

**grænseløst arbejde** betegner en tendens, der er blevet stadig mere fremtrædende i dele af det samfundsmæssige arbejde i de seneste årtier. Tendensen er muliggjort af ny teknologi, især informations- og kommunikationsteknologi, og drevet frem af den globale konkurrences øgede krav til virksomhederne om 'responsivitet', omstillingsevne og mobilitet (Castells 2003). Den bliver ofte sat i kontrast til det 20. århundredes industrisamfund med dets mere faste grænser mellem den økonomiske og sociale sfære, mellem arbejde og fritid, mellem over- og underordnet, mellem forskellige fag osv. I den nye tendens er der ikke tale om, at arbejdets grænser bare udvides eller forsvinder, men snarere, at de forskydes, bliver mere flydende, 'porøse' og ugenomsigtige. Og at de i en vis forstand bliver mere 'psykologiske' – dvs.: stiller nye krav om regulering på det psykologiske plan. Ændringerne sker i flere dimensioner:

Mest iøjnefaldende er grænserne i tid og rum: vi får fleksible, skiftende eller flydende arbejdstider, der ofte reguleres af opgaven eller projektet. Og arbejdspladsen udvides eller udskiftes med arbejdsstationer hjemme og andre steder (distancearbejde). Dermed forandres og problematiseres også forholdet mellem arbejde og familie, den individuelle regulering af hverdagen, herunder også kønnenes interne arbejdsdeling (Appelbaum & al. 2005; Hochschild 2003).

Endvidere er der en organisatorisk dimension: (yder-)grænserne mellem organisationer bliver flydende gennem virksomheders mobilitet, gennem out- og insourcing, strategiske alliancer, udliciteringer etc., jf. netværksmetaforen (Castells 2003); og arbejdspladsens (indre) grænser mellem afdelinger og arbejdsfunktioner nedbrydes gennem projektorganisering osv. Det lægger op til nye måder at lære på (fx 'just-in-time learning'), og nye måder at indgå i samarbejde med andre på; man skal både kunne kontrollere og være afhængig af andre, og man skal kunne specialisere sig og samtidig forstå andres områder. Også grænserne mellem autoritet og underordnet ændres gennem uddelegering af ansvar og selvledelse, teamwork osv. Det lægger op til, at ledere viser større åbenhed over for kritik, og at medarbejdere kan og tør udfordre deres ledere (Hirschhorn & Gilmore 1992).

Endelig er der en social og politisk dimension: ansættelses- og kontraktformer bliver mere mangfoldige og af skiftende varighed og karakter. Arbejdskraften skal være mere mobil, og samtidig sker der en tilbagetrængning af traditionelle kollektive og solidariske organiseringer (Boltanski & Chiapello 2005; Wainwright & Calnan 2002). Man får mere omskiftelige betingelser for tilknytning og identificering – med sit fag eller uddannelse, med kolleger eller arbejdsplads, med sine opgaver eller sin karriere. Det er dels et spørgsmål om, hvordan man danner arbejdsidentitet og faglig stolthed (uden at udgrænse eller devaluere andre). Og det er dels et klassisk spørgsmål om, hvordan man definerer og organiserer egne interesser og skelner mellem almene interesser og særinteresser. Der bliver flere 'varme konflikter', der involverer den enkelte og hendes personlige engagement og identitet – og måske større afstand til de 'kolde konflikter', hvor fælles spørgsmål forhandles på kollektiv basis via institutioner med faste regler, procedurer og repræsentanter (Sørensen & Grimsmo 2001).

Grænseløshed og fleksibilitet er et dobbelttydigt fæno-

men og ofte forbundet med ambivalens: På den ene side tolkes den af nogle aktører med begejstring, nemlig som frigørelse fra gamle bånd og etablering af nye muligheder, autonomi og selvrealisering for den arbejdende. Dette synspunkt ses ikke mindst i den fremherskende ledelsestænkning (Boltanski & Chiapello 2005). På den anden side forbindes grænseløsheden med (risiko for) omstillingstvang, overfordringer, uoverskuelighed og svagere moralske standarder – i yderste konsekvens: eksklusion fra arbejdspladsen eller arbejdsmarkedet; altså beskadigelse eller tab af selv. Denne sidste side har bl.a. arbejdsmiljøforskningen peget på (Allvin & al 2006; Lund & Hvid 2007; Lund & al. 2008; Sennett 1999). Modsætningen i de to betydninger bunder i reale modsætninger i arbejdet og på arbejdsmarkedet. Visse grupper af ledere, ansatte og selvstændige kan have betydelige grader af frihed og indflydelse og selv være med til at sætte deres grænser, mens andre grupper er underordnede og afhængige af de grænser andre sætter og dermed udsat for større utryghed, belastninger og risiko for stress. Altså en modsætning mellem kontrol eller autonomi og på den anden side afhængighed og underordning i arbejdet. For mange grupper er der imidlertid tale om et både-og. En central problematik ligger således i det forhold, at grænseløst arbejde ofte rummer en modsætningsfuld kombination af frihedsgrader (og lyst) og afhængigheder (og belastning), der er svær at gennemskue. Der er således ikke *kun* tale om en modsætning mellem privilegerede grupper og underprivilegerede grupper. I mange tilfælde går modsætningen også ned gennem den enkelte gruppe og det enkelte individ. Det kan for den enkelte resultere i en dobbelthed af lystfyldt identificering og angstfyldt tilpasning, der resulterer i store belastninger og stress. Det er en særlig pointe, at selvom overskridelsen af grænser har et strukturelt og magtmæssigt grundlag, kan resultatet fremstå som den arbejdendes individuelle valg. Under konkurrencens skærpede vilkår er det svært eller umuligt for de mest belastede at træde ud af individualiseringens sociale og psykiske dynamik og formulere belastningen som et alment og politisk problem.

Kritisk arbejds- og ledelsesforskning peger på, at nye ledelsesformer og organisationskulturer forsøger at styre og disciplinere arbejdskraften på subtile måder, hvor grænserne trækkes med nye midler. Således inviteres medarbejderne fx ved værdiledelse og selvledelse til at engagere sig, tage initiativ og ansvar – og udvide deres grænser. Den subjektive belønning er en identitet som 'autonom', men autonomien er delvist imaginær, da medarbejderen ikke får indflydelse på arbejdets grundlæggende betingelser (ressourcer, tid, kvalitet). Den nye kontrol ligger således ikke primært i forskrifter og kontrol med selve arbejdet (på operativt niveau), men snarere i påvirkning af identiteten og kontrol med output (Casey 1995; Deetz 1998; Kunda 1992; Volmerg 1993). Selvom hierarkieme bliver fladere, bevares magt- og autoritetsforhold, ligesom elementer af bureaukrati videreføres i nye kombinationer (Alvesson & Thompson 2005).

Grænseløst arbejde skal ikke forstås som én bestemt type arbejde eller ét bestemt område af arbejdslivet, men som tendenser, der kan forekomme ved mange typer arbejde – i forskellige dimensioner og i forskellige grader. Udbredelsen er omstridt; og angivelser svinger meget, afhængigt af de anvendte kriterier (Allvin & al. 2006; Tengblad 2003 &

2006). På individuelt niveau er der ingen sikre tal, men ofte fremhæves, at tendensen især er udbredt blandt vidensarbejdere som akademikere, ledere, ansatte inden for IT, medier og finans. I Danmark peger en undersøgelse på, at også LO området er omfattet – 20% af medarbejderne skulle have et meget grænseløst arbejde og helt op til 90% skulle have enkelte elementer af grænseløst arbejde (Lund & Hvid 2007). Der kan ligge en fare i, at tendensen overdrives og fremstår som uomgængelig og bliver en selvopfyldende profeti. På den anden side er der grund til ikke at undervurdere udbredelsen, hvis man vil imødegå de negative sider. Tendensen har været voksende siden 1980'erne; og meget tyder på, at den vil fortsætte.

Peter Olsén

Alvesson, M. & Thompson, P. (2005): Post-Bureaucracy? In Ackroyd, S. & al. (eds.) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford University Press, s. 485-507. – Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006): *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber. – Appelbaum, E. & al. (2005): Organizations and the Intersection of Work and Family. In Ackroyd, S. & al. (eds.) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford University Press, s. 52-73. – Boltanski, L. & Chiapello, E. (2005): *The New Spirit of Capitalism*. London & New York: Verso. – Casey, C. (1995): *Work, Self and Society*. London & New York: Routledge. –

Castells, M. (2003): *Netværkssamfundet og dets opståen*. Kbh.: Reitzel. – Deetz, S. (1998): Discursive Formations, Strategized Subordination and Self-surveillance. In McKinlay, A. & Starkey, K. (eds.) *Foucault, Management and Organization Theory*. London: Sage Publ., s. 151-72. – Hirschhorn, L. & Gilmore, T. (1992): The New Boundaries of the 'Boundaryless' Company. *Harvard Business Review*, May-June 1992, s. 104-15. – Hochschild, A. (2003): *Tidsfjelden*. Kbh.: Munksgaard. – Kunda, G. (1992): *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press. – Lund, H. & Hvid, H. (2007): *Øje på det grænseløse arbejde*. Kbh.: Landsorganisationen i Danmark. – Lund, H. & al. (2008): *Fleksibilitet på godt og ondt*. Kbh.: FTF. – Sennett, R. (1999): *Det fleksible menneske*. Kbh.: Hovedland. – Sørensen, B. Aa. & Grimsmo, A. (2001): *Varme og kalde konflikter i det nye arbejdslivet*. Oslo: Tiden Norsk Forlag. – Tengblad, S. (2003): *Den myndige medarbejteren*. Malmö: Liber. – Tengblad, S. (2006): Från arbetstagarer till medarbetare. In Hällsten, F. & Tengblad, S. (red.) *Medarbetarskap i praktiken*. Lund: Studentlitteratur, s. 33-53. – Volmerg, B. (1993): Unternehmenskultur – der neue Geist des Kapitalismus und seine sozialpsychologischen Folgen. In Fricke, W. (Hg.) *Jahrbuch Arbeit und Technik*. Bonn: Dietz Verlag, s. 163-174. – Wainwright, D. & Calnan, M. (2002): *Work Stress. The Making of a Modern Epidemic*. Open University Press.