkommen. Så er der! Jeg har i flere år været med i en sådan morgenbrødsordning fredag morgen ... hvor det kun var det sociale og på tværs af VIP og TAB, og fester kan man selvfølgelig også sige, og jeg synes på den måde egentlig, at folk også er gode til at sige, aj skal vi ikke lige have en øl eller sådan noget. Det er altså forskelligt, hvor meget man kan være med, men jeg synes egentlig, at det er sådan en god måde, at man også husker, at det også nogle gange må være lidt sjovt.” (Bilag 5, s. 8)*

Hun har både mulighed for at deltage i fester, men oplever også, at universitetets administration opsøger hende for at høre, hvordan hun har det. Der hvor kontoret har den største betydning er, ved at Iben som den eneste af informanterne oplever, at universitetet gør noget aktivt for samværet, og at hun indgår i et socialt fællesskab med sine øvrige kolleger og ikke bare dem, som hun underviser sammen med.

Hun har mulighed for at deltage i fællesskabet gennem morgenmad hver fredag, og hun spiser frokost med sine kolleger. Hun ligner på denne måde væsentlig mere en fastansat end nogle af vores andre informanter, da det kun er Ole, der beskriver, at han spiser fælles frokost, men dette er ikke på daglig basis. Hun giver heller ikke udtryk for at være i konkurrence med sine kolleger og har intet problem med at skaffe sig timer.

Hun føler heller ikke, at hun mærker konkurrencen på arbejdsmarkedet i sin jobsøgning, fordi hun ikke har sin ph.d., og selv hvis hun havde, mener hun, at hun havde gode muligheder for at få et fast job (Bilag 5, s. 10).

Dette kan være udtryk for, som tidligere nævnt, at det er lykkedes Iben at skabe en jobprofil, som virker isolerende fra både på de prekære forhold, som orienterer sig mod usikkerheden i ansættelsen, men også fra accelerationsmotorens konkurrenceelement. Iben har ud over kollegerne på universitet også et forskningsfællesskab, som går på tværs af universiteterne i Danmark, og som forklarer lidt mere om, hvordan hendes jobprofil virker.

*”I: Ja ja. Altså det er det, men det er også, altså jeg tror det er, fordi jeg føler mig ikke socialt isoleret, og så fordi jeg er en dem, der faktisk kommer, og man kan sige, at jeg kunne vælge at gå til de der personalemøder og sådan noget. Det gør jeg så ikke, men selvfølgelig kan man nogle gange*

*tænke, nå men jeg er ikke en del af på den måde, den der fælles udvikling, men jeg tror, jeg altid har, fordi jeg er så specialiseret fagligt, så har jeg et netværk, der altid har fungeret decentralt, kan man sige. Så jeg har identificeret mig meget med fagfæller, og dem mødes jeg jævnligt med for eksempel, netop til at sige nå men hvad retning skal vi gå agtigt? Eller kan vi udvikle noget sammen og sådan noget. Så det er lige som dem, der meget tænker mig med i deres diverse strukturer, hvor de nu sidder henne i Danmark.*

*J: Ja altså så det er på tværs af universiteterne.*

*I: Ja det er det. Så ja det er på tværs så det er der, hvor jeg tænker, jamen der sidder nogle mennesker, der har mig med i tankerne, hvis de laver en projektansøgning. Så spørger de altid "vaaa Iben må vi skrive dig med på, eller du ved altså, eller hvornår er du færdig med den Ph.d., så du kan komme med på den ansøgning" (Bilag 5, s. 14)*

Iben har altså et fællesskab, som eksisterer upåagtet af hendes arbejdsplads, hvor hun udvikler sine evner og kompetencer. Netværket, der sikrer hende, at hendes jobprofil forbliver specialiseret, relevant og konkurrencedygtig, er velfunderet hos hende, og i samme forbindelse fortæller hun, hvordan hun føler sig isoleret fra det presserende arbejdstempo, som andre kolleger føler på arbejdspladsen:

*"I: Ja, altså vi snakkede om det forleden. Jeg snakker nogle gang med især TAPerne, tror jeg, fordi de mærker, at de løber stærkere og stærkere, og jeg tænker også at ... altså der ligger jo en, eller jeg har tænkt over det, interessant, hvor det er jeg, altså jeg har nogle gange tænkt, nåh men du skal egentlig ikke være så bekymret over, at du vælger den her, low profile, hvor du kan slippe for alt det, der egentlig er besværligt og sige, nåh men jeg laver faktisk alle de opgaver, jeg synes er fede, fordi jeg behøver kun sige ja til det, jeg gider. Så på den måde synes jeg også, jeg er lidt heldig, fordi jeg netop oplever, der er så mange af dem, der går ned med stress eller er nødt til at gøre det som topledelsen siger, de skal, eller jeg talte lige med en kollega, der gik grædende fra et møde, fordi hun sagde, altså det bliver sådan beskrevet, vi løfter i flok, men i virkeligheden ender det jo på de samme skuldre igen og igen, og den bevidsthed har jeg meget af. Ikke at det nødvendigvis er lykken, altså ikke fordi jeg overhovedet skal forskønne at være ekstern lektor, men altså hvis jeg skulle sige, at noget af det jeg bare har mødt i det her, altså også med Ph.d.'en og så den her ansættelse, så er det da, at jeg virkelig bare laver det, jeg gider altså.*



*M: Ja man kan sige, at man kan isolere sig lidt fra den der hastighedskultur.*

*I: Ja ja og du kan gøre det legitimt i princippet, fordi der er ingen, der kan - altså hvis der nogen, der kommer, giver dig en ekstra opgave, så kan du lige præcis sige, jamen så skal jeg have flere timer for det... ” (Bilag 5, s. 13)*

Der er her en ambivalens, som ses hos flere af informanterne. Der bliver givet udtryk for positivitet over de meget fleksible arbejdsforhold, som ligger i det eksterne rektorat, forstået på den måde, at Iben selv kan vælge sine arbejdsopgaver og af den grund kun arbejder med noget, som hun har lyst til.

Hun har derfor enten mulighed for at skabe sig en oase af deceleration eller funktionel deceleration. Som det tidligere er beskrevet, opstår fleksibiliteten ikke uden ofre, idet normeringerne af timetallet varierer, og hun giver også udtryk for, at hun til tider har meget travlt, ligesom der ligger et økonomisk pres, som vil blive beskrevet nedenfor:

#### 5.1.5.4 Økonomiske vilkår

Som de fleste af informanterne beskriver, udtrykker Iben også, at det kan være svært at få det hele til at hænge sammen økonomisk. Iben beskriver nogle af de metoder, hun har taget i brug for at kunne få hverdagen til at hænge sammen økonomisk:

*”I: Ja jeg synes altså for mig den største udfordring er i det økonomiske, altså sådan i økonomien i det, og der har jeg jo altså i starten de første to år, der har jeg jo kørt med supplerende dagpenge, og de er for eksempel sluppet op nu, og det er sådan altså, det er der, det så begynder at blive spændende, eller sådan ikke lige så sjovt mere, fordi du lige som har nogle ting, du gerne vil sikre. Jeg må for eksempel bruge feriepenge lige nu, for ligesom at få det her forår til at hænge sammen. Fordi valget stod mellem at melde sig helt ledig eller altså finde en alternativ indtægt, så på den måde er der den usikkerhed, men jeg har sådan aldrig ... ellers kan man ikke synes ikke det flyder særligt meget, altså det er nok, fordi jeg har den der følelse af at have fuldtidsarbejde hele tiden på grund af Ph.d.’en, at det ikke føles som om, jeg kun har deltidsarbejde. Jeg synes, jeg har rigeligt at lave hele tiden. Det er mest, når der kommer sådan usikkerhed omkring indtægter, og hvordan det*

*skal hænge sammen, og der kan jo hurtig ryge for eksempel en dag eller to på, at jeg bare har siddet og regnet på tal, og for eksempel for at få det her forår til at gå op og sådan, jamen hvornår skal jeg så have bestilt feriepenge, for at det lige som kan dække ind?” (Bilag 5, s. 10)*

Tidligere har hun været afhængig af dagpenge for at få økonomien til at løbe rundt, og at hun nu, for at dække de daglige udgifter, er tvunget til at benytte sig af feriepenge. Samtidig forekommer en del planlægning for at holde styr på, hvordan pengene bliver brugt, og hvornår de kan udbetales, og der kan gå dage med at spekulere på fremtiden.

De økonomiske forhold er således ikke bare et udtryk for den prekære usikre økonomi, men også en acceleration i livstempoet, hvor der skal sættes tid af til planlægning af økonomien ved siden af den normale arbejdsgang. Iben overvejer også, om en deceleration er nødvendig forstået sådan, at hvis hun undlader at arbejde, kan hun modtage dagpenge og på den måde måske bedre opretholde sin økonomi og undgå implicit acceleration (Bilag 5, s. 10).

Hun omtaler det samme sted følelsen af at have et fuldtidsjob, og hendes fremlæggelse af allokeringen af timer og andre projekter understøtter denne følelse og accelerationen i livstempoet. Hun ikke er interesseret i at fortsætte i det eksterne lektorat, når hendes kontrakt udløber om et år, og hun har et mål om at gøre sin ph.d. færdig. Hun opstiller to motivationsfaktorer for ønsket om en højere indtægt og derfor et fuldtidsjob. Dels ønsker hun at spare op til sin pension, dels at få et større økonomisk råderum til at tage ud at rejse (Bilag 5, s. 16).

Derved kan det konkluderes, at der er konflikt imellem den tidligere beskrevne fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaverne og den mangel på fleksibilitet, der kommer af de økonomiske forhold.

#### 5.1.5.5 Privatliv og arbejdsliv

Der er nogle konflikter mellem privatlivet og arbejdslivet, hvori der er fordele og ulemper. Iben beskriver, hvordan hun på grund af de meget frie rammer har mulighed for at hente et af sine børn tidligt, men samtidig også har et ønske om at have en ledelse, som i højere grad stiller krav til hende.

*”M: Ja for du arbejder også meget derhjemme jo?*

*I: Det gør jeg og lægger også!! Altså jeg er også sådan en, som arbejder meget om aftenen for eksempel for at frigive nogle timer om eftermiddagen til børnene, men det gør jeg jo også, fordi man aldrig har en chef, der siger, du må altså først gå kl. fire. Så er det jo der, hvor jeg synes, jeg selv nogle gange kommer i klemme af mig selv i forhold til, måske skulle du prøve at blive til kl. fire og ikke gå hjem kl. tre, men altså du ved, sådan åh nej så har jeg alligevel lavet lidt for lidt i dag, så må jeg hellere lave noget i aften, eller du ved, altså sidder og kigger i dit skema og tænker, nå jeg er nødt til at nå de her ting...” (Bilag 5, s. 11)*

Den meget fleksible arbejdsform gør det nemmere at tage sig af familielivet, men stiller krav til at holde et struktureret arbejdsliv. Hun oplever at komme i klemme med sine arbejdsopgaver, så hun føler, at de har sneget sig ind på hende, og at hun så bliver nødt til at sætte tid af om aftenen for at kunne indhente det forsømte.

Dette sker altså til trods for, at Iben har et kontor, hun kan være på forstået på den måde, at hun kunne skabe sig en rytme begrænset til kontoret og ikke i hjemmet. Hun går på denne måde glip af en mulighed for at skabe sig en funktionel deceleration. Generelt virker der til at være en acceleration i livstempoet i behovet for at skulle være selvstyrende, og Iben efterlyser en leder, der kan gøre det for hende.

## **5.2 Generelle forhold**

### **5.2.1 Accelerationsteknologi**

#### **5.2.1.1 Mails**

Når der er tale om arbejdet som ekstern lektor, er afstand en vigtig faktor, fordi vejledning, forberedelse til undervisning og andet ikke bliver udført samme sted. Derfor er e-mailsystemer og transport en integreret del af arbejdet som eksterne lektorer og kan generelt ses som et udtryk for en verden, der er blevet mindre.

De to ting indtager dog lidt forskellige roller. Vi vil starte med at beskrive e-mails og deres indflydelse. Vi hører fra informanterne, at e-mailhåndteringen er en daglig begivenhed. Nogle af

informanterne giver også udtryk for, at flere e-mails skal håndteres i dag. E-mails og brug af dem kan ses som et udtryk for en teknologisk acceleration.

Der bliver også givet udtryk for, at mere kan opnås med e-mail end ved et møde med kolleger, som tit blot fører til løs snakken sammen og ikke til nogen konkret udførelse af arbejde (Bilag 2, s. 10). Det skal understreges, at det samme ikke gør sig gældende for vejledningsarbejdet, som vil blive belyst senere i analyseafsnittet. Her indtræder e-mails som et forstadie til et møde (Bilag 4, s. 14).

E-mails gør også, at de eksterne lektorer altid kan siges at være på arbejde, eftersom de ofte svarer på e-mails uden for den normale arbejdstid, og der bliver tit svaret om aftenen. Dette kan igen ses som et udtryk for teknologisk acceleration som fører til en sammensmeltning af arbejdslivet og privatlivet. Man har aldrig helt fri, for man kan altid få adgang til sin e-mail. Særligt her kan det ses i forbindelse med vejledningsarbejdet, hvor hurtige svar kan være nødvendige for at sikre, at studerende kan arbejde med deres opgave (Bilag 3, s. 11).

E-mails er ofte også den eneste kontaktflade, der bliver benyttet mellem det administrative system på universiteterne og de eksterne lektorer og med varierende succes. Derfor kan e-mails siges at føre til en utilsigtet teknologisk acceleration, som kommer af, at arbejdet ikke kan udføres, og det kan være nødvendigt at vente på svar fra universitetets administrative afdeling (Bilag 3, s. 13).

Når man ser på e-mails med prekariseringsbrillerne, træder særligt det faktum frem, at informanterne skal have meget selvdisciplin for ikke at levere merarbejde, bl.a. fordi mailen altid kan tilgås. Ingen af informanterne udtrykker selv et problem ved dette, men vi er dog stadig nødt til at udtrykke en vis form for betænkelighed over for brugen af e-mails, særligt fordi flere af vores informanter har udtrykt, at det er sådan noget, man lige kan gøre om aftenen.

Der lader ikke til at være den samme kontrol over brugen af e-mails fra vores informanter, som der er over brugen af vejledningstid, E-mails kan derfor se ud til at være en skjult faldgrube, der fører til merarbejde. Ligeledes er mailsystemet også en måde, hvorpå informanterne oplever forskelsbehandlingen på dem som eksterne og deres fuldtidsansatte kolleger. Grunden til, at de bliver behandlet forskelligt, vil blive beskrevet dybere under emnet om kollegaskab, men forskelsbehandlingen kommer bl.a. til udtryk ved, at man undlader at sende dem visse mails såsom invitationer til bestemte arrangementer, samt at de arrangementer, de bliver inviteret til, tydeligvis ikke er rettet mod dem, og derfor fremstiller deres anderledes situation (Bilag 2, s. 14).

### 5.2.1.2 Transport.

Hvad angår transporten, så virker det til, at det gælder for alle informanterne, at en del af deres arbejde udføres i hjemmet, igen fordi der kun er en af informanterne, som har eget kontor på arbejdspladsen og derfor har mulighed for fast at kunne arbejde på arbejdspladsen.

Transport til arbejdspladsen drejer sig hovedsagelig om enten undervisning eller vejledningsarbejde, hvor der kræves noget planlægning for at undgå, at der bliver relativt meget transport for meget få arbejdstimer. Derfor bliver transporten også hovedsagelig et udtryk for en utilsigtet teknologisk acceleration, fordi der kun kan udføres særlige typer af arbejdet i toget.

Dog er transporten stadig til gene for dem, og i visse henseender er det med til delvist at bestemme prioriteringerne af informanternes arbejde. Det sker ved, at man samler vejledning på visse tidspunkter eller undlader at udføre arbejde, som kun kan lade sig udføre på arbejdspladsen (Bilag 1, s. 7; Bilag 3, s. 9), fordi det simpelthen ville føre til flere ikke-normerede arbejdstimer.

De lange transporttider udfordrer evnen hos de eksterne lektorer til at skabe en sammenhængende arbejdsdag og er både et udtryk for usikkerheden i ansættelsen og en udfordring i kampen for det permanente.

Transporttiden har også betydning for deltagelse i sociale arrangementer. Konsekvenserne heraf vil blive beskrevet lidt mere under emnet om kollegaskabet, men transporttiden er tit brugt som argument for ikke at deltage i fællesskabet. Dog kan det ses på villigheden til at lade sig transportere, at det betyder, at det øger udvalget af kandidater til at tage et stillingsopslag, og derfor gør det nemmere at holde den prekære stilling.

Det gør også, at de eksterne lektorer har svære forhold, hvis de skulle ønske at forhandle løn, da de altid kan udskiftes med kandidater fra andre landsdele, samt at det er nemmere at finde kandidater, som er villige til at arbejde under forholdene, som ligger i det eksterne lektorat (Bilag 2, s. 16; Bilag 4, s. 16-17). Her kan transporten ses som et udtryk for en type af acceleration i konkurrencen og den generelle prekære udvikling om, hvor nemt det er få en person til at tage et eksternt lektorat.

..

### 5.2.1.3 Teknologisk innovation

Generelt gennem samtalerne belyses visse udfordringer med teknologiske hjælpemidler som hjemmesider, kopimaskiner og nøglesystemer, og at forholdene til disse varierer meget. Der er dog to pointer, som her er vigtige at holde sig for øje. Problemstillinger med teknologien lader sig ikke lige løse, men man er tvunget til at gå igennem det tidligere nævnte mailsystem, og derfor følger mails konsekvenser unægteligt også med her. Dertil kommer også, at udbedringen af problemstillinger i forbindelse med teknologiske udfordringer ikke lige lader sig løse, og at svarene fra det administrative system på, hvornår disse kan blive løst, tit er "det ved vi ikke" (Bilag 3, s. 13; Bilag 5, s. 19-20).

For nogle af disse problemstillinger kan det have den direkte konsekvens, at det gør det umuligt at udføre det arbejde, som man havde planlagt, eller det fører til en udvidelse af ens arbejdsopgaver, fordi man ønsker at finde en vej uden om administrationen (Bilag 1 s. 14; Bilag 3, s. 8-9). Dette fører alt sammen til utilsigtet teknologisk acceleration.

Det skal også siges, at der ikke lønnes for dette nedbrud af arbejdsmuligheder, hvor der er mindsket adgang til ens kontor eller lange arbejdsprocedurer som hjemmesider, der ikke fungerer eller problemer med en kopimaskine. Den manglende honorering af arbejdstiden sker, fordi eksterne lektorer får tildelt et fast timesæt pr semester og det antal af timer de har til at udføre deres arbejde er yderligere standardiseret.

For undervisning er det 3,5 time, som giver 2,5 timer til forberedelse (Bilag 3, s. 9), da der til undervisningen skal medregnes en time. De 2,5 time bliver altså vurderet til at være nok, men hvis en hjemmeside ikke kan uploade en fil, så arbejdet bliver forlænget, bliver dette altså ikke honoreret, så det er så at sige den eksterne lektors problem. Det bliver beskrevet under emnet om normeringer.

Det skal understreges, at dette ikke kun kan antages at være et problem for eksterne lektorer, men fordi de ikke har en normal arbejdsgang, kan det antages, at de kan blive særligt udsat for den uintenderede teknologiske acceleration, fordi de ikke har samme muligheder for at foretage andet arbejdet i stedet, indtil de teknologiske problemer er løst. Et andet sted, der bliver observeret en teknologisk acceleration, er, når universitet eksperimenterer med brugen af digitale hjælpemidler. En af informanterne beskriver, hvordan det blev pålagt de studerende at benytte et særligt program,

hvori vejleder havde adgang til at se, hvor langt en projektgruppe var kommet i deres skriftlige arbejde.

Dette var blevet gjort uden forudgående aftale med dem, der skulle vejlede, eller projektgrupperne (Bilag 5, s. 21). Ud over at være et udtryk for en teknologisk acceleration er det også en acceleration i den sociale interaktion mellem de studerende og vejleder, og det bliver også beskrevet som en smule angstprovokerende. I dette tilfælde er det, fordi det kan ses, hvad de studerende mangler. Det kunne også se ud som om, den teknologiske acceleration bliver forværret af, at der ikke har været en endelig strategi fra universitetets side, og vejlederen bliver efterladt med at skulle gætte sig til den endelige ide bag eksperimentet.

Nogle af informanterne omtaler deres forskellige arbejdspladsers kalendersystemer. En beskriver det som problematisk, fordi der ikke altid er tid eller personligt behov for at benytte sig af dem, men at fastansatte kolleger booker til møder i systemet, fordi de ser frie ud i kalenderen (Bilag 1, s. 14), eller en anden har forsøgt at benytte sig af kalendersystemet, så de studerende kunne booke den eksterne lektor til et vejledningsmøde, men fordi de studerende ikke havde adgang til kalenderen for ansatte, endte det med at føre til overarbejde for en allerede presset ekstern lektor (Bilag 5, s. 21).

Kalendersystemet kan føre til en accelereret hverdag for de eksterne lektorer, enten fordi de ikke har kendskab til, hvordan systemet virker, men også i form af, at deres fuldtidskollegaer ikke er bekendt med det arbejde, det kan være for en ekstern lektor at skulle opdatere en arbejdskalender.

Dette gør sig i særdeleshed gældende for eksterne lektorer, som kan have arbejdet flere steder og derfor skal opdatere flere kalendere med aftaler for at kunne gøre samtlige kolleger opmærksom på deres reelle arbejdsskema.

Forholdet til kalenderen kan til dels ses som et sted, hvor den teknologiske acceleration er et stadigt mere prekært forhold. Jo flere steder en ekstern lektor har arbejdet, jo flere arbejdskalendere skal man forholde sig til samt deres forskellige funktioner, hvis man ønsker at benytte sig af dem. Der er også mere formelle regler eller lovgivning i forbindelse med teknologi, som kan siges at kunne føre til acceleration, hvori de eksterne lektorer fra anden hånd kan være pålagt at skulle udføre visse handlinger.

Et eksempel på dette er persondata fra 2018 (Datatilsynet.dk), som kom med ændringer i lovgivningen, hvilket betyder, at man løbende skal rydde op i data og sikre sig, at de ansatte følger lovgivningen på det givne område. Dette er dog ikke muligt for de eksterne lektorer inden for

rammerne af deres timenormeringer, fordi disse normeringer er opbygget på den måde, at de ikke bliver lønnet for den type arbejde.

Derfor er der igen tale om, at hvis de og i forlængelse af dem universiteterne skal overholde lovgivningen, skal de eksterne lektorer levere gratis arbejdskraft til universitet. Problemet er også, at de eksterne lektorer måske ikke er bekendte med den nye lovgivning og dens reelle betydning for deres arbejde, og der kan være opbygget så stort et bagkatalog af mails, hvis de har været ansat i længere tid, at arbejdsopgaven kan virke uoverkommelig og nok ville kræve en del timers arbejde at få bragt i orden (Bilag 5 s. 22).

Der er dog kun tale om acceleration, hvis de eksterne lektorer faktisk forsøger at rydde op i deres mails, da dette arbejde som beskrevet så vil blive udført, hvor de i virkeligheden enten skulle vejlede eller forberede undervisning. Det interessante bliver her, at fordi de eksterne lektorer er så prekært udsatte, at de ikke få løn for almindelig vedligeholdelse af deres mailarkiv, og fordi deres tid allerede er så stram, fører det til, at de eksterne lektorer kan vælge imellem gratis arbejde eller at udføre de facto lovbrud.

## 5.2.2 Tidsnormeringer

### 5.2.2.1 Højt antal arbejdstimer

De normerede timer, som de eksterne lektorer har til rådighed, ligger som tidligere beskrevet i dette speciale på 500 timer og kan hæves til 780 timer under specielle omstændigheder. Efter interviewene med de eksterne lektorer begyndte der at tegne sig et billede. Der er en tendens hos mange af dem, at de rammer loftet på de 780 timer, og at enkelte endda har fået speciel tilladelse til at bryde det loft, eller sammen med universitet finder de alternative læringsmetoder, fordi informanterne bryder igennem loftet, og universitet har et ønske om ikke at få det til at se ud, som om universiteterne overstiger timenormeringen til de eksterne lektorer (Bilag 3, s. 3).

Det er ikke et enkeltstående tilfælde, men igen og igen en overstigning i timeantallet. Dette kan betyde, at der fra universitetets side bliver spekuleret i lønninger og ansættelser, så antallet af eksterne lektorer bliver holdt på et lavere niveau, men at stadig flere arbejdsopgaver bliver varetaget af eksterne lektorater med de økonomiske fordele, der følger heraf for universitetet (Bilag 3 s. 21). Dette pres mod loftet kan være en indikator på flere forskellige former for acceleration. Den ene type af acceleration er acceleration i konkurrence.



I dag skal universiteterne konkurrere med hinanden, hvilket kan siges at være en acceleration i form af et konkurrencepres udefra, som universitetet mærker, og som driver dem til at opbygge interne strukturer, der kræver maksimale arbejdstimer. Dette skaber så et arbejdspress på de eksterne lektorer, så de ofte ender med at arbejde over de 500 timer og også over de 780, som ellers er den lovgivne grænse.

I så fald repræsenterer det øgede antal timer en generel større mængde arbejde for de eksterne lektorer og vil naturligt føre til en acceleration af livstempoet. Det skyldes, at de eksterne lektorer skal nå mere i løbet af en dag og kan blive nødt til at opgive noget af deres fleksibilitet, som, de ellers beskriver, kommer med jobbet som ekstern lektor. Der kan dog også være en anden grund til, at de eksterne lektorer skulle tillade sig selv at tage de flere timer, og dette skal findes i de økonomiske vilkår, de er ansat under.

Dette vil blive beskrevet i dybden i emnet om økonomi, men det kan være en acceleration drevet af løftet om det evige liv, hvor de påtager sig det maksimalt mulige antal af timer for at kunne tjene så meget som muligt, så de har økonomien til at opleve en masse, såsom at rejse (Bilag 5 s. 16).

Arbejdsbyrden af det store antal timer viser meget tydeligt, hvor prekær stillingstypen er.

Der er tale om usikker økonomi og en kamp for det permanente, fordi de eksterne lektorer forsøger at have forhold, der er så tæt på fuldtidsansættelse som mulig.

Yderligere må det siges, at de normale regler, som er forhandlet på plads imellem arbejdsmarkedets parter, ikke bliver overholdt. Det øger arbejdspresset på de eksterne lektorstillinger, så en stilling, der kun skulle være deltid, kan nærme sig en fuldtidsstilling. Samtidig kan der være et økonomisk incitament til at sige ja til de flere timer, fordi de eksterne lektorer så ikke skal ud at finde alternativer til deres indkomst, hvilket er et emne, der vil blive berørt senere i afsnittet om økonomi.

#### 5.2.2.2 Fordeling af timer

I forlængelse af timenormeringerne og det høje antal hører vi endvidere fra vores informanter, at der er store variationer i, hvordan normeringer ligger, fordi de bliver delt ud på semesterbasis. Alle de eksterne lektorer beskriver efteråret som travlt og meget stresset og foråret som roligt. Dette giver en bølge rent arbejdsorienteret acceleration af livstempoet, som stiger om efteråret og falder om

foråret, såfremt der ikke findes et job til at fylde det ud i foråret. Hvis der bliver taget ekstra job, kan det føre til en generel acceleration af livstempoet, fordi to job nu skal håndteres.

Der er dog også en anden problemstilling, som vi har hørt fra vores informanter, at når timerne bliver fordelt, er de eksterne lektorer tit de sidste, der bliver hørt, og de har derfor svært ved at kunne planlægge ud i fremtiden, og det giver uforudsigelighed i deres arbejdsliv.

Dette lader særligt til at være tilfældet, når der er tale om vejledning af opgaver, hvilket kan give stor frustration hos de eksterne lektorer, som ikke ved, om de er tvunget til at skulle finde sig et andet job, da de teknisk set kan få tildelt nul timer på et givent semester.

Det er derfor vigtigt for den enkelte eksterne lektor at komme ind på et arbejdsområde, som de kan se, der er fast arbejde i. På denne måde kommer de eksterne lektorer i en form for implicit konkurrenceforhold på deres profiler, men også på deres villighed til at ville påtage sig timer, både for at vise at de er interesserede, men også i form af usikkerheden om, hvad der bliver tildelt næste semester.

Denne usikkerhed i allokeringen af timer til de eksterne lektorer viser i hvor høj grad, der er tale om en prekær stilling, fordi en ekstern lektor kan gå fra det ene semester at kunne leve for de penge, de kan få tildelt, til det næste semester ikke at kunne leve af deres arbejde, men må skulle supplere på anden vis eller helt opgive deres arbejde (Bilag 5, s. 10).

I fordelingen af timerne ser vi også en problemstilling blive rejst iform af, at visse af vores informanter ikke mener, at der kan udføres et ordentligt professionelt arbejde ud fra de timer, som bliver allokert til dem.

En af de ting, der lægges særlig vægt på, er, at man ønsker at levere en ordentlig vare til nogle studerende, som har brug for ens hjælp (Bilag 4, s. 5-6; Bilag 5 s. 12). Det er særligt i vejledningsarbejdet, at dette gør sig gældende. Det kommer, som tidligere nævnt, til udtryk ved, at nogle af informanterne spekulerer i, hvor de varetager deres vejledning henne.

Derudover afviser nogle af dem at ville arbejde under nogle bestemte forhold, fordi de ikke anser det for muligt at levere et arbejde, som de personligt ikke kan stå inde for (Bilag 5 s.17-18). I dette kan der ses en form for ideologisk deceleration af arbejdet, hvori det afvises at træde ind i bestemte typer af arbejde. I dette kan også ses nogle af fordelene ved, at det prekære eksterne lektorat er så fleksibelt, som det er.

En anden ting, der er udtrykt hos alle vores informanter, er, at de sætter pris på frit at kunne vælge deres mulighed for at afvise opgaver eller forhold på et kursus, som de ikke kan stå inde for (Bilag 5, s. 13). Der er dog også andre, der beskriver, at fravalget kan have konsekvenser som vrede fra kollegaer (Bilag 3, s. 8).

### 5.2.2.3 Hvad der skal nås

Vi hører nogle ambivalente fortællinger om normeringerne, men generelt bliver de beskrevet som fine. Dog er der anledning til at tro, at andet nødvendigvis må være tilfældet, da ingen af vores informanter rigtigt mener, at normeringerne giver mulighed for fordybelse. Eller som vi kort har beskrevet under den teknologiske acceleration, bliver de ikke normeret for at skulle håndtere tekniske nedbrud. De skal heller ikke deltage i udviklingen af faget, deltage i forskningsfællesskaber, eller hvis de eksterne lektorer forsker selv og har mulighed for at deltage i det faste kollegaskab, bliver de heller ikke honoreret for de timer.

Dernæst giver nogle af vores informanter generelt udtryk for at arbejde mere, end der bliver allokeret til dem, eller de benytter sig af forskellige strategier for at få flere timer (Bilag 2, s. 4-5). På denne måde fremstår normeringerne altså ikke som værende særlig godt dækkende for den arbejdsbyrde, som det eksterne lektorat har, hvilket fører til en acceleration i livstempoet, fordi der altid skal arbejdes hårdt for at nå de givne arbejdsopgaver.

Konkurrencemotoren er med til konstant at presse de eksterne lektorer igennem normeringsloftet, da universitetet bliver nødt til at få mere arbejde ud af færre ressourcer. Den enkelte eksterne lektors motivation for at ville påtage sig mere arbejde kan give et forskudt billede af, hvor meget det er muligt at opnå på de normerede timer, når de presser timetallet til deres egen grænse og derved skaber højere forventninger til deres eget arbejdstempo.

Dette har meget at gøre med, at vores informanter i vid udstrækning giver udtryk for, at de selv er ansvarlige for at påtage sig så mange timer (Bilag 1, s. 7). Problemer i planlægningen eller ikke at have tid nok til at håndtere sine opgaver fører til, at vores informanter står meget alene i deres arbejdssituation.

Når det så også holdes op imod, at de eksterne lektorer af meget forskellige årsager kan have svært ved at sige nej til at påtage sig opgaver, så ender det ofte med, at de står med en større arbejdsbyrde, end de reelt kan håndtere på deres normerede timer.

Usikkerheden i ansættelsen, hvor de eksterne lektorer bliver presset af deres vilkår, kommer her til at fremstå som den primære årsag. Arbejdsvilkårene er individualiserede, og det er ikke alle de eksterne lektorer, der føler, at de har en mulighed for at kunne fordybe sig i deres arbejde. De føler ikke, at de normerede timer slår til, og der opstår et pres for at skulle lægge interesselimer i arbejdet for at få det hele til at virke.

De ser ikke alle problemet som værende et for lavt antal normerede timer til arbejdsopgaverne, men at det er deres egen skyld for ikke at have organiseret sig ordentligt, eller de kæmper med et professionelt ansvar over for de studerende og føler det problematisk at skulle begrænse sig på bekostning af deres følelse af ordentlig vejledning.

### 5.2.3 Kollegaskab

#### 5.2.3.1 Kulturel tempofølelse

Som tidligere beskrevet under teknologisk acceleration varierer interaktionen hos informanter med arbejdspladsen forstået på den måde, at de ikke har kontor og derfor ikke er i daglig kontakt med deres kolleger. Dette kan give en følelse af isolation hos de eksterne lektorer, og dette kan have forskellige konsekvenser, som vil blive beskrevet i dette afsnit.

Nogle af informanterne giver endvidere udtryk for ikke altid at vide, hvad der sker på arbejdspladsen og finder det som sådan heller ikke interessant, fordi deres tid efter deres egen vurdering er brugt bedre andetsteds (Bilag 1, s. 8).

Som beskrevet i afsnittet om tidsnormeringerne er denne vurdering baseret på, at de eksterne lektorer ikke bliver betalt for at deltage i disse arrangementer. Disse to forhold isolerer de eksterne lektorer lidt fra følelsen af arbejdstempoet hos deres fastansatte kolleger, hvor nogle af vores informanter beskriver, at de bestemt ikke ønsker sig de arbejdsforhold, som de ser hos de fastansatte, og at de ikke selv føler sig ramt af et stigende arbejdstempo, og at de selv godt kan følge med i deres arbejdsbyrde.

Hvor rigtigt dette er, kan der bestemt stilles spørgsmålstejn ved. Vi ser, at de er pressede økonomisk, med deres arbejdsopgaver, og at de alle søger efter fuldtidsjobbet. Det kan til dels være udtryk for, at de eksterne lektorer ser jobbet som en oase af deceleration, fordi de ikke føler det samme pres på sig fra ledelsen eller kulturen på arbejdspladsen. De mener måske, at de undgår

accelerationskredsløbet, som de fastansatte ellers er i, fordi de kan fravælge arbejdsopgaver, hvad de fastansatte ellers ikke kan, samt at de eksterne lektorer har et fast timeantal per semester, de kan forventes at arbejde.

Fra informanternes side bliver der her beskrevet nogle af fordelene, som folk i prekære situationer generelt fremlægger. Fordelene kommer dog med de noget omfangsrige konsekvenser, som er beskrevet tidligere. Videre i afsnittet beskrives, at denne fordel bærer sine egne problemer med sig.

### 5.2.3.2 Interaktion med kolleger

Vi ser hos vores informanter meget forskellige forhold til deres kolleger. En af de bærende faktorer synes at være, om man tidligere har haft tæt tilknytning til universitet, for de yngre i forbindelse med studietiden, for de lidt ældre om de har været involverede i, hvad der kan kaldes den daglige drift som udvikling af undervisning eller deltagelse i forskningsprojekter.

Alt sammen fører dette til, at den enkelte eksterne lektor ved, hvem de skal kontakte for at finde de informationer, som er nødvendige. Ellers virker det lidt som om, de eksterne lektorer er tvunget til at gætte sig frem til, hvordan de får informationen (Bilag 2, s. 19).

Dette kan give en acceleration i livstempoet i en kort periode, mens den eksterne lektor finder sine ben på arbejdspladsen. Dette kan blive yderlige forlænget af, at de eksterne lektorer opstartsproblemer ikke i særlig høj grad er tænkt med ind ansættelsen.

Der er således ingen former for mentorordninger eller anden strukturel introduktion til arbejdsopgaverne. Det forventes fra ledelsens side, at de eksterne lektorer er i stand til at varetage sig selv fra ansættelsens start.

Problemet synes at være særligt udtalt i forbindelse med vejledningsopgaver, hvor den eksterne lektor står alene uden nogen umiddelbart til at hjælpe sig med at vurdere, hvordan der vejledes ordentligt. Hvorimod der i undervisningen kan være flere ansvarlige, og det derfor er nemmere og mere naturligt at kontakte en kollega for at løse et givent problem.

De prekære forhold synes her at være jo mindre kollegainteraktion der er, jo mere udsat i arbejdslivet er den enkelte eksterne lektor, forstået på den måde at de kommer til at eksistere i et vakuum uden føling med arbejdspladsen og andre kolleger, så de eksterne lektorer kan have svært

ved at mobilisere sig og finde sammen i fællesskaber, også noget der bliver udtrykt hos nogle af vores informanter.

Hele den isolerende faktor som her bliver beskrevet, er et udtryk for usikkerheden i ansættelsen og hvor alene en ekstern lektor kan komme til at stå i sit arbejdsliv. Vi hører i forlængelse af det fra informanterne om forskellig grad af solidaritet, der bliver udvist over for det eksterne lektorats arbejdsvilkår.

Vi hører, hvordan der opstår konfrontationer i forbindelse med en af vores informanter, som afviser at ville påtage sig en sent givet arbejdsopgave (Bilag 3, s. 8). At de bliver glemt af deres kolleger og lever en stille tilværelse som dem, der i skyggerne er med til at få hjulene til at løbe rundt uden meget interaktion (Bilag 4, s. 12).

Dette kan ses som en social acceleration, fordi det er svært for de eksterne lektorer at omstille sig og imødekomme ændringer, som opstår i arbejdspladsens kultur eller måde at løse arbejdsmæssige problemstillinger på. Det er også som om, at dette i sagens natur er et udtryk for den prekære status, som de eksterne lektorer har, hvor de ikke normalt er på arbejdspladsen og ikke naturligt ser deres kolleger. En forskel opstår dog her, når der er tale om medarbejdere, der har kontorer på arbejdspladsen.

Der hører vi en mere naturlig omgang med deres kolleger. De er mere tilbøjelige til at spise frokost med kollegerne og på denne måde have en social omgang på arbejdspladsen, som gør det nemmere for den eksterne lektor at kontakte ledelse eller kolleger, som kan hjælpe i udsatte situationer. De bliver heller ikke i lige så høj grad glemt af administrationen (Bilag 5, s. 8).

### 5.2.3.3 Flere arbejdspladser

Mange af informanterne har haft mere end et job, men kun en af informanterne har to under interviewet, og at dette tit har været et andet eksternt lektorat, fordi de eksterne lektorer ønsker at arbejde på universitetet. Informanterne beskriver her, at der ikke er nogen nævneværdig forskel på, om arbejdet udføres på det ene universitet eller det andet, dog med det forbehold at transporten mellem arbejdspladserne, som tidligere beskrevet, kan være problematisk.

Hvor der dog ses en forskel, er ift. arbejdspladsens måde at forholde sig til den eksterne lektor på. De beskriver om forhold, hvor deres eksistens ikke er blevet anerkendt af institutlederen, og det modsatte høres også, hvor institutlederen tidligt har kontaktet den eksterne lektor og budt vedkommende velkommen på universitet (Bilag 1, s. 9).

Forskellige fakulteter håndterer introduktionen til arbejdspladsen lidt forskelligt, hvor nogle arrangerer møder, for at de eksterne lektorer kan mødes med hinanden, samt forholdet til om de eksterne lektorer har ret til at deltage i sociale arrangementer. Disse forhold påvirker særligt to ting: Hvor nemt en ekstern lektor har ved at organisere sig med deres fastansatte kolleger, og også hvor nemt de har ved at organisere sig med andre eksterne lektorer, og altså hvor meget beskyttelse fra de prekære forhold kan de få fra solidariske kolleger.

I nogen grad er der også tale om en social acceleration forstået på den måde, at når der er mange forskellige arbejdspladser, er der mange forskellige mennesker, der skal kendes for optimalt at kunne indgå naturligt i arbejdet, eller sagt med andre ord: alle problemer, som kan opstå for en ekstern lektor, kan opstå flere gange, men løsningen kan være forskellig fra arbejdsplads til arbejdsplads, og kun hvis det universitet, den eksterne lektor arbejder på, tager hånd om det, kan de eksterne lektorer vide sig sikre på, hvor de skal vende sig hen af. Her ser der ud til at være begrænset støtte fra universiteternes side.

## 5.2.4 Økonomiske vilkår

### 5.2.4.1 Arbejde mere for at få det til at køre rundt:

I forlængelse af de tidligere nævnte normerede timer hører vi i vores interviews en tendens til økonomiske frustrationer i forhold til, hvor mange betalte arbejdstimer de har til rådighed. Der lader til at være et ønske fra flere af vores interviewpersoner om at kunne få lov til at arbejde mere end de 500 til 780 timer for at kunne få flere betalte timer, og hvordan svingningerne af de arbejdstimer, de har til rådighed gennem året, giver frustrationer på den økonomiske front.

Accelerationsmæssigt kan dette være en indikator for flere ting. Ligesom med normeringerne kan der være et socialt pres på de eksterne lektorer om at skulle tjene mere, selvom de er i et midlertidigt arbejde.

Enten en følelse af at skulle værdsætte sig selv gennem en økonomisk indikator eller et ønske om at kunne have et fleksibelt arbejde, der stadig i økonomisk forstand kan give en løn i nærheden af et fuldtidsarbejde. En acceleration, der kan tilknyttes begrebet om løftet om evigheden og muligheden for at kunne tjene mere og have fleksibiliteten til at opleve mere.

Der kunne dermed være en forhåbning blandt de eksterne lektorer om, at deres arbejde kan give en højere indtjening og for nogle af dem dække følelsen af, at det er en reel mulighed som levevej. At de ville være i stand til at leve som en fuldtidsansat, men med fleksibiliteten af en deltidsansat. De får derved dækket behovet for at kunne få oplevet mere i deres liv uden at skulle gå på kompromis økonomisk. Det er på den anden side også muligt at se det som en indikator for konkurrencemotoren, og hvordan den stigende arbejdsbyrde og nedskæring ikke giver de eksterne lektorer en følelse af at følge med rent økonomisk. Der kommer et pres på dem for at skulle tage flere jobs for at få det til at løbe rundt, da et enkelt eksternt arbejde ikke er nok til at dække økonomien i hverdagen.

I forlængelse af dette skaber det en meget direkte prekær situation for de eksterne lektorer, da det økonomiske pres, der opstår på grund af timeløftet, sætter dem i en situation, hvor de ud over den mulige utilstrækkelige løn bliver nødt til at finde yderligere arbejde for at få det til at løbe rundt. Det ser ud til at undre dem, at det ikke virker muligt at kunne få det hele til at løbe rundt på en ekstern lektorstillings løn.

De beskriver, hvordan de har måttet være på supplerende dagpenge, fordi indkomsten ikke var tilstrækkelig, eller hvordan de er nervøse over fremtiden, hvis de skal have børn, for de kan ikke se, hvordan det skulle komme til at løbe rundt.

Generelt hører vi, hvordan de føler sig økonomisk begrænsede og ville ønske, stillingen gav mere. Denne økonomiske begrænsning i deres arbejde kan sætte dem i en konstant usikker situation, hvor de kan have svært ved eksempelvis at kunne spare op til at få en buffer mod uforudsete situationer i livet.



#### 5.2.4.2 Usikkert arbejde

Ligeledes har informanterne, som nævnt tidligere, svingninger i deres antal af arbejdstimer over året. Accelerationsmæssigt kan det skabe et konstant pres på dem i forhold til altid at skulle tænke økonomisk fremad og bruge mere tid på at planlægge for de stille perioder.

Den varierende usikkerhed giver dem heller ikke mulighed for at kunne få en stabil økonomisk hverdag og derved få mere mental energi til at håndtere de resterende problematikker, der måtte opstå i deres arbejdsliv.

Udover disse usikre økonomiske forhold har de heller ikke nogen pensionsordning, hvilket jo betyder, at de selv løbende skal være opmærksomme på, om de får lagt nok til side til dem selv med tanke på den dag, de forlader arbejdsmarkedet.

Dette forhold kan blive endnu en økonomisk stressfaktor og giver dem endnu en prekariseret arbejdssituation, da deres fremtid bliver mere usikker i forhold til dem, som får udbetalt pension. De usikre arbejdsforhold stopper dog ikke der, da vi også hører, hvordan mange af dem arbejder på 0 timers kontrakter i stedet for de forsikrede minimum 100 timers kontrakter, og at det siden januar 2019 er en rettighed, der er blevet fjernet for eksterne lektorer.

Det placerer dem igen i den prekære gruppe, da de prekære primært mister rettigheder i stedet for at få dem. Vores interviewpersoner kan dermed ikke være sikre på, om de overhovedet kan forvente at få løn, selvom de har skrevet kontrakt med universitetet. De nævner næsten også alle, at de ikke har lyst til at blive ved med at arbejde som ekstern lektor, da de ikke føler, at hverdagen kan hænge sammen.

#### 5.2.4.3 Arbejde for at blive fastansat

De eksterne lektorer fortæller i interviewene, hvordan de føler, at der er et pres på dem for konstant at sørge for at gøre sig relevant i forhold til en mulig fastansættelse.

De skal være opdaterede på den nyeste forskning, og nogle af dem føler, at de er nødt til også at sørge for at blive publiceret for at kunne være en mulig attraktiv kandidat til en fastansættelse (Bilag 1, s. 12). En accelerationstendens, der også kan være med til at skabe en mere prekær

situation for de eksterne lektorer, da den større arbejdsbyrde i og uden for arbejdet giver dem mindre råderum og tid i hverdagen.

Dette pres lader til at opstå af to forskellige problematikker. Den første problematik er, at de føler, at der sjældent eller aldrig bliver slået noget relevant op, de kan søge.

Det andet er, at det ser ud til, ifølge nogle af vores interviewpersoner, at arbejdet som ekstern lektor er med til at skabe et feedback loop, der gør det sværere at undgå stillingen og komme over i noget mere fast. De føler, at de skaber en profil som ekstern lektor og kan komme til at skulle kæmpe hårdt for at komme ud af den profil jo længere, de befinder sig i den stilling.

Dette ligger op ad den generelle vanskelige tendens, de prekære har for at komme væk fra deres prekære situation. Det usikre timetal kan betyde, at de bliver nødt til at gøre noget ekstra for at få de arbejdstimer, som de har behov for og dermed opstår en øget stressfaktor for at skulle beholde deres "good standing" på universitetet, så de ikke risikerer at blive ignoreret eller glemt, når der skal fordeles timer.

Dette er en usikkerhed i økonomien, som de eksterne lektorer må kæmpe for at få deres behov dækket. Usikkerheden kan også siges at være et udtryk for konkurrencemotoren, fordi der kan være en del konkurrence til stede eller løftet om evigheden, fordi de eksterne lektorer gerne vil kunne tjene penge til at opleve noget i livet, som tidligere nævnt.

#### 5.2.4.4 Repræsentation

Oven i alt dette føler de sig også underrepræsenteret, og nogle har decideret følt sig ignoreret (Bilag 3, s. 19-18).

De ved, at de i deres kontrakter har mulighed for at diskutere løn, men er ofte bange for, at universitet blot vil finde nogen, der vil arbejde billigere, eller som ikke vil "klage", hvis de prøver at forhandle løn (Bilag 2, s. 16).

De, som har prøvet kræfter med at skulle forhandle bedre løn, følte, at de ikke blev taget seriøst som ekstern forsker eller fik ligefrem at vide, at universitetet måske skulle finde en anden til arbejdet.

Det kan se ud som om, at konkurrenceaspektet af acceleration driver universiteterne til at fastholde

et minimums lønniveau for deres eksterne lektorer for at holde sig konkurrencedygtige, og det på bekostning af de eksterne lektorerens vilkår.

Dette pres på universitetet lader også til at ramme de eksterne lektorer, og de bliver demotiverede til overhovedet at prøve på at forhandle deres vilkår, hvilket yderligere fastholder dem i en prekær situation. En situation, som gør det nemmere for universiteterne at kunne fastholde deres minimumslønninger.

Dette skaber et loop og kan ses som accelerationskredsløbet, hvor den ene del er med til at drive den anden. Derudover lader det til, at vores interviewpersoner har mistillid til deres fagforeninger. Nogle af dem mener ikke, at de er værd at være medlem af, da det ikke giver økonomisk mening for dem, fordi fagforeningen ikke kan forsvare godt nok.

De eksterne lektorer føler ikke, at de kommer til at få det samme ud af fagforeningerne, som det de betaler for et medlemskab, hvilket kan være rigtigt, når vi hører nogle af de andre interviewpersoners oplevelser. De oplevede, at de ikke kom nogen vegne med lønforhandlingerne med deres universitet, og at de så var gået til deres fagforening for at få hjælp. Her fortæller de, hvordan der ikke var noget hjælp at hente, og de måtte gå derfra med en følelse af at blive ignoreret eller set ned på (Bilag 4, s. 16-17).

Dette giver problemer på to fronter. Det første er, at de ikke får den støtte fra fagforeningerne, som de har brug for, for at kunne stå stærkt i forhandlingerne og derved mister en stærk spiller til at hjælpe dem med at bibeholde eller forbedre deres vilkår.

Den anden er, at de ikke har tillid til fagforeningerne og derfor ikke har lyst til at være medlem og dermed svækker fagforeningernes potentielle mulighed for at kunne samle de eksterne lektorer og skabe fælles krav. Noget, der virker yderst relevant efter den nye aftale for eksterne lektorer, hvor fagforeningerne gik med til at fjerne deres 100 timers minimum allokering per semester, men at de så fik mulighed for at få tillæg og være beskyttet gennem overenskomst (Forskerforum, 2018 nr 315, s. 1 og 6). Når fagforeningen så ikke vil hjælpe, kan man stille sig det spørgsmål, hvem der så på det danske arbejdsmarked skal hjælpe de prekære med bedre forhold.

## 5.2.5 Konkurrencen mellem de arbejdende

### 5.2.5.1 Skal gøre sig relevant

Vores interviewpersoner fortæller, hvordan deres følelse af konkurrenceelementet på deres arbejdsplads primært eksisterer i jagten på jobopslag og den kamp, det er med at skulle være den bedste kandidat for at få stillingen.

Vi nævner også denne problemstilling i vores økonomiske afsnit i relation til den frustrerende økonomiske udsigt, der måtte kunne opstå, når de ikke er sikre på at kunne slippe ud af den eksterne lektorrolle. Her vil vi belyse samme problemstilling ud fra et konkurrenceperspektiv og se, hvilke accelerationstendenser der driver deres mulige prekære forhold.

Det er relevant at se på denne problemstilling med accelerationsmotoren, konkurrence, og hvordan denne acceleration presser interviewpersonerne til konstant at skulle sørge for at holde sig relevante på arbejdsmarkedet. De fortæller, hvordan de ved siden af arbejdet skriver på eksempelvis artikler med henblik på udgivelse for at kunne vise, at de er aktive og har fået publiceret deres materiale. De virker nervøse eller urolige ved tanken om ikke til stadighed at holde en vis form for aktiv profil, og man kan tilskrive det bekymringen om at falde bagud og ikke kunne følge med alle de andre ude på arbejdsmarkedet.

De kan have svært ved at slappe af, når de har fri fra arbejdet og udelukkende dedikere sig til privatlivsrelaterede ting. For hvis de gør det, kan de risikere ikke at kunne undslippe deres nuværende stilling, hvis der pludselig skulle blive slået noget bedre op. Deres potentielle fremtidsmuligheder ligger hele tiden og lurer. Hvor virkelighedsnær denne frygt er, kan det selvfølgelig være vanskeligt at sige, men det virker bestemt til at være en anerkendelse, der fylder i interviewpersonernes hverdag.

Denne accelerering presser dem til at bruge mere tid udenfor arbejdet på arbejdsrelaterede ting og kan være med til at skabe en prekær hverdag, hvor de tidsmæssige ressourcer, som ellers kunne være brugt på familie, venner eller selvpleje, bliver overtaget af dette pres med at skulle arbejde for at gøre sig konkurrencedygtig og en dag at kunne undslippe det eksterne lektorat.

### 5.2.5.2 Skabe deres egen profil

I forlængelse af deres problemstilling med hele tiden at skulle arbejde på at holde sig konkurrencedygtig er der også problematikken med at skulle skabe sin egen profil. Informanterne fortæller, hvordan de forventer at få bedre muligheder for arbejde ved at specialisere sig og øge potentialet i en bestemt retning for at kunne stå bedre i konkurrence om de stillinger, de søger. Dette kan ses som en form for konkurrencepres eller som en acceleration af det for hele tiden at sørge for, at man er bedre stillet.

Specialiseringen kan virke beroligende på dem. En af informanterne fortæller os om, hvordan det konkurrenceproblem, der er lige nu, forsvinder, når man har specialiseret sig og fået skrevet sit projekt færdigt.

### 5.2.5.3 Konkurrence med andre kolleger

Som det også bliver nævnt i det økonomiske afsnit her i analysen, så bliver der i interviewene talt om det interne forhold mellem kollegerne og vores interviewede.

Vi hører ofte, at når de er i direkte dialog med deres kolleger, føler de ikke, der er nogen konkurrence mellem dem. De er venlige og hjælpsomme, når vores interviewpersoner tager kontakt med dem for at få hjælp eller socialisere.

Men efterhånden som interviewene skrider frem, ser vi tendenser til, at der bag om kulisserne kunne eksistere en intern konkurrence blandt kollegerne. En af informanterne forklarer også, hvordan personen ikke har lyst til at arbejde i miljøet på grund af alle de interne kampe, der eksisterer mellem kolleger (Bilag 4, s. 4, 22).

### 5.2.6 Privatliv og arbejdsliv

Dette afsnit tager udgangspunkt i de foregående afsnit og prøver at kaste lys over, hvordan nogle af de mekanismer, vi tidligere har beskrevet, påvirker forholdet mellem hjemmet og arbejdslivet.

Grunden til denne sammenhæng for et selvstændigt emne er, at vi fra visse af vores informanter synes at kunne høre, at valget om at ville arbejde prekært og dermed som ekstern lektor er for at kunne få bedre plads til at foretage sig ting på hjemmefronten, og derfor fortjener det også et særligt fokus fra os.

#### 5.2.6.1 Kampen om det evige liv

Som vist flere steder igennem analysen, er der en del steder, hvor der med stor sandsynlighed finder overarbejde sted. Det ses særligt i tidsnormeringen. I afsnittet her vil vi forsøge at beskrive nogle af de konsekvenser, der er i det accelererede arbejdsmiljø, der er til stede hos de eksterne lektorer. I tidsnormeringerne ses, hvordan aftentimerne gerne tages i brug, for at alle arbejdsopgaver kan nås.

Dette betyder, som vi også hentyder til i afsnittet om tidsnormeringer, at privatlivet og arbejdslivet flyder sammen. Man er næsten altid på arbejde og lidt firkantet kan man også sige, man næsten altid er hjemme.

Informanterne beskriver, hvordan arbejdet bliver presset, så det kan nås om aften. Særligt undervisningen synes at være en tidsrøver i denne henseende, men også hvordan mails godt kan blive besvaret om aftenen. De af vores informanter som har børn, beskriver også, hvordan det kan være problematisk at koordinere jobbet som ekstern lektor og deres egen lyst til at være sammen med deres børn, problemer som ikke ville opstå i samme grad, hvis arbejdet kun kunne udføres på universitet.

Dette er i høj grad en acceleration drevet af et ønske om det evige liv forstået på den måde, at de eksterne lektorer gerne vil have friheden til at være sammen med deres børn og friheden til at kunne arbejde hjemme og helt selv styre, hvornår der arbejdes. Dette sker på bekostning af arbejdstimer, men også af tid.

Hvor en ekstern lektor har mulighed for at slappe af, når den eksterne lektor er hjemme, synes der altid at være arbejde og familie på en og samme tid. Samtidig er der også den manglende økonomiske sikkerhed, som påvirker de eksterne lektorer.

Det er problematisk at håndtere pludselige eller store økonomiske udgifter, som det også er beskrevet i afsnittet om de økonomiske forhold. Dette er ligeledes en acceleration i drømmen om det evige liv. Der bliver ofret noget økonomisk sikkerhed for, at der så er mere plads til at have børn

og kunne være sammen med dem. Denne drøm om det evige liv lader også til at være en af katalysatorerne for, hvorfor det kan være attraktivt at søge en prekær stilling som ekstern lektor, og hvorfor en del akademikere søger den, fordi stillingen gør drømmen om at kunne have familie og være på universitet mulig på samme tid (Bilag 2, s. 21).

#### 5.2.6.2 Usikker hverdag

Når vi generelt hører vores informanter beskrive deres arbejdsdag, lyder det som om, at der hersker en vis uro. Særligt er der nogle spidsbelastningsperioder omkring opstart af vejledning og omkring eksaminerne, hvor der er en del uforudsigelighed i, om man bliver kontaktet af nogen, som skal bruge vejledning. Dette selv om der fra visse af vores informanter bliver lagt en stærk kontrol op med vejledningen, og hvordan den skal forløbe.

Flere af vores informanter beskriver også dette som en naturlig del af jobbet, at usikkerheden bor i arbejdet, fordi der er tale om vejledning af studerende. Dette kan siges at være et udtryk for en acceleration i social forandring, selv om denne dog må siges at være begrænset og følge naturligt med arbejdet som vejleder. Vi har dog beskrevet en anden usikkerhed tidligere i afsnittet om tidsnormeringer, og dette fænomen forekommer i usikkerheden om semesterstarten og fordelingen af faste timer.

Usikkerheden består i, at der rent familiært skal planlægges langt ud i fremtiden. Faste udgifter kræver, at der er en stærk kontrol med indtægten, fordi man kun kan se et halvt år frem og muligvis ingen løn har i den periode eller i hvert fald ikke har nok til at kunne dække de faste udgifter. Det bliver af informanterne beskrevet, hvordan de i forskellig grad forsøger at imødekomme denne udfordring.

Denne usikkerhed afføder på denne måde både en acceleration i livstempoet, fordi det kan være nødvendigt med flere jobs, som det er beskrevet tidligere, men også i ønsket om det evige liv, fordi der skal arbejdes hårdt på drømmen om, at det hele kan opretholdes. Paradoksalt nok ser det ud til, at det eksterne lektorat kan blive løsningen, fordi stillingen er så prekær i sin natur, at det at have flere stillinger kan være en fristende løsning.

Dog giver dette som tidligere beskrevet nogle udfordringer i forbindelse med transport, og det afhjælper kun en lille del af den økonomiske usikkerhed, der er forbundet med det eksterne lektorat.

## 7 Diskussion

I dette diskussionsafsnit vil to områder blive behandlet. Det ene er de begreber og den teori, specialet har benyttet sig af samt de restriktioner, som de har givet som analyseredskaber og de begrænsninger, der er iboende i den måde, specialet har benyttet dem på. Det andet område er et kritisk blik på resultaterne særligt med henblik på at udfordre specialets antagelse om, hvorvidt de eksterne lektorater er særligt prekære eller accelererende i forhold til situationen for andre ansatte, der arbejder i universitetsverden.

### 7.1 Teori

Specialet tager først og fremmest udgangspunkt i kritisk-teoretiske forskere i forhold til valg af analysestrategier, gældende især for bogen *Prekarisering og akademisk arbejde* (2018) af Glerup, J., Nielsen S. B., Olsén P og Warring N. samt Hartmut Rosa, som alle identificerer sig som arbejdende i feltet for den kritiske teori, som vi tidligere har beskrevet. Fordi den grundlæggende teori er kritisk-teoretisk, er specialet blevet påvirket i den samme kritisk-teoretiske retning. Det betyder, at specialet har en forudindtagethed med en forventning om, at der er et problem i samfundet, som skal identificeres, så der kan findes nogle løsninger på det givne problem.

Denne orientering inden for feltet gør, at specialet langt hen ad vejen kan miste sit blik for de positive tendenser, som muligvis også kan følge med prekariseringen eller accelerationen. Det tætteste, specialet kommer på en beskrivelse af de positive aspekter, som måske kunne ligge i accelerationen, er at identificere

decelerationsmekanismer. Der er ikkebeskrevet nogle af disse inden for prekarisering, da denne er entydigt negativt (Glerup et al., 2018, s. 19).

Vi kan dog se ud fra vores analyse, at nogle af vores informanter beskriver fleksibiliteten i arbejdstid og de tidspunkter, hvor der kan arbejdes, som noget, der giver dem frihed. Hvis specialet skulle have være anderledes og dermed have haft lidt mere fokus på de gode aspekter af det eksterne lektorat, kunne der eksempelvis være taget et andet begreb om ansættelse i brug, såsom



løst ansatte eller atypiske ansættelser, som tit er forbundet med et mindre negativt udgangspunkt (Scheuer, 2017, s. 12).

Hvis vi havde valgt en sådan metode, ville det dog ikke have kunnet stemme overens med det accelerationsbegreb, som er anvendt i specialet, fordi vi ikke længere ville arbejde inden for en kritisk-teoretisk referenceramme for begge teorier, og det ville derfor nok have været nødvendigt med et andet tidsbegreb for at identificere, hvordan forholdet til tid er hos de eksterne lektorer, hvis specialet stadig skulle have sin nuværende form.

En teori, som kunne benyttes til at analysere på det tidsforhold, kunne være mere orienteret mod rytmer og vaner, og måske dette ville have givet et bedre indblik i daglige rytmer og rutiner, end det nuværende speciale har gjort.

Endelig kunne vi også have valgt kun at tage udgangspunkt i en af de problemstillinger, som er i vores problemformulering, altså enten have et speciale som havde fokus på de prekære forhold eller på acceleration i arbejdet. Dette kunne have givet et mere fokuseret speciale, men ville have været på bekostning af bredden i specialet.

## 7.2 Valg af informanter

En ting, som vi har diskuteret indbyrdes, er specialets informanter, og hvordan vi endte med at få fat i dem. Som tidligere beskrevet oplevede vi en del interesse til at starte med, men endte med kun at få tre aftaler i hus i første omgang.

Vi har overvejet, om dette kan have noget af gøre med arbejdspresset, eller måske fordi informanterne ikke har ønsket at kritisere deres arbejdsplads. Specialet har den udfordring, at det ønsker at se på et accelererende og prekært arbejdsmiljø, men de, som er ramt hårdest heraf, har muligvis ikke tid eller overskud til at blive interviewet. Jo hårdere de er ramt af de to tendenser, jo mindre tid har de derfor i deres dagligdag.

Dette skaber en automatisk selektion af informanterne, og det kan muligvis også have påvirket de informationer, vi fik ud af informanterne.

Vi ser og hører om en hverdag, hvor der er arbejdsmæssig stress, og at folk må løbe hurtigt, men informanterne lader ikke til at beskrive forholdene som noget særligt for dem selv. Dette kommer

først frem gennem teorien og analysen af noget af den ambivalens, som vi ser i deres udtalelser om allokeret tid.

Det må også konstateres ud fra vores informanter, at ansættelsesforholdene for eksterne lektorer er meget forskellige, og deres forhold varierer meget. Dette kan gøre det meget vanskeligt at sige noget om, hvordan tendenserne i forhold til det prekære og accelerationen tager sig ud for de eksterne lektorer.

Problemerne har været forskellige for informanterne, og de forskellige beskrivelser har derfor også givet os udfordringer, når vi skulle belyse, hvordan informanterne var særligt betydningsfulde for specialets undersøgelse. og vi valgte derfor at dele analysen op i to dele, en analyse for hver informant og en fælles analyse.

### 7.3 Vores resultater

I analysen findes nogle accelerations- og prekariseringsmarkører. Det er dog et åbent spørgsmål langt hen ad vejen, om disse er særlige for de eksterne lektorer.

De faktorer, som analyseres frem, kan være opstået på grund af nedskæringer på universitet og kan derfor også være udtryk for en generel situation i hele universitetsverden. Det synes nogle at mene (Højsgaard, 2016), og nogle af informanterne beskriver da også, at de generelt oplever, at deres kolleger også er pressede.

Vi vil dog argumentere for, at den isolation, som de eksterne lektorer oplever på arbejdspladsen, giver anledning til et særligt accelerations- og prekariseringsforhold, hvor de mister adgang til erfaringer og vidensdeling. Dette fremgår særlig af Oles og Ibens udtalelser, som er de to, der ser ud til at have de stærkeste tilknytninger til deres universiteter, og hvordan de hele tiden udveksler viden med deres kolleger (Bilag 2, s. 19-20), og hvordan den tætte kontakt hjælper dem med at koordinere. Det betyder imidlertid ikke, at de så ikke er prekære, men blot at de har en særlig tilknytning til universitet, som gør, at de ikke bliver ramt så hårdt, som vi ser, de andre gør.

Der kan også rejses spørgsmål om, hvorvidt det eksterne lektorat kan karakteriseres som en egentlig prekariseret jobtype, for som det bliver beskrevet i starten af specialet, er det kun en ud af fire, som lever af det eksterne lektorat og har det som hovedbeskæftigelse. I formålsteksten til det eksterne

lektorat bliver denne stillingstype beskrevet som en mulighed for at lade praktisk erfaring få en plads på universitet (retsinformation.dk).

Lidt firkantet kan man således sige, at de af dem, som ikke har det som hovedbeskæftigelse, ikke umiddelbart er prekære. Det man kan sige ud fra specialet er, at de af informanterne, som har stillingen som hovedbeskæftigelse, uden tvivl er fanget i et prekært forhold. Dette er blevet fremlagt gennem analysen ved at vise de usikre ansættelsesforhold og den relativt dårlige økonomi, som tvinger de eksterne lektorer ud i dobbeltansættelser eller til at finde andre alternativer for at få den daglige økonomi til at hænge sammen.

Det er dog uklart, hvordan eksempelvis Thomas, der har fuldtidsjob ud over sit eksterne lektorat, skal kategoriseres, da han ikke umiddelbart fremstår prekær. Det er dog tydeligt, at Thomas tidligere har haft langt mere ansættelsestid i sit eksterne lektorat, men han siger, at han i dag kun har det af lyst (Bilag 4, s. 3). Derfor er det ikke utænkeligt, at Thomas tidligere har været prekær i sine ansættelser som ekstern lektor.

Vi mener også, at hans opfattelse af feltet, når han beskriver det, er, at det eksterne lektorat er prekært, selvom han ikke selv er fanget i en prekær situation, når der er tale om det eksterne lektorat. Vi mener derfor også, at det er helt legitimt at trække på Thomas' erfaringer og oplevelser, når vi skal beskrive, hvordan arbejdslivet er for en ekstern lektor.

Et eksempel på dette er, når vi hører fra Thomas, at han flere gange er blevet truet med fyring, fordi han enten har været besværlig, eller fordi universitet ikke har haft behov for ham mere, hvorefter universitetet så selv har trukket i land, når de oplevede problemer med ikke at have tilstrækkeligt personale.

Thomas fortælling er med til at beskrive nogle af de måder, hvorpå ledelsen og universitetets administration behandler denne stillingstype. Det, at Thomas så som enkelt- person er isoleret fra disse konsekvenser, er sagen uvedkommende, fordi det er i Thomas' funktion som ekstern lektor, han oplever behandlingen.

Det er især vigtigt for at se, hvordan universitetets behandler de medarbejdere, som fremstår kritiske, eller som stiller krav til jobbet som ekstern lektor.

## 6 Konklusion

For at kunne beskrive faktorerne i arbejdslivets forandring er der i specialet blevet benyttet Hartmut Rosas accelerationsbegreber og beskrivelserne fra Gleerup m.fl. af de prekære forhold i akademisk arbejde. Hartmut Rosa beskriver gennem sine accelerationsbegreber teknologisk acceleration, social acceleration og acceleration af livstempoet. Begreberne dækker over, hvordan samfundet hele tiden kræver mere af sin befolkning, og hvordan der skal opnås mere i det samme antal timer, når der er tale om arbejdslivet.

Begrebet om teknologisk acceleration er blevet brugt til at beskrive informanternes forhold til mails, transport samt forskellige teknologiske forsøg på at effektivisere arbejdsprocessen. Social acceleration siger noget om, hvordan de kulturelle og værdimæssige aspekter af arbejdslivet bevæger sig og derved informanternes interaktion med kollegerne på universiteterne. Acceleration i livstempoet beskriver, hvordan timenormeringerne, undervisning og privatliv og deres indbyrdes forhold er med til at accelerere dagligdagen for vores informanter.

Denne acceleration er drevet frem af en konkurrence og effektivisering på arbejdsmarkedet. Konkurrencebeskrivelsen har i dette speciale endt med at fylde en del, da informanterne tit har udtalt, at de ønsker andre stillinger og derfor har været ude i forskellige forsøg på at gøre sig attraktive på jobmarkedet.

Rosa fremlægger også nogle muligheder for deceleration, og i dette speciale har decelerationselementerne hovedsageligt været udgjort af deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration og tilsigtet deceleration. Deceleration som dysfunktionel konsekvens af social acceleration siger hovedsageligt noget om muligheden for stress hos informanterne og kombineret med de prekære forhold, konsekvenserne og muligheden for at blive arbejdsløse.

Den tilsigtede deceleration har hovedsageligt stillet fokuset på, hvad vores informanter selv gør for at imødekomme accelerationsproblematikkerne, dette i form af planlægning af arbejdsdage og prioritering i arbejdet. Rosas begreber er således blevet brugt til at stille skarpt på accelerationsdynamikken, som påvirker de eksterne lektoreres arbejdsliv.

De prekære forhold for de eksterne lektorater bliver beskrevet i tre sammenhængende områder; kampen for det permanente, usikkerhed i ansættelsen og usikker økonomi. Disse tre kategorier er

skabt ud fra en tidligere analyse i *Prekarisering og akademisk arbejde* og bliver brugt for at gøre det nemmere at beskrive de subjektive oplevelser af de prekære faktorer. Kampen for det permanente beskriver informanternes forsøg på at skabe permanente forhold i deres arbejdsliv hovedsageligt ud fra måden, hvorpå de gør sig relevante for fastansættelse.

Usikkerheden i ansættelsen beskriver de usikre forhold, som er i arbejdslivet, hovedsageligt med svingende arbejdstider i forår og efterår, trusler om fyring og forskellige forsøg fra informanterne om at holde sig relevante for universitetet til at få så mange timer tildelt på årsbasis som muligt. Usikkerhed i økonomien hjælper med til at forstå, hvordan de økonomiske forhold, som kommer med usikkerheden i ansættelse, påvirker informanterne.

Dette er særligt børnefamilierne, som beskriver udfordringerne, når der opstår pludselige udgifter. Informanterne beskriver også, at det er svært at forhandle løn og generelt gøre sig mere sikker i økonomien. De to teorier hænger sammen i form af deres forhold til tid, da de begge beskriver en form for påvirkning af tid og tidspres, og i dette speciale er der flere steder beskrevet, hvordan arbejdslivet for de eksterne lektorer smelter sammen med privatlivet, og der er tit en vekselvirkning mellem prekære og accelererede faktorer.

I analysen ses det, at den teknologiske acceleration har varierende konsekvenser for informanterne. Fælles for dem er mails som værktøj til planlægning og kommunikation. Men de har ikke det samme forhold til transport, eller andre teknologiske initiativer som kalender, eller kopimaskiner, hvori nogle af disse giver følelsen af acceleration, og andre ikke gør det for informanterne individuelt.

Informanterne beskriver generelt, at de opnår maks. antal timer, og andre endda bryder det maksimale loft på 780 arbejdstimer. Vi hører også fra dem, at der er en skæv fordeling i form af et hårdt efterår og lettere forår, og at de tit er de sidste, der bliver tildelt timer. Disse forhold indkapsler det dualistiske forhold, som udgøres i acceleration og de prekære forhold, da tildelingen af timer kan føre til acceleration, og tildelingen er usikker, fordi arbejdsforholdene er prekære.

Informanterne beskriver til tider, hvordan at det fleksible arbejdsliv kan give dem aflastning fra det pres, der ville have været i en fastansættelse, men i praksis har de ofte svært ved at opnå den tilsigtede deceleration, de havde håbet på.

Forholdet til kolleger varierer meget hos informanterne. Generelt finder noget isolation sted, som bliver formidlet af undervisning, længden af arbejdsperioden eller mulighed for kontor. Der er en

general konsensus om, at de eksterne lektorer eksisterer i et implicit konkurrenceforhold for at få en fastansættelse, men kun få af vores informanter giver udtryk for, at der er en konkurrence mellem faste og eksterne, eller eksterne over for andre eksterne.

Informanterne beskriver forskellige forsøg på at få økonomien til at løbe rundt. Dette kan være sig at tage flere job, sige ja til timer eller gøre brug af supplerende dagpenge. På grund af tidnormeringen ser vi også, at det kan være svært at planlægge ud i fremtiden og så langt som til slutningen på et semester. Visse af informanterne kan ikke regne med fagforeninger i lønforhandlinger, og at tillidsmænd heller ikke er til rådighed, når der er udfordringer på arbejdspladsen.

Informanter holder i forskellig grad adskillelse mellem arbejdsliv og privatliv. Det kan generelt siges, at dem, som skiller tingene ad med faste arbejdstider, har mindre sammensmeltning af de to. Informanterne udtrykker, at der er fleksibilitet i det eksterne lektorat, som giver mulighed for at koordinere med ægtefæller hvilket dermed kan resultere i mere nærvær i børnefamilierne.

## 8 Perspektivering

Specialet indskriver sig i høj grad i den prekære litteratur og et forskningsfelt og orienterer sig meget lokalt til arbejdslivet på universitet, hvilket har givet nogle udfordringer.

Under arbejdet med specialet er der blevet søgt efter undersøgelser, som kunne have afhjulpet nogle af de udfordringer, som kommer af specialets resultater, hvilket gør det naturligt at foreslå dem som undersøgelser, der kunne komme i forlængelse af dette speciale.

Specialet har afdækket problemstillinger, som møder de eksterne lektorer. Det er dog svært at sige så meget om, hvordan dette er anderledes end for de fastansatte på universiteterne eller i andre prekære stillinger uden en mere uddybende undersøgelse. Det nærmeste vi er kommet, er *prekarisering og akademisk arbejde*, men denne dækker i bred kam over det prekære felt, og der mangler derfor et mellemstadium, som sammenligner det prekære med det faste. Det kunne for eksempel ske ved at lave en accelerationsanalyse af det faste og prekære med tre interviews fra hver gruppe. En sådan undersøgelse ville også naturligt kunne drage nytte af noget af det arbejde, specialet allerede har lavet og kunne kaste et kritisk blik på vores resultater.

Under specialet er der også oplevet en vis frustration over noget af statistikken på området, som desværre må siges at være mangelfuld. En kilde siger universiteterne opgiver tallene på antallet om eksterne eksterne lektorer sammen med videnskabeligeassistenter (Forskerforum, nr. 316-317, 2018, s. 14).

Det har derfor været svært at danne sig et overblik over, hvor udbredte de eksterne lektorater er, og specialet er derfor endt op med at være et estimat af omfanget. Der er heller ingen statistik på, hvordan akademikere ender op i de eksterne lektorater og ikke mindst hvem, der gør det. Hos informanterne ses en meget bred snitflade, hvor der er fælles problemstillinger, men på grund af specialets natur kan det blive svært at udtale sig konkret om de påvirkninger, som er på det eksterne lektorat, og hvordan disse problemer kan imødekommes. Derfor identificerede specialet også kun overordnede tendenser, men kan være et grundlag for dyberegående undersøgelser af de enkelte tendenser.

## 9 Litteratur

Bertelsen, O. W., Rasmussen K. B., Poulsen, N. E., (red) (2018): FORKSERForum, 315,  
Lokaliseret d. 02-09-2019 på: <http://www.forskerforum.dk/downloads/ff-315.pdf>

Bertelsen, O. W., Rasmussen K. B., Poulsen, N. E., (red) (2018): FORKSERForum, 316-317,  
Lokaliseret d. 02-09-2019 på: <http://www.forskerforum.dk/downloads/ff-316-317.pdf>

CBS. (2013): *Job Structure for Academic Staff at Universities 2013*. Lokaliseret d. 2-09-2019 på  
[https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/job\\_structure\\_for\\_academic\\_staff\\_at\\_universities\\_2013\\_0.pdf](https://www.cbs.dk/files/cbs.dk/job_structure_for_academic_staff_at_universities_2013_0.pdf)

Datatilsynet. *Databeskyttelsesloven*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på  
<https://www.datatilsynet.dk/generelt-om-databeskyttelse/lovgivning/>

Dansk Magisterforening. *Analyse: Tidsbegrænsede ansættelser i Danmark*. Lokaliseret d. 02-09-  
2019 på: [https://dm.dk/media/8992/dm-notat\\_tidsbegransede-ansattelser.pdf](https://dm.dk/media/8992/dm-notat_tidsbegransede-ansattelser.pdf)

Dansk Magisterforening(b). *Atypisk beskæftigelse og prekarisering*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på:  
<https://dm.dk/politik-og-presse/dms-politik/atypisk-beskaeftigelse-og-prekarisering>

Forsknings- og Innovationsstyrelsen. (2011): *Evaluering af forskerkarriereveje – håndtering af  
forskernes karrierer på de danske universiteter*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på  
<https://ufm.dk/publikationer/2011/filer-2011/karriereveje-hovedrapporten.pdf>

Gleerup, J., Nielsen S. B., Olsén P. og Warring N. (2018): *Prekarisering- og akademisk arbejde*. 1  
udgave. Frydenlund forlag.

Hyldgaard, K. (2010): *Vidensskabsteori – en grundbog til de pædagogiske fag*. 1. udgave. Roskilde  
Universitetsforlag.



Højsgaard, L. (2016). *Akademiker-prekariatet*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på:

<https://dm.dk/sectorer-i-dm/dm-viden/landsklubben-for-forskning-og-formidling/magasinet-dm-natur-kultur/dm-natur-kultur-2016/1kffmarts2016/1kff01akademikerprekariat>

Juul, S. (2012): "*Hermeneutik*" i Juul, S. & Pedersen, K. B. (red.) (2012):

*Samfundsvidenskabernes Videnskabsteori - en indføring*. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag.

Retsinformation. (2015): *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=172954>

Rosa, H. (2015): *Fremmedgørelse og acceleration*, Hans Reitzels Forlag.

Scheuer, S. (2017): *Atypisk beskæftigelse i Danmark – Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselv-stændiges vilkår*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på: [https://fho.dk/wp-](https://fho.dk/wp-content/uploads/10/2017/09/atypisk-beskaeftigelse-i-danmark-steen-scheuers-rapport-endelig.-rettet-version.pdf)

[content/uploads/10/2017/09/atypisk-beskaeftigelse-i-danmark-steen-scheuers-rapport-endelig.-rettet-version.pdf](https://fho.dk/wp-content/uploads/10/2017/09/atypisk-beskaeftigelse-i-danmark-steen-scheuers-rapport-endelig.-rettet-version.pdf)

Standing, G. (2011): *The Precariat The New Dangerous Class*. 1. udgave. Bloomsbury Forlag.

Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (red.) (2010): *Kvalitative metoder – en grundbog*. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag.

Wisbech, S. (2017): *Usikre Jobs bliver stadig flere*. Lokaliseret d. 02-09-2019 på:

<https://politiken.dk/oekonomi/gloekonomi/art5834635/Usikre-jobs-bliver-stadig-flere>