

Nye begreber om tid og arbejde

et tidssociologisk perspektiv

Kamp, Annette

Publication date:
2008

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Kamp, A. (2008). *Nye begreber om tid og arbejde: et tidssociologisk perspektiv*. Roskilde Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**Nye begreber om tid og arbejde
– et tidssociologisk perspektiv.**

Annette Kamp

December 2008

Indledning

Grænseløshed i tid og rum er centrale dimensioner når vi skal forstå forandringer i det moderne arbejde. Når arbejdet bevæger sig mod grænseløshed sker der en gradvis opløsning af normalarbejdsdagen og normalarbejdsugen. Med det grænseløse arbejde kan arbejdstiden være selvvalgt, og således ikke pålagt eller struktureret af regler og aftaler. Al vågen tid er potentiel arbejdstid. De 37 timer, der stadig er normen må ses som en beregningsnorm og ikke en reel norm for arbejdstidens længde. Arbejdstiden defineres ud fra opgaven, løsningsstrategien, ambitionerne, samt ud fra personlige faktorer og præferencer. Den 'selvvalgte' arbejdstid er dog ofte påvirket af forventninger til, eller krav om, tilgængelighed, som den nye informations- og kommunikationsteknologi giver rig mulighed for, ligesom forventninger om fx kvalitet, hurtighed, loyalitet samt ønsket om at styrke egen *employability* spiller en meget stor rolle for tidsanvendelsen.

Det grænseløse arbejde imødekommer på mange måder kritikken af det traditionelle industriarbejde ved at byde på større autonomi, bedre muligheder for at planlægge egen arbejdsdag og for at forene arbejds- og familieliv. Men det ser også ud til at det grænseløse arbejde kan føre til nye typer af psykiske belastninger, som i betydelig omfang knytter sig til det grænseløse arbejdes *tidsmiljø*. Hvor arbejdstidens længde og placering på døgnet traditionelt har været centrale i forståelsen af de arbejdsmiljømæssige belastninger af arbejdstiden, ser det nu ud til at være andre sider af den tidsmæssige strukturering af arbejdet som skaber belastningerne. Formålet med dette litteraturstudie er at udvikle begreber om tid, der kan sætte os i stand til at forstå og analysere hvordan tiden i det grænseløse arbejde kan føre til belastninger. En af de vigtigste inspirationskilder til udvikling af et begreb om det nye tidsmiljø er tidssociologien, der grundlæggende ser tid som et socialt fænomen, og dermed gør tidsforståelser til genstand for udforskning frem for at tage dem for givet.

Indsigter fra tidssociologien.

Tid som en institution.

Tidssociologien er et bredt og ret heterogent forskningsfelt, men samlet set retter det opmærksomheden mod adskillige interessante pointer: Allerede Durkheim (1915 [1968]) pegede på, at tid i samfundet blevet gjort upersonlig og social; tid, understreger han, må ses som en social institution, altså en række fælles normer og regler som tillader koordinationen af menneskelige aktiviteter. Dermed bliver regulering af tid afgørende for samfundets sammenhængskraft og reproduktion (Rakoff 2002). Et eksempel herpå er, hvordan standardiseringen af tid som *clock time* sikrede den synkronisering som var nødvendig for udviklingen af jernbanen en infrastruktur med umådelig stor betydning for udviklingen af den tidlige kapitalisme i Europa. Man bør imidlertid ikke sætte lighedstegn mellem tid og måling af tid. Tid er en vanskelig størrelse fordi den ikke kan indfanges af den sans der normalt har

forrang indenfor forskning, synet (Urry 2000). Tid kan kun gøres synlig ved brug af forskellige indikatorer såsom uret og kalenderen.

Clock-time har tilsyneladende løsrevet tid fra aktiviteter og hændelser, og gjort tid til en selvstændig størrelse (Hvid 2006). Urværket, den Newtonske fysik og for den sag skyld den moderne økonomi har skabt en opfattelse af tid som et abstrakt og uafhængigt forhold. Som Trond Berg Eriksen (Eriksen 2004) gør opmærksom på er dette i realiteten en illusion. Tiden er knyttet til hændelser og oplevelser, der har en rytmisk gentagende karakter. Uden de gentagende handlinger, som hjerteslaget, solens bevægelser, urets mekaniske gentagelser, ville tiden stå stille. Tiden er afhængig af gentagelser, men omvendt er gentagelser også afhængig af tid.

I den lineære tidsregime er optimering af tiden og adskillelse af aktiviteter i højsædet. Tid bliver en ressource, der skal udnyttes så optimalt som muligt, og aktiviteter bliver adskilt og effektiviseret uafhængigt af hinanden, med henblik på at opnå den største mulige effektivitet. Det tayloristiske og fordristiske produktionssystem er et sindbillede på det lineære tidsregime.

Bestemte tidsregimer understøtter altså transformationen af den fysiske og sociale verden og væsentlige sociale uligheder hidrører fra ulige betingelser i forhold til tid og sted. Clock time hvor tid opfattes som lineær og mulig at opdele i universelle matematiske enheder, i princippet i uendelig små bidder, er sådan et særligt tidsregime (institution), som vandt hegemonisk status i den industrielle æra, ikke mindst i arbejdslivet.

Men det følger også af denne argumentation at andre tidsregimer er mulige, eller at nye tidsregimer kan opstå i konkurrence med den clock time. Clock time - den lineære tid, hvor begivenheder ordnes i et før og et efter, og opgavernes planlægning præges af sekventialitet og langsigtede perspektiver - opstod som modsætning til det som ofte kaldes *cyklisk tid* – tid som er relateret til naturens rytmer, hvor den sociale og fysiske verden organiseres i forhold til stadig tilbagevendende begivenheder; et ofte anvendt eksempel er hvordan landbrug og kvægdrift oprindelig fulgte årstidens rytmer. Cyklisk tid anvendes ofte også til at beskrive kvindelige rytmer i forhold til graviditet, fødsel, børnepasning og omsorg. Som jeg vil komme tilbage til senere har denne opfattelse været udsat for megen kritik i nyere tid.

Det er imidlertid vigtigt også at inddrage hermeneutiske og fænomenologiske tilgange til tid, der beskæftiger sig med erfaringen af tid, og dermed skelner mellem de abstrakte og institutionaliserede forståelser af tid og erfaringen af den. Inden for fænomenologien anvendes udtrykket *eigenzeit* til at betegne de mange 'personlige tider' som eksisterer på samtidig afhængig af den specifikke lokale kontekst. (Nowotny 1994). Som vi alle ved kan en time opleves som en evighed, eller vi har så mange ting at gøre at vi ofte hastigt skæver til uret idet vi håber at nå det. Dette er i modsætning situationer hvor vi er så opslugt af opgaven at vi simpelthen glemmer tiden. Denne type af tidsoplevelse kaldes *flow*. (Csikszentmihalyi 1990, Bloch 2001).

I forhold til vores studie af tid arbejde og stress er både det *tidsregime* som danner en ramme for den måde man forstår og tænker tid, og *den personligt erfaring af tid* væsentlige at indfange, idet psykosociale belastninger er tæt forbundet med den subjektive oplevelse af arbejdet. I vores forsøg på at skabe begreber til at beskrive tidsmiljøet i det grænseløse

arbejde ser jeg først på nyere forsøg på mere generelt at begrebsliggøre tidsregimerne i det postmoderne samfund, og dernæst inddrager jeg studier af tid i det ny arbejdsliv.

I globaliseringens æra.

Globaliseringen og udviklingen i brug af IKT har betydet en fornyet interesse for tid i sociologien. Denne udvikling indebærer en dramatisk forandring af tid-rum relationer, og dermed også en forandring af tid set som en social institution. Traditionelt forbindes tid og rum ved at en vis varighed svarer til en vis afstand. Tidsforbrug forbindes altså med nær og fjern. Selv i jernbanens æra, observeredes det hvordan rummet skrumpede. Destinationer som syntes fjerne, kom nærmere, ja selve landet syntes mindre. Harvey taler for eksempel om 'the time-space compression', der er resultatet af teknologisk udvikling, særligt (men ikke kun) i forbindelse med informationsteknologi (Harvey 1989). Men nu synes tid-rum relationen at være nærmest ophævet, eller i hvert fald udenfor fatteevne.

Urry (2000) udvikler begrebet '*instantaneous time*' (øjeblikkelig tid) til at indfange det nye tidsregime. Instantaneous time er et tidsregime, hvor tid og rum effektivt er dekoblet. IT transmitterer information så hurtigt at det overskrider menneskets evne til bevidst at erfare det. Stedet bliver virtualiseret. Sociale og tekniske sammenhænge fremkommer samtidigt og ikke lineært eller sekventielt, og det betyder at den tidsmæssige adskillelse af årsag og effekt forsvinder eller udviskes. Desuden betyder den forøgede hastighed og omsætning, at tidshorisonterne bliver stadig kortere og tiden bliver fragmenteret. Endelig følger menneskers aktiviteter – arbejde, fritid, måltider etc. - i stigende grad individuelle mønstre. Mennesker følger forskellige tidsrytmer og er ofte ikke til stede samtidig i samme rum. Man kan altså sige at der sker en desynkronisering af bliver tid-rum relationerne. Og dermed også en desynkronisering af tid-rum-aktivitets relationer.

En anden banebrydende forsker på dette felt, Helga Nowotny anvender begrebet '*the extended present*' (den udvidede nutid) (Nowotny 1994). Med dette begreb ønsker hun at indfange det faktum at mennesker lever i en konstant tilstand af travlhed og har ikke tid til i nutiden at planlægge for fremtiden. Vi lever fra projekt til projekt, mens de daglige og mere ensformige rutiner i hverdagen træder i baggrunden. Vi er hele tiden rede til at reagere på nye impulser og informationer. Uforudsigelighed er dermed blevet et vilkår. Urry og Nowotny kredser altså med deres begreber i høj grad om de samme problemstillinger. Fokus på nuet, øjeblikket hvor alt skal foregå samtidig, intensiteten, individualiseringen og fragmenteringen af tiden.

Endelig vil jeg også inddrage den norske socialantropolog Thomas Hylland Eriksen's refleksioner over tid og hverdagsliv. Mens Nowotny og Urry vier deres energi til at udvikle begreber om tid og rum i det moderne samfund, er Hylland Eriksens bidrag mere essayistisk, og bygger videre på og konkretiserer de indsigter som Nowotny og Urry har genereret; her set i forhold til hverdagslivet. Hylland Eriksen giver i sin bog *Øjeblikkets tyranni* en interessant karakteristik af tiden i det moderne samfund. Hans hovedpointe er at tiden i det moderne samfund i stigende grad består af korte og intense øjeblikke - *hurtig tid* – og at denne hurtige tid kvæler *den langsomme tid*, den tid hvor man kan fordybe sig i en opgave, en oplevelse eller en relation, og arbejder ud fra langsigtede horisonter. Samtidig peger han på, at de *mellemrum* som vi før har haft i hverdagen fyldes ud af hurtig tid. For eksempel kan ventetid i bus og tog fyldes ud med SMS'er, check af e-mails o.l. Og han mener sådanne

mellemrum spiller en vigtig rolle i menneskers liv, som pause, refleksion, og kreativ distraktion.

Tiden deles op i øjeblikke, der truer med at blive afløst af et nyt øjeblik. Når tiden bliver delt op i stadig mindre bidder ophører den med at eksistere som varighed. Det ene øjeblik ikke peger ud over sig selv end til det næste øjeblik. Han mener, at den lineære tidsopfattelse har den kvalitet, at den får os til at se vore handlinger i en længere tidshorisont, og dermed som fremadskridende og kumulative. Og som han siger '*Problemet er, at tidsopfattelsen ikke er lineær nok* (2007:70).

Denne udvikling tilskrives udviklingen i IT, internet, mobilnet mv der overvælder mennesker med (tilbud om) informationer. Der er *informationsoverflow*. Hvor man førhen kunne tale om mangel på information som et problem i forhold til at kunne kontrollere sin omverden – ifht at handle og tage fornuftige beslutninger - har man nu mulighed for at få alt for mange informationer, samtidig med at man normativt føler sig forpligtet til at være på, være up to date i en verden i konstant flow. Problemet er derfor snarere at skabe en fornuftig sortering af informationer, så informationsstrømmen ikke fragmenterer tiden. Samtidig peger han på, hvordan der er sket en voldsom acceleration i samfundet; alting skal gå hurtigere og hurtigere. Accelerationen har mange bivirkninger; en af dem er et tab af præcision, som skaber større usikkerhed.¹

I sin analyse af den ny tidsopfattelse peger han også på et andet interessant fænomen; det han kalder *stacking*. Stacking betyder at vi opererer med moduler som kan stables ovenpå hinanden, moduler som er uensartede, og ikke har forbindelse med hinanden, og ikke bygger ovenpå hinanden. De danner altså ikke en helhed tilsammen. Dette står i modsætning til opgaver som består af fremadskridende kumulative elementer og hvis tidsmæssige organisering bygger på hierarki og rækkefølge.

Hylland Eriksen bruger sit afsluttende kapitel til at diskutere strategier til at håndtere øjeblikkets tyranni. Han peger blandt andet på:

- Det er nødvendigt at veksle bevidst mellem langsom og hurtig tid
- Det der kan gøres hurtigt skal gøres hurtigt
- Forsinkelser er kamouflerede velsignelser; en mulighed for at skabe mellemrum.
- Vælg frem for at prioritere alt
- Det meste behøver vi ikke at vide
- Vi bør indimellem gøre os utilgængelig for nye krav, informationer og udfordringer

Hans udgangspunkt er hverdagslivet, og dermed har han primært fokus på individet valg og strategier i kontekster, hvor der alt andet lige er andre frihedsgrader end i arbejdslivet; ikke desto mindre kan nogle af hans ideer inspirere. Det vil jeg vende tilbage til i slutningen af kapitlet.

Den overordnede dagsorden for disse tre forskere er at udvikle en samfundsdiagnose der indkredser de kolossale forandringer i tidsregimer og oplevelse af tid som er resultatet af transformationen af samfundet. Og de peger med forskellige begreber på vigtige karakteristika ved tiden i informationssamfundet: Fokus på øjeblikket, uforudsigelighed,

¹ Her henviser han til Paul Virilio

fragmentering, intensivering, mangel på mellemrum, individualisering og desynkronitet. Spørgsmålet er hvordan vi kan anvende denne indsigt og disse begreber i arbejdslivssammenhæng.

Nye tidsregimer i arbejdslivet

Arbejdslivet er ligesom hverdagslivet præget af globalisering og gennemgribende anvendelse af IKT; men spørgsmålet er hvordan det mere præcis kommer til udtryk i denne sfære. Et større europæisk projekt om tid og arbejde² giver et kort rids af, hvordan nye produktionsformer er med til at skabe nye tidsregimer. De understreger hvordan bevægelsen mod at skabe fleksibel produktion fører til et ønske om at ophæve alle 'rigiditeter'; at gøre organisationen fleksibel i troskab mod *Just in time* princippet: *Just in time* princippet betyder, at alt må ske i det rette tidspunkt, alle ydelser og varer må leveres der hvor behovet er der og i det rette kvantum og kvalitet. *Just in time* princippet kan altså ses som en slags motor for at skabe tidsregimer med fokus på øjeblikket (instantaneous time). Samtidig peger de på, at der med globalisering, outsourcing mv. skabes et stort koordinationsbehov på tværs af produktionskæder, ligesom en større kundeorientering indebærer behov for synkronisering, og dermed til at skabe nye tidsstrukturer i arbejdet. Der er imidlertid tale om en synkronisering som improviseres efter øjeblikkelige behov.

Allvin m.fl. (1999, 2006) som igennem mange år har beskæftiget sig med det grænseløse arbejde, peger på hvordan arbejdet i stigende grad bliver opgaveorienteret, således at tid som kernen i kontrakten mellem arbejdsgiver og medarbejder mister betydning. Arbejdet præges af individualisering, virtualisering og selvledelse. IT teknologier muliggør en overskridelse af grænser i tid og rum; og har ingen respekt for naturlige døgnrytmer. Men teknologien tillader også mennesker at pakke flere og flere forskellige aktiviteter sammen i nuet; dermed bliver multitasking (eller for at bruge Hylland Eriksens udtryk: *stacking*) et karakteristisk udviklingstræk. Selvledelse af tid bliver et vigtigt omdrejningspunkt; en kompetence i sin egen ret. Samtidig bliver sammenpresning af deadlines et vigtigt middel til intensivering.

Tidsmæssig fleksibilitet er således et nøgletema for den pågående organisatoriske omstrukturering. Og også almindeligt industriarbejde påvirkes af denne udvikling, hvor man for eksempel ser at der skabes tidsmæssig fleksibilitet ved at der er en forpligtelse til at arbejde over når det er nødvendigt. Krings m.fl. (2008) nævner som eksempel på hvordan globaliseringen påvirker tidsregimet en portugisisk fabrik som har underleverandører i Indien (+5 timer) og Brasilien (-5 timer). Her er man nødt til at sprede arbejdet over hele døgnet for at kunne koordinere og kommunikere. På et overordnet niveau fører udviklingen til at der udvikles mange forskellige mønstre for organisering af arbejdstiden, der er grupper som arbejder long hours, 24/7, grupper som har korte ansættelser, grupper som deler deres tid på flere arbejdspladser, eller har hjemmearbejde.

Arbejdet flyder således i stigende grad sammen med eller griber ind i privatlivets rytmer, og derfor har vi set at en stigende samfundsmæssig interesse for 'familie-arbejdslivs balancen' eller på engelsk work-life balance. Tilsvarende er dette område blevet et forskningsfelt i sig

² Works – Work organisation and restructuring in knowledge society. Programme under the Sixth Framework Programme of the European Commission, 2005-2009.

selv. Denne forskning peger på, hvordan køn spiller en vigtig rolle for hvordan tidsstrukturer opleves, og hvordan tid prioriteres i et samlet livsperspektiv. I denne rapport vil jeg dog ikke diskutere kønsperspektiver på tid og arbejde. Dette felt, fortjener en bredere beskrivelse i sin egen ret, men falder i første omgang udenfor denne rapport's fokus som er udvikling af begreber om tid i arbejdslivet.

Vi kan altså forvente at en del af de nøglebegreber som er trukket frem ovenfor, uforudsigelighed, øjeblikorientering, fragmentering, stacking og intensivering, har stor relevans når vi beskæftiger os med tid i arbejdslivet. Derudover må vi forvente at den stigende individualisering, og dermed desynkronisering, sat overfor et stigende krav om koordination på tværs af globale kontekster – en slags fleksibel synkronisering. Det vil indebære dilemmaer; dilemmaer hvis løsning skal findes i selvløsning af tid.

Men som fx Elgaard Jensen & Westenholtz (2004), og Du Gay (2003) gør opmærksom på, så er det problematisk at vi beskriver fænomener som 'epokale'; den førindustrielle epoke præget af cyklisk tid; den industrielle af clock-time, og den postmoderne af instantaneous time. Skønt det er tiltrækkende i sin enkelthed, mener de at der ikke er og nok aldrig har været tidsregimer som havde absolut hegemoni; forskellige tidsregimer sameksisterer. Elgaard Jensen & Westenholtz observerer således at et nyt tidsregime får plads i arbejdslivet – et tidsregime karakteriseret ved komprimeret tid, accelereret tid, asynkronitet, tilstedeværelse i stadig nutid samt polychronitet (at mange opgaver løses samtidigt) - men at det eksisterer sammen med de gamle tidsregimer. Dette bekræftes af nye studier i arbejdsliv, der som det fremgår af næste afsnit peger på, at tidskonflikter; konflikter mellem forskellige tidsregimer er karakteristiske for det moderne arbejde, og spiller en vigtig rolle i for den psykosociale belastning.

Indsigter fra studier af tid i det ny arbejdsliv.

I dette afsnit ser jeg på empiriske studier som belyser hvordan nye tidsregimer konkret kommer til udtryk i arbejdet. Det drejer sig om ret nyt og uopdyrket felt, og derfor har flere af de relativt få studier et forståelsesorienteret sigte og dermed ambitioner om at udvikle feltet teoretisk og begrebsmæssigt. Nedenfor gennemgås et mindre antal studier med vægt på deres bidrag til at forstå, begrebsliggøre og eksemplificere nye tidsregimer, og deres betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Tidskonflikter.

Nye tidsregimer karakteriseret ved fragmentering af tiden, fokus på øjeblikket, og forøget hastighed er et vigtigt tema i flere studier om tid og arbejdsliv. Men først og fremmest peges der på at konflikten mellem forskellige tidsregimer er et væsentligt problem som håndteres i den daglige 'forhandling af tid' – altså den enkeltes forsøg på at få forskellige ender til at mødes i et kompliceret tidspuslespil. Som det fremgår nedenfor er Hylland Eriksens 'langsom tid' og 'hurtig tid' gode metaforer til at beskrive konflikterne.

Ylijoki & Mätylä (2003) studerer de kollektive 'tidsordener' i akademisk arbejde, med det formål at forstå den oplevelse af tidnød og pace, som præger arbejdet. Formålet er ikke at indfange idiosynkratiske, individuelle forståelser af tid; men de kollektive fælles

tidsperspektiver som medarbejderne bruger når de gør rede for deres arbejde; det de kalder *temporal orders*.³ Ylijoki og Mätylä udpeger ud fra deres interviews på fire tidsordener i akademisk arbejde:

Den skemalagte tid – de ydre pålagte skemaer for undervisning og andre opgaver. Den skemalagte tid præges af at flere og flere opgaver skal løses på kortere tid. Det resulterer i lange og fragmenterede arbejdsdage, præget af et stort tidspres. Deadlines som falder samtidig betyder overtid. Der er også i stigende grad krav om kommunikation, og dermed en stån til rådighed; der kræves on-line svar på eksterne krav. Skemalagt tid er derfor i stigende grad blevet hektisk og øjeblikkelig. Ylijoki og Mätylä peger på, at hvis den skemalagte time har et lineært præg, dvs at den har en afgrænset tidshorisont, der har en begyndelse og en ende, letter det belastningen. Opfattes den derimod som cyklisk, stadig tilbagevendende og uendelig, fører det til følelse af ængstelse for fremtiden. Medarbejderne føler de har tabt kontrollen over tiden, og ønsker at genvinde den for at kunne udføre deres kerneopgave, deres egen forskning. De strategier som tages i anvendelse af medarbejderne for at løse konflikten handler om at stjæle/låne/spare/købe tid til kerneopgaven.

Kontrakt tid. De fleste er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, så 'kontrakt tid' handler om usikkerhed og uforudsigelighed i arbejdet. Denne usikkerhed på tidsperspektivet fører til en disciplinering, man føler sig konstant evalueret, samtidig med at man skal søge nye midler således at man kan sikre sin ansættelse. Samtidig ved de øvrige ansatte aldrig helt hvem der er ansat, og dermed sidder de øvrige ansatte med et kompliceret puslespil når arbejdet planlægges; en følelse af risikotagning og usikkerhed.

Timeless time, bruges til at betegne tid hvor medarbejderne er opslugt i deres arbejde – i det de betragter som kernen af deres arbejde - (læser, skriver, tænker, intellektuelle diskussioner). Denne form for tid refererer medarbejderne enten til som noget der tilhører en forsvunden fortid, eller som en fjern fremtid, der forbindes med at trække sig tilbage, eller tage væk fra afdelingen. Timeless time er altså nærmest blevet en utopisk kategori.

Personlig tid, henviser til tiden i privatlivet. Mange har bekymringer for, om deres helbred kan holde og hvad forsømmelserne af familien betyder. Alle kæmper med at få familie og arbejdsliv til at balancere, få har fundet en balance.

Ylijoki og Mätylä påpeger, at disse fire tidsordener er i konflikt med hinanden; Den Skemalagt tid, som i store træk svarer til beskrivelsen af instantaneous time, er i konflikt med timeless time (den langsomme tid), og usikkerhed og uforudsigelighed skaber i sig selv en følelse af risikotagning samt en dynamik som er med til at forøge intensitet og tempo. Og som Hyland Eriksen påpeger, så vinder den hurtige tid ofte: kontrakt tiden - præget af korte tidshorisonter, intensitet, løsning af mange opgaver samtidig – dominerer, og muligheden for timeless time ses som utopisk. Disse pres og dilemmaer fører til at der er meget lidt tid til fællesskabet; til at forfølge langsigtede perspektiver og fælles interesser.

Flere andre undersøgelser peger på samme måde på konflikter mellem forskellige tidsordener, om end der er nuancer i forståelsen. Waterworth (2003), som undersøger sygeplejerskers forhold til tid og arbejde, bruger begrebet *temporal reference frameworks* til at beskrive implicite og socialt konstruerede forståelser af tid, der tjener som en bagvedliggende

³ I den sociologiske litteratur bruger man ofte betegnelsen temporal i stedet for time, fordi time så snævert er knyttet til den lineære tid; clock time.

forventning, og som ligger til grund for medarbejdernes tidsanvendelse (time management). Temporal reference framework beskriver en forståelse af mængden af tid, hvilket tempo, hvilken synkronisering og sekvens, som er normen og understøtter handlingen. En vigtig pointe i artiklen er, at der i sygeplejerskernes arbejde er flere frameworks og at de kan være i konflikt eller give anledning til dilemmaer:

Needing time er forfatterens betegnelse for tid der tilbringes med patienten for at lære hende at kende og forstå patientens behov. Her er der forventninger om varighed, og en uforstyrret opmærksomhed. En undertype af *needing time* er *listening time*, tid der bruges på at lytte på patientens erfaringer og som ses som essentiel for den pleje som fører til helbredelse. *Needing time* er altså væsentlig i sygeplejerskernes professionelle selvforståelse. Andre tidsordener bryder imidlertid ind. Waterforth observerer to typer af afbrydelser. *Wasting time*, altså spildtid, er tid hvor patienten – efter sygeplejerskernes mening - bruger sygeplejersken 'forkert', der er fx 'bell ringers' og patienter der bruger dem som husholderske. Men også når sygeplejerskerne bliver kontaktet af andre såsom socialrådgivere ses det som spild. *Natural interruptions* er derimod afbrydelser, som optræder f.eks. på grund af kalderen. Det ødelægger også den 'langsomme tid' med patienten, men som opfattes som en nødvendig og en naturlig del af jobbet. Konsekvensen af disse tidskonflikter i sygeplejerskernes arbejde er, at de løber hurtigere, ikke kun i overført betydning; de løber faktisk. De kan ikke kompensere ved at arbejde længe, de skal være færdig med arbejdet inden næste skift.

Knights & Odih (2002)s studie af arbejdet i callcentre identificerer også konflikter mellem forskellige tidshorisonter som helt centrale for arbejdsforholdene. På den ene side præges arbejdet af et traditionelt clock time regime, med et ekstremt fokus på varigheden af den enkelte samtale med kunden. På den anden side kræver arbejdet også et fokus på samtalens emotionelle kvalitet – kunden skal have en oplevelse af ægte kontakt med menneskelig kvalitet – og det aspekt af opgaven fordrer at den indre tidsmåler (for en stund) suspenderes; noget der om ikke i varighed så i typen af tidsregime kan sammenlignes med sygeplejerskerne 'needing time'.

Perlow (1999) beskæftiger sig i mere specifikt med to aspekter af instantaneous time, nemlig fragmenteringen og konflikterne mellem individualisering af tid, og behovet for synkronisering. Hun gennemfører en etnografisk undersøgelse af en gruppe IT ingeniører der producerer programmer med henblik på at forklare deres 'long hours culture'. Hun undersøger deres mønster for tidsforbrug, de effekter det har på deres arbejde, samt deres begrundelser for at administrere tiden som de gør. Perlow bruger Weicks enactment begreb som ramme til at forstå tidsanvendelsen. De sociale rytmer hun iagttager ses således som et resultat af menneskers interaktion, og samtidig regulerer disse rytmer deres adfærd. Arbejdet er på mange måder selvorganiseret og fleksibelt. Dog spiller ledelsen en rolle som direkte ordregivende, og samtidig har de etableret belønningsstrukturer, som spiller en væsentlig rolle for medarbejdernes adfærd. Vi kan altså tale om en arbejdskultur som understøttes af ledelsen, og som medarbejderne aktivt tolker og omsætter til konkret praksis.

Den væsentligste tidskonflikt i arbejdet er konflikten mellem tid til at udføre det som opfattes som kerneopgaven og 'afbrydelserne'. IT ingeniørerne mener selv at virkeligt ingeniørarbejde er det som de udfører individuelt ved computeren, arbejde bygget på videnskabelige principper og kreativitet, men deres kommunikation med kollegerne regnes ikke med. Det er afbrydelser. Afbrydelserne er imidlertid nødvendige for, at de kan koordinere arbejdet og

komme videre med deres opgaver. En registrering via logbøger viser at faktisk har ingeniørerne meget tid alene. 60 % af tiden bruges alene og 30 % på interaktion. Men den individuelle tid er fragmenteret, sammenhængende perioder uden afbrydelser er på mindre end en ½ time. Det betyder at ingeniørerne oplever uforudsigelighed og mangel på kontrol over arbejdet. Tidsplanlægning virker meningsløst da planerne bliver brudt fra starten. Det samme viser sig i et dansk studie af socialrådgiveres arbejde i jobcentre. De oplever en tidskonflikt mellem kravet om dokumentation og registrering overfor det som de opfatter som deres kerneopgave, nemlig samtalen med borgeren. Målinger viser, at socialrådgiverne kun anvender 10 pct. af deres tid på samtalen med borgeren (Hvid m.fl. 2009).

Denne opfattelse understøttes af ledelsens incitamenters som ikke belønner samarbejde, men de individuelle helte som bringer de svære projekter i land og klarere kriserne. Ingeniører er derfor så fokuserede på at løse deres eget problem, at de er ligeglade med at de forstyrrer andre. De oplever at de slet ikke har tid til at løse opgaven. Selv om de har meget individuel tid, er den fragmenteret, og de kan ikke regne med at den er brugbar (uforudsigelighed). Mange møder derfor tidligt eller bliver sent for at få mere tid til selve arbejdet. Dermed opnår de at få mere sammenhængende tid. Succes i virksomheden (i form af forfremmelse eller løntillæg) beror på synlighed, til at tilpasse sig ledernes krav (sige ja) og at være til stede. Man siger ja til ledernes krav/ønsker, uden at nævne at kravene er urealistiske, og møder tidligere for at klare det, eller kompenserer med weekendarbejde.

Perlows undersøgelse peger således på, hvordan kommunikation og samarbejde bliver til forstyrrelser, der hverken anerkendes i den professionelle selvforståelse eller af ledelsen. Begge universer bygger på en individualiseret forståelse af arbejdet. I forsøg på at undgå en fragmentering af tiden, som både skyldes uhensigtsmæssige kommunikationsmønstre og overload af opgaver, forlænges arbejdsdagen. Perlow peger blandt andet på at kun ved at indtænke behov for synkronitet og kollektivitet i arbejdsopgaven – og se dette som en del af kernen i arbejdet - kan IT-ingeniørernes arbejdsliv forbedres.

I alle de nævnte undersøgelser spiller faglig identitet og dermed mening i arbejdet en vigtig rolle i hvordan tidskonflikter i arbejdet håndteres. Westenholtz (2005) fremhæver, at tid og tidsopfattelser også handler om identitet. Mens spillet om tiden i clock time handler om at spare sælge og forbruge tid, så handler det i opgaveorienteret tid om at udføre arbejdet på en meningsfuld måde, og dermed at reducere meningsløs tid så meget som muligt. I praksis foregår begge spil samtidig, og det at forhandle tid er i sig selv en opgave. I sidste ende er spillet forbundet med identitet. Hvornår er man et rigtigt menneske, når man arbejder meningsfuldt, eller i fritiden?

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at den mangfoldighed af temporale ordner som vi finder i arbejdslivet også karakteriserer privatlivet. Fritiden ikke blot er en fri zone, hvor tiden er til disposition, og som er præget af cykliske rytmer, de daglige (eller årlige) tilbagevendende rutiner, som Everingham's (2002) undersøgelse af arbejdende mødre glimrende illustrerer. Tværtimod beskrives tiden for arbejdende mødre bedre ved at der er flere tidsordener som ofte er vanskelige at forene; der er altså tidskonflikter 'juggling with time' ligesom i lønarbejdet. Der er 'her og nu tid', hvor maden skal på bordet, akutte konflikter løses etc, og her er der ofte tale om multitasking. Der er langsigtede opgaver, og der er 'intens opmærksom tid', hvor omsorg for store og små børn udøves. Endelig er der 'at skabe tid for andre tid'; hun planlægger og koordinerer så familien medlemmers samlede

sociale liv fungerer; og her skal hun tage højde for de forskellige rytmer som familiens medlemmer lever i.

Konflikter mellem forskellige temporale ordner eksisterer altså både i arbejdet, i privatlivet og mellem arbejde og privatliv. Og, som mange studier peger på, er disse konflikter kønnede; krav og forventninger til de to køn er forskellige ligesom tidskonflikter opleves og håndteres forskelligt (se f.eks. Brannen 2005, Børve & Kvande 2006, Holt 2006).

Mellem usikkerhed og kontrol.

En række undersøgelser beskæftiger sig med i hvilket omfang det grænseløse arbejde giver mennesker mere kontrol over tiden, og hvordan de håndterer og kontrollerer den stigende grænseløshed i tid og rum.

Perlow (1998) anfægter, at tid ikke mere er et centralt emne for ledelseskontrol, sådan som det ofte proklameres, når der tales grænseløst/opgaveorienteret arbejde. Perlow's undersøgelse af vidensarbejdere på en større virksomhed viser, hvordan ledelsen bruger forskellige teknikker til at kontrollere den tidsmæssige grænse mellem medarbejdernes privatliv. Hun bruger begrebet boundary control. Der kan for eksempel være tale om at lederen foreslår møder meget tidligt på dagen, meget sent eller i weekenden. Eller at lederen beder medarbejderen om at komme ind en lørdag. Et andet tiltag er at lægge evalueringer og deadlines ind i kalenderen. Op til disse arbejder medarbejderne ekstra intenst; det forventes at alle giver den en ekstra skalle. Også medarbejdernes ferie begrænses, udskydes eller aflyses, fordi ledelsen med henvisning til 'kriser' – hvor store opgaver skal løses hurtigt. Problemet er at krise er normaliteten; virksomheden opererer fra krise til krise. Så det synes umuligt at planlægge ferier. Endelig går lederne med hensyn til arbejdsstil foran med et godt eksempel: de arbejder mere end alle andre. I Perlow's case er der tale om arbejde, hvor der er en høj grad af selvledelse, men casen peger på hvordan ledelsen alligevel via sine opfordringer og sin normative påvirkning af arbejdskulturen søger at kontrollere arbejdets tidsmæssige grænser; ja at udvide den tidsmæssige grænseløshed.

De næste to undersøgelser beskæftiger sig med såkaldte free agents, selvstændige som ikke har en fast tilknytning til en bestemt ledelse eller en bestemt arbejdsplads. Vi må forvente at de selvstændige har en større kontrol over deres tid, og dermed mere frihed til at placere arbejdet i tid og rum og skabe en god balance mellem privat- og arbejdsliv. Begge undersøgelser rejser peger imidlertid på forholdet mellem frihed og usikkerhed som et centralt problem.

Evans, Kunda & Barley (2004) undersøger hvordan kontraktansatte teknikere anvender deres tidsmæssige flexibilitet. De er projektansatte med portofolio careers. Og mange af dem har valgt netop denne livsbane fordi de ønskede en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Men undersøgelsen viser, at de ikke har kontrol over deres tid. Hvis de skal opretholde en nogenlunde stabil tilværelse som portofolio managers, må de håndtere en række betingelser, og det får stor indflydelse på deres tidsanvendelse. De kontraktansatte opdeler deres tid i konterbar tid og 'downtime'; huller. De er nødt til hele tiden at tage for mange opgaver ind, for ikke at risikere at have huller. Huller kan ikke undgås, men må minimeres. Forfatterne identificerer forskellige strategier til at minimere hullerne. De fleste minimerer dem ved at søge nye jobs i tide, eller at arbejde på flere kontrakter samtidig. Der er dog nogle som faktisk

planlægger huller, så de kan bruge det til fritidsaktiviteter; eller holder fri. Samtidig betyder disse tidshorisonter, at teknikerne bliver akut opmærksomme på, hvordan de bruger deres tid, og om det kan bogføres. Det betyder også at de gør deres fritid med familien op i penge. Ikke bogførbare timer kan dog betragtes som en investering i fremtidig ansættelse og et godt rygte. Det kan give et godt indtryk, og betyde at kvaliteten bliver fagligt acceptabel. De selvstændige teknikere er således sårbare, og udsat for umiddelbare konsekvenser af deres tidsmæssige valg. Resultatet er at deres fleksibilitet ikke kan bruges til at skabe 'det gode liv', snarere fører usikkerheden til 'long hours work'.

Spoonley, de Bruin & Firkin (2002) s artikel handler også om free agents og deres muligheder for at håndtere tiden. Men den peger på en anden side af grænseløsheden, nemlig på den kompleksitet den skaber, og behovet for at skabe klare markeringer i tid og rum og regelmæssige rytmer. Forfatterne starter med at konstatere – i samklang med Evans et al. (2004) – at det ønske som mange har når de bliver selvstændige, om at de nu kan skabe en balance arbejde og privatliv, det er en utopi. Usikkerhed er en betingelse som skaber uforudsigelighed, fører til selvintensivering og selvudnyttelse, og meget aften og weekend arbejde. Der er vanskeligheder med at styre privatlivet, og selve begrebet ferie taber mening, tanken om ferie skaber snarere stress. De peger også på at nogle selvstændige har meget lidt kontrol med deres tid, og giver et eksempel på en ung lystekniker som hverken har kontrol over tidspunkt eller varighed af sine opgaver; det afhænger af de shows han bliver kaldt ud til. Artiklen koncentrerer sig imidlertid om de, som efter egen vurdering har høj grad af autonomi. Disse peger samstemmende på at livet som selvstændig nu stiller nogle nye krav til at kunne forhandle grænser mellem hjem og privatliv og trække grænser. Mønstrene for hvordan man organiserer dette er meget individuelle. Men fælles for dem er, at de alle udvikler strategier til at skabe rutiner og grænser. Det drejer sig om at udvikle tidsrytmer; rutiner for hvornår man udfører hvilke opgaver. Det handler om at definere, hvad der er arbejde og hvad der er privat, sådan at man kan skelne. Og de selvstændige bruger markeringer i tid og rum til at skabe grænser. Det kan for eksempel være at arbejde i et særligt annex; så når man er der er man gået på arbejde, og må ikke forstyrres af børnene. Det kan dreje sig om at have en arbejdstelefon med særlige telefontider. Disse rutiner og grænser angribes naturligvis, og de selvstændige oplever at de bestandig må forsvare sig mod indtrængning over grænser og udviskning af grænser.

Rytmer som perspektiv

I den foreliggende litteratur er der, som det fremgår ovenfor, etableret en modstilling mellem lineær tid, som knytter sig til bureaukrati, industrialisering og taylorisme. Heroverfor står tendenser til nye tidsregimer karakteriseret ved fokus på øjeblikket, uforudsigelighed, fragmentering, intensivering, manglende mellemrum, individualisering og desynkronisering. Det er ikke nødvendigvis således, at det ene tidsregime afløser det andet. Det kan meget vel gøre sig forskellige tidsregimer gældende på en gang. Noget vi ser i meget moderne arbejdsliv, hvor f.eks. standardisering og tidsregistrering foregår samtidig med at arbejdet gøres opgaveorienteret og selvledet (Hvid 2009).

Også litteraturen om rytmer, med Henry Lefebvre som en klassisk og stadig aktuel reference, beskæftiger sig med denne type af tidskonflikter. Han mener det moderne hverdagsliv er spændt ud mellem 'brutal repetition' på den ene side og diskontinuitet' på den anden side (Lefebvre 2004). Begge disse yderpunkter kan være forbundet med store belastninger. Den

'brutale repetition' er forbundet med stærk og detaljeret styring, og deraf manglende kontrol. 'Diskontinuiteten' er forbundet med uforudsigelighed og overskuelighed. Måske er det således, at kombinationen mellem disse to ekstremer er det mest belastende.

Lefebvre opstiller, for at komme ud over disse to onder, et begreb om rytmer, som tegner et perspektiv for et tredje tidsregime, et regime karakteriseret ved levende rytmer. Rytmer, som indeholder en struktur af gentagelse, men som hele tiden genskabes af mennesker, der har mulighed for at tilpasse, bevæge og udvikle rytmen. Dermed skabes et levende samspil mellem forskellige rytmer, som indgår i en interaktion med hinanden, styret af de mennesker, der er i rytmen. Rytmer er, ifølge Lefebvre, skabt i en dialektisk relation mellem modstående fænomener: Rytmer skabes gennem repetition og diskontinuitet. Rytmer er kontinuitet og diskontinuitet.

Sammenfatning og perspektiver.

Målet med dette litteraturstudie er at undersøge, hvordan af forståelser og tænkning indenfor tidsociologien kan gøre frugtbare i forhold til forskningen i det grænseløse arbejde. Og det kan den på flere måder.

For det første kan vi finde inspiration i den forståelse og de begreber, som er udviklet i både teoretisk og empirisk. Begrebet *temporal regimes* anvendes til at beskrive den overordnede institutionaliserede forståelse af tid, og henviser i reglen til en hegemonisk orden, typisk for en epoke. I de empiriske studier, derimod udvikles mere dynamiske begreber med henblik på at indfange institutionaliserede forståelser, der skabes og reproduceres i den lokale organisatoriske kontekst. *Time reference frames* og *temporal orders* er eksempler på sådanne begreber. I dette projekt vil vi på dansk bruge begrebet *tidsmiljøet*, som et begreb, der som de to ovennævnte henviser til en social skabt og institutionaliseret forståelse af tiden, som aktivt tolkes og bruges som referenceramme for handling. Det betyder at vi i en bestemt kontekst kan identificere flere tidsmiljøer, som evt. er indbyrdes modsigende.

For det andet peger litteraturen på nogle nøglebegreber eller karakteristika ved tiden i det grænseløse arbejde, som kan være nyttige som fixpunkter i studiet og beskrivelsen af belastningerne i arbejdet:

- Selve tidspuslespillet, at løse *tidskonflikter* – konflikter mellem forskellige tidsmiljøer - er en opgave i sig selv og et potentielt stressselement
- *Fragmentering af tiden og øjeblikorientering* er et andet problem. Her ser vi konflikter mellem langsom og hurtig tid, den manglende fordybelse som følger af 'stacking' at løse mange uensartede opgaver samtidig. Dette er en kilde til følelsen af aldrig at have tid nok.
- *Uforudsigelighed og usikkerhed* i arbejdet, samt de strategier der tages i anvendelse for at håndtere dette, kan i sig selv skabe problemer.
- *Fleksibel synkronisering*, hvor arbejdstiden presses og opsplittes af behovet for improviseret koordination er et problem
- *Øget tempo og long hours* fører til sammenpresning og mangel på mellemrum

Når det gælder strategierne for hvordan man – i bred forstand - kan regulere denne type af konflikter eller belastninger i arbejdet; hvordan man kan organisere arbejdslivet på en mere bæredygtig måde, er litteraturen mere fattig.

Her er der tre bidrag:

For det første kan vi se nærmere på Lefebvres forslag om rytmer. Helge Hvid søger i sin afhandling at udvikle et begreb om rytmer – socialt bæredygtige rytmer – som foreløbigt kan karakteriseres ved følgende (Hvid 2006):

- en kombination af repetitive strukturer i tid og rum OG individuelle muligheder for at differentierer; at tilpasse rytmerne, tilpasse aktiviteter og genskabe rytmer i nye former, og
- forbindelse mellem mange forskellige rytmer, som skaber diversitet: et diversit samspil mellem forskellige led i produktionen, forskellige fag, forskellige hierarkiske niveauer.

Dette perspektiv kan eventuelt kombineres med Hyllands Eriksens mere konkrete forslag, se side 5. Hans overordnede pointe er at skabe en bevidst vekslen mellem langsom og hurtig tid er hans overordnede pointe. Dette forslag indebærer også en slags rytme tænkning, om end på andre dimensioner end Hvids.

Hvor Hylland Eriksen søger at bevare elementer af langsom tid, hvor fordybelse og sekventiel fremadskridende løsning af en opgave er i fokus, er Hvids forslag drevet af en bekymring for de belastninger, som den stadige forandrings- og udviklingstvung afføder. Man kan altså sige at de retter sig mod forskellige sider af det moderne tidsregime. Mange af Hylland Eriksens de andre forslag, handler egentlig om at skærme af. At sætte grænser for vores grænseløse tilgængelighed, vores angst for ikke at vide alt, at blive afskåret fra informationer, og han opfordrer til at turde stå af og skabe mellemrum. Det er altså den side af den ny kapitalisme, der fordrer at vi hele tiden *er på* i det Castells kalder 'the space of flows', som han vil skabe værn imod. Hylland Eriksen beskæftiger sig ikke med, hvordan dette skal iværksættes, men set ud fra et arbejdslivsperspektiv er det indlysende at mulighederne ligger i at skabe normer i arbejdets fællesskaber. Dette er selvsagt lettere sagt end gjort i og med en del af problemet netop er nedbrydningen af fællesskaber og stigende individualisering.

Endelig kan vi tage udgangspunkt i de belastende elementer ved det nye tidsregime som er identificeret ovenfor, og overveje, hvordan de kan modgås. Også her er fællesskaber centrale. Det handler om at skabe fælles normer som kan støtte den enkelte. Det er væsentligt hvis vi skal aflaste den stadige forhandling af tidskonflikter, strukturere arbejdet så der skabes mellemrum, bedre sammenhæng i opgaverne og rum til fordybelse, at beskæftige sig med kerneopgaven, samt plads til koordinering.

Disse overvejelser er endnu i deres begyndelse. Litteraturstudiet har givet inspiration til forskellige strategier; men vi forventer at vore empiriske undersøgelser, vil give yderligere erfaringer og viden til vores videreudvikling af ideer om tiden i det grænseløse arbejde, og strategier til at skabe et godt arbejdsmiljø.

Litteratur

- Allvin M. P., G. Aronsson, T. Hagström, G. Johansson & U. Lundberg (2006). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö:Liber AB.
- Allvin, M, P. Wiklund, A. Härenstam & G. Aronsson. (1999). *Frikopplad eller frånkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work-family boundaries: autonomy or illusion. *Time & Society*, 14, (1), 113-131.
- Bloch, C. (2001). *Flow, stress og følelseskultur*. Copenhagen:Samfundslitteratur
- Børve, H. E. og Kvande, E. (2006) Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon. *Tidsskrift for Kjønnforskning*, nr. 3, 52-69. KILDEN Informasjons- og dokumentasjonssenter for kvinne- og kjønnsforskning i Norge.
- Csikszentmihalyi, M. (1990): *Flow. The psychology of optimal experience*, New York: Harper Perennial.
- Du Gay, P. (2003). The Tyranny of the Epochal: Change, Epochalism and Organizational Reform. *Organization*, 10, 4, 663-684.
- Durkheim, E. ([1915] 1968). *The elementary forms of the religious life*. London, George Allen & Unwin.
- Elgaard Jensen, T & Westenholz, A. (ed.) (2004) *Identity in the age of the new economy*. Edward Elgar Publishing.
- Eriksen, T.B.(2004): *Tidens historie*. København, Tiderne skifter.
- Evans, J.A., G. Kunda & S. R Barley (2004). Beach Time, Bridge Time, and Billable Hours - The Temporal Structure of Technical Contracting. *Administrative Science Quarterly*, 49, (1), 1-38.
- Everingham, C. (2002).Engendering Time. Gender equity and discourses of workplace flexibility. *Time & Society*, 11, (2/3), 335-351.
- Harvey, D. (1989). *The conditions of postmodernity*. London, Routledge.
- Hvid, H. (2006): *Arbejde og bæredygtighed*. København, Frydenlund
- Hvid, H. (2009): To be in control - vejen til godt psykisk arbejdsmiljø, læring og innovation *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1, xx (under publicering).
- Hvid, H., Holt, H., Lund H. og S. Grosen (2009). IT, køn og kontrol. Under udgivelse.
- Holt, H. (red.) (2006). *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. Rapport 06:02. København: Socialforskningsinstituttet.
- Hylland Eriksen, T. ([2001] 2007). *Øyeblikkets tyranny. Rask og langsom tid i informasjonsalderen*. Oslo, Aschehough pockets.
- Knights, D. & Odih, P. (2002). 'Big brother is watching you' Call centre surveillance and the time-disciplined subject In: Crow, G. & S. Health (ed): *Social conceptions of time – structure and process in work and everyday life*. (Chap. 10, pp. 144-162). London/Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Krings, B-J, Nierling, L. Pedaci, M & M. Piersanti (2008). Working time gender and work-life balance. Works: Thematic Report, 12.7. The European Commission.
- Lefebvre, H. (2004): *Rhythmanalyses. Space, Time and Everyday Life*. London, Continuum
- Nowotny, H. (1994). *Time. The modern and postmodern experience*. Cambridge, Polity Press.

Formateret: Dansk

- Orlikowski, W.J. (2002). It's about time: temporal structuring in organizations. *Organization Science* 13, 6, 684-700.
- Perlow, L. (1998). Boundary control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43, (2), 328-357.
- Perlow, L. (1999). The time famine. *Administrative Science Quarterly*, 44, 57-81.
- Rakoff, T. D. (2002): Time for every purpose: law and balance of life. Boston, Harvard University Press
- Spoonley, P., De Bruin, A. and P. Firkin (2002): Managing non-standard work arrangements: choices and constraints. *Journal of Sociology*, 38, (4), 425- 441.
- Urry, J. (2000). *Sociology beyond societies- mobilities for the twenty-first century*. London and New York, Routledge.
- Ylijoki, O. & Mätylä, H. (2003): Conflicting Time Perspectives in Academic Work. *Time & Society* 12, (1), 55-78.
- Westenholz, A. (2006) Identity, times and work. *Time and Society*, 15 (1), 33-55.
- Works – Work organisation and restructuring in knowledge society. *Programme under the Sixth Framework Programme of the European Commission*.
<http://www.workinglives.org/research-themes/restructuring/work-organisation-and-restructuring-in-the-knowledge-society-works.cfm>