



Øje
på
arbejdsmiljøet

Øje på det grænseløse arbejde – LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industriarbejdets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde

Øje på arbejdsmiljøet, april 2007

Udgivet af
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S
E-mail: lo@lo.dk
Tlf.: 3524 6000
Fax: 3524 6300
Web: www.lo.dk
ISBN: 978-87-7735-801-2
LO-varenummer: 4403

Forord

Arbejdet er ikke længere hvad det har været. Der var engang, hvor man som lønmodtager gik på arbejde i otte timer og udførte de arbejdsopgaver som man blev sat til. Arbejdsopgaverne blev udført på den måde som man var blevet instrueret i af sin nærmeste leder eller værkfører, og man stillede ikke så mange spørgsmål. Sådan er det ikke længere.

Arbejdet er blevet stadig mere grænseløst, og flere og flere lønmodtagergrupper oplever at have et grænseløst arbejde. Når man ser fjernsyn, hører radio eller læser aviser får man imidlertid ofte det indtryk, at det grænseløse arbejde primært er noget, der vedrører højtuddannede akademikere, konsulenter, reklamefolk og IT-specialister, der primært lever for at arbejde, og ikke arbejder for at leve.

Sådan er det ikke.

Dette nummer af ”Øje på arbejdsmiljø” præsenterer resultaterne af en analyse fra Roskilde Universitetscenter om ”LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde”.

Rapporten dokumenterer, at det grænseløse arbejde i vid udstrækning også er et vilkår for LO-lønmodtagere. Rapporten dokumenterer, at mere end 90 procent af LO-lønmodtagerne har et arbejde, der kan karakteriseres som værende grænseløst, og at 20 procent af LO-lønmodtagerne har et meget grænseløst arbejde.

Rapporten viser, at LO-lønmodtagerne også står til rådighed uden for normal arbejdstid, og at LO-lønmodtagerne også i en vis udstrækning arbejder hjemmefra. Grænseløsheden kan imidlertid ikke reduceres til et spørgsmål om at stå til rådighed og arbejde derhjemme, når børnene er lagt i seng, - grænseløsheden har langt flere dimensioner. Det gælder også for LO-lønmodtagerne, at de i vidt omfang tager ansvar for måden arbejdet udføres på, og at de i vidt omfang tager ansvar for opgaver, der ikke lige som udgangspunkt er deres.

Rapporten dokumenterer, at LO-lønmodtagerne som udgangspunkt trives rigtig godt med det grænseløse arbejde. Det er dog i denne sammenhæng en helt afgørende pointe, at der er en meget klar sammenhæng mellem trivsel og indflydelse. De LO-lønmodtagere der har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde oplever i langt mindre grad end deres kolleger at være stressede, hvorimod de mest stressede grupper har et arbejde præget af stor fleksibilitet og foranderlighed uden reel indflydelse herpå.

Jeg ønsker alle en god læselyst.

Tina Møller Kristensen

Øje på det grænseløse arbejde

- LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem
industri-samfundets traditionelle lønarbejde og
videnssamfundets grænseløse arbejde

Februar 2007

Udarbejdet af adjunkt Henrik Lund og lektor Helge Hvid
Institut for Miljø, Samfund og Rumlig forandring, Roskilde Universitetscenter



Indholdsfortegnelse

1. Konklusion.....	3
2. Udbredelsen af grænseløse arbejdsvilkår blandt LO-medlemmer... 6	6
2.1. Indledning	6
2.2. Eksempler på LO-arbejdets nye grænseløshed	6
2.3. Analyseramme	9
2.4. Empiri.....	11
3. Analyse	13
3.1. Tidsmæssig og rumlig grænseløshed	13
3.2. Organisatorisk grænseløshed	17
3.3. Politisk grænseløshed.....	23
3.3. Politisk grænseløshed.....	23
3.4. Kulturel grænseløshed.....	29
3.5. Subjektiv grænseløshed	32
4. Den grænseløse type.....	38
5. De stressede LO-medlemmer	43
Bilag 1: Spørgeskema	46

1. Konklusion

Denne rapport er den anden af to om det grænseløse arbejde i LO's skriftserie 'Øje på arbejdsmiljøet'. Begge undersøgelser tager udgangspunkt i følgende udbredte antagelse: Vi er godt på vej ind i videnssamfundet, hvor de menneskelige ressourcer er den mest betydende faktor for produktion og service, hvor alting er under konstant forandring og hvor hierarkier afløses af netværk. Arbejdet i industrisamfundet, som vi er på vej ud af, var præget af faste strukturer med klare grænser mellem forskellige faggrupper og arbejdsfunktioner, mellem ledere og medarbejdere og mellem arbejde og fritid. I videnssamfundet nedbrydes disse grænser gradvist, og det grænseløse arbejde vokser frem på godt og ondt.

I den første rapport "Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde" udvikler vi et begreb om, hvad det grænseløse arbejde er, på baggrund af den foreliggende litteratur på området og på baggrund af casestudier i virksomheder. I sammenhæng hermed undersøger vi hvilke arbejdsmiljømæssige problemstillinger, der knytter sig til det grænseløse arbejde.

Den første rapport's mest udfoldede eksempler på grænseløst arbejde ligger inden for vidensarbejdet. Det grænseløse arbejde er imidlertid ikke kun noget, der gør sig gældende for højtuddannede medarbejdere. Der er også LO-medlemmer, som har en fleksibel og uforudsigelig arbejdstid, som arbejder i opgavestyrede organisationer, som arbejder forskellige steder hver dag, og hvor grænsen mellem arbejde og fritid flyder.

I nærværende rapport har vi undersøgt udbredelsen af det grænseløse arbejde blandt LO-medlemmer, baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt ca. 2.000 LO-medlemmer. Undersøgelsen har taget udgangspunkt i det brede begreb om grænseløshed, der er udviklet i den første rapport "Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde". Arbejdet har mangfoldige grænser, og grænseløshed må derfor beskrives i 5 dimensioner:

1. Tidsmæssig og rumlig grænseløshed: Er der grænser for, hvor arbejdet kan foregå, og er der grænser for, hvornår arbejdet kan foregå?
2. Organisatorisk grænseløshed: Har den enkelte person og den enkelte faggruppe afgrænsede opgaver og kompetencer, eller er arbejdsdeling og opgavefordeling flydende og grænseløs?
3. Politisk grænseløshed: Er der klare interesseforskelle, og er der klare strukturer for, hvordan spørgsmål om rettigheder og konflikter løses, eller er de politiske forskelle uklare og konfliktløsningen uigennemskuelig?
4. Kulturel grænseløshed: Er der klare forskelle i normer og værdier i forskellige grupper i virksomheden, eller udvikler der sig fælles normer og værdier i virksomheden, som også breder sig ud i det private liv uden for virksomheden?
5. Subjektiv grænseløshed: Er der klare grænser mellem arbejdet og det personlige, eller bliver arbejdet en central del af personligheden?

I det følgende vil vi, ganske kort, gennemgå undersøgelsesresultaterne inden for de fem dimensioner:

Tidsmæssig og rumlig grænseløshed

Flertallet af LO-medlemmerne har fortsat fast arbejdstid og udfører arbejdet samme sted hver dag. Men analysen viser også, at under halvdelen af medlemmerne har 'normal arbejdstid' på 37 timer. Flertallet arbejder enten mere eller mindre. De fleste arbejder samme sted hver dag, men der er også

en forholdsvis stor gruppe, der ofte eller af og til arbejder forskellige steder. 'Arbejde hjemme' er også et fænomen, der findes inden for LO-området. 18 pct. af medlemmerne angiver, at de har mulighed for at arbejde forskellige steder bl.a. hjemmefra. Denne mulighed gør sig i særlig grad gældende blandt medlemmer af HK. Blandt de LO-medlemmer hvor IT-løsninger, hjemmearbejdsplader og arbejdet generelt åbner mulighed for større tidsmæssig og rumlig grænseløshed, er der et udbredt ønske om øget brug af denne fleksibilitet.

Det nok mest markante resultat i denne dimension kom til udtryk ved, at knap halvdelen af LO-medlemmerne angiver, at de er tilgængelige for deres arbejdsplads, når de har fri. Dem, der står til rådighed for arbejdspladsen i fritiden arbejder for en stor dels vedkommende mere end 38 timer om ugen, og tilhører dermed en gruppe, som føler sig mere stressede end andre. Resultaterne tyder således på, at balancen mellem arbejde og øvrigt liv også er et problem for en stor del af LO's medlemmer.

Organisatorisk grænseløshed:

LO-medlemmernes arbejde synes i vid udstrækning at være organisatorisk grænseløst: 80 pct. angiver, at de, i meget høj grad eller i høj grad, har indflydelse på de arbejdsopgaver de udfører. Mange løser opgaver, som ligger uden for deres fagområde, og mange løser opgaver, som de egentlig mener ledelsen burde løse. Der synes at være sket en betydelig uddelegering af ansvar og indflydelse, og faggrænserne synes at være under nedbrydning. Som noget særligt positivt for arbejdsmiljøet har denne fleksibilitet ikke ført til udbredt konkurrence mellem kolleger om at få de bedste opgaver.

Den organisatoriske grænseløshed synes dog at forøge risikoen for psykosociale belastninger, idet at dem, der arbejder mest selvstændigt, på tværs af fagområder og varetager ledelsesopgaver, også er dem, der føler sig mest belastede af stress. Det er imidlertid tydeligt, at når den organisatoriske grænseløshed rummer indflydelse på det daglige arbejde og udviklingsmuligheder, så giver det LO-medlemmerne kapacitet til at trives med den organisatoriske grænseløshed. Overraskende viser det sig, at de personer, der føler sig stressede af den organisatoriske grænseløshed ikke ønsker sig tilbage til et arbejde med klarere grænser. Tværtimod ser disse stressplagede LO-medlemmer snarere øget fleksibilitet som en ønsket udvikling for arbejdet og som potentiel løsning på belastningerne.

Politisk grænseløshed:

Det er ikke overraskende, at den danske models samarbejdstradition dominerer på arbejdsmarkedet, men det er alligevel slående markant, at 2/3 af LO-medlemmerne oplever at have fælles interesser med arbejdspladsen. De traditionelle grænser mellem arbejdsgiverinteresser og lønmodtagerinteresser synes derfor i høj grad at være opløst. Betyder det, at dagene for faglig politik på arbejdspladserne er talte, at ledelsen bestemmer og medarbejderne følger ukritisk trop? Det ser ikke ud til, at den politiske grænseløshed fører til meningstyranni, for langt de fleste LO-medlemmerne angiver, at de åbent kan sige deres mening til ledelsen. Der er da også et flertal af medlemmer, der ønsker mere klare retningslinier fra aftaler og lovgivning, hvilket angiver at harmoniseringen af interesserne trods alt ikke overflødiggør behovet for regelværk. Ligeledes er der et udbredt ønske om at få større klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgodeset, især blandt gruppen af stressede LO-medlemmer. Dette behov bliver endnu mere tydeligt, når mere end 1/4 af LO-medlemmerne oplever, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad de vil finde sig i fra ledelse og kolleger.

Kulturel grænseløshed

Det mest iøjefaldende resultat inden for dimensionen kulturel grænseløshed er, at knap halvdelen af LO-medlemmerne føler, at værdierne på deres arbejdsplads svarer godt til egen livsfilosofi. Dette værdifællesskab skal ses i lyset af udbredelsen af værdibaserede ledelsesteknologier på LO-medlemmernes arbejdspladser, der har til hensigt at styrke medarbejdernes psykologiske bånd til virksomheden. Værdifællesskabet kan med rette opfattes som en ressource i forhold til det psykosociale arbejdsmiljøarbejde, men denne kulturelle grænseløshed har også en bagside. En måde bagsiden af den kulturelle grænseløshed kan komme til udtryk på er, at grænsen mellem arbejdssfæren og privatsfæren sløres, således at medarbejderen får en oplevelse af, at arbejdspladsen blander sig i private anliggender. Undersøgelsens talmateriale viser imidlertid, at dette problem har en begrænset udbredelse blandt LO-lønmodtagerne.

Subjektiv grænseløshed

Analysen af den subjektive grænseløshed indeholder interessante perspektiver på LO-medlemmernes orienteringer og præferencer. En ikke ubetydelig andel af LO's medlemmer (14 pct.) vil hellere være på arbejde end at holde fri, og for langt de fleste medlemmer gælder det, at arbejdet er helt afgørende for deres personlige trivsel. Analysen af den subjektive grænseløshed viser, at LO-medlemmernes stærke arbejdsmoral er en væsentlig kilde til psykosociale belastninger. Over halvdelen af LO-medlemmer tænker, ifølge deres egen vurdering, for meget på arbejdet, når de har fri, og for mere end $\frac{3}{4}$ af medlemmer er arbejdspræstationen vigtig for selvværdet.

Den grænseløse type

Vi har udskilt en gruppe på ca. 20 pct. af svarpersonerne, som har et grænseløst arbejde i alle fem dimensioner. Den grænseløse type arbejder meget, ofte på forskellige steder og med uforudsigelig arbejdstid. Den grænseløse type har stor indflydelse i sit arbejde, og arbejder med mange forskellige ting. Den grænseløse type går meget op i sit arbejde, og har et rigtigt godt forhold til sin leder og til sin arbejdsplads. Den grænseløse type ser ingen problemer i grænseløsheden. Tværtimod, han/hun vil gerne have mere. Den grænseløse type synes ikke, han/hun tænker for meget på arbejdet eller, at arbejdet går ud over familielivet. Ligeledes er den grænseløse type ikke udsat for stress i samme grad som andre. Den grænseløse type har det tilsyneladende rigtig godt! Dette står tilsyneladende lidt i modsætning til vores analyser af de fem dimensioner hver for sig, hvor vi peger på, at der inden for hver dimension er både positive og negative konsekvenser for arbejdsmiljøet. Forklaringen ligger tilsyneladende i graden af indflydelse. I definitionen af den grænseløse type har vi valgt at lægge vægt på graden af indflydelse. Tilsyneladende er graden af indflydelse af stor betydning for, om det grænseløse arbejde opleves som godt og udviklende eller som belastende.

Undersøgelsen bekræfter, at det grænseløse arbejdes fem dimensioner, som de er beskrevet her, også i betydelig grad gør sig gældende inden for LO-området, og at de arbejdsmiljøproblemer, der knytter sig til det grænseløse arbejde, også i betydelig omfang findes på LO-lønmodtagere. Selvom LO-medlemmernes arbejde ikke kan karakteriseres som vidtgående grænseløst på alle dimensioner, så synes det i høj grad relevant, at også LO's medlemmer omfattes af de forebyggende indsatser rettet mod de nye arbejdsmiljøproblemer knyttet til det grænseløse arbejde. For størstedelen af LO' medlemmer adskiller arbejdets tidsmæssige, rumlige, organisatoriske, politiske og kulturelle karakteristika sig fra de forestillinger og normer, vi kender fra traditionelt arbejdet i industrisamfundet.

2. Udbredelsen af grænseløse arbejdsvilkår blandt LO-medlemmer

2.1. Indledning

De fleste af os har oplevet dilemmaet: Telefonen ringer i fritiden og 'vis nummer' afslører, at det er fra arbejdspladsen der ringes – skal man løfte røret og svare eller skal man lade den ringe ud? På den ene side kan det være en forespørgsel om at udføre en opgave eller tage en vagt, man bestemt ikke ønsker. På den anden side kan det bare være et praktisk spørgsmål, som kan klares på et halvt minut. Man har måske nok formel ret til ikke at besvare opkald fra arbejdspladsen i fritiden, men kan man være det bekendt? Er det rimeligt, at arbejdspladsen forventer, at medarbejderne er tilgængelige ud over normal arbejdstid? Der er ingen overenskomstaftaler eller arbejdsmiljøregler, der forbyder en arbejdsgiver at ringe til sin medarbejder, når denne har fri eller er på ferie, men der er mange arbejdspladser, der har en norm om, at det gør man så vidt muligt ikke. Spørgsmålet er, om det fortsat overhovedet giver mening af tale om normal arbejdstid i dagens samfund, hvor arbejdet er organiseret ud fra et ideal om størst mulig fleksibilitet?

Når man i den offentlige debat og i forskningen taler om grænseløst arbejde, tænker man oftest på grænseløst arbejde blandt vidensarbejdere – grænseløst arbejde blandt mennesker med en betydelig teoretisk orienteret uddannelse bag sig. Nærværende undersøgelse afprøver om lønmodtagerne, inden for LO-området, med en kortere uddannelsesbaggrund, med rette kan udgrænses fra opmærksomheden omkring de psykosociale arbejdsmiljørisici i grænseløst arbejde. Vi har en antagelse om, at grænseløshedsproblematikken ikke er forbeholdt vidensarbejde. Derfor mener vi, at det ud fra et arbejdsmiljøperspektiv, er vigtigt at være opmærksom på, at udviklingstendenserne på LO-medlemmernes arbejdspladser givetvis også rummer bevægelser mod mere grænseløst arbejde. I hvilket omfang og på hvilke dimensioner af grænseløshed det sker, er imidlertid uklart, men det vil rapportens analyse bidrage til at kaste lys over.

Det er indlysende, at det ikke er alle LO-lønmodtagere, der arbejder under grænseløse forhold, ligesom det heller ikke er alle IT-specialister, journalister eller mediefolk, der gør det. Nogle gange bruges betegnelsen grænseløst arbejde som et fænomen, der er snævert forbundet med helt nye jobtyper for eksempel IT-konsulenter eller symbol-analytikere i reklamebranchen, men det er en alt for ekskluderende brug af betegnelsen, idet grænseløshed i arbejdet på ingen måde er et nyt fænomen. Bondens arbejde på marken og med husdyr har altid haft karakter af grænseløshed, byggefolkenes arbejde har altid været grænseløst ved f.eks. at foregå nye steder og for nye arbejdsgivere hele tiden, og tjenere og kokke har altid haft skæve arbejdstider og sæsonudsving, som er vanskelige at forene med et 'normalt' familieliv. Daglejere har altid haft hjemmearbejde, og hjemmearbejde er derfor ikke kun noget for betroede akademikere. Derfor, når vi diskuterer de problemer med grænseløst arbejde, der udspringer af hjemmearbejde, familie-arbejdslivskonflikten, atypiske ansættelsesformer, så er der langtfra tale om noget entydigt nyt. I hvert fald ikke for mange grupper af LO-lønmodtagere.

2.2. Eksempler på LO-arbejdets nye grænseløshed

Betyder ovenstående, at der slet ikke er noget nyt i det nye arbejdsliv for disse grupper af LO-lønmodtagere? Det gør det langt fra, men det betyder, at det nye spiller sammen med gamle tendenser og traditioner for grænseløshed i arbejdet. I denne aktuelle udvikling mod grænseløshed kan LO-området lære noget af, hvad der sker inden for det nye grænseløse arbejde blandt

vidensarbejdere, ligesom man også inden for disse nye områder kan lære noget af de organisationstraditioner, der er udviklet blandt LO-grupper, der i mange årtier har levet med grænseløse arbejdsvilkår.

For at kunne give læseren nogle billeder af, hvad der menes med grænseløst arbejde blandt LO-medlemmer, vil vi, med afsæt i vores umiddelbare hverdagserfaringer fra arbejdslivsforskningen, give 5 eksempler på, hvordan arbejdet får en ny form for grænseløs karakter.

Eksempel 1: Mekanikeren, der blev IT-specialist

De mørke og snavsede værksteder, med olie på gulvet, hvor man reparerede alle bilmærker forsvinder til fordel for højteknologiske specialværksteder, der kræver indsigt i IT, miljø og kvalitetsstandarder. Det betyder, at mekanikerne ikke længere alene er håndens arbejdere. Nogle mekanikere får i dag specielluddannelse i højteknologisk IT-baseret reparation af biler. Det fører til, at mekanikeren på det autoriserede værksted arbejder lige så selvstændigt som IT-specialisten – og lige så styret og kontrolleret som IT-specialisten. Disse mekanikere skal nu primært leve af den viden de har i hovedet, og ikke de evner de har i fingrene. Det betyder, at det fagligt baserede hierarki mellem værkførere og svende, der tidligere gjorde sig gældende på værkstederne, gradvist nedbrydes. Mekanikeren arbejder langt mere selvstændigt end han tidligere kunne gøre. Arbejdet styres i mindre grad af værkføreren, men det betyder ikke, at mekanikeren kan tilrettelægge sit arbejde frit. Arbejdstilrettelæggelsen sker i høj grad gennem IT-systemet og standardiserede serviceeftersyn, der fastlægges fjern fra mekanikerens hverdag. Fabrikken har udviklet detaljerede forskrifter for forebyggende vedligeholdelse, og specialiserede systemer til at teste bilen. Den enkelte mekaniker bliver dermed i mindre grad knyttet til det enkelte værksted, og mere knyttet til det globale system bilfabrikken udgør. Den enkelte mekaniker bliver knyttet op til bilfabrikkens systemer, hans viden bliver mere specialiseret i forhold til den enkelte fabrik, og fabrikken søger at understøtte dette ved at investere i den enkelte mekanikers loyalitet over for fabrikken og identifikation med bilmærket.

Eksempel 2: Den administrative HK'er løsgjort fra grænserne sat af tid og sted

Mange administrative HK'ere oplever, at det arbejde, der tidligere var placeret i et fast og entydigt hierarki, bliver mere grænseløst. Et eksempel på dette, er de nye storrumskontorer. Nu er storrumskontorer for så vidt ikke noget nyt. Tidligere har man samlet administrativt personale, der lavede ensartede opgaver, i store rum for at spare på pladsen og for at gøre det let for arbejdslederen at overskue og kontrollere, hvad der blev lavet. Men i dag bruges storrumskontorer til at give medarbejderne mulighed for at arbejde på kryds og tværs, arbejde i forskellige teams og i netværk, dele viden, at støtte hinanden, og til at have let adgang til lederen. En administrativ medarbejder, der har behov for at koncentrere sig om en større opgave, kan enten isolere sig i et lille cellekontor, eller hun kan tage arbejdet med hjem og arbejde hjemmefra. Den mobile kommunikationsteknologi gør, at man ikke behøver at sidde på sin pind for at kunne blive kontaktet, og de IT-baserede administrative systemer gør, at sagsbehandleren ikke længere er bundet til sagsarkivet, manualer og skriftlige notater. Det hele ligger i IT-systemet, og der er adgang til det hvor som helst. Meget af den kontrol, der tidligere lå i hierarkiet, og som for den enkelte sagsbehandler blev personificeret i arbejdslederens person, er nu lagt i IT-systemerne, og både samarbejdsrelationerne og de personlige relationer på arbejdspladsen er blevet mere grænseløse.

Eksempel 3: Arbejde med mennesker på kontrakt

Social- og sundhedssektoren har været domineret af personale med en høj faglighed, en høj faglig etik og stabile ansættelsesforhold. Nogle af de, der arbejder inden for social- og sundhedssektoren,

har nu valgt at sige farvel til de stabile og sikre ansættelsesforhold, for at sælge sig selv som vikar til offentlige og private institutioner på området. Lægeseekretærer og social- og sundhedsassistenter kan dermed have et lige så grænseløst arbejde som freelancejournalister. Her er det ikke vanskeligheder med at finde arbejde, der tvinger lønmodtagere ud i usikre ansættelsesforhold. Det er tværtimod den enkelte lønmodtagers ønske om at arbejde under mere grænseløse vilkår med en højere løn og en større frihed til at tilrettelægge sin arbejdstid. For arbejdsgiverne skaber vikarerne en meget velkommen fleksibilitet i systemet. Reserven af medarbejdere, der kan træde ind ved sygdom eller akutte situationer, kan reduceres. Man kan jo bare hyre en vikar. For de fastansatte skaber vikarerne ustabilitet, på godt og ondt. Kontinuiteten brydes op, og relationerne personalet imellem bliver mere flygtigt. Vikarerne kan i nogle tilfælde sætte spørgsmål ved det etablerede på den enkelte arbejdsplads.

Eksempel 4: Tjenere og kokke er blevet madekvilibrister eller små brikker i globale produktionssystemer

Både tjenere og kokke har altid arbejdet under ustabile arbejdsforhold. Arbejdet har foregået på forskudte tider. Det har været meget sæsonpræget, og mange har været ansat på løse vilkår. I disse år bevæges arbejdet i retning af grænseløshed på flere forskellige måder samtidig. En stadig større andel af de, der arbejder som tjenere eller kokke, arbejder uden fast ansættelse som vikarer eller som midlertidigt ansatte. Resultatet er mere hyppige jobskifte, usikre ansættelsesforhold, usikker karriere, usikker indtjening og livstidsindkomst. En forholdsvis stor del af beskæftigelsen inden for restaurationsområdet er blevet præget af internationale kæder. Det betyder, at den enkelte nok er ansat hos et lokalt firma, men firmaet fungerer på franchise vilkår, og derfor er det bestemt udefra, hvad der skal laves og hvordan. Arbejdspladskulturer vil være præget af kædens oprindelsesland, og også ansættelsesvilkårene kan være fastlagt udefra.

På den ene side eksperimenteres der med at opløse faggrænserne mellem kokke, tjenere, receptionister, og medhjælpere for at opnå øget fleksibilitet. På den anden side sker der samtidig en udvikling i retning af at gøre specielt kokkefaget til en kunstform. Dvs. en øget specialisering af kokkefaget, hvor det ikke er tilstrækkeligt at lave god mad. Man skal udtrykke noget helt specielt gennem madlavningen. Gæsterne på de specielle restauranter vil ikke bare have god mad. Gæsterne vil have mad 'made with passion', og arbejdsgiverne vil have stærkt dedikerede medarbejdere. Kokkens arbejde bliver dermed individualiseret og grænseløst.

Eksempel 5: Industriarbejderen, der bliver en selvstændig medarbejder i en global produktionskæde

Industriarbejdere udsættes, på godt og ondt, for de samme nye ledelsesteknologier – selvledelse, motivationsfremmende belønningsformer, selvstyrende grupper etc. – som funktionærer og vidensarbejdere. Industriarbejdere forventes således ofte at være ligeså loyale og passionerede i arbejdet som funktionærer. Den globale arbejdsdeling har gjort, at der i vores del af verden bliver mindre af det standardiserede, gentagende og forudbestemte industriarbejde. Der bliver mere ordrestyret industriproduktion, flere udviklingsopgaver i industriarbejdet og mere samarbejde mellem faggrupper og med både kunder og leverandører. Industriarbejderen skal selv være opmærksom på kvaliteten af de råstoffer og halvfabrikata, der indgår i produktionen. Han skal selv tage ansvar for processen, miljøforholdene, vedligeholdelse af produktionsanlægget, produktiviteten og kvaliteten af det endelige produkt. Der er industriarbejde, der er blevet så grænseoverskridende, at industriarbejderen skal være i stand til at begå sig på engelsk, fordi både kolleger, og samarbejdspartnere findes jorden over.

Som det fremgår af gennemgangen og eksemplerne, er grænseløshed i arbejdet noget gammelt, som i særlig grad har gjort sig gældende inden for LO-området, men som i de senere år udvikler sig under nye betingelser, hvor en del LO-medlemmer får et arbejde, der har karakter af at være grænseløst, under vilkår der ligner det grænseløse vidensarbejde. Hvor grænseløshed blandt LO-medlemmer tidligere primært knyttede sig til arbejdsgivernes ret til, og ønske om, at skabe fleksibilitet ved at hyre og fyre medarbejdere hele tiden, så er de nye tendenser i grænseløshed i arbejdet båret frem af dynamikker knyttet til:

1. Ny IT-teknologi og den nye kommunikationsteknologi
2. Nye former for netværkssamarbejde blandt medarbejdere og mellem medarbejdere, leverandører og kunder
3. Udbredelsen af globalt udviklede ledelseskoncepter, som også danske lønmodtagere møder i deres arbejdsliv
4. En ny arbejdsorientering, hvor man lever for at arbejde, og hvor de hidtidige grænser mellem privatlivet og arbejdslivet nedbrydes

2.3. Analyseramme

I nærværende undersøgelse forstås grænseløst arbejde ikke som noget man enten har eller ikke har, men derimod som noget man kan have mere eller mindre af. Der findes ikke noget arbejde, som er fuldkomment grænseløst, men meget arbejde bevæger sig i en retning, hvor det får en mere grænseløs karakter. Vi definerer grænseløst arbejde som arbejde, hvor de tidsmæssige, rumlige, organisatoriske, politiske, kulturelle eller subjektive grænser flyttes, opløses eller gøres flydende (se tabel 1). Hvorvidt der er tale om, at grænserne flyttes, opløses eller gøres flydende bestemmes ud fra, om de arbejdsforhold svarpersonerne oplever, adskiller sig fra de forestillinger og normer om arbejdets grænser, vi kender fra traditionelt arbejde i industrisamfundet. For en nærmere udredning af begrebet grænseløst arbejde henvises til den første rapport om grænseløst arbejde "Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde", udgivet af LO i februar 2007.

Når grænseløsheden i arbejdet fører til en arbejdsmiljømæssig belastning, kan det forklares med, at der mangler regler eller normer, som sætter grænser for arbejdet. Dvs. at de nye psykosociale belastninger i arbejdet er udtryk for en tendens til mere grænseløst arbejde, der er underreguleret. Dermed ikke sagt, at formel regulering af arbejdsvilkårene altid er den bedste løsning på belastningerne fra arbejdets grænseløshed, og dermed heller ikke sagt, at den øgede grænseløshed nødvendigvis altid fører til en øget belastning.

Underreguleret arbejde er arbejde, der er psykisk belastende, fordi arbejdet i større eller mindre omfang mangler ydre regler, aftaler, ledelsesmæssig styring eller kollektive normer, som er bestemmende for arbejdsvilkårene. Dvs. arbejde, der mangler grænser, som kan sikre gode arbejdsvilkår. De grænseløse arbejdsvilkår findes således blandt de lønmodtagere, hvor mangel på grænser i arbejdet gør det uklart, hvilke opgaver der skal udføres, hvem der er ansvarlige for arbejdets udførelse, hvor arbejdet skal udføres, hvornår arbejdet skal udføres, hvordan arbejdet skal udføres, og hvilken holdning til arbejdet og adfærd der forventes i arbejdet. Disse bevægelser i retning af mere grænseløshed studeres i 5 dimensioner:

1. **Tidsmæssig og rumlig grænseløshed:** Første del af denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse i retning af opløsning af grænserne for arbejdstid. Som idealtypisk kategori betyder det, at man kan arbejde hvornår som helst. I praksis studeres denne form for grænseløshed f.eks. ved at spørge ind til LO-medlemmernes tilgængelighed

for deres arbejdsplads og deres arbejdstid. Anden del af denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse i retning af flere og skiftende arbejdssteder. Arbejdet kan udføres fra mange forskellige steder f.eks. hjemmefra, under transport eller i sommerhuset. Idealtypisk kan der arbejdes fra et hvilket som helst sted. Derfor spørger vi til, hvor LO-medlemmerne udfører deres arbejde.

2. **Organisatorisk grænseløshed:** Denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse mod opløsning af traditionelle faggrænser f.eks. ved, at arbejdet bliver mere opgaveorienteret, og hvorvidt der er klare grænser mellem ledernes og medarbejdernes ansvar. Ligeledes spørges der ind til LO-medlemmernes oplevelse af indflydelse på udførelsen af arbejdet og deres præferencer omkring fleksibilitet i arbejdet.
3. **Politisk grænseløshed:** Denne dimension af grænseløshed afspejler sig i en bevægelse mod mere heterogene interesser. Idealtypisk forstås dimensionen enten som opløsning af interesse modsætningen mellem ledere/ejere og medarbejdere eller som en afpolitisering af arbejdspladsen. I undersøgelsen spørges der f.eks. ind til kommunikationskultur, og om medlemmerne oplever at have homogene interesser med arbejdspladsen, samt hvilke præferencer medlemmerne har til de politiske processer og til formelle rettigheder.
4. **Kulturel grænseløshed:** Denne dimension af grænseløshed skal forstås som en bevægelse, der opløser eller forandrer arbejdspladsens værdier og normer f.eks. ved, at fagkulturen nedbrydes eller ved forsøg på at skabe et stærkt virksomhedsfællesskab med en høj grad af samhørighed. Der spørges bl.a. ind til oplevelser omkring ledelseskulturen og oplevelsen af sammenfald mellem egne værdier og arbejdspladsens værdier.
5. **Subjektiv grænseløshed:** Denne dimension af grænseløshed omhandler tendensen til, at arbejdsidentiteten individualiseres og de arbejdssetiske bevægelser i det senmoderne samfund generelt. Der spørges bl.a. ind til LO-medlemmernes arbejdsidentitet i bred forstand f.eks. gennem spørgsmål, der omhandler sammenhængen mellem arbejde og generel trivsel, og den enkeltes oplevelse af forpligtethed overfor arbejdet og arbejdspladsens problemer samt oplevelsen af sammenhæng mellem performance og selvværd.

Analyserammen er sammenfattet i nedenstående tabel 1. I venstre kolonne er der 6 dimensioner af grænseløshed, idet dimensionen tidsmæssig og rumlig grænseløshed er delt op i to selvom de pga. af deres sammenhængende karakter vil blive studeret som en dimension. I anden kolonne fra venstre stilles et spørgsmål til grænsesætningen, som er afgørende for arbejdsvilkårene indenfor dimensionen. I kolonne 3 og 4 svares der idealtypisk på spørgsmålet for hhv. traditionelt arbejde og grænseløst arbejde. Dvs. at svarene afspejler en dikotomi mellem traditionelt arbejde og grænseløst arbejde. Dikotomien indeholder et dilemma for arbejdsvilkårene, som fremgår af kolonne 5. Formålet med at fremstille spændingsforholdet mellem traditionelt arbejde og grænseløst arbejde som et dilemma for arbejdsforholdene er et ønske om at fastholde en åben tilgang, der ikke i udgangspunktet tager stilling til om det grænseløse arbejde er godt eller skidt for arbejdsmiljøet. Dette gøres bl.a., fordi det mest er forskydningerne mellem, og blandingen mellem, traditionelt og grænseløst arbejde der er interessante.

Tabel 1. Dimension af grænseløse arbejdsvilkår

Dimension af arbejdsvilkår	Spørgsmål til grænsesætning	Traditionelt arbejde	Grænseløst arbejde	Dilemma
Tidsmæssige grænser	Hvornår skal arbejdet udføres?	I den tid du har solgt din arbejdskraft	Inden deadline	Frihedens øges, men al tid bliver potentiel arbejdstid
Arbejdsstedets grænser	Hvor skal arbejdet udføres?	På arbejdspladsen	Overalt	Maksimal fleksibilitet, men arbejdet er allestedsnærværende
Organisationens grænser	Hvem er ansvarlig for arbejdets udførelse?	Ledelsen	Medarbejderen	Alles job beriges med ledelsesopgaver, men der er ingen der har reel ledelseskompetence
De politiske grænser	Hvordan afklares arbejdets bytteforhold?	Interessesystemet	Alt er til enhver tid til forhandling	Den individuelle indflydelse øges, på bekostning af de kollektive aftaler og gennemskuelige belønningssystemer
De kulturelle grænser	Hvad forventes af medarbejder?	Disciplin	Passion og kreativitet	Medarbejder oplever virksomhedsidentitet og tilhørsforhold, men de bliver også overforpligtede
De subjektive grænser	Hvad forventer medarbejderen?	Løn som fortjent	Personlig udvikling	Personlig udvikling fremmer trivsel, men er ofte på bekostning af faglig opkvalificering

2.4. Empiri

Empirien til analysen består af et webbaseret spørgeskema (se bilag 1), der er besvaret af 1.923 respondenter. Disse er alle i arbejde og medlemmer af et LO-forbund. Analysen og udarbejdelsen af spørgeskemaet er foretaget af forfatterne til denne rapport, mens det er Analyse Danmark A/S, der har forestået indsamlingen af empirien.

Valget af den webbaserede spørgeskemateknologi betyder, at det ikke er kendt, hvor mange af de, der har fået mulighed for at svare, som har valgt ikke at svare, men Analyse Danmark oplyser, at erfaringsmæssigt får svar fra 70 pct. af de adspurgte. Sammensætningen af de, der har svaret, synes at svare meget godt til sammensætningen af LO's medlemmer. Der er cirka lige mange kvinder og mænd, der har besvaret skemaet. Aldersmæssigt er der en god spredning. Generelt synes de adspurgte at repræsentere LO's medlemsskare ganske godt¹, herunder fordelingen mellem de forskellige forbund (Tabel 2).

¹ Vi har sammenholdt svarpersonernes aldersfordeling med alderssammensætningen i LO i 2002 (LO-dokumentation 2005, LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 side 17). 11 pct. af svarpersonerne er under 30 år. Ifølge LO's medlemsstatistik er 21 pct. af medlemmerne under 31 år. 28 pct. af svarpersonerne er mellem 30 og 40. Ifølge LO's medlemsstatistik er 23 pct. mellem 31-40 år. 35 pct. af svarpersonerne er mellem 40 og 50. Det tilsvarende tal fra LO's medlemsstatistik er, at 30 pct. er mellem 41-50 år. 23 pct. af svarpersonerne er mellem 50 og 60. Ifølge LO's medlemsstatistik er 24 pct. mellem 51-60 år. Kun 2 pct. af svarpersonerne er over 60, hvilket svarer overens med, at der er 2 pct. over 61 ifølge medlemsstatistikken. Undersøgelsen har således en mindre underrepræsentation af de unge under 31 og en tilsvarende overrepræsentation blandt grupperne fra 30 til 50 år. Hvis man ser på baggrundsvARIABLEN erhverv, så er 21 pct. af de, der har svaret ufaglærte. 26 pct. er faglærte, og 44 pct. er funktionærer. 26 pct. af

Tabel 2: Populationens fordeling på LO forbundene

	Frekvens	Procent
3F - Fagligt Fælles Forbund	507	26,4
Blik- og Rørarbejderforbundet	14	0,7
Dansk EL-Forbund	45	2,3
FOA - Fag & Arbejde	312	16,2
Frisør og Kosmetiker Forbund, Dansk	9	0,5
Funktionærforbund, Dansk – Serviceforbundet	31	1,6
HK/Danmark	535	27,8
Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)	7	0,4
Jernbaneforbund, Dansk	7	0,4
Malerforbundet	19	1,0
Metal, Dansk	197	10,3
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF)	55	2,9
Socialpædagogernes Landsforbund	48	2,5
Teknisk Landsforbund	44	2,3
Træ-Industri-Byg i Danmark, Forbundet (TIB)	92	4,8
Total	1.923	100,0

svarpersonerne er med i 3F. mod ligeledes 26 pct. af LO's samlede medlemstal. 16 pct. af svarpersonerne er medlemmer af FOA mod 15 pct. af LO's samlede medlemstal. 28 pct. er med i HK mod 27 pct. af LO's samlede medlemstal. 10 pct. er medlemmer af Dansk Metal, hvilket modsvarer Metal's andel af LO. 3 pct. er med i NNF, 2 pct. er med i SL og 5 pct. er medlemmer af TIP, hvilket også svarer til medlemssammensætningen i LO.

3. Analyse

3.1. Tidsmæssig og rumlig grænseløshed

LO-medlemmernes arbejde er stadig rumligt afgrænset – langt de fleste arbejder det samme sted dag efter dag. 59 pct. udfører altid arbejdet det samme sted. Der er dog en ret stor del af LO's medlemmer, der arbejder på skiftende arbejdssteder. 22 pct. af og til og de resterende 9 pct. meget tit (tekstboks 1).

En betydelig større andel af mændene arbejder på forskellige arbejdssteder. Det er – ikke særlig overraskende – bygningsarbejdere, der arbejder under den største rumlige grænseløshed, men medlemmer af Dansk Metal og Socialpædagogerne oplever en rumlig grænseløshed på samme niveau som bygningsarbejderne. Omkring halvdelen arbejder altid samme sted, og resten arbejder af og til eller ofte andre steder. Inden for et traditionelt industriforbund som NNF er den rumlige grænseløshed derimod ganske lille. Her arbejder 90 pct. af medlemmerne det samme sted hver dag (tabel 3).

Af den godt en tredjedel af LO's medlemmer, der arbejder mere end 37 timer om ugen, er der en noget større andel, der også arbejder 'rumligt grænseløst', hvilket fremgår af nedenstående tabel 4.

Tekstboks 1:

Spørgsmål 1. Udfører du dit arbejde samme sted hver dag?

59 pct. svarer 'Altid'
22 pct. svarer 'Ofte'
7 pct. svarer 'Sjældent'
2 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 2. Ved du, hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge?

57 pct. svarer 'Altid'
33 pct. svarer 'Ofte'
8 pct. svarer 'Sjældent'
2 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 3: Er du tilgængelig for arbejdspladsen, når du har fri?

14 pct. svarer 'Altid'
33 pct. svarer 'Ofte'
35 pct. svarer 'Sjældent'
18 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 4: Er der faste arbejdstider på dit arbejde?

72 pct. svarer 'Ja'
28 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 5: Vil du gerne være mindre bundet af dine arbejdstider?

42 pct. svarer 'Ja'
58 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 6: Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid?

27 pct. svarer 'Ja'
73 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 7: Vil du gerne have mulighed for at udføre dit arbejde fra forskellige steder f.eks. hjemmefra?

36 pct. svarer 'Ja'
18 pct. svarer 'Ja, har det allerede'
46 pct. svarer 'Nej'

Tabel 3: Udfører du dit arbejde samme sted hver dag krydset med fagforening

Udfører du dit arbejde samme sted hver dag?	Hvilken fagforening er du medlem af?											
	3F		FOA		HK		Metal, Dansk		NNF		TIB	
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %
Altid	332	65,5	211	67,5	412	76,9	102	51,7	51	91,4	51	55,2
Ofte	113	22,2	77	24,7	108	20,2	67	33,8	5	8,6	32	34,5
Sjældent	48	9,4	21	6,7	15	2,8	21	10,6			10	10,3
Aldrig	14	2,8	3	1,1	1	0,1	8	4,0				
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	55	100,0	92	100,0

Tabel 4: Udfører du dit arbejde samme sted hver dag krydset med hvor mange timer arbejder du om ugen

Udfører du dit arbejde samme sted hver dag?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid	855	70,8	409	57,2	1.264	65,7
Ofte	242	20,0	227	31,7	468	24,3
Sjældent	97	8,0	57	8,0	154	8,0
Aldrig	14	1,2	22	3,1	36	1,9
Total	1.208	100,0	715	100,0	1.923	100,0

Blandt de 535 svarpersoner fra HK-Danmark ønsker hele 51 pct. mulighed for at udføre arbejdet fra forskellige steder f.eks. hjemmefra, mens 25 pct. allerede har denne mulighed, og de resterende 24 pct. ikke ønsker denne form for fleksibilitet (Tabel 5). Disse medlemmer er således mere optaget af den fleksibilitet der kan være forbundet med at kunne arbejde fra forskellige steder end de er bekymrede over at arbejdet på den måde kan blive allestedsnærværende.

Tabel 5: Vil du gerne have mulighed for at udføre dit arbejde fra forskellige steder f.eks. hjemmefra krydset med fagforening

Vil du gerne have mulighed for at udføre dit arbejde fra forskellige steder f.eks. hjemmefra?	HK/Danmak	
	Antal	Kol. %
Ja	272	50,7
Ja, har det allerede	133	24,9
Nej	131	24,4
Total	535	100,0

Arbejdstiden er tilsyneladende temmelig forudsigelig for de fleste LO-medlemmer. 72 pct. er på en arbejdsplads med fast arbejdstid, og 89 pct. kender altid eller ofte deres arbejdstid i den kommende uge (tekstboks 1). Der er også her en betydelig kønsforskel. Der er forholdsvis flere mænd, for hvem arbejdstiden er uforudsigelig (Tabel 6). Medlemmer af Dansk Metal er dem, der sjældnest kender deres arbejdstid i næste uge: 44 pct. kender den altid. 46 pct. oftest, og 10 pct. sjældent eller aldrig (Tabel 7). Selvom de fleste LO-medlemmer arbejder på en arbejdsplads med faste arbejdstider, så er der en udbredt fleksibilisering af arbejdstiden. For eksempel er der et udbredt brug af overarbejde, idet 37 pct. angiver, at de arbejder 38 timer eller mere om ugen (heraf arbejder 6 pct. mere end 45 timer om ugen). Hertil kommer 20 pct., som arbejder på deltid. Der er således et flertal af LO-medlemmer, der enten er overbeskæftigede eller underbeskæftigede, mens de resterende 43 pct. har en normal arbejdsuge på 37 timer (Tekstboks 2).

Tabel 6: Ved du hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge krydset med Køn

Ved du hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge?		Køn				Total	
		Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
		Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid		542	51,7	557	63,7	1.098	57,1
Ofte		368	35,1	257	29,3	625	32,5
Sjældent		102	9,8	53	6,1	156	8,1
Aldrig		37	3,5	8	0,9	44	2,3
Total		1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Tabel 7: Ved du hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge krydset med Fagforening

Ved du hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge?	Hvilken fagforening er du medlem af?											
	3F - Fagligt Fælles Forbund		FOA - Fag & Arbejde		HK/Danmark		Metal, Dansk		Træ-Industri-Byg i Danmark, Forbundet (TIB)		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid	277	54,6	214	68,6	317	59,2	86	43,7	48	51,7	1.098	57,1
Ofte	155	30,5	81	25,8	177	33,0	90	45,7	32	34,5	625	32,5
Sjældent	53	10,5	13	4,2	36	6,7	17	8,6	13	13,8	156	8,1
Aldrig	22	4,3	4	1,4	6	1,2	4	2,0			44	2,3
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	92	100,0	1.923	100,0

For de fleste LO-medlemmer er arbejdstiden fast og forudsigelig. Men hvad der er mere overraskende er, at grænsen mellem arbejde og fritid synes at være under nedbrydning. 47 pct. af LO-medlemmerne er således tilgængelig for arbejdspladsen i deres fritid (tekstboks 1). Det gælder for 54 pct. af mændene og 40 pct. af kvinderne.

Som det fremgår af nedenstående tabel 8 tilstræber hele 65 pct. af de overarbejdende LO-medlemmer at være tilgængelige for arbejdspladsen, når de har fri. Ikke nok med, at de opholder sig mere på arbejdspladsen, de er også mere tilgængelige når de har fri. Blandt de 72 pct., der har faste arbejdstider ønsker 42 pct. at være mindre bundet af de faste arbejdstider. Blandt de 28 pct. der ikke har faste arbejdstider, ønsker kun 27 pct. mere klare grænser for arbejdstiden (tekstboks 1). Tilsyneladende ønsker LO-medlemmerne en højere grad af fleksibilitet i arbejdstidsspørgsmålet.

Tekstboks 2:

Spørgsmål 32: Hvor mange timer arbejder du om ugen?

- 3 pct. svarer '1-20 timer om ugen'
- 6 pct. svarer '21-30 timer om ugen'
- 11 pct. svarer '31-36 timer om ugen'
- 43 pct. svarer '37 timer om ugen'
- 31 pct. svarer '38-45 timer om ugen'
- 6 pct. svarer 'Mere end 45 timer om ugen'

Tabel 8: Er du tilgængelig for arbejdspladsen når du har fri krydset med Hvor mange timer arbejder du om ugen

Er du tilgængelig for arbejdspladsen når du har fri?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid	111	9,2	149	20,8	259	13,5
Ofte	325	26,9	316	44,2	641	33,3
Sjældent	506	41,9	172	24,1	678	35,3
Aldrig	267	22,1	78	10,9	345	17,9
Total	1.208	100,0	715	100,0	1.923	100,0

Noget overraskende har 18 pct. mulighed for at udføre arbejdet fra forskellige steder f.eks. hjemmefra, og 36 pct. ønsker øgede muligheder for at udføre arbejdet fra forskellige steder (Tekstboks 1). Der er således en høj grad af orientering mod grænseløshed i LO-medlemmernes ønsker til arbejdet, hvad angår tid og rum.

Blandt de, der arbejder over 37 timer, er arbejdet meget mere grænseløst på alle dimensioner af grænseløshed. Grænseløsheden afspejler sig i arbejdsmiljøbelastninger. På undersøgelsens 3 stressspørgsmål er der i gennemsnit 33 pct. af de overarbejdende medlemmer, der angiver, at de oplever stress mod et gennemsnit på 23 pct. blandt de medlemmer, der har en normal arbejdsuge på 37 timer eller deltid (se bilag 1 spørgsmål 35-38).

Som det fremgår af tabel 9, er der blandt disse overarbejdende medlemmer ikke nogen større andel, der ønsker klarere grænser for arbejdstiden end dem, der arbejder 37 timer eller mindre om ugen. Der kan således iagttages et sammenfald mellem overtid og stress, men disse overarbejdende medlemmer ser tilsyneladende ikke regulering af arbejdstiden eller afskaffelse af overarbejde som løsningen på stressbelastningerne i arbejdet. Det er egentlig ret logisk, at hvis man er stresset, fordi man f.eks. er kronisk bagud med arbejdet, så vil en nedsættelse af arbejdstiden blot bidrage til øget intensitet i arbejdet og yderligere stress.

Tabel 9: Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid krydset med hvor mange timer arbejder du om ugen

Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	70	27,3	72	26,4	142	26,8
Nej	187	72,7	200	73,6	388	73,2
Total	258	100,0	272	100,0	530	100,0

3.2. Organisatorisk grænseløshed

På dimensionen organisatorisk grænseløshed indikerer svarene, at der er sket et vidtgående kvalitativt skifte af LO-lønmodtagernes arbejde i retning af mere grænseløshed. Hele 80 pct. af svarpersonerne giver udtryk for, at de, i meget høj grad eller i høj grad, har indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på. Beskedne 3 pct. angiver, at de slet ikke har indflydelse på løsningen af opgaverne (Tekstboks 3). Industriarbejderen, der kunne hænge hovedet på knagen i omklædningsrummet, er tydeligvis ved at være en sjældenhed på det danske arbejdsmarked.

På spørgsmålet ”varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage?” svarer 28 pct, at de oplever dette i meget høj grad eller i høj grad. Der kan således spores en vis utilfredshed med de forskydninger i den vertikale ansvarsfordeling, som den organisatoriske grænseløshed afstedkommer (Tekstboks 3). Oplevelsen af at blive pålagt uønsket ledelsesansvar dækker over forholdsvis store kønsforskelle, idet 34 pct. af mændene svarer bekræftende på, at de varetager opgaver som ledelsen burde varetage, mens det tilsvarende tal for kvinder kun er 23 pct. (Tabel 10).

Opløsningen af faggrænserne er en form for organisatorisk grænseløshed, der er spurgt ind til i undersøgelsen. 32 pct. svarer, at de i meget høj grad eller i høj grad, løser opgaver uden for eget fagområde (Tekstboks 3). Igen er der en betydelig kønsforskel idet 37 pct. af mændene svarer bekræftende mod 26 pct. af kvinderne (tabel 11). Derimod kan der, som det fremgår af tabel 12, noget overraskende ikke spores nogen forskel mellem de store forbund. Medlemmerne er tilsyneladende nogenlunde lige fleksible, når det drejer sig om at udføre arbejde uden for egne faggrænser.

Tekstboks 3:

Spørgsmål 8: Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?

32 pct. svarer 'I meget høj grad'

48 pct. svarer 'I høj grad'

17 pct. svarer 'I ringe grad'

3 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 9: Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage?

5 pct. svarer 'I meget høj grad'

24 pct. svarer 'I høj grad'

47 pct. svarer 'I ringe grad'

25 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 10: Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde?

6 pct. svarer 'I meget høj grad'

26 pct. svarer 'I høj grad'

47 pct. svarer 'I ringe grad'

21 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 11: Er du i konkurrence med dine kolleger om at få de bedste opgaver?

1 pct. svarer 'I meget høj grad'

7 pct. svarer 'I høj grad'

32 pct. svarer 'I ringe grad'

60 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 12: Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?

23 pct. svarer 'Ja'

12 pct. svarer 'Nej, kan godt lide faste opgaver'

65 pct. svarer 'Nej, arbejder meget selvstændigt'

Spørgsmål 13: Vil du ønske, at der var mere klarhed over, hvad der er dine opgaver?

29 pct. svarer 'Ja'

71 pct. svarer 'Nej'

Tabel 10: Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage krydset med Køn

Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	62	6,0	32	3,6	94	4,9
I høj grad	290	27,7	162	18,5	452	23,5
I ringe grad	479	45,7	422	48,2	901	46,8
Slet ikke	216	20,6	260	29,7	476	24,8
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Tabel 11: Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde krydset med Køn

Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	78	7,5	38	4,3	116	6,0
I høj grad	304	29,0	191	21,8	495	25,8
I ringe grad	476	45,4	432	49,4	908	47,2
Slet ikke	190	18,1	214	24,5	404	21,0
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Tabel 12: Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde krydset med Køn

Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde?	3F - Fagligt Fælles Forbund		FOA - Fag & Arbejde		HK/Danmark		Metal, Dansk		Træ-Industri-Byg i Danmark, Forbundet (TIB)	
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %
I meget høj grad	31	6,2	19	6,0	29	5,4	16	7,9	3	3,4
I høj grad	122	24,1	79	25,4	110	20,6	59	29,8	22	24,1
I ringe grad	223	44,1	141	45,2	291	54,4	105	53,0	32	34,5
Slet ikke	130	25,6	73	23,3	105	19,6	18	9,3	35	37,9
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	92	100,0

Inspireret af den amerikanske arbejdslivslitteratur er det en almindelig opfattelse, at den organisatoriske grænseløshed afstedkommer øget indbyrdes konkurrence blandt kolleger om at få de bedste opgaver. I Danmark er det tilsyneladende lykkedes at modgå denne bevægelse for LO-lønmodtagerne. Det er kun 6 pct. der angiver, at de, i meget høj grad eller i høj grad, er i konkurrence med kolleger (Tekstboks 3).

Undersøgelsen indikerer, at der blandt LO-medlemmer er en høj forandringsparathed i forhold til den organisatoriske grænseløshed. Kun 12 pct. angiver, at de godt kan lide faste opgaver. 23 pct. svarer, at de ønsker større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger, mens 65 pct. svarer, at de allerede arbejder meget selvstændigt. På den anden side rummer svarene også indikation på frustration over den uforudsigelighed, som organisatorisk grænseløshed afstedkommer, idet 29 pct. ønsker mere klarhed over, hvad der er vedkommendes opgaver (Tekstboks 3).

Mænd oplever oftere organisatorisk grænseløshed end kvinder gør det. Det er måske baggrunden for, at kvinder i højere grad end mænd ønsker mere fleksibilitet og organisatorisk grænseløshed.

Tallene bekræfter, at den organisatoriske grænseløshed har en bagside: Dem, der arbejder mest på tværs af fagområder og varetager ledelsesopgaver, er også dem, der føler sig mest belastede af for mange afbrydelser, af at skulle lave flere ting samtidig, af at arbejdet hober sig op og af at det er uklart, hvad der forventes. Tabel 12, 13 og 14 er eksempler på dette. Tabel 13 viser, at dem der føler stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig, scorer højt på varetagelse af ledelsesopgaver. Tabel 14 viser, at dem, der føler stress fordi arbejdet hober sig op scorer højt på varetagelse af opgaver uden for eget fagområde. Og tabel 15 viser, at dem, der føler sig belastet af, at arbejdet fylder for meget, ligger højt på varetagelse af opgaver uden for eget fagområde.

Tabel 13: Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage krydset med Lave flere ting samtidig

Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage?	Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	48	9,2	46	3,3	94	4,9
I høj grad	193	37,3	259	18,4	452	23,5
I ringe grad	213	41,3	688	48,9	901	46,8
Slet ikke	62	12,1	414	29,4	476	24,8
Total	516	100,0	1.407	100,0	1.923	100,0

Tabel 14: Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde krydset med Hvis arbejdet hober sig op

Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde?	Hvis arbejdet hober sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol.%
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	54	10,6	62	4,4	116	6,0
I høj grad	178	35,0	317	22,4	495	25,8
I ringe grad	225	44,1	683	48,3	908	47,2
Slet ikke	53	10,3	351	24,8	404	21,0
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 15: Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde krydset med Fylder arbejdet for meget af din tid

Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde?	Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker at det er et problem for dig eller din familie?				Total	
	Altid + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	26	8,9	90	5,5	116	6,0
I høj grad	119	40,3	377	23,1	495	25,8
I ringe grad	108	36,7	800	49,1	908	47,2
Slet ikke	41	14,0	362	22,3	404	21,0
Total	295	100,0	1.629	100,0	1.923	100,0

Denne bagside, ved det organisatorisk grænseløse arbejde, får dog ikke LO-medlemmerne til at vende sig mod denne form for arbejde. Tværtimod, dem der i højeste grad er belastet af uklare forventninger, afbrydelser af, at de skal lave flere ting samtidig og af, at arbejdet hober sig op, efterlyser i højere grad end andre større fleksibilitet i forhold til opgaver og kolleger. Som eksempler kan nævnes, at blandt dem der oplever, at arbejdet hober sig op ønsker 38 pct. større fleksibilitet mod kun 11 pct., der ønsker faste opgaver (Tabel 16). Blandt dem der oplever mange afbrydelser, ønsker 33 pct. større fleksibilitet, mod kun 12 pct. der ønsker faste opgaver (Tabel 17). Blandt dem der oplever, at arbejdet fylder for meget i tid og tanker, ønsker 42 pct. større fleksibilitet, mod kun 12 pct. der ville foretrække mere faste opgaver (Tabel 18).

Tabel 16: Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger krydset med Hvis arbejdet hober sig op

Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?	Hvis arbejdet hober sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	193	37,8	251	17,8	444	23,1
Nej, kan godt lide faste opgaver	54	10,5	181	12,8	234	12,2
Nej, arbejder meget selvstændigt	263	51,7	982	69,5	1.245	64,7
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 17: Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger krydset med Hvis mange afbrydelser

Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?	Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	168	33,0	276	19,5	444	23,1
Nej, kan godt lide faste opgaver	63	12,4	171	12,1	234	12,2
Nej, arbejder meget selvstændigt	278	54,6	967	68,4	1.245	64,7
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 18: Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger krydset med Fylder arbejdet for meget af din tid

Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?	Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker at det er et problem for dig eller din familie?				Total	
	Aldrig + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	123	41,6	321	19,7	444	23,1
Nej, kan godt lide faste opgaver	37	12,4	198	12,1	234	12,2
Nej, arbejder meget selvstændigt	135	46,0	1.110	68,1	1.245	64,7
Total	295	100,0	1.629	100,0	1.923	100,0

Med andre ord, dem der er belastede af organisatorisk grænseløshed ser ikke nødvendigvis faggrænser og vertikal arbejdsdeling som løsning på belastningen. Tværtimod ser de øget fleksibilitet som en nødvendighed og en ønsket udvikling for arbejdet. Der kan anlægges to helt forskellige forklaringer på dette paradoks. Det kan være, at fleksibilitet og grænseløshed i sig selv er så tiltrækkende for disse medarbejdere, at de gerne vil have mere af den, på trods af de belastninger det medfører. En anden forklaring kan være, at en større grad af fleksibilitet, styret af medarbejderne selv, kan bidrage til at løse den organisatoriske grænseløsheds iboende problemer.

Denne fortolkning bekræftes af, at der tilsyneladende er sammenhæng mellem belastning og organisatorisk grænseløshed på alle spørgsmål til den organisatoriske grænseløshed bortset fra spørgsmålet om indflydelse på eget arbejde. Tabel 19, 20 og 21 er eksempler på denne sammenhæng. Tabel 19 viser, at dem der i meget høj grad har indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på er mindre belastede af stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig. Ligeledes viser tabel 20, at dem der i meget høj grad har indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på, er mindre belastede af stress som følge af, at arbejdet hober sig op. Tabel 21 viser, at dem der i meget høj grad har indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på er mindre belastede af stress som følge af mange afbrydelser.

Lidt populært kan vi udtrykke denne pointe således: Organisatorisk grænseløshed, hvor medarbejderne 'piskes rundt i manegen' med mange opgaver og samarbejdsrelationer som de ikke selv har indflydelse på, skaber stress. Organisatorisk grænseløshed, hvor mange muligheder står åbent, og hvor man selv har indflydelse på hvordan de realiseres, skaber ikke stress, men tilfredshed.

Tabel 19: Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på krydset med Lave flere ting samtidig

Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?	Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	122	23,6	490	34,8	612	31,8
I høj grad	257	49,9	670	47,6	927	48,2
I ringe grad	123	23,9	212	15,1	336	17,4
Slet ikke	14	2,7	35	2,5	49	2,6
Total	516	100,0	1.407	100,0	1.923	100,0

Tabel 20: Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på krydset med Hvis arbejdet hoer sig op

Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?	Hvis arbejdet hoer sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	136	26,6	476	33,7	612	31,8
I høj grad	244	47,9	683	48,3	927	48,2
I ringe grad	118	23,2	217	15,4	336	17,4
Slet ikke	12	2,3	37	2,6	49	2,6
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 21: Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på krydset med Hvis mange afbrydelser

Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?	Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	143	27,9	469	33,2	612	31,8
I høj grad	255	50,0	672	47,6	927	48,2
I ringe grad	101	19,9	234	16,6	336	17,4
Slet ikke	11	2,2	38	2,7	49	2,6
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

3.3. Politisk grænseløshed

Når arbejdet bliver mere grænseløst, så ændrer de politiske processer på arbejdspladsen karakter. Industrisamfundets sort-hvide forståelse af interesse modsætninger, konflikter og partssamarbejde erstattes af nogle mere pluralistiske politiske processer. Der opstår alliancer, samarbejde og konflikter på kryds og tværs af de traditionelle positioner i det politiske partssystem. Når arbejdet bliver grænseløst, kan det betyde, at de politiske processer blomstrer op, ved at den nye mangfoldighed i interesser får lov til at udfolde sig gennem dialog og forhandling i nye fora. Men det kan også betyde, at de politiske processer dør ud, fordi de nye interesseforskelle undertrykkes og afpolitiseres til fordel for en homogen interesseformulering baseret på, at det der er godt for virksomheden per definition også er godt for alle i organisationen. Denne form for politisk grænseløshed kan iagttages som bestræbelser på at indlejre medarbejderne i et virksomhedsdefineret værdifællesskab, der får sin energi fra en forestilling om, at 'vi er alle i samme båd' og virksomheden er en stor familie.

I forhold til interessevaretagelsen må den politiske grænseløshed – forstået som harmonisering af interesserne og afpolitiseret af virksomheden – siges at være slået igennem blandt LO-medlemmerne, idet 67 pct. angiver, at de i meget høj grad eller i høj grad, oplever at have fælles interesser med arbejdspladsen (tekstboks 4). Som det fremgår af nedenstående tabel 22 gælder den homogene opfattelse af fælles interesser med arbejdspladsen på tværs af alle de store forbund og på tværs af såvel den offentlige og private sektor som faglærte og ufaglærte lønmodtagere. Som det vil fremgå af analysen af den kulturelle grænseløshed, i næste afsnit, så kan denne oplevelse af fælles interesser på arbejdspladsen forklares med en stræk virksomhedsorientering blandt LO's medlemmer. Men det hører også med til forklaringen, at ånden i den danske samarbejdstradition tilsyneladende lever godt på LO-medlemmernes arbejdspladser, idet 87 pct. angiver, at det er accepteret at sige sin mening til ledelsen (tekstboks 4).

Tekstboks 4:

Spørgsmål 14: Er det i dit arbejde accepteret at sige din mening til ledelsen?

82 pct. svarer 'Ja'

13 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 15: Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen?

14 pct. svarer 'I meget høj grad'

53 pct. svarer 'I høj grad'

28 pct. svarer 'I ringe grad'

5 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 16: Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?

27 pct. svarer 'Ja'

73 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 17: Er der behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgodeset?

42 pct. svarer 'Ja'

58 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 18: Er der efter din mening behov for, at beslutningsprocesser gøres mere uformelle?

7 pct. svarer 'I meget høj grad'

29 pct. svarer 'I høj grad'

43 pct. svarer 'I ringe grad'

21 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 19: Vil du ønske, at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder og pligter i arbejdet?

57 pct. svarer 'Ja'

43 pct. svarer 'Nej'

Tabel 22: Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen krydset med Fagforening

Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen?	3F		FOA		HK		Metal		TIB	
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %
I meget høj grad	89	17,5	40	12,7	59	11,0	17	8,6	19	20,7
I høj grad	247	48,8	174	55,8	307	57,4	110	55,6	41	44,8
I ringe grad	141	27,9	82	26,1	146	27,3	65	33,1	22	24,1
Slet ikke	30	5,8	17	5,3	23	4,2	5	2,6	10	10,3
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	92	100,0

Men selvom den danske samarbejds tradition lever godt, så giver det grænseløse arbejde anledning til et oplevet reguleringsunderskud. Så mange som 57 pct. giver udtryk for, at de vil ønske, at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger (tekstboks 4). Noget overraskende er det de unge, gruppen af 18-29 årige, der toppe med størst andel af medlemmer, der ønsker klare anvisninger på arbejdsvilkår gennem overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven (Tabel 23). Dette billede udfordrer myten om de unge som arbejdsnomader, der ønsker sig fri af kollektive normer og aftaler.

Tabel 23: Vil du ønske at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder og pligter i arbejdet krydset med Alder

Vil du ønske at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder og pligter i arbejdet?	Alder										Total	
	18-29 år		30-39 år		40-49 år		50-59 år		60-70 år		Antal	Kol %
	Antal	Kol %	Antal	Kol %	Antal	Kol %	Antal	Kol %	Antal	Kol %		
Ja	137	62,1	308	57,5	384	55,8	238	54,5	24	56,9	1.091	56,7
Nej	84	37,9	227	42,5	304	44,2	198	45,5	18	43,1	832	43,3
Total	221	100,0	535	100,0	689	100,0	436	100,0	43	100,0	1.923	100,0

På trods af den udbredte forestilling om fælles interesser på arbejdspladsen er der 42 pct., som mener, der er behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser varetaget (Tekstboks 4). Dette ønske er især udbredt blandt de medlemmer, der scorer højt på stressspørgsmålene. For eksempel er det 75 pct. af de medlemmer som oplever, at arbejdet fylder så meget, at det er et problem, der efterlyser større klarhed over, hvordan man får sine interesser varetaget (Tabel 24). Tilsvarende er det 62 pct. af dem der oplever for mange afbrydelser (tabel 25), 75 pct. af dem der oplever, at det er uklart, hvad der forventes i arbejdet (tabel 26), 65 pct. af dem der oplever, at arbejdet hober sig op (tabel 27), og 67 pct. af dem der oplever stress som følge af at skulle lave flere ting samtidig (tabel 28). Sammenfattende må man sige, at LO-medlemmer der oplever stress, i massiv grad efterlyser klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset.

Tabel 24: Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset krydset med Fylder arbejdet for meget af din tid

Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset?	Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker at det er et problem for dig eller din familie?				Total	
	Altid + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	221	74,9	587	36,0	807	42,0
Nej	74	25,1	1.042	64,0	1.116	58,0
Total	295	100,0	1.629	100,0	1.923	100,0

Tabel 25: Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset krydset med Hvis mange afbrydelser

Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset?	Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	318	62,3	489	34,6	807	42,0
Nej	192	37,7	923	65,4	1.116	58,0
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 26: Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset krydset med Hvis uklart hvad der forventes

Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset?	Hvis det er uklart hvad der forventes af dig på arbejde kan det være en kilde til frustration. Føler du denne form for frustration for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	290	75,3	518	33,7	807	42,0
Nej	95	24,7	1.021	66,3	1.116	58,0
Total	385	100,0%	1.539	100,0	1.923	100,0

Tabel 27: Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset krydset med Hvis arbejdet hober sig op

Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset?	Hvis arbejdet hober sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	334	65,4	474	33,5	807	42,0
Nej	176	34,6	940	66,5	1.116	58,0
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 28: Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset krydset med Lave flere ting samtidig

Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset?	Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	348	67,3	460	32,7	807	42,0
Nej	169	32,7	947	67,3	1.116	58,0
Total	516	100,0	1.407	100,0	1.923	100,0

Tendensen til politisk grænseløshed kan iagttages ved forskydninger i balancen mellem det formelle samarbejdssystem og de mere individuelle og uformelle politiske relationer, der enten supplerer eller erstatter det formelle samarbejde, gennem coaching, mentorordninger, individuelle forhandlinger, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceprofiler osv. Med til billedet hører også, at konflikter i stigende grad håndteres gennem holdningsbearbejdning, supervision, reflekterende teams, erhvervspsykologiske konfliktløserere frem for gennem de tillidsvalgte og det fagpolitiske system. Disse bevægelser udfordrer de individuelle LO-medlemmer på deres kompetence til at agere som politiske aktører, for at sikre egne arbejdsvilkår. I den forbindelse er det interessant, at 27 pct. af medlemmerne oplever, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad de vil finde sig i fra kolleger og ledelse (tekstboks 4). Det er især kvinderne, der har vanskeligt ved at sige fra. De ligger 8 pct. højere end deres mandlige kolleger (Tabel 29).

Tabel 29: Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse krydset med Køn

Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	239	22,8	272	31,1	511	26,6
Nej	810	77,2	602	68,9	1.412	73,4
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Der er en tydelig sammenhæng mellem evnen til selv at kunne sætte grænser og oplevelsen af belastning. Som det fremgår af nedenstående tabel 30, er det 62 pct. af dem der oplever, at arbejdet fylder for meget, som har svært ved at sætte grænser for kolleger og ledelse, mens det kun gælder for 20 pct. af dem der ikke oplever, at arbejdet fylder for meget. Tilsvarende er det 45 pct. af dem der oplever stress, som følge af for mange afbrydelser, som angiver, at de oplever det som vanskeligt at sætte grænser, mens det kun er 20 pct. for dem der ikke oplever afbrydelser som et problem (tabel 31). Ser man på forskellen mellem de overarbejdende medlemmer, og dem der har normal tid eller deltid, så er der kun en mindre forskel. 30 pct. af de overarbejdende har svært ved at sætte grænser, mens det gælder for 25 pct. af den anden gruppe (Tabel 32). Manglende evne til at sætte grænser har altså en begrænset forklaringskraft på de overarbejdendes overarbejde.

Tabel 30: Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse krydset med Fylder arbejdet for meget af din tid

Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?	Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie?				Total	
	Altid + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	182	61,8	329	20,2	511	26,6
Nej	113	38,2	1.299	79,8	1.412	73,4
Total	295	100,0	1.629	100,0	1.923	100,0

Tabel 31: Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse krydset med Hvis mange afbrydelser

Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?	Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?				Total	
	I meget høj grad + I høj grad		I ringe grad + Slet ikke		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	229	44,8	283	20,0	511	26,6
Nej	282	55,2	1.130	80,0	1.412	73,4
Total	510	100,0	1.413	100,0	1.923	100,0

Tabel 32: Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse krydset med Hvor mange timer arbejder du om ugen

Oplever du, at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	296	24,5	215	30,1	511	26,6
Nej	912	75,5	500	69,9	1.412	73,4
Total	1.208	100,0	715	100,0	1.923	100,0

Som en slags modsætning til problematiseringen af, at medarbejderne i stigende grad individuelt skal sikre deres egne arbejdsforhold, har vi spurgt, om der er behov for at gøre beslutningsprocesserne mere uformelle. Det er der 37 pct. af LO's medlemmer, der mener (tekstboks 4). Hvis man ser på disse medlemmers fagforeningstilhørsforhold, så er det overraskende, at medlemmerne hos de forbund der er kendt for at være stærke nok til at sikre gode centrale aftaler, der ønsker, at beslutningsprocesserne er mere uformelle. Det er således 40 pct. af 3F's medlemmer, 57 pct. af NNF's medlemmer og 38 pct. af TIB's medlemmer, der gerne ser, at beslutningsprocesserne gøres mere uformelle, mens medlemmerne hos forbund som HK, SL og FOA ligger under gennemsnittet, på dette spørgsmål (Tabel 33)

Tabel 33: Er der efter din mening behov for, at beslutningsprocesser gøres mere uformelle krydset med Fagforening

Er der efter din mening behov for, at beslutningsprocesser gøres mere uformelle?	3F		FOA		HK		Metal, Dansk		NNF		SL		TIB	
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %
I meget høj grad	47	9,2	25	8,1	30	5,7	9	4,6	6	11,4	3	6,3	13	13,8
I høj grad	157	31,1	89	28,6	141	26,3	58	29,1	25	45,7	12	25,0	22	24,1
I ringe grad	209	41,2	132	42,4	259	48,4	86	43,7	14	25,7	20	42,2	32	34,5
Slet ikke	94	18,5	65	20,8	105	19,6	44	22,5	9	17,1	13	26,6	26	27,6
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	55	100,0	48	100,0	92	100,0

3.4. Kulturel grænseløshed

Hvis man i første omgang ser på kulturel grænseløshed, som ledelsens bestræbelser på at få medarbejderne indlejret i et virksomhedsfællesskab, dvs. indlejret i en homogen arbejdspladskultur, baseret på virksomhedens værdier, så viser tallene en forholdsvis vidtgående grænseløshed blandt LO-medlemmer. Vi har undersøgt denne kulturelle og værdimæssige grænseløshed, ved at spørge til, om respondenterne føler, at værdierne svarer godt til egen livsfilosofi. Knap halvdelen (48 pct.) føler, at værdierne på arbejdspladsen svarer godt til egen livsfilosofi. 30 pct. svarer nej på dette spørgsmål og 22 pct. svarer ved ikke (tekstboks 5).

Arbejdspladskulturene på LO-medlemmernes arbejdspladser rummer således en stærk virksomhedsorientering, hvilket er logisk i lyset af, at medarbejdernes trivsel og identitet med arbejdspladsen i stigende grad gøres til genstand for ledelse. Dvs. at ledelsen gennem moderne ledelsesteknologier forsøger at styrke medarbejderne psykologiske bånd til virksomheden. For eksempel er det 62 pct., der oplever, at ledelsen lægger vægt på, at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab (tekstboks 5). Som det vil fremgå af dimensionen subjektiv grænseløshed, i næste afsnit, understøttes denne pointe af, at 65 pct. af LO-medlemmerne oplever, at arbejdspladsen tilbyder gode muligheder for at udvikle personlige egenskaber og samarbejdsevne (tekstboks 6).

Mange moderne ledelsesteknikker går ud på at regulere medarbejdernes selvregulering, gennem værdier, frem for at kontrollere medarbejderne. Det er imidlertid ikke altid kun ledelsen, der fungerer som aktører for at skabe et stærkt virksomhedsfællesskab. Det gør nogle af medarbejderne også, og derfor har vi spurgt til om svarpersonen gerne så, at kollegerne i højere grad identificerede sig med virksomheden. 25 pct. svarer ja til dette spørgsmål, 47 pct. svarer nej og 29 pct. ved ikke (Tekstboks 5). Det er således kun ¼ af LO-medlemmerne, der gerne ser, at kollegerne i højere grad identificerede sig med virksomhedens værdier og mål. Inden for samme tema har vi også spurgt til, om ledelsen har for vane at fremhæve,

Tekstboks 5:

Spørgsmål 20: Lægger ledelsen vægt på at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab?

18 pct. svarer 'I meget høj grad'
44 pct. svarer 'I høj grad'
31 pct. svarer 'I ringe grad'
7 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 21: Har du mulighed for at udvikle dine personlige egenskaber og samarbejdsevner?

18 pct. svarer 'I meget høj grad'
47 pct. svarer 'I høj grad'
31 pct. svarer 'I ringe grad'
5 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 22: Har ledelsen for vane at fremhæve, rose eller belønne dem der arbejder meget og hårdt?

5 pct. svarer 'I meget høj grad'
22 pct. svarer 'I høj grad'
51 pct. svarer 'I ringe grad'
22 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 23: Føler du at værdierne på din arbejdsplads svarer godt til din egen livsfilosofi?

48 pct. svarer 'Ja'
30 pct. svarer 'Nej'
22 pct. svarer 'Ved ikke'

Spørgsmål 24: Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål?

1 pct. svarer 'Altid'
7 pct. svarer 'Ofte'
56 pct. svarer 'Sjældent'
37 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 25: Ønsker du, at dine kolleger i højere grad identificerede sig med virksomheden?

25 pct. svarer 'Ja'
47 pct. svarer 'Nej'
29 pct. svarer 'Ved ikke'

rose og belønne dem, der arbejder meget hårdt. 27 pct. svarer i meget høj grad eller i høj grad på dette spørgsmål (Tekstboks 5). Disse svar indikerer nok, at der på LO-medlemmernes arbejdspladser eksisterer et vist socialt pres for at 'performe' godt og arbejde dedikeret for virksomhedens mål, men det kan ikke fortolkes som en stærk bevægelse i retning af kulturel grænseløshed. Det lykkedes tilsyneladende ikke lederne at skabe et ensidigt dominerende virksomhedsfællesskab på bekostning af de mere traditionelle fællesskaber, baseret på teamstrukturen, professionen eller medarbejderkollektivet.

Et ekstremt udtryk for kulturel og værdimæssig grænseløshed på arbejdspladsen er når medarbejderes privatliv gøres til virksomhedens anliggende, og når der stilles krav til medarbejderens personlige udvikling. For mange lønmodtagere sker der en glidning mellem det, der før blev betragtet som private forhold, og det der blev betragtet som arbejdsmæssigt relevant. I det gamle arbejde havde LO-arbejderen solgt sin arbejdskraft til produktion af varer og service i et aftalt tidsrum, hvordan hun derudover levede, var hendes egen sag. For eksempel mødes mange LO-lønmodtagere i dag med forventning om, at de skal være sunde (og nogle gange sågar slanke) medarbejdere, og virksomheden interesser sig for deres fremtoning og måde at omgås andre mennesker. Der er fokus på den enkelte medarbejders hele liv, hvilket overskrider opdelingen mellem arbejde og øvrigt liv, og gør det nødvendigt, at den enkelte medarbejder selv opretter og opretholder grænser mellem, hvad der er privat anliggende og hvad der er arbejdspladsens anliggende. Således kan LO-lønmodtagere opleve, at arbejdet bliver mere grænseløst ved, at privatsfæren og den personlige integritet ikke længere er så hellig som den før har været.

Vi har spurt til om ledelsen efter respondentens mening blander sig i ting, som bør være et privat spørgsmål. 8 pct. svarer altid eller ofte, 56 pct. svarer sjældent og 37 pct. svarer aldrig (Tekstboks 5). Man kan diskutere om tallene er alarmerende, men det er tankevækkende, at 64 pct. af LO's medlemmer har oplevet, at deres ledelse går for tæt på privatsfæren. Når man ikke kan sige om det er alarmerende, så skyldes det, at tallene både kan dække over ledelsens rettidige omsorg for medarbejdernes generelle trivsel såvel som utidige indblanding i private forhold. Men uanset om ledelsen blander sig i medarbejdernes hele liv for at yde omsorg eller for at kontrollere medarbejderen, så er det en indikation på, at grænsen mellem arbejdsliv og øvrigt liv er under opløsning.

Det er egentlig ikke så overraskende, når analysen af den tidsmæssige og rumlige grænseløshed viser, at arbejde og fritid flyder mere og mere sammen. Og når virksomhederne gennem nye ledelsesformer, f.eks. værdibaseret ledelse, forsøger at påvirke medarbejdernes orienteringer og præferencer. Arbejdet bliver således mere grænseløst fordi de værdier, medarbejderne skal forholde sig til ikke kan, eller i hvert fald vanskeligt kan, afgrænses til arbejdslivet. Det kan måske nok lade sig gøre at forstå sig selv som ikke-ryger på arbejde og ryger i fritiden, men det er mere vanskeligt at definere sig selv som slank, sund og rask i arbejdstiden og fed, usund og syg i fritiden. Når medarbejderne mødes med tilbud om rygestopkurser, betalt motion, sundhedstjek, sund mad osv. så er der, mere eller mindre indirekte, tale om adfærdsregulering, som overskrider vores hidtidige forståelser af grænsen mellem privatlivet og arbejdslivet. Det er givetvis denne tendens, der kan aflæses i tallene, men tallene er samtidig udtryk for, at det er de færreste LO-medlemmerne, der opfatter ledelsens indblanding i private spørgsmål, som noget der sker i et problematisk omfang.

Når svarene inden for dimensionen kulturel grænseløshed sammenholdes med svarene på oplevelser af stress og andre arbejdsmiljøbelastninger, så kan der iagttages en sammenhæng mellem kulturel grænseløshed og arbejdsmiljøbelastninger. For eksempel viser nedenstående tabel 34, at de LO-

medlemmer der i højst grad oplever, at arbejdet fylder for meget også oftere svarer, at ledelsen blander sig i ting, som bør være et privat spørgsmål. Faktisk svarer de mere end 4 gange så hyppigt altid eller ofte, end dem der sjældent eller aldrig oplever, at arbejdet fylder for meget. Det er for så vidt ikke overraskende, at de medlemmer der oplever, at ledelsen blander sig i private spørgsmål også oplever, at arbejdet fylder for meget. For disse LO-medlemmer er der klart en grænsedragningskonflikt knyttet til balancen mellem arbejde og øvrigt liv, men som tabellen angiver, er der tale om en forholdsvis lille gruppe af medlemmer.

Tabel 34: Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål krydset med Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig og din familie

Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål?	Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie?				Total	
	Altid + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid	9	3,1	6	0,3	15	0,8
Ofte	55	18,7	85	5,2	140	7,3
Sjældent	171	58,0	896	55,0	1.067	55,5
Aldrig	60	20,2	643	39,5	702	36,5
Total	295	100,0	1.629	100,0	1.923	100,0

3.5. Subjektiv grænseløshed

Det grænseløse arbejde kan være forførende, fordi det i modsætning til det monotone og fremmedgørende industriarbejde ofte er sjovt, udviklende, status- og identitetsskabende. Derfor ender stadig flere almindelige lønmodtagere som arbejdsnarkomaner, der opfatter arbejdet som essensen af livet. En ekstrem form for subjektiv grænseløshed er således, at arbejdet er blevet den foretrukne aktivitet i livet. Vi har spurgt respondenterne, om de synes bedre om at være på arbejde end at holde fri. 14 pct. af LO's medlemmer svarer bekræftende (altid eller ofte) på dette spørgsmål (Tekstboks 6).

Arbejdsnarkomaner skabes ved, at deres selvværdsfølelse er tæt knyttet til deres præstation i arbejdet, hvilket vi kommer ind på senere. De skabes imidlertid også gennem virksomhedernes indsats for at gøre arbejdet attraktivt for medarbejderne. 65 pct. af LO-medlemmerne oplever, at arbejdspladsen tilbyder gode muligheder for at udvikle personlige egenskaber og samarbejdsevner (Tekstboks 5). Pointen er her, at arbejdet bliver subjektivt grænseløst, fordi medarbejderne efterspørger personlig udvikling, og fordi virksomhederne imødekommer ønsket, ved at indrette arbejdet, så det udgør en god udviklingsramme for medarbejderne, hvorefter medarbejderne vælger at udfolde deres ambitioner i livet gennem arbejdet. Det vil sige, at den kulturelle grænseløshed og den subjektive grænseløshed spiller sammen.

Den subjektive grænseløshed viser sig også som en stærk arbejdsidentitet. Hele 86 pct. angiver, at arbejdet i meget høj grad eller i høj grad, har stor indflydelse for deres personlige trivsel (Tekstboks 6). Dette tal – såvel som mange andre undersøgelser af danskernes holdninger til arbejdet – bekræfter, at de fremtidsforskere, der talte om fritidssamfundets afløsning af arbejdssamfundet var helt galt på den. Arbejdet har altid været, og vil givetvis også i fremtiden være, omdrejningspunktet for menneskers liv og trivsel.

Noget overraskende er der 12 pct. flere kvinder end mænd i gruppen, som svarer 'i meget høj grad' på spørgsmålet. Se nedenstående tabel 35.

Tekstboks 6:

Spørgsmål 26: Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?

31 pct. svarer 'I meget høj grad'

54 pct. svarer 'I høj grad'

12 pct. svarer 'I ringe grad'

2 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 27: Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne?

4 pct. svarer 'I meget høj grad'

28 pct. svarer 'I høj grad'

48 pct. svarer 'I ringe grad'

20 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 28: Tænker du ofte på arbejdet når du har fri?

4 pct. svarer 'Altid'

47 pct. svarer 'Ofte'

42 pct. svarer 'Sjældent'

6 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 29: Synes du bedre om at være på arbejde end at holde fri?

1 pct. svarer 'Altid'

13 pct. svarer 'Ofte'

52 pct. svarer 'Sjældent'

34 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 30: Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?

20 pct. svarer 'I meget høj grad'

58 pct. svarer 'I høj grad'

18 pct. svarer 'I ringe grad'

5 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 31: Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde?

39 pct. svarer 'Ja'

62 pct. svarer 'Nej'

Tabel 35: Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel krydset med Køn

Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	275	26,3	329	37,7	605	31,4
I høj grad	601	57,3	443	50,6	1.044	54,3
I ringe grad	143	13,6	88	10,0	231	12,0
Slet ikke	29	2,8	15	1,7	44	2,3
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Mindre overraskende er det, at gruppen af overarbejdende LO-medlemmer oftere svarer, at arbejdet i meget høj grad har indflydelse på den personlige trivsel (Tabel 36). Helt præcist er der 8 pct. flere der svarer, at arbejdet i meget høj grad har indflydelse på den personlige trivsel, i gruppen af overarbejdende LO-medlemmer, end i gruppen af medlemmer der ikke har over arbejde.

Tabel 36: Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel krydset med Hvor mange timer arbejder du om ugen

Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	342	28,3	263	36,7	605	31,4
I høj grad	668	55,3	376	52,6	1.044	54,3
I ringe grad	167	13,8	64	8,9	231	12,0
Slet ikke	31	2,6	13	1,8	44	2,3
Total	1.208	100,0	715	100,0	1.923	100,0

En tilgang inden for nyere arbejdsmiljøforskning fokuserer på belastninger som følge af medarbejdernes forventninger til sig selv, også kaldet den indre anstrengelse². Medarbejdere, der er meget ansvarsfulde, kan være særligt udsatte som følge af, at de er overforpligtede over for deres arbejdet f.eks., hvis de ikke kan lade være med at tænke på arbejdet når de har fri.

Tallene tyder på, at denne indre anstrengelse er forholdsvist udbredt blandt svarpersonerne. I hvert fald er der en stor del, der ikke kan lægge arbejdet fra sig, når de går hjem. 51 pct. af svarpersonerne tænker altid eller ofte på arbejdet, når de har fri. 39 pct. ville ønske, at de bekymrede sig mindre om deres arbejde (Tekstboks 6). Det ser også ud til, at arbejdet har stor betydning for selvværdsfølelsen. Vi har således spurgt om, hvad egne præstationer betyder for selvværdsfølelsen. Tallet er overraskende højt, idet hele 77 pct. siger, at deres præstationer i arbejdet er vigtige for deres selvværdsfølelse (Tekstboks 6). På alle tre spørgsmål ligger kvinderne signifikant højere end mændene. Dvs. at kvinderne har et mere belastende arbejdsmiljø end deres mandlige kolleger som følge af deres indre anstrengelse i arbejdet. Jævnfør tabel 37 der viser, at 49 pct. af mændene svarer altid eller ofte på spørgsmålet om, at de tænker på arbejdet, når de har fri mod 55 pct. for

² Siegrist, J (2004): Psychosocial work environment and health: new evidence. *Journal of Epidemiology and Community Health* 2004;58:888, og Siegrist J, & Marmot M. Health inequalities and the psychosocial environment—two scientific challenges. *Journal of Social Science & Medicine*. 2004;58:1463–73.

kvindernes vedkommende. Tabel 38 viser, at det er 8 pct. flere kvinder end mænd der ville ønske, at de bekymrede sig mindre om arbejdet. Og tabel 39 viser, at 23 pct. af kvinderne svarer i meget høj grad på spørgsmålet om præstationer i arbejdet er vigtigt for selvværdsfølelsen mod 17 pct. for mændenes vedkommende.

Tabel 37: Tænker du ofte på arbejdet når du har fri krydset med Køn

Tænker du ofte på arbejdet når du har fri?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid	40	3,8	38	4,4	78	4,1
Ofte	473	45,1	438	50,1	911	47,4
Sjældent	457	43,5	357	40,8	813	42,3
Aldrig	79	7,5	41	4,7	120	6,3
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Tabel 38 Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde krydset med Køn

Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	361	34,5	379	43,4	741	38,5
Nej	687	65,5	495	56,6	1.183	61,5
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Tabel 39: Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse krydset med Køn

Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?	Køn				Total	
	Mand		Kvinde		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	179	17,1	196	22,5	376	19,5
I høj grad	602	57,4	507	57,9	1.109	57,7
I ringe grad	203	19,4	139	15,9	343	17,8
Slet ikke	63	6,0	32	3,7	96	5,0
Total	1.049	100,0	875	100,0	1.923	100,0

Hvad angår denne form for indre anstrengelse i arbejdet, så er arbejdstidens længde imidlertid mere afgørende end kønsforskellen. Blandt de LO-medlemmer der har overarbejde, er det 45 pct. der svarer, at de, i meget høj grad eller i høj grad, tager arbejdspladsens problemer på sig som sine egne. For dem der ikke har overarbejde, er det tilsvarende tal kun 24 pct. (Tabel 40). Tallene viser således tydeligt, at dem der tager arbejdspladsens problemer på sig som sine egne, også er dem der arbejder mest.

Tabel 40: Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne krydset med Hvor mange timer arbejder du om ugen

Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	26	2,1	49	6,8	75	3,9
I høj grad	264	21,8	272	38,1	536	27,9
I ringe grad	627	51,9	293	40,9	919	47,8
Slet ikke	292	24,2	101	14,2	393	20,5
Total	1.208	100,0	715	100,0	1.923	100,0

Det synes at være således, at dem hvis selvværdsfølelse er stærkt bundet til deres præstation, også arbejder meget – hvilket for så vidt ikke er så overraskende. Som det fremgår af nedenstående tabel 41 er der blandt de overarbejdende medlemmer 83 pct., der angiver at deres præstationer i arbejdet, i meget høj grad eller i høj grad, er vigtige for deres selvværdsfølelse. Hvorvidt denne tætte forbindelse mellem arbejdspræstation og selvværdsfølelse er etableret i personligheden, og hvorvidt den er skabt af arbejdspladsen, kan vi ikke afgøre her. Men sandsynligvis er der et samspil mellem personlighed og arbejdspladskultur. Der er således god grund til at være opmærksom på den performancebaserede selvværdsfølelse som drivkraft for den subjektive grænseløshed og som kilde til psykisk belastning blandt LO-medlemmer. Når det lykkedes arbejdspladsen at koble medarbejdernes performancebaserede selvværdsfølelse til produktiviteten, så har virksomheden en arbejdskraft der arbejder dedikeret for organisationens mål, hvilket givetvis ofte sker på bekostning af eget arbejdsmiljø.

Tabel 41: Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse krydset med Hvor mange timer arbejder du om ugen

Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?	Hvor mange timer arbejder du om ugen?				Total	
	1-37 timer om ugen		Mere end 37 timer om ugen		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
I meget høj grad	203	16,8	173	24,2	376	19,5
I høj grad	688	56,9	421	58,9	1.109	57,7
I ringe grad	257	21,2	86	12,1	343	17,8
Slet ikke	61	5,0	35	4,8	96	5,0
Total	1.208	100,0	715	100,0	1.923	100,0

Arbejdslivsforskningen har ofte fremhævet manglende mulighed for at udføre kvalitetsarbejde som en kilde til belastning i arbejdet. 26 pct. af svarpersonerne har angivet, at de ofte eller altid er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af deres arbejde for at blive færdig til tiden (tekstboks 7).

Belastningen viser sig tydeligt, når man ser på hvor mange fra denne gruppe der samtidig svarer, at de altid eller ofte tænker på arbejdet, når de har fri (tabel 42). Blandt dem der

Tekstboks 7:

Spørgsmål 33: Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?

- 2 pct. svarer 'Altid'
- 24 pct. svarer 'Ofte'
- 52 pct. svarer 'Sjældent'
- 22 pct. svarer 'Aldrig'

svarer, at de ofte eller altid er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af deres arbejde, er der 68 pct. der siger, at de altid eller ofte tænker på arbejdet når de har fri. Det tilsvarende tal for dem der svarer, at de sjældent eller aldrig er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten er kun 46 pct.

Tabel 42: Tænker du ofte på arbejdet når du har fri krydset med Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten

Tænker du ofte på arbejdet når du har fri?	Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?				Total	
	Altid + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Altid	39	7,9	39	2,7	78	4,1
Ofte	299	59,7	613	43,0	911	47,4
Sjældent	138	27,7	675	47,4	813	42,3
Aldrig	24	4,7	97	6,8	120	6,3
Total	500	100,0	1.423	100,0	1.923	100,0

Belastningen er endnu mere tydelig i tabel 43 der viser, at blandt dem der svarer, at de ofte eller altid er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af deres arbejde for at blive færdig til tiden, ønsker 62 pct., at de bekymrede sig mindre om deres arbejdet. Vi har altså her at gøre med en gruppe LO-medlemmer, for hvem de arbejdsmæssige præstationer har stor betydning for deres hele liv, men hvor de konkrete arbejdsbetingelser ikke muliggør at indfri disse præstationer, hvad angår kvalitetsarbejde. Blandt dem der sjældent eller aldrig går på kompromis med kvaliteten, er det kun 30 pct. der svarer, at de ville ønske de bekymrede sig mindre om deres arbejdet.

Tabel 43: Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde krydset med Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten

Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde?	Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?				Total	
	Altid + Ofte		Sjældent + Aldrig		Antal	Kol. %
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Ja	309	61,9	431	30,3	741	38,5
Nej	191	38,1	992	69,7	1.183	61,5
Total	500	100,0	1.423	100,0	1.923	100,0

I nedenstående tabel 44 fremgår det, at FOA's medlemmer i signifikant større grad må gå på kompromis med kvaliteten i arbejdet sammenlignet med de øvrige forbund. Helt præcist er det her 39 pct., svarende til 13 pct. over gennemsnittet der svarer, at de ofte eller altid er nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten. Fra arbejdslivsforskningen ved vi, at det for denne gruppe er særligt belastende at gå på kompromis med kvaliteten, fordi kvalitet i omsorgsrelationen er selve meningen med arbejdet.

Tabel 44: Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden krydset med Forbund

Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?	3F		FOA		HK		Metal		TIB	
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %
Altid	12	2,4	22	7,1	4	0,7	1	0,7		
Ofte	99	19,6	100	32,2	120	22,4	44	22,5	16	17,2
Sjældent	264	52,2	135	43,1	311	58,1	98	49,7	45	48,3
Aldrig	131	25,8	55	17,7	100	18,7	54	27,2	32	34,5
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	92	100,0

4. Den grænseløse type

Vi har nu beskrevet det grænseløse arbejde for LO medlemmer i fem dimensioner. Spørgsmålet her er, hvordan de fem dimensioner spiller sammen. Er det således, at dem der er meget grænseløse i én dimension, også er meget grænseløse i andre dimensioner? Kan man udskille den gruppe af LO-medlemmer, der alt i alt har det mest grænseløse arbejde, og hvad karakteriserer i så fald denne gruppe?

For at udskille dem, der alt i alt er mest grænseløse, har vi lavet et indeks, der opdeler samtlige svarpersoner i fem grupper, som gerne skulle udskille dem, der alt i alt har det mest grænseløse arbejde. Det gør vi ved hjælp af besvarelserne på fem spørgsmål – et spørgsmål inden for hver dimension. Her ser vi alene på dem, der har besvaret hvert spørgsmål i den mest grænseløse retning. Af nedenstående tabel 45 fremgår hvilke spørgsmål der er tale om, og hvilken besvarelsesmulighed vi har pillet ud.

Tabel 45: Indeks over de mest grænseløse respondenter

Udvalgt spørgsmål	Udvalgt svaremulighed
Er du tilgængelig på arbejdspladsen når du har fri?	Altid <i>eller</i> Ofte
Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst?	I meget høj grad <i>eller</i> I høj grad
Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen	I meget høj grad <i>eller</i> I høj grad
Føler du, at værdierne på din arbejdsplads svarer godt til din egen livsfilosofi?	Ja
Har dit arbejde stor indflydelse på din personlige trivsel?	I meget høj grad <i>eller</i> I høj grad

Ved hjælp af disse fem svaremuligheder opdeles svarpersonerne i fire grupper, afhængig af hvor mange af de ovennævnte svaremuligheder de har valgt (Tabel 46). Dermed får vi fire grupper, som må formodes at have en forskellig grad af grænseløshed i arbejdet:

Tabel 46: Populationens spredning ud fra graden af grænseløst arbejde

Graden af grænseløshed	Definering af gruppen	Antal personer	Procent
Høj grad af grænseløst arbejde	Har valgt alle fem svarkategorier	386	20,1
Nogen grad af grænseløst arbejde	Har valgt tre eller fire af de fem svarkategorier	989	51,4
Lille grad af grænseløst arbejde	Har valgt en eller to af de fem svarkategorier	497	25,8
Ikke grænseløst arbejde	Har ikke valgt nogle af de udvalgte svarkategorier	51	2,7
I alt		1.923	100

Der er lidt flere mænd end kvinder, der har grænseløst arbejde. Men måske er forskellen lidt mindre end man kunne have ventet (Tabel 47). Aldersmæssigt er det de middelaldrende (40-49 år) der er mest grænseløse og de unge (18-29 år) der er mindst grænseløse. Det kunne tyde på, at bevægelsen over et livsforløb er, at man starter med en lille grænseløshed og arbejde sig op til en høj grad af grænseløshed i midtlivsfasen for derefter igen at få en lavere grad af grænseløshed som seniorer (Tabel 48).

Tabel 47: Graden af grænseløshed krydset med Køn

Køn	Kønsfordelingen i hele populationen (pct.)	Høj grad af grænseløshed (pct.)	Nogen grad af grænseløshed (pct.)	Lille grad af grænseløshed (pct.)	Ikke grænseløst arbejde (pct.)
Mand	54,5	63,0	53,4	50,9	48,0
Kvinde	45,5	37,0	46,6	49,1	52,0
I alt	100	100	100	100	100

Tabel 48: Alder krydset med Ekstra kryds

		Ekstra kryds								Total	
		Grænseløs på alle 5 dimensioner		Grænseløs på 3 eller 4 dimensioner		Grænseløs på 1 eller 2 dimensioner		Ikke grænseløs på nogen dimensioner		Antal	Kol. %
		Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %		
Alder	18-29 år	43	11,1	110	11,1	63	12,6	5	10,6	221	11,5
	30-39 år	95	24,6	275	27,8	147	29,6	18	34,9	535	27,8
	40-49 år	129	33,4	360	36,4	186	37,3	14	28,0	689	35,8
	50-59 år	109	28,2	222	22,4	92	18,4	14	26,4	436	22,7
	60-70 år	10	2,6	22	2,3	10	2,1			43	2,2
Total		386	100,0	989	100,0	497	100,0	51	100,0	1.923	100,0

Når vi herefter analyserer de fire grupper i forhold til det samlede materiale viser det sig klart, at der er tale om fire grupper, med meget forskelligartede arbejdsforhold. Dette fremgår af nedenstående tabel 49.

Tabel 49: Graden af grænseløshed fordelt på alle spørgsmål.

Spørgsmål	Høj grad af grænseløshed (pct.)	Nogen grad af grænseløshed (pct.)	Lille grad af grænseløshed (pct.)	Ikke grænseløst arbejde (pct.)
Udfører du dit arbejde samme sted hver dag? <i>Sjældent eller aldrig</i>	14,0	9,9	7,8	3,0
Ved du, hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge? <i>Sjældent eller aldrig</i>	17,5	9,9	6,6	3,0
Er der faste arbejdstider på dit arbejde? <i>Nej</i>	40,2	26,9	20,2	16,2
Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstiden? <i>Ja</i>	35,8	38,7	52,3	50,3
Har du allerede mulighed for at udføre arbejdet fra forskellige steder.	36,6	18,6	4,6	1,9
Varetager du opgaver, som ligger uden for dit fagområde? <i>I meget høj grad og i høj grad.</i>	31,9	34,1	26,9	34,5
Er du i konkurrence med dine kolleger om at få de bedste opgaver? <i>I meget høj grad og i høj grad.</i>	6,6	5,9	13,0	3,7
Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger? <i>Nej, arbejder meget selvstændigt.</i>	80,2	69,9	46,5	26,1
Ønsker du mere klarhed over, hvad der er dine opgaver? <i>Ja.</i>	17,1	27,9	37,6	47,1
Er det i dit arbejde accepteret at sige din mening til ledelsen? <i>Ja.</i>	97,1	91,8	72,3	45,3
Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen? <i>I meget høj grad eller i høj grad.</i>	100,0	79,9	21,9	0,0
Oplever du det er vanskeligt at sætte grænser for, hvad	15,3	23,0	41,0	30,5

du vil finde dig i fra kolleger og ledelse? <i>Ja</i>				
Er der behov for større klarhed over, hvordan man får sine interesser tilgodeset? <i>Ja</i>	25,1	39,2	57,9	67,4
Er der efter din mening behov for, at beslutningsprocesser gøres mere uformelle? <i>I meget høj grad og I høj grad</i>	24,6	33,1	41,1	56,7
Ville du ønske, at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder? <i>Ja</i>	44,0	54,1	70,1	73,6
Lægger ledelsen vægt på, at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab? <i>I meget høj grad og I høj grad.</i>	90,2	65,3	38,2	27,2
Har du mulighed for at udvikle dine personlige egenskaber og samarbejdsevner) <i>I meget høj grad og I høj grad</i>	91,9	71,3	36,6	9,1
Har ledelsen for vane at fremhæve, rose eller belønne dem, der arbejder meget og hårdt? <i>I meget høj grad eller I høj grad.</i>	44,6	27,7	13,6	7,2
Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål? <i>Altid eller Ofte.</i>	3,9	6,8	13,1	13,6
Ønsker du, at dine kolleger i højere grad identificerer sig med virksomheden? <i>Ja.</i>	34,3	24,3	20,0	7,6
Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne? <i>I meget høj grad og I høj grad.</i>	47,3	31,8	22,3	4,5
Tænker du ofte på arbejdet, når du har fri? <i>Altid og Ofte.</i>	71,6	52,2	38,4	11,5
Synes du bedre om at være på arbejde end at holde fri? <i>Altid eller Ofte.</i>	23,8	12,5	10,0	2,7
Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse? <i>I meget høj grad eller I høj grad.</i>	91,1	81,2	63,1	33,2
Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde? <i>Ja.</i>	28,5	39,5	45,7	24,5
Hvor mange timer arbejder du om ugen? <i>38-45 timer og mere end 45 timer.</i>	53,0	39,5	26,3	19,0
Et du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden? <i>Altid eller Ofte</i>	21,1	25,2	29,9	41,9

Ovenstående tabel 49 viser, at der er en ganske klar sammenhæng mellem graden af grænseløshed, som vi har udviklet den, og besvarelsen af de fleste spørgsmål der i øvrigt stilles. Vi tillader os derfor på baggrund af ovenstående at beskrive den grænseløse type. Den grænseløse type er lidt oftere en mand end en kvinde. Derfor bruger vi det lille ord 'han' om typen.

Den grænseløse type arbejder mange timer, arbejdstiden er mere uforudsigelig end den er for andre, han har i højere grad end andre mulighed for at udføre arbejdet på forskellige steder. Den grænseløse type arbejder meget selvstændigt, og han har gode muligheder for at udvikle sine personlige egenskaber og samarbejdsevner. Den grænseløse type tænker meget på arbejdet, han kan godt lide at gå på arbejde, og hans arbejdsmæssige præstationer betyder meget for hans selvværd. Han påtager sig arbejdspladsens problemer som sine egne, og han kunne egentlig godt tænke sig, at kollegerne i højere grad identificerede sig med virksomheden. Den grænseløse type ønsker ikke, det skal være anderledes. Han synes i mindre grad end andre, at han bekymrer sig for meget om sit arbejde, og han synes ikke arbejdet går ud over familielivet.

Den grænseløse type har et rigtigt godt forhold til ledelsen. Han har mulighed for at sige sin mening over for ledelsen, og han føler i meget høj grad et interessefællesskab med arbejdspladsen. Han har en ledelse, som gerne vil gøre sit for at skabe et godt socialt fællesskab på arbejdspladsen, og han

synes ikke, at ledelsen blander sig i forhold, som bør være private. Den grænseløse type er beskæftiget på arbejdspladser, hvor ledelsen gør meget ud af, at der er et godt socialt fællesskab, samtidig med at ledelsen belønner dem, der arbejder hårdt og meget.

Den grænseløse type ser generelt ikke noget problem i grænseløsheden. Selv om han allerede har en stor grad af fleksibilitet, vil han gerne have mere. Han synes ikke, der skal sættes klarere grænser for hvad der er hans eget arbejde. Selv om han arbejder meget og arbejdstiderne er usikre, ønsker han ikke klarere regler for arbejdstiden. Den grænseløse type arbejder ikke efter reglerne, og sådan skal det også helst blive ved med at være. Han ønsker ikke i samme grad som andre, større klarhed over overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven. Han ønsker i mindre grad end andre, klarhed over hvordan han får sine interesser varetaget.

Og hvordan har den grænseløse type det så? Lever han i daglig stress? Det er i hvert fald ikke det, der fremgår af denne undersøgelse (Tabel 50).

Tabel 50: Sammenhængen mellem belastning og graden af grænseløshed

Spørgsmål	Høj grad af grænseløshed	Nogen grad af grænseløshed	Lille grad af grænseløshed	Ikke grænseløst arbejde
Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker, at det er et problem for dig eller din familie? <i>Altid eller Ofte</i>	12,3	14,7	19,6	9,8
Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden? <i>I meget høj grad og I høj grad</i>	17,7	26,9	33,1	34,4
Hvis arbejdet håber sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden? <i>I meget høj grad eller I høj grad</i>	20,5	26,2	29,3	35,1
Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden? <i>I meget høj grad eller I høj grad</i>	22,4	27,4	27,9	27,5
Hvis det er uklart, hvad der forventes af dig på arbejdet kan det være en kilde til frustration. Føler du denne form for frustration for tiden? <i>I meget høj grad eller I høj grad.</i>	11,4	18,8	28,0	31,1

Vi har her fået identificeret en type af LO-medlemmer, der udgør ca. 20 pct., som har et grænseløst arbejde, og som samtidig har et godt arbejde. De arbejder meget, der er flydende rammer for deres arbejde, men de har også meget indflydelse, de har mange udviklingsmuligheder – de har kort og godt midlerne til at håndtere det grænseløse. Først når indflydelsen er til stede, bliver det grænseløse arbejde også et godt arbejde. Vi kan således se, at grænseløshedens enkeltelementer, hver for sig, kan have en række negative konsekvenser, men når vi piller de 20 pct. ud, der har et grænseløst arbejde med høj indflydelse, så får vi fat i en type, som generelt har rigtig gode arbejdsforhold. Den store udfordring ligger derfor tilsyneladende ikke i at bekæmpe tendensen til grænseløshed i arbejdet, men at forbinde grænseløshed og indflydelse.

Nedenstående tabel 51 viser hvilke forbund den grænseløse type er organiseret i. Med undtagelse af NNF er der tilsyneladende ikke nogen nævneværdig forskel mellem de store forbund, hvad angår antallet af medlemmer med grænseløst arbejde. NNF har meget få medlemmer med grænseløst arbejde, men alle de øvrige forbund – på tværs af offentlige og private arbejdspladser og på tværs af faglærte og ufaglærte medlemmer – er der behov for at udvikle målrettet interessevaretagelse i overensstemmelse med de karakteristika og udfordringer, der knytter sig til det grænseløse arbejde.

Tabel 51: Ekstra kryds krydset med fagforening

Ekstra kryds	Hvilken fagforening er du medlem af?											
	3F		FOA		HK		Metal, Dansk		NNF		TIB	
	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %	Antal	Kol. %
Grænseløs på alle 5 dimensioner	112	22,0	60	19,1	103	19,2	35	17,9	2	2,9	16	17,2
Grænseløs på 3 eller 4 dimensioner	231	45,6	172	55,1	293	54,8	107	54,3	21	37,1	54	58,6
Grænseløs på 1 eller 2 dimensioner	149	29,4	75	24,0	131	24,4	52	26,5	24	42,9	19	20,7
Ikke grænseløs på nogen dimensioner	15	3,0	6	1,8	9	1,6	3	1,3	9	17,1	3	3,4
Total	507	100,0	312	100,0	535	100,0	197	100,0	55	100,0	92	100,0

5. De stressede LO-medlemmer

Analysen har vist at der kan skelnes mellem tre typer af medlemmer:

1. Medlemmer uden grænseløshed i arbejdet. Der er tale om en uddøende gruppe, der efterhånden er meget lille
2. Medlemmer med grænseløshed i arbejdet og med indflydelse; de glade medlemmer der trives og udvikles med det nye arbejdsliv.
3. Medlemmer med grænseløshed i arbejdet, men med lavere indflydelse end gennemsnittet; de stressede medlemmer

Der er i analysen set nærmere på gruppen af stressede medlemmer. Der er spurgt til forskellige former for stress:

- Stress der er forårsaget af at man laver flere ting samtidigt
- Stress forårsaget af at arbejdet hober sig op
- Stress forårsaget af mange afbrydelser i arbejdet

Blandt de medlemmer der kan svare bekræftende på at de i meget høj grad eller høj grad oplever en af de ovenfor nævnte 'stressformer', er der set nærmere på deres syn på arbejdet samt deres ønsker til grænser og fleksibilitet i arbejdet.

Tabel 52 3 grupper af stressede LO-medlemmer i forhold til populationen som helhed

	Population Som helhed N:1923	Stressede i meget høj grad og i høj grad		
		Lave flere ting samtidig	Arbejdet hober sig op	Mange afbrydelser i arbejdet
Vil gerne være mindre bundet af arbejdstider	42,4	55,6	57,8	51,8
Vil foretrække klarerer grænser for arbejdstid	26,8	43,3	43,3	39,5
Vil gerne have mulighed for hjemmearbejde	36,2	44,9	46,2	43,4
Varetager opgaver i arbejdet som ledelsen burde varetage	28,4	46,5	45,9	40,1
Ønsker større fleksibilitet i forhold til opgaver og kolleger	23,1	38,4	37,8	33,0
Ønsker mere klarhed over arbejdsopgaver	28,7	49,3	50,5	46,2
Oplever det vanskeligt at sætte grænser for kolleger og ledelse	26,6	49,1	50,3	44,8
Behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset	42,0	67,3	65,4	62,3
Behov for at overenskomst, ferielov og arbejdsmiljølov giver mere klare anvisninger på rettigheder og pligter	56,7	73,5	73,2	70,5
Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne	31,8	50,2	48,1	47,8
Tænker ofte på arbejdet når du har fri	51,5	73,5	74,0	69,9
Ville du ønske at du bekymrede dig mindre om arbejdet	38,5	73,1	71,6	67,6
Føler du stress ved at arbejdet hober sig op	26,5	81,8	XXXXXX	68,6
Føler stress ved at skulle lave flere ting samtidig	26,8	XXXXXX	82,8	69,2
Mange afbrydelser i arbejdet giver stress	26,5	68,4	68,6	XXXXXX
Uklare forventninger giver frustrationer	20,0	50,1	48,8	48,3

Tabellen beskriver hvordan undersøgelsespopulationen som helhed har besvaret en række forskellige spørgsmål, og sammenlignes med tre grupper af stressede LO-medlemmer og deres besvarelse af de samme spørgsmål.

Til eksempel viser tabellen, at 42,4 procent af LO-medlemmerne som helhed gerne vil være mindre bundet af sine arbejdstider. For de stressede grupper af LO-ansatte er ønsket om at være mindre bundet af sine arbejdstider markant større. Således gælder det for 55,6 procent af de LO-medlemmer, der er stressede fordi de laver flere ting på samme tid, at de gerne vil være mindre bundet af arbejdstider, mens det gælder for henholdsvis 57,8 procent af de LO-ansatte, der føler sig stresset som følge af, at arbejdet hober sig op og for 51,8 procent af de LO-ansatte, der føler sig stresset grundet mange afbrydelser i arbejdet, at de gerne vil være mindre bundet af arbejdstider. Som det ses af ovenstående tabel er der tale om en meget klar systematik.

Det viser sig at:

- de stressede medlemmer er markant mere grænseløse på alle dimensioner,
- de stressede medlemmer bekymrer sig ekstremt meget om deres arbejde
- de stressede medlemmer har vanskeligere ved at sætte grænser overfor kolleger og ledelse
- de stressede medlemmer ønsker større fleksibilitet i forhold til kolleger og opgaver,
- de stressede medlemmer vil være mindre bundet af arbejdstiden, men ønsker samtidig klarere
- grænser for arbejdstid og klarhed over hvordan man får varetaget sine interesser.

Som det tidligere er beskrevet i rapporten, er det kendetegnende for de stressede LO-ansatte, at de i forhold til deres ikke stressede kolleger, har langt mindre indflydelse på deres eget arbejde. De stressede LO-ansatte har simpelthen vanskeligt ved selv at tilrettelægge sit arbejde, hvorfor de efterspørger både øget fleksibilitet og mere faste rammer. Det kan virke selvmodsigende, men er det ingen lunde.

De stressede LO-ansatte ønsker fleksibilitet i forhold til arbejdstid, mulighed for hjemmearbejde og i forhold til opgaver og kolleger, for på denne måde at få større indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde, og herigennem tro på muligheden for en arbejdsdag præget af mindre stress.

Omvendt ønsker de stressede LO-ansatte i højere grad mere klarhed og faste rammer i forhold til arbejdsopgaver og interessevaretagelse, for på denne vis at reducere den stress, der følger af al for stor fleksibilitet og foranderlighed i hverdagen, og hvor det ikke er den enkelte stressede LO-ansatte selv, der definerer fleksibilitet og foranderlighed. Her er oplevelsen, at regler og klare rammer helt klart vil medvirke til at reducere stressen.

Bilag 1: Spørgeskema

Spørgsmål 1. Udfører du dit arbejde samme sted hver dag?

- 59 pct. svarer 'Altid'
- 22 pct. svarer 'Ofte'
- 7 pct. svarer 'Sjældent'
- 2 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 2. Ved du hvor mange timer du skal arbejde i den efterfølgende uge?

- 57 pct. svarer 'Altid'
- 33 pct. svarer 'Ofte'
- 8 pct. svarer 'Sjældent'
- 2 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 3: Er du tilgængelig for arbejdspladsen når du har fri?

- 14 pct. svarer 'Altid'
- 33 pct. svarer 'Ofte'
- 35 pct. svarer 'Sjældent'
- 18 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 4: Er der faste arbejdstider på dit arbejde?

- 72 pct. svarer 'Ja'
- 28 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 5: Vil du gerne være mindre bundet af dine arbejdstider?

- 42 pct. svarer 'Ja'
- 58 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 6: Vil du foretrække klarere grænser for arbejdstid?

- 27 pct. svarer 'Ja'
- 73 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 7: Vil du gerne have mulighed for at udføre dit arbejde fra forskellige steder f.eks. hjemmefra?

- 36 pct. svarer 'Ja'
- 18 pct. svarer 'Ja, har det allerede'
- 46 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 8: Har du indflydelse på den måde opgaverne bliver løst på?

32 pct. svarer 'I meget høj grad'

48 pct. svarer 'I høj grad'

17 pct. svarer 'I ringe grad'

3 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 9: Varetager du opgaver i arbejdet som du mener ledelsen burde varetage?

5 pct. svarer 'I meget høj grad'

24 pct. svarer 'I høj grad'

47 pct. svarer 'I ringe grad'

25 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 10: Varetager du opgaver som ligger uden for dit fagområde?

6 pct. svarer 'I meget høj grad'

26 pct. svarer 'I høj grad'

47 pct. svarer 'I ringe grad'

21 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 11: Er du i konkurrence med dine kolleger om at få de bedste opgaver?

1 pct. svarer 'I meget høj grad'

7 pct. svarer 'I høj grad'

32 pct. svarer 'I ringe grad'

60 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 12: Vil du ønske, at du havde større fleksibilitet i forhold til bestemte opgaver og kolleger?

23 pct. svarer 'Ja'

12 pct. svarer 'Nej, kan godt lide faste opgaver'

65 pct. svarer 'Nej, arbejder meget selvstændigt'

Spørgsmål 13: Vil du ønske, at der var mere klarhed over, hvad der er dine opgaver?

29 pct. svarer 'Ja'

71 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 14: Er det i dit arbejde accepteret at sige din mening til ledelsen?

82 pct. svarer 'Ja'

13 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 15: Oplever du at have fælles interesser med arbejdspladsen?

14 pct. svarer 'I meget høj grad'

53 pct. svarer 'I høj grad'

28 pct. svarer 'I ringe grad'

5 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 16: Oplever du at det er vanskeligt at sætte grænser for hvad du vil finde dig i fra kolleger og ledelse?

27 pct. svarer 'Ja'

73 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 17: Er der behov for større klarhed over hvordan man får sine interesser tilgodeset?

42 pct. svarer 'Ja'

58 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 18: Er der efter din mening behov for at beslutningsprocesser gøres mere uformelle?

7 pct. svarer 'I meget høj grad'

29 pct. svarer 'I høj grad'

43 pct. svarer 'I ringe grad'

21 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 19: Vil du ønske at overenskomsten, ferieloven og arbejdsmiljøloven gav nogle mere klare anvisninger på dine rettigheder og pligter i arbejdet?

57 pct. svarer 'Ja'

43 pct. svarer Nej

Spørgsmål 20: Lægger ledelsen vægt på at der på arbejdspladsen er et godt socialt fællesskab?

18 pct. svarer 'I meget høj grad'

44 pct. svarer 'I høj grad'

31 pct. svarer 'I ringe grad'

7 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 21: Har du mulighed for at udvikle dine personlige egenskaber og samarbejdsevner?

18 pct. svarer 'I meget høj grad'

47 pct. svarer 'I høj grad'

31 pct. svarer 'I ringe grad'

5 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 22: Har ledelsen for vane at fremhæve, rose eller belønne dem der arbejder meget og hårdt?

5 pct. svarer 'I meget høj grad'

22 pct. svarer 'I høj grad'

51 pct. svarer 'I ringe grad'

22 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 23: Føler du at værdierne på din arbejdsplads svarer godt til din egen livsfilosofi?

48 pct. svarer 'Ja'

30 pct. svarer 'Nej'

22 pct. svarer 'Ved ikke'

Spørgsmål 24: Blander ledelsen sig efter din mening i ting, som bør være et privat spørgsmål?

1 pct. svarer 'Altid'

7 pct. svarer 'Ofte'

56 pct. svarer 'Sjældent'

37 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 25: Ønsker du, at dine kolleger i højere grad identificerede sig med virksomheden?

25 pct. svarer 'Ja'

47 pct. svarer 'Nej'

29 pct. svarer 'Ved ikke'

Spørgsmål 26: Har dit arbejde stor indflydelse for din personlige trivsel?

31 pct. svarer 'I meget høj grad'

54 pct. svarer 'I høj grad'

12 pct. svarer 'I ringe grad'

2 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 27: Påtager du dig arbejdspladsens problemer som dine egne?

4 pct. svarer 'I meget høj grad'

28 pct. svarer 'I høj grad'

48 pct. svarer 'I ringe grad'

20 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 28: Tænker du ofte på arbejdet når du har fri?

4 pct. svarer 'Altid'

47 pct. svarer 'Ofte'

42 pct. svarer 'Sjældent'

6 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 29: Synes du bedre om at være på arbejde end at holde fri?

1 pct. svarer 'Altid'

13 pct. svarer 'Ofte'

52 pct. svarer 'Sjældent'

34 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 30: Er dine præstationer i arbejdet vigtige for din selvværdsfølelse?

20 pct. svarer 'I meget høj grad'

58 pct. svarer 'I høj grad'

18 pct. svarer 'I ringe grad'

5 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 31: Ville du ønske, at du bekymrede dig mindre om dit arbejde?

39 pct. svarer 'Ja'

62 pct. svarer 'Nej'

Spørgsmål 32: Hvor mange timer arbejder du om ugen?

3 pct. svarer '1-20 timer om ugen'

6 pct. svarer '21-30 timer om ugen'

11 pct. svarer '31-36 timer om ugen'

43 pct. svarer '37 timer om ugen'

31 pct. svarer '38-45 timer om ugen'

6 pct. svarer 'Mere end 45 timer om ugen'

Spørgsmål 33: Er du nødsaget til at gå på kompromis med kvaliteten af dit arbejde for at blive færdig til tiden?

2 pct. svarer 'Altid'

24 pct. svarer 'Ofte'

52 pct. svarer 'Sjældent'

22 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 34: Fylder arbejdet så meget af din tid og dine tanker at det er et problem for dig eller din familie?

1 pct. svarer 'Altid'

14 pct. svarer 'Ofte'
51 pct. svarer 'Sjældent'
33 pct. svarer 'Aldrig'

Spørgsmål 35: Hvis man skal lave flere ting samtidig i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?

6 pct. svarer 'I meget høj grad'
21 pct. svarer 'I høj grad'
48 pct. svarer 'I ringe grad'
26 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 36: Hvis arbejdet hober sig op kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?

6 pct. svarer 'I meget høj grad'
20 pct. svarer 'I høj grad'
45 pct. svarer 'I ringe grad'
28 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 37: Hvis der er mange afbrydelser i arbejdet kan det være en kilde til stress. Føler du denne form for stress for tiden?

5 pct. svarer 'I meget høj grad'
21 pct. svarer 'I høj grad'
45 pct. svarer 'I ringe grad'
28 pct. svarer 'Slet ikke'

Spørgsmål 38: Hvis det er uklart hvad der forventes af dig på arbejde kan det være en kilde til frustration. Føler du denne form for frustration for tiden?

4 pct. svarer 'I meget høj grad'
16 pct. svarer 'I høj grad'
42 pct. svarer 'I ringe grad'
39 pct. svarer 'Slet ikke'