

Det grænseløse arbejde

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for uddannelser herunder en HA-enkeltfag i HR-management og i Forandringsledelse. Anne Tang Thomsen har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne Tang Thomsen har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Anne arbejder bl.a. med kompetenceudvikling, karriererådgivning, coaching, udvikling af organisation, ledere og medarbejdere. Se mere om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk



For mange er grænsen mellem arbejde og fritid flydende, vi sørger for at få vasketøjet ordnet på en hjemarbejdsdag, men samtidig laver vi lige en opgave færdig i weekenden eller tjekker mobilen/mailen på ferien

Det grænseløse arbejde giver muligheder og mange trives med det, men samtidig kan det have alvorlige konsekvenser - herunder skabe helbreds-mæssige problemer, når man lader arbejdet glide ind over privatlivet og glemmer at holde helt fri.

En historie fra det virkelige liv

Jeg var for ikke så længe siden ude og holde et foredrag om det grænseløse arbejde for en gruppe ledere. Det var en dejlig diskussionslysten flok, som var positivt stemt for de muligheder det grænseløse arbejde giver både dem selv og deres ansatte.

Lidt inde i foredraget, da vi kom ind på de mulige konsekvenser herunder stress, rejste en herre på omkring de 60 sig og sagde *'I skal vide, at i næste uge skal jeg ind og have en hjerteoperation, og det kan jeg takke mit arbejde for. Jeg har ikke holdt helt fri i mange år, og det betaler jeg prisen for nu'*. Flere bød nu ind med egne eller medarbejderes problemer, som de oplevede var en følge af at være 'på' arbejdsmæssigt en stor del af tiden.

Debatten fik nu mere fokus på, hvordan vi bibeholder styrkerne ved det grænseløse arbejde samtidig med, at vi begrænser de negative aspekter.

Vi arbejder i fritiden og det kan have konsekvenser

I 2009 gennemførte Teglkamp & Co en undersøgelse af, hvor meget vi arbejder. Her var resultatet, at de fleste af os arbejder en del mere end de 37 timer - også selvom vi ikke får betaling for det. Arbejdet får lige så stille lov til at glide ind over fritiden enten i form af, at man bliver nogle timer ekstra på kontoret eller ved, at man logger på om aftenen eller i weekenden for lige at være 'med' eller for at få rundet noget af.

I en tilsvarende undersøgelse fra sommeren 2010 undersøgte vi, hvor meget vi arbejder i vores sommerferie, og svaret var, at folk typisk er på mailen eller mobilen en gang om dagen, og at det samlet løber op til ca. 1 dags arbejde ud af sommerens 3 uger. (undersøgelserne findes på vores hjemmeside).

37 timer er ikke grænsen mellem trivsel og mistrivsel, men at meget arbejde kan have konsekvenser fremgår også af vores undersøgelser. Langt flertallet angiver således at have for lidt tid til f.eks. familie og til fritidsinteresser.

En stor gruppe føler sig ofte eller dagligt direkte stresset. Erfaringsmæssigt ender en del fra denne gruppe med en sygdomsmedling som følge af stress.

Der er tale om alvorlige konsekvenser både for den enkelte og for virksomhederne, og der er meget at spare - både menneskeligt og økonomisk - ved at undgå nedslidning og stress.

Hvorfor gør vi det? og hvornår er nok nok?

Hvorfor er vi så 'på arbejde' i vores fritid? En del af svaret er, at vi gør det, fordi vi er engagerede, vi er glade for vores arbejde og har mange sociale kontakter her. Vi realiserer os selv gennem arbejdet og identificerer os med det. Mange får direkte et kick ud af at være 'på' og ved at fornemme, at de er 'uundværlige', "jeg tjekker lige mailen/mobilen", og vi trives med det - til en vis grænse.

En anden del af svaret er, at der på nogen virksomheder er en kultur, der lægger op til meget arbejde. Det er ikke sikkert, at forventningerne bliver udtrykt direkte, men man ser på kollegaerne og chefen, som bliver hængende længe på kontoret, skriver mails sent på aften og i weekenden.

Hvornår er det ens eget drive, som gør, at vi siger ja til de ekstra og spændende opgaver, og hvornår er det et pres fra ens chef? Hvornår går vi på mailen i weekenden for at stille egen nysgerrighed, og hvornår er det et krav fra virksomheden? Hvornår er det den personlige interesse og glæde ved vores fag, som gør, at vi giver den en ekstra skalle eller læser fagbøger i fritiden. Hvornår går det fra at være givende og sundt til at være en gene for os selv og vores familie - og en sundhedsrisiko?

Hvem har ansvaret for at sige til og fra - os selv eller arbejdspladsen?

Grænserne er glidende og svaret må findes i et samspil mellem den enkelte og virksomheden - og må give plads til individuelle behov og arbejdskapacitet.

Vi har hver især et stort ansvar for at sikre, at vi har en god balance mellem arbejde og fritid. Det er sundt jævnligt at tage en snak med familie og venner om emnet eller at spørge sig selv: 'Trives jeg? Har jeg flest af de rigtig gode dage?'

Ligeledes er det sundt at bringe sig i en position, hvor man ikke er 100% afhængig af sit arbejde. Hvis man har tendens til at blive en arbejdsjunkie, kan man fx spørge sig selv 'hvad sker der den dag, jeg ikke længere har mit arbejde?'

Bliver arbejdet 'for meget', er det vigtigt at involvere virksomheden ved fx at tage en snak med ledelsen.

Det betyder, at virksomhederne bør være klædt på til at kunne håndtere emnet. Det kan ske ved at arbejde mod en fælles holdning til det grænseløse arbejde, som munder ud i rammer, politikker og redskaber, som bliver brugt aktivt! Dvs. emnet skal have konstant fokus og dørene skal være åbne for en snak med medarbejderne.

Det er vigtigt, at også virksomhederne tager ansvar for at medarbejderne finder en balance mellem arbejde og fritid, som er god og sund for den enkelte.