

A vibrant, multi-colored kite with sections of yellow, green, red, and purple is flying against a bright blue sky filled with wispy white clouds. The kite is tilted, and its long, colorful tail is visible. A thin white string extends from the kite towards the bottom left corner of the frame.

**Sæt grænser for det grænseløse arbejde**

Grænseløst arbejde bliver stadig mere udbredt. Det giver medarbejderne større frihed til at kombinere arbejde og familieliv, så det passer netop til deres hverdag. Men det er vigtigt at sætte grænser for det grænseløse arbejde, hvis de negative konsekvenser ikke skal overskygge de positive muligheder.

En undersøgelse af grænseløst arbejde i IKT-sektoren (Information, kommunikation og teleteknologi) viser nemlig, at grænseløst arbejde kan medføre stress. Undersøgelsen er udarbejdet af arbejdsmarkedets parter i Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-Bar), og den har resulteret i en vejledning, som skal give virksomheder i IKT-sektoren nogle værktøjer til at håndtere og sætte grænser for det grænseløse arbejde.

Undersøgelsen bygger på konkrete erfaringer fra ansatte og ledere i IKT-sektoren.

Denne folder giver en introduktion til vejledningen og de problemstillinger, som den behandler. Bagerst kan du se, hvor du kan bestille vejledningen.

# Hvad er grænseløst arbejde?

Flere og flere danske arbejdspladser siges at arbejde grænseløst, og i fremtiden forventes endnu flere at bevæge sig ud i det grænseløse arbejde. Men er der ingen grænser for det grænseløse arbejde? Arbejder alle lige grænseløst? Ifølge arbejdslivsforsker Helge Hvid, er grænseløst arbejde ikke noget man har, eller ikke har, men noget man kan have mere eller mindre af (Lund og Hvid 2006). Spørgsmålet om udbredelsen af det grænseløse arbejde må imidlertid afhænge af, hvordan begrebet defineres.

Grænseløst arbejde kan defineres som et arbejde, hvor de tidsmæssige, rumlige, organisatoriske og kulturelle grænser er blevet opløst eller gjort flydende. 8-16-kulturen er erstattet af en arbejdskultur, hvor arbejdstiden er flydende. Vi arbejder på flere forskellige arbejdspladser – herunder også derhjemme. Og arbejdet er tit organiseret i projekter, der ledes af selvstyrende grupper, hvor vi selv har ansvar for tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne.

# Grænseløst arbejde og IKT-sektoren

Der knytter sig flere problemer til disse arbejdsforhold. Derudover er der nogle særlige forhold i IKT-sektoren, der gør sig gældende: Fx medarbejdere der kan tilkaldes døgnet rundt for at udbedre systemnedbrud.

Det grænseløse arbejde stiller krav til medarbejderne om at kunne sætte grænser, administrere deres tid, uddelegere opgaver og bede om hjælp, hvis det er nødvendigt. Det stiller også ledelsen over for nye udfordringer. Selvom en stor del af ansvaret er uddelegeret til medarbejderne, er det stadig ledelsens ansvar at sikre, at arbejdet tilrettelægges hensigtsmæssigt, og at de ansatte ikke belastes unødigt. Desuden er det ledelsens ansvar, at de ansatte er klar over, hvornår en opgave er løst tilfredsstillende eller ej.



# Hvorfor skal grænseløst arbejde begrænses?

Medarbejdernes trivsel er vigtig for at tiltrække og fastholde attraktive ansatte. Derfor er det nødvendigt at tage problemerne ved det grænseløse arbejde alvorligt. Det er et stort tab for en virksomhed, når dygtige medarbejdere slides op på grund af arbejdsrelateret stress. Det koster dyrt i tid og penge at rekruttere og lære nye medarbejdere op, og der tabes ofte uerstattelig erfaring og viden. Virksomhederne har derfor meget at vinde, hvis de sikrer sine medarbejdere et arbejdsliv, hvor krav og ressourcer til arbejdsopgaverne balancerer.

Desuden er medarbejdere, der trives, mere motiverede og effektive, end medarbejdere der er stressede og udkørte.

Samfundsøkonomisk kan det også betale sig at tage medarbejdertrivsel alvorligt – ikke mindst indenfor IKT-sektoren. IKT-sektoren beskæftiger ca. 110.000 i Danmark, og værditilvæksten er pr. fuldtidsansat 650.949 kr. om året set i forhold til et gennemsnit i det danske erhvervsliv på 581.006 kr.

Sektoren styrker altså produktiviteten, skaber vækst, og er derfor en af de helt centrale drivkræfter for vort højteknologiske samfund.

# Det viser undersøgelsen:

32% af de adspurgte IKT-ansatte arbejder grænseløst i rumlig og tidsmæssig forstand.  
23% arbejder til dels grænseløst i rumlig og tidsmæssig forstand. 45% arbejder ikke grænseløst i rumlig og tidsmæssig forstand.

58% arbejder 35-40 timer om ugen. 27% arbejder 40-45 timer om ugen.  
6% arbejder under 35 timer om ugen, og 9% arbejder 45 timer eller derover.

Dem, der arbejder 35-40 timer om ugen, underretter oftere deres nærmeste leder i tilfælde af tidspres i forhold til arbejds mængden end dem, der arbejder 40-45 timer. De videregiver også i højere grad opgaver til kollegaer, hvis de føler, at det er uoverkommeligt. Noget tyder på, at dem, der arbejder færre timer, er bedre til at organisere deres arbejdsdag.

De føler i hvert fald, at deres arbejdstid er bedre tilpasset deres arbejdsopgaver end dem, der arbejder 40-45 timer. Dog synes gruppen, der arbejder 40-45 timer om ugen at have færre stramme deadlines end gruppen, der kun arbejder 35-40 timer om ugen.





# Her er nogle af de anbefalinger, som du finder i vejledningen:

## En tydelig og klart formuleret stresspolitik

Medarbejdere, der ikke har et liv ved siden af arbejdet, er ikke nødvendigvis de bedste medarbejdere, og overarbejde påvirker deres liv negativt. Det kan afhjælpes, hvis virksomheden formulerer en klar politik for overarbejde og grænseløst arbejde – herunder kompensation efter travle perioder. Ledelsen bør være nærværende i de ansattes hverdag, så de kan sikre sig, at det ikke altid er de samme medarbejdere, der arbejder over.

## En tydelig og klart formuleret politik i forhold til tilgængelighed via mobil og e-mails i fritiden

Altid at være tilgængelig for sit arbejde er en stressfaktor. Derfor bør virksomheden have klare regler for arbejdsrelateret brug af mobil og e-mail i fritiden.

## De ansatte skal være med til at fastsætte deadlines, samt kravene til indhold og kvalitet i projekter

Oftentimes er deadline for et projekt fastsat på forhånd, hvilket kan stresser de ansatte, hvis tidsplanen skrider. Fx fordi kunden er langsom til at definere projektet i opstartsfasen. Det kan der tages højde for, hvis de medarbejdere, der skal udføre opgaverne, involveres i processen.

### Få mere ud af din hverdag:

Vejledningen giver både medarbejdere og ledere værktøjer til at skabe et bedre arbejdsmiljø i grænseløst arbejde med mindre sygdom og større tilfredsstillelse i arbejdet. Vi håber derfor, du vil bestille vejledningen og bruge den aktivt i din virksomhed.

Stress handler ikke kun om at arbejde for meget, men i høj grad også om at have indflydelse på sine daglige rutiner og arbejdsopgaver, samt at kunne overlade opgaver til kolleger, når det brænder på. Derfor er stress ikke et individuelt problem, men et organisatorisk problem for hele virksomheden.

Du kan bestille vejledningen hos en af følgende organisationer:

Dansk Metal: [www.danskmetal.dk](http://www.danskmetal.dk)

Dansk Industri: [www.di.dk](http://www.di.dk)

I-bar: [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)

IDA: [www.ida.dk](http://www.ida.dk)



CO-industri  
Vester Søgade 12  
1790 København V  
Telefon: 33 63 80 00  
E-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)  
Web: [www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)



Dansk Industri  
H.C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V  
Telefon: 33 77 33 77  
E-mail: [di@di.dk](mailto:di@di.dk)  
Web: [www.di.dk](http://www.di.dk)



Ledernes Hovedorganisation  
Vermlandsgade 65  
2300 København S  
Telefon: 32 83 32 83  
E-mail: [lederne@lederne.dk](mailto:lederne@lederne.dk)  
Web: [www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

Industriens Branchearbejdsmiljøråd  
Postboks 7777  
1790 København V  
Web: [www.i-bar.dk](http://www.i-bar.dk)

