



Vi har haft tradition for at tænke arbejde og familie, arbejde og fritid, arbejdsgiver og arbejdstager som bærende modsætningspar. Denne tradition er i opbrud.

We are family Af Ida Wentzel Winther

* I lidt over 100 år, har fagbevægelsen kæmpet for regulering af arbejdstid og rettigheder, som blandt andet har betydet, at der er blevet tænkt i en adskillelse mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Vi har haft tradition for at tænke arbejde og familie, arbejde og fritid, arbejdsgiver og arbejdstager som bærende modsætningspar. Denne tradition er i opbrud. I flere virksomheder er det arbejdsgivernes eksplicitte mål at få arbejdspladsen til at fungere som en familie. Målsætningen er at få de ansatte til at blive længere på jobbet, engagere sig 100%, give sig med hud og hår. De tidligere modstridende interesser mellem arbejde og fritid, arbejde og familie reduceres derved. Det er blevet et væsentligt konkurrenceparameter at tiltrække arbejdskraft ved at tilbyde gratis mad, sodavandsautomater, fitness-medlemskaber, playstation, fodboldspil, videofilm og fælles weekenture. Hvis man er ung – og det er man – og endnu ikke har stiftet familie, kan arbejdspladsen sagtens fungere som surrogatfamilie. Selv om aftenen er der nogen at tale med, og man behøver faktisk kun gå hjem for at sove. Visse steder ønsker de unge ansatte sågar at sove på jobbet, hvilket har fået ledelser rundt om til seriøst at tale om at købe og indrette (hotel)boliger for ansatte og besøgende.

Ved Learning Lab Denmark's (LLD) åbningskonference d. 6 december sidste år indledte den ene af LLD's direktører – Marianne Stang Våland – med ordene 'We are family', der skulle karakterisere LLD. Det blev sagt med stolthed, højstemt, og kom til at fremstå som en besværgelse. Familiemetaforen skulle omslutte laboratoriets selvforståelse. Få dage efter bragte dagbladet Information en anmeldelse af LLD's lokaler. Her skrev Pablo Henrik Llambias glødende om den banebrydende arkitektur, der får stedet i selve sin form til at fremstå som en organisme, som kan fornemmes som et hjem. Han skrev, at opgaven for arkitekten havde været at »Learning Lab skulle fornemmes som et hjem, som et modul, der var forankret i cyberspace og i den fysiske virkelighed

på én og samme tid«. En moderne stil til et moderne sted. Anmelderen var lige så begejstret som lederen.

Ved at benytte begreber som familie, hjem og organisme som beskrivelser på en organisationsform, en arbejdsplads og en personalepolitik aktiveres min forundring som 'hjem-forsker'. Hvad har de gang i?

Det evige arbejde

Oftentimes kan man i medierne høre eller læse at 'arbejde er sjovere end familieliv'. Vores tilgang og syn på arbejde ændres. Forandringerne tematiseres inden for det sociologiske felt. Arbejdet er blevet det identitetsskabende og identitetsgivende sted. Overfor det står familieliv og hjem. Familieliv er dømt ude, som det trælse sted. Stedet fyldt af forpligtelser og rutiner, så som madpakker, tøjvask, bleer – en række trivialiteter. Derimod kan metaforen 'familie' stadig benyttes. At være en familie indikerer sammenhold, tæthed, loyalitet. En familie er en uens række af individer, som ikke gør og kan det samme – men som i kraft af deres forskellighed kan meget mere. Ved at hente familiemetaforen ind hentydes der til en sammenhængsform, hvor de forskellige ansatte (kropsdele) kan 'cope' med hinanden. Og i denne form, hvor man er med hud og hår, med hele sin personlighed, bliver effektiviteten større. Det indkalkulerer et personligt engagement eller 'et element af den totale mobilisering af den personliggjorte arbejdskraft', som idéhistorikeren Jens Erik Kristensen skriver i 'Kritik af den økonomiske fornuft', 2001.

Når arbejdspladsen hævder at være en familie, og på den måde regner med, at de ansatte føler sig som medlemmer, er der i hvert fald tale om et ganske andet arbejdsforhold end det såkaldt klassiske. Der var man ansat på en arbejdsplads, bestred en stillingskategori, og havde en ugentlig arbejdstidsnorm. At virkeligheden nogen steder har set anderledes ud, at overarbejde er en velkendt sag (især for højtuddannede) er noget andet.

Richard Sennett skrev i 1998 bogen 'Det fleksible

Learning Lab Denmark er en selvstændig forsknings- og udviklingsinstitution under Danmarks Pædagogiske Universitet, hvor institutionen har haft adresse siden december. Marianne Stang Våland og Hans Siggaard Jensen er LLD's to direktører.

menneske', hvor han blandt andet skriver, at flere og flere mennesker ikke arbejder for at få fri. Målet med arbejdet er ikke fritiden, men et spændende arbejde. »I dag er hele kulturen defineret af arbejde, ikke mindst fordi både mænd og kvinder arbejder hele livet. Arbejde er ikke længere bare et instrument. Efterhånden er det blevet til det, vi forstår ved 'samfund'.« Den amerikanske sociolog Arlie Hochschild argumenterer i sin bog, 'The Time bind – when Work becomes Home and Home becomes Work' fra 1997, for at fleksibiliteten og surrogat-hjemmet ikke er at-tråværdigt set fra de ansattes synspunkt, men at langt de fleste oplever, at arbejdspladsen og arbejdslivet invaderer familie og familielivet, netop i sit krav og tilbud om fleksibilitet og familie-venlighed. Det er 'sat op' som sådan, men kommer til at fungere som endnu en internalisering af 'det evige arbejde' og reelt bliver det en kamp om tid.

Som derhjemme

Fagforeningerne har som nævnt arbejdet for at arbejdsmarkedet blev regelstyret. De har ønsket at sætte reglerne i system, så den enkelte ansatte har kunnet henvise til disse som givne vilkår uden at skulle argumentere derfor. Når arbejdspladsens selvforståelse italesættes som en familie, kan man ikke som ansat på samme måde fastholde en arbejdstager-tilgang. Hvis man vil være ansat et sådant sted, accepterer man, at man har indskrevet sig i familien i det spændende og udviklende arbejdes navn. At være en del af en familie kræver loyalitet, indlevelse – ja nærmest hengivenhed. Dermed er man som ansat både professionelt tilstede og et medlem af familien. Betakker man sig, vil man ikke lade sig opsluge med hud og hår, er man ikke rigtig med. Valget står altså mellem med (derved inklusion i fællesskabet) eller mod (hvorved man ekskluderer sig selv).

Men ikke nok med det. Stedet skal ifølge konceptet også fornemmes som et hjem. Det skal være rart, intimt og hjemligt. Marianne Stang Våland tog alle

konferencedeltagerne med på et virtuelt besøg 'derhjemme'. På hendes skærm var der endnu ingen mennesker, men mulige hjemlandskaber, der kan opfylde den drøm om familie, hun talte begejstret for. Ingen små lukkede rum, ingen privatpraktiserende forskere – men et sted, en organisme der emerger af intimitet og produktivitet. Via skydedøre kan mere private rum opstå. Indretningen af for eksempel badeværelset er ifølge Pablo Henrik Llambias ikke så perfekt, at man føler sig fremmedgjort – men stedet har indlagt 'kiksede' elementer så man i højere grad kan identificere sig. Han skriver: »Toilet og baderum består af meget fantasifuldt svungne, kakkkelbeklædte skriggrønne vægge, mens armaturer og kummer synes hentet i den nærmeste VVS-butik henne om hjørnet. Sådanne sammenstød vil man normalt ikke finde i prestigebyggeri af denne klasse. Men det gør ikke noget. Det er en fordel. Alt for homogene og 'rigtige' indretninger synes ofte at gøre mennesker fremmede for det rum, som de befinder sig i; som er de på besøg på en boligmesse med hjem, som ingen bor i. Dette rum, baderummet, har masser af charme som netop er stykket sammen af nyt og gammelt, af legende, innovativ fantasi kombineret med elementer, som de fleste vil nikke genkendende til og derfor føle sig hjemme med. Baderummet er et rart sted at være; her har man ikke fornemmelse af at skulle huske at hænge håndklædet på den rigtige måde; her er der plads til mennesker; mennesker med hovedet begravet i inciterende projekter.«

Et vi-sted

Hjem bruges som metafor for et vi-sted. Det er ikke privat, det er ikke der-hjemme med feticher fra diverse rejser eller fotocollager af børn og børnebørn. Dog kunne man i lokalerne se, at der var hængt små portrætter op på de mobile arbejdspladser, som der ved kom til at fremstå som beboede af nogen. Ikke hvem som helst, men dem der er medlemmer, dem

der opfylder familiens krav. Her kan de udfolde sig i behagelige og trygge rammer. Med indendørs trapper er der lukket af til den store kolde DPU-aula. (Dør)tærsklerne er ikke mellem kontorerne inde hos LLD, men mellem 'dem' derude og 'os' herinde. Er man først inde (fysisk såvel som identitetsmæssigt), så kan man bevæge sig rundt i kontorlandskabet.

Som nævnt forsøger forskellige firmaer sig med koblinger mellem arbejdsplads og hjem. Sidste år kunne man i en række reklamer på tv se, hvordan SAS iscenesatte sig selv som et sted, hvor man er hjemme. 'It's almost like home', stod der efter deres reklametrailer. Ved at indsætte et 'almost' vedkender de, at man ikke ér hjemme hos dem – kun næsten. Learning Lab har ikke indskrevet dette næsten. Jeg ved ikke om LLD's selvopfattelse også betyder at de to direktører opfatter og optræder som henholdsvis mor (Marianne Stang Våland) og far (Hans Siggaard Jensen). Og om det forventes, at de ansatte ud over at være loyale medlemmer også indskrives sig som familiens børn. Det vil traditionelt inden for hjem- og familieforskning være oplagt, men i disse tider hvor begreber kidnappes til andre scener og rum – sker der en transformering og ofte en skamfering, så de er mere anvendelige i det nye regi. Det er meget 'gega-in' at kalde på familie og hjem, men spørgsmålet er hvad man i disse transformationer kaster ud med badevandet eller ned i badevandet for den sags skyld. Hos Learning Lab Denmark omslutter det varme vand pt. et professionelt forhold med loyalitet og kompetencer som molekyler – her kaldet familie. Disse er sammensluttet i en vi-hed kaldet hjem. ▲

Ida Wentzel Winther arbejder på en ph. d. -afhandling om 'det foranderlige hjem'.