

Det grænseløse arbejde i et gerontologisk perspektiv

- Projekt under Arbejdsmiljøforskningsfonden
- 1.9.2008 – 1.1. 2011
- **Projektgruppen:**
 - Susie Kjær, projektleder, SUKJ@COWI.DK
 - Jesper Wegens, PHD, Wegens@gmail.com
 - Marie Hjalmarsson, MAHJ@COWI.DK

Program for workshop

- Oplæg: Projektresultater
- Gruppe: Hvad kan organisation og ledelse gøre?
- Fælles drøftelser af interventioner

Det grænseløse arbejde -definition:

Det grænseløse arbejde er fleksibelt op til en uendelig variant - i forhold til det traditionelle lønarbejde, som kendes fra industrien. Kendte grænser fjernet i forhold til:

- **Tid og rum:** Arbejdet kan ligge på alle tider af døgnet og på forskellige arbejdssteder
- **Organiseringen** af arbejdet, vægt på selvledelse og værdibaseret ledelse

Hvorfor grænseløshed?

Det grænseløse arbejde bliver stadig mere udbredt i takt med:

- Globalisering
- Demokratisering
- Udnyttelse af IT- og kommunikationsteknologi

Modsnætningsfyldt billede

Indflydelse og engagement i arbejdet

- Tilskrives **positivt** fjernelsen af stive grænser i det traditionelle arbejde

En ny form for stress, "pludselige sammenbrud"

- Tilskrives **negativt** nedbruddet af velkendte grænser i arbejdet

Projektets formål

Vi undersøger i projektet denne dobbelthed:

- Hvordan lever folk med det grænseløse arbejde?
- Hvordan påvirker organisation og ledelsen positivt og negativt?
- Hvilken intervention kan anbefales, der omfatter denne dobbelthed?

Projektdesign og metode

- En medicinalvarevirksomhed
 - En kommunal centraladministration
 - Et livs- og pensionsforsikringselskab
-
- Spørgeskema, baseline: Psykisk arbejdsmiljø, helbred og velbefindende, 115 deltagere
 - 36 individuelle interviews og 6 fokusgruppeinterviews, 100 prs
 - Afprøvning af intervention, opfølgende spørgeskema

Spørgeskemaresultat

Høj indflydelse	Meget høje kvantitative krav
Udviklingsmuligheder	Meget højt arbejdstempo
Stor involvering i arbejdspladsen	Arbejds-/familiekonflikt
Tillid og troværdighed mlm. ledelse og medarbejdere	Søvnbesvær

Interviews

- 2/ 3 vurderer arbejdet positivt, men er bevidst om, at der er en udfordring for helbredet
- 1/3 ser negative konsekvenser for helbred, familie- og privatliv, og har svært ved at finde løsninger

Personlige dilemmaer i arbejdet

- Selvstændige spændende opgaver - risiko for at stå for alene med opgaverne, og afholder fra at bede om hjælp
- Stort engagement i opgaven - risiko for at arbejde i for mange timer i døgnet med en fornemmelse af aldrig rigtigt at have fri og med negative konsekvenser for familie, venner og eget helbred
- Stor frihed til selv at vælge opgaver, arbejdstid og -sted, men usikker på, hvornår arbejdet er gjort godt nok, og hvor tilgængelig man skal være hen over døgnet
- Muligheden for faglig og personlig udvikling i arbejdet - risiko for at fremstå uengageret, når man siger nej
- Muligheden for selvledelse i arbejdet - risiko for personlig skyld og personlig fiasko

Arbejdskulturer

- En "hårdtarbejds-"- kultur skaber forventning om, at arbejde mange timer, og være tilgængelig døgnet rundt
- En højt tempo- kultur, hvor folk taler og bevæger sig hurtigt, hæmmer fordybelse, og gør det svært at sige nej til en opgave, for ikke at fremstå langsom og mindre kvalificeret
- En selvledelses - kultur modvirker, at man tager ansvar i fællesskab, og at man hjælper hinanden

Seniorer

- Et særligt fokusområde i projektet er seniorer (folk over 50). Det ideelle seniorjob synes at være kendetegnet af frihed under ansvar, og det grænseløse arbejde repræsenterer i forhold dertil en ekstrem variant

Resultater seniorer

- Færre arbejds-/familielivsproblemer
- Bruger i højere grad hjælp fra kolleger, har blik for fællesskabets betydning
- Vurderer følgende arbejdsforhold bedre: Mening, involvering, tilfredshed, tillid og retfærdighed. Ikke belastet af arbejdstempo
- Større blik for helbred og er lidt bedre til planlægning
- Usikkerhed om at få lov at bevare jobbet

Intervention -LEDELSEN

- Fokus på ledelsens eget psykiske arbejdsmiljø, fælles normer for arbejdstid, for deres ståen til rådighed, for fællesskab i ledelsen
- Fælles holdning til og klare udmeldinger om medarbejderens arbejdstid, ståen til rådighed, arbejdsmængde, kvalitet, arbejdstid, arbejdsfamiliebalance, fællesskab og administration
- Lederen som rollemodel for arbejdsfamiliebalance

Intervention - kollegagruppen

- Fælles normer på grundlag af drøftelse af hvad der begejstrer og belaster ved det grænseløse arbejde, fælles normer for ståen til rådighed, arbejdstid, arbejdsmængde, arbejde hjemme
- Organisering i retning af projektgrupper, fælles ansvar for opgaver, aftaler om arbejdsdeling og hjælp, læringskultur, seniorer som mentorer
- Fokus på helheden, sociale arrangementer
- Effektivisering af møder og administration

Støtte til den enkelte person

- Direkte støtte til den enkelte
- Anerkendelse og feed-back fra nærmeste leder og kolleger
- Kurser og coaching i forhold til arbejds-/familielivsbalance, planlægge
- Kurser og støtte til personlig sundhed
- Direkte støtte fra ledelsen til en begyndende stresspåvirket person