

Perspektiver på 'Arbejdstid'

Tidskonflikter i velfærdsarbejde

Aske Christensen – Asch@ruc.dk

PAES, Roskilde Universitet

Modvægt til samtidsmantraer

- Hvorfor interesserer vi os for tid?
- I det markedsstyrede perspektiv for livslang læring bliver erfaringer og evner kortvarige og skal hele tiden opdateres.
- ”De forskellige kapitalismer og økonomier har forskellige rationaler, aktører og steder at florere. Midt i dette fletværk må der tænkes konkret og bedrives kritiske og nuancerede analyser” (Larsen 2015: 16)

Tidstrukturer og mening

- Tidens udformning i hverdags- og arbejdsliv er et socialt og kulturelt anliggende i individers samfunds- og hverdagsliv
- Hvem vi er, hvad vi laver, hvordan vi gør det er udtryk for symbolske konstitueringer i tid og rum både nutidigt og historisk.
- Vi tillægger og indskriver mening i og via tidsstrukturer, når vi skaber 'sociale organiseringer' på vores arbejdsplads.
- Vores 'tidskultur' siger derfor rigtig meget om hvem vi er som individer, som arbejdsplads/organisation/institution og som samfund.
- En måde at undersøge det på er ved at spørge: *Hvad laver (eks. folkeskolelæreren/sygeplejersken/pædagogen) og hvorfor?*

Den sociale organisering i tid og rum

- Eksempel 1: Hvornår møder de ansatte ind og hvor længe bliver de? Arbejder de i frokostpausen? Er der pauser og sociale aktiviteter? Er der kutyme og tid til at drøfte bekymringer og faglige spørgsmål i 'mellemrummene'? Hvordan skal opgaven udføres? Og hvorfor foregår det så på den måde?
- Eksempel 2: Hjemmearbejde som 'det umulige bytte' – Ydre grænse bliver til et indre forhandlingskompleks og nye logikker opstår.

Tiden som forhandlingsmedium

- Mening i arbejdet er afspejlet i arbejdets tidsstrukturer, hvor der forhandles om, hvordan og hvad tiden skal bruges på.
- Forhandlingsrummet kan være mere eller mindre bevidst og udtalt.
- Tidsstrukturerne afspejler særlige logikker i den sociale organisering af arbejdet formet af feltets aktører, men kan også være udformet på det politiske policy-niveau (eksempelvis folkeskolereformen og arbejdstidsloven)

De abstrakte og konkrete tids logikker

- Vi må – som minimum - skelne mellem abstrakt og konkret tid.
 - Abstrakt tid: Afmålt og kategoriseret tid (klokketid/system)
 - Konkret tid: Proces- og erfaringsbestemt tid (erfaring/livsverden).
 - I virkeligheden er de to dog altid i et overlap.
- ”Jeg nåede lige hjem og kaste noget mad på bordet efter at have forældresamtaler frem til klokken seks. For derefter selv at skulle forældremøde oppe i SFO. Man er helt bims, man er helt oppe og køre oven i hovedet. Men sådan er betingelserne nu” (Feltnote)
- Hvordan ser det eksempelvis ud, hvis vi sætter en institutions eller en institutionel faglighedsforståelse ind mellem de to forståelser af tid?

- Klokken 10 har de to teamkoordinatorer (TK) møde med Peter, en af afdelingsskolelederne. De nævner, at emneugen er svær at overskue, fordi der ikke er tid til planlægning af den. Der har forud været et indledende møde, hvor de skulle tænke ud af boksen, og der var kommet en lang række ideer frem, som det kunne være spændende at arbejde videre med. Nu er problemet ifølge Peter at få det omsat til praksis. Peter siger, at det ikke er noget der skal bruges for meget tid på. De to svarer, at deres kolleger ikke kan se, hvordan det skal kunne lade sig gøre, hvis det skal gøres ordentligt. "*Hvad er strukturen?*" spørger de. Peter siger, at de må spørge sig selv: "*Hvad er barren? Hvad er forventninger i forhold til det niveau, der kan leveres?*". Tanken er, at både børn og forældre skal blandes i emneugen. "*Materialerne er klar og nu har vi det vi har – det er nye kontekster*" siger Peter til de to teamkoordinatorer. Næste spørgsmål er, hvem der skal stå for at få det til at ske, om det er én, der bare skal udvælges af dem, eller en der frivilligt vælger tjansen. Anne argumenterer for, at motivationen er størst, når det er en, der selv har valgt det. Og at problemet også er, at grupperne skal nedsættes og mødes. Hvornår kan de finde tiden til det? Hertil kommer det næste spørgsmål, hvordan skal børnene passes imens. Peter siger igen: "*Men jeg tænker, hvis vi nu ikke sætter barren for højt. Det skal bare være en anderledes uge, hvor der er fokus på pap.*" (Feltnote)

Arbejdet i velfærdsinstitutioner

- Hvad laver ansatte i en velfærdsinstitution og hvorfor?
- Velfærdsinstitutionernes sfærer som uddannelse, pædagogik og dannelse underlægges et økonomistyret vækst- og accelerationsregime, der får betingelsesret over erfarings- og livsverdens domæne.
- Den evidente viden bliver til videnspolitik og styres af 'fantasmatiske tidslogikker' (drømmen om best-practice løsningen i tid og rum), der ønsker at reducere kompleksitet til enkelthed og simpel vareproduktion.
- Arbejdets kerne og kerneopgaven rykker sig væk fra hinanden, med organisatoriske og subjektive ('indre') tidskonflikter som følge.

- I: Hvis du skal sige eller pege på, hvad det er vigtigt at kunne som lærer i dag..
- L: Hvad det er vigtigt at kunne?
- I: Ja
- L: ...Navigere i kaos.
- I: Navigere i kaos ja?
- L: Ja. Og kunne lægge sit arbejde fra sig. Altså jeg har jo, vi har sådan tit jeket med herude, at. Jeg har altid haft det sådan, at jeg var lærer. Og det var jeg jo hele tiden, synes jeg. Men nu er det bare et arbejde. Altså nu går jeg bare på arbejde. Og det kan jeg godt mærke, at det er en ændring. Altså hvor tidligere, der, der kunne jeg godt have det sådan, at hvis folk de spurgte mig, så var jeg skolelærer. Nu hvis folk de spørger mig, hvad jeg laver, så arbejder jeg på XXXskole. Og det er ændring i, altså opfattelsen af det at være lærer ik. Og jeg synes jo, at tidligere...der synes jeg også at det var mere det at undervise. Hvor nu synes jeg også, at der er meget, altså selvfølgelig var det også meget forberedelse og undervisning og samarbejde med forældre og så videre ik. Men jeg synes egentlig også at børnene har ændret sig. Eller hvad skal man sige, forholdene har ændret sig. Så man har ikke kun undervisningsparate børn. Og det vil sige, at meget af tiden går også med ligesom at prøve at få børn, som faktisk måske ikke lige er klar til og modtage noget undervisning ik” (Interview d. 25-11-15).

- Især stærke neoliberale og markedsbaserede diskurser om *evidentia* (fra latin *evidentia* 'det at være indlysende', af *ex-* og afledning af *videre* 'se, kigge frem') og specificering af kvalitetsydelse definerer vores mulige synlighedsfelt for tidens strukturer og indholdsfylde i tiden – og dermed for konstruktionen af mening i arbejdet.

Ministeriets evaluerings- og følgeforskningsprogram følger op på folkeskolereformen, kortlægger reformens virkninger og understøtter at reformens mål bliver til virkelighed.



› Om evaluerings- og følgeforskningsprogrammet

Om programmets udvikling, indhold, metoder til dataindsamling og hvordan resultaterne skal bruges.



› Elevernes syn på folkeskolen

Faglig interesse for skolen, støtte fra familien, lærere/elev-relation, undervisningsmiljø.



› Evaluering af en længere og mere varieret skoledag

Status på og effekt af elementer i skoledagens tilrettelæggelse.



› Evalueringstema: Den nye folkeskole

Overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse, organisering af udskoling, de nye fag.



› Evaluering af kompetenceudvikling

Anvendelsen af midler til kompetenceudvikling, fuld kompetencedækning, fagprofessionelt samarbejde.



› Udvikling og evaluering af skoleledelse

Lederholdninger, forandringsledelse, målopstilling, eksternt ledelsessamarbejde.



› Evaluering af styring og kommunale initiativer

Økonomiske og styringsmæssige rammer, arbejdstidsaftaler, nationale mål.



› Opfølgning på elevernes trivsel

Projektet har fokus på de nationale trivselsmålinger og sammenhænge mellem trivsel og faglige resultater.



› Evaluering af specialtilbud i folkeskolen

Elevernes udvikling, overgang til videre uddannelse, sammenhæng mellem specialtilbud og almentilbud.

Tidskonflikter

- Følelsen af fremmedgørelse, af at være i en tidsmæssig skruetvinge eller i et tidsfængsel grundet et ikke afstemt forhold mellem den abstrakte tids orden og den konkrete procestids orden samt de modsatredde opfattelser af kvalitet og indhold.
- Hvis ikke misforholdet tales frem og gøres synligt, så bliver det hurtigt til internaliserede frustrationer i form af selvkritik.
- Den måske værste form bliver således projektarbejdet i et industrielt tidsanlæg.
- Derfor er det vigtigt, at arbejdspladsen selv er i stand til at tale tidskulturen frem samt reflektere over dens logikker og sociale spilleregler.