

Pauser på arbejdet – resultat af undersøgelse

Af: Susanne Teglkamp, Direktør i Teglkamp & Co.

Teglkamp & Co. har netop afsluttet en internetbaseret undersøgelse af hvordan vi forholder os til pauser på arbejdspladsen. I alt 318 har deltaget i undersøgelsen. Undersøgelsen blev sat i gang på baggrund af en historie om pauser i Helsingør Kommune. Historien var i medierne først på foråret. I den konkrete sag havde ledelsen ønsket at begrænse omfanget af pauser. Vi synes det var interessant at undersøge, hvordan både ledelse og medarbejdere forholder sig til pauser ude på arbejdspladserne.

På baggrund af undersøgelsen kan vi konstatere, at man generelt ude på arbejdspladserne har et afslappet forhold til pauser. Der holdes pauser i et rimeligt omfang og kun få snyder på vægten, hvilket til gengæld irriterer kollegaerne. Vi kan også konstatere, at rygerne stadig udgør en udfordring på de fleste arbejdspladser. Der bliver set skævt til rygerne.

Når det handler om pauser er både ledelse og medarbejdere enige om, at det handler om frihed under ansvar. Derfor ønsker man ikke regler, der rammer alle, der godt kan administrere pauserne. Man ønsker derimod, at lederne går konkret ind og tager fat i de få medarbejdere, der ikke kan håndtere frihed under ansvar.

Konklusioner i overskrifter

Der kan drages mange konklusioner af undersøgelsen. Her skal nogle af de væsentligste fremhæves:

Ingen regler om pauser – tak!

7 ud af 10 mener ikke, at der er behov for regler om pauser på arbejdspladsen.

Mange glemmer at holde pauser

Problemet er ikke så meget de få, der udnytter pauserne, men mere at næsten halvdelen af deltagerne i undersøgelsen sjældent eller slet ikke holder pauser.

Særligt kvinder glemmer at holde pauser – flere end hver 3. kvinde mod kun hver 5. mand.

Der skal være plads til de sociale pauser, men alkohol hører ikke til på arbejdspladsen

Der er generelt stor enighed om, at der skal være plads til de sociale pauser på arbejdspladsen. Der skal både være plads til en privat snak på gangen, at spise fælle morgenmad en gang om ugen, at fejre fødselsdage og lignende. Og der er næsten tilsvarende enighed om, at alkohol ikke hører til på arbejdspladsen.

Offentlige ansatte har en mere restriktiv holdning til pauser

I undersøgelsen er der flere offentlige ansatte end privatansatte, der ikke synes, det er i orden, at man f.eks. trækker frokostpauser lidt længere, hvis man lige har gang i en spændende snak med kollegaer. Og de offentlige ansatte ser også lidt mere skævt til rygerne og deres rygepauser.

Rygerne udgør et problem

Rygerne udgør et problem eller rettere de pauser, som deres rygning medfører. Hver 6. deltager i undersøgelsen mener at særligt rygerne holder mange pauser og hver 3. deltager mener, at det egentlig ikke er i orden at ryge i arbejdstiden.

Ledelsen har tillid til medarbejderne, hvis de ellers forholder sig

Generelt oplever medarbejderne, at ledelsen har tillid til at medarbejderne holder rimelige pauser både i tid og i antal. Til gengæld mener hver 5. medarbejder, at ledelsen slet ikke forholder sig til pauser og til omfanget af pauser. Og det er også galt.

Ovenstående konklusioner er underbygget nedenfor. Ligesom der fremdraget yderligere en række interessante resultater af undersøgelsen.

Uddrag af resultater fra undersøgelsen

Ingen regler om pauser – tak

Et stort flertal af deltagerne i undersøgelsen eller nærmere bestemt 69% mener, at der ikke er behov for regler på arbejdspladsen. Det afspejler meget godt virkeligheden, hvor kun 30% af de deltagende arbejdspladser har et regelsæt omkring pauser. Og her handler reglerne primært om frokostpauserne og til dels også om kaffepauserne.

Vi er ikke gode til at holde pauser

4 ud af 10 er gode til at holde pauser, når de har brug for det – i øvrigt uanset om der er regler eller ej. Men der er faktisk også en ret stor gruppe på næsten halvdelen af deltagerne som ofte glemmer at holde pauser eller som næsten aldrig holder pauser.

Særligt kvinderne er ifølge dem selv dårlige til at holde pauser. Flere end hver 3. kvinde glemmer ofte at holde pauser mod kun hver 5. mand.

For de medarbejdere, der ikke får holdt pauser, kunne det jo være fristende at lave et regelsæt omkring pauser – ikke for at hindre misbrug, men for at sikre at folk rent faktisk får holdt pauser. Der er nemlig ikke tvivl om, at vi har brug for pauser indimellem, hvad enten vi er vidensarbejdere eller har hårdt fysisk arbejde. Vi har brug for pauser for at undgå psykisk og fysisk nedslidning. Når jeg så alligevel ikke vil anbefale et regelsæt er det fordi, vi har brug for pauser på forskellige tidspunkter og i kortere eller længere tid. Det er langt vigtigere, at ledelsen tager udfordringen omkring pauser op og opfordre folk til at holde passende pauser. Det er til gavn for både den enkelte og også for virksomheden.

De andre holder også kun rimelig pauser

Vi synes at langt hovedparten af vores kollegaer og medarbejdere godt kan finde ud af det med at holde pauser indenfor rimelighedens grænser. Men ca. hver 5. deltager i undersøgelsen oplever, at der er ganske få, der holder urimeligt mange og lange pauser. Når hele debatten kommer op omkring pauser, så er det jo ofte de få, der misbruger friheden til at holde pauser. Her mener jeg, at det er langt mere effektivt, at ledelsen griber ind over for de få medarbejdere, der udgør et problem end at lave et regelsæt der rammer de mange, som godt kan finde ud af at holde pauser indenfor rimelighedens grænser.

Der er da også ganske mange af deltagerne, der i deres kommentarer lægger vægt på, at det er et spørgsmål om frihed under ansvar.

”Vi er ansvarlige mennesker/medarbejdere på min arbejdsplads. Det handler om ledelse, hvis det er et problem.”

"Der er tale om en balance. Nogle gange bliver frokosten lidt længere, men mange gange bliver den kortere. Hvis det er gavnligt for netværk, udvikling og kompetence, er det også gavnligt for bundlinjen."

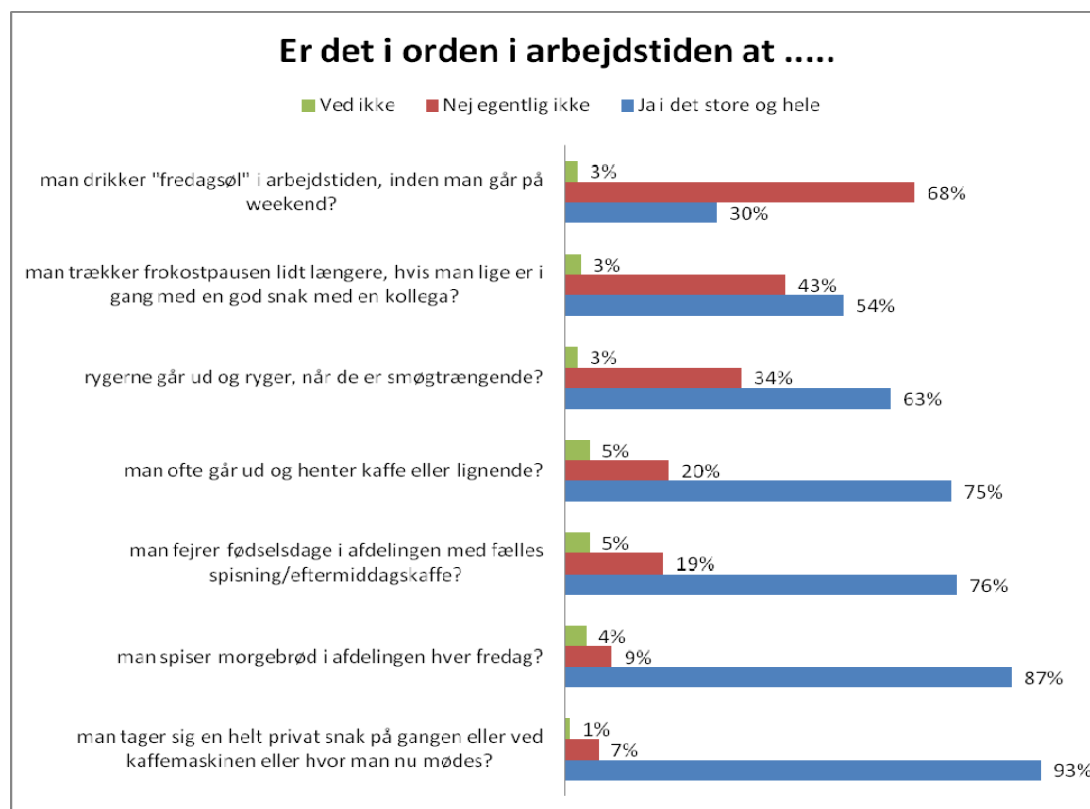
Alkohol hører ikke til på arbejdspladsen

Der er generelt stor enighed om, at der skal være plads til de sociale pauser på arbejdspladsen. Der skal både være plads til en privat snak på gangen, at spise fælles morgenmad en gang om ugen, at fejre fødselsdage og lignende.

"Jeg tror på, at de pauser, der opstår eller forlænges ved en hyggelig snak med en kollega – om den er privat eller professionel – kan bidrage til et bedre arbejdsmiljø. Og større arbejds glæde giver større produktion. Det må bare ikke tage overhånd."

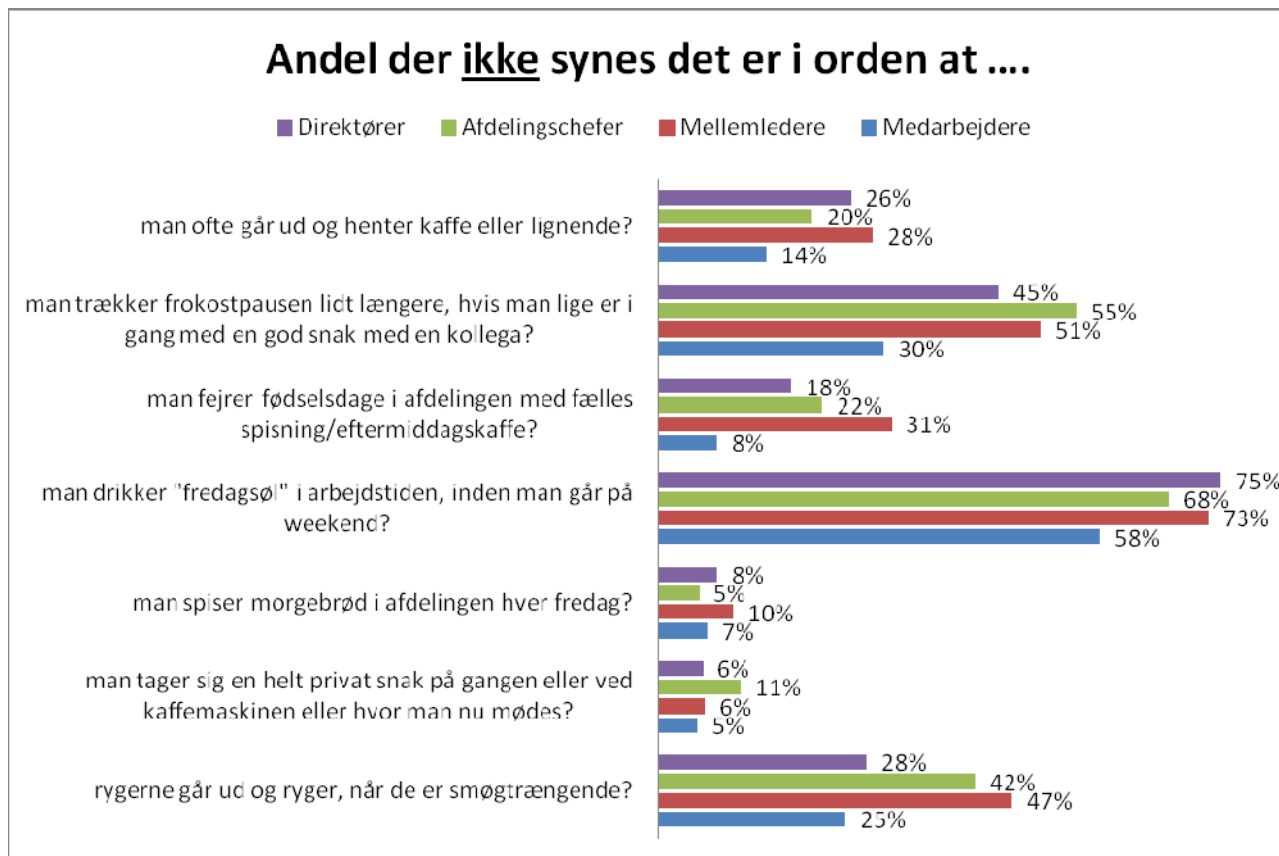
"Jeg mener, at mange af de små afstikkere i form af frokosten, en kop kaffe eller rygere, der går ud sammen ofte er med til at understøtte det sociale på arbejdspladsen, og at der alligevel meget ofte tales arbejdsrelaterede udfordringer i de situationer."

Der er også stor enighed (7 ud af 10) om, at det ikke er i orden at drikke en "fredagsøl" i arbejdstiden. Der er gennem det seneste årti sket en stor ændring i alkohol kulturen på arbejdspladserne. Således er der i dag rigtig mange arbejdspladser, hvor det er den helt almindelige holdning, at alkohol og arbejde ikke hører sammen. Kun ved sjældne lejligheder så som jubilæer, julefrokoster og andre officielle fester kommer der alkohol på bordet.



Det er heller ikke velset at trække frokostpauser lidt længere, hvis man lige har gang i en god snak med en kollega. Samlet set giver det et billede af, at vi værdsætter de kollektive sociale pauser, der er med til at skabe sammenhold og få tingene til at glide lettere. Mens det kan virke provokerende, at enkeltpersoner – måske ofte de samme kollegaer – holder langt flere individuelle pauser for at sludre med kollegaerne eller f.eks. gå ud og ryge.

Nedenstående figur viser at lederne i undersøgelsen har lidt mere restriktiv holdning til pauserne end medarbejderne:



Når f.eks. halvdelen af lederne ikke mener, at det er i orden at trække frokosten i langdrag, hvis man lige har gang i en god snak med kollegaen mod kun hver 3. medarbejder, så er der basis for konflikter. Det er en rigtig god idé, at ledelsen klart giver udtryk for sine holdninger til pauser og følger op på de medarbejdere, der ikke kan administrere "frihed under ansvar".

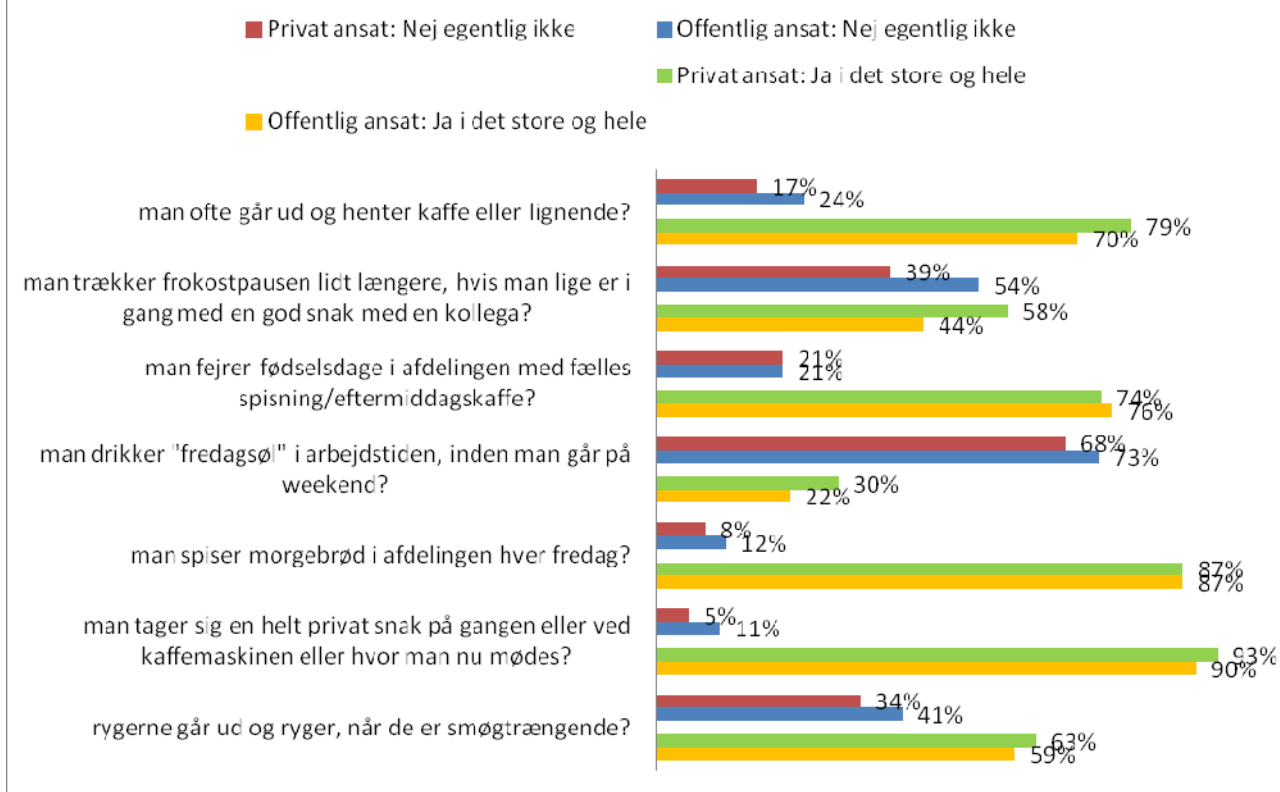
Offentlige ansatte har mere restriktiv holdning til pauserne

De privatansatte deltagere i undersøgelsen har en mere rummelig holdning til pauser. For det første mener 3 ud af 4 privatansatte at kollegaerne generelt er ansvarlige og kun holder rimelige pauser mod kun 6 ud af 10 offentlige ansatte.

I undersøgelsen er der flere offentlige ansatte end privatansatte, der ikke synes, det er i orden at man f.eks. trækker frokostpauser lidt længere, hvis man lige har gang i en spændende snak med kollegaer. Og de offentlige ansatte ser også lidt mere skævt til rygerne og deres rygepause.

Derimod er både offentlige og privatansatte enige om, at der skal være plads til at spise fælles morgenmad en gang om ugen og fejre fælles fødselsdage.

Private og offentlige ansatte: Er det i orden at



Og så er der lige rygerne!

Rygerne udgør et særskilt problem. Hver 6. deltager i undersøgelsen mener, at særligt rygerne holder flere pauser, end hvad der er rimeligt. Og hver 3. deltager mener, at det egentlig ikke er i orden at gå ud og ryge i arbejdstiden.

Tilsyneladende er rygning et større irritationsmoment på de offentlige arbejdspladser end på de private arbejdspladser. I undersøgelsen giver knapt hver 3. offentlige ansatte udtryk for, at særligt rygerne holder flere pauser, end hvad der er rimeligt. Hvor kun hver 7. privatansatte har tilsvarende oplevelse af rygernes pauser.

Særligt mellemlederne har problemer med medarbejdernes rygepauser. Knapt hver 3. mellemleder synes, at rygerne holder flere pauser, end hvad der er rimeligt. Og knapt halvdelen af mellemlederne synes egentlig ikke, at det er i orden, at medarbejderne går ud og ryger, når de er smøgtrængende. Når det lige er mellemlederne, der ser mere strengt på rygernes pauser, så er det formentlig fordi, det er mellemlederne, der har den direkte personaleledelse. Afdelingschefer og direktører er så meget mere på afstand, at de dels ikke har føling med, hvem der ryger hvor meget og dels ikke oplever eventuelle irritationsmomenter blandt de øvrige medarbejdere ved, at nogle af kollegaerne holder flere pauser, fordi de ryger.

De rygende kollegaer får også en del bemærkninger med på vejen, eksempelvis:

"Rygerne opfattes helt som en fredet race. På min arbejdsplads bruges der generelt for lang tid til rygning. Når rygerne mødes i rygerummet, bliver det for hyggeligt, og pludselig er der gået 20 min Og så skal man for resten også snart til pause."

"Vigtigst for mig er det, at alle stilles ens. Derfor min aversion mod rygepauserne, da alle ikke-rygerne ikke automatisk lige napper 10 minutter her og der."

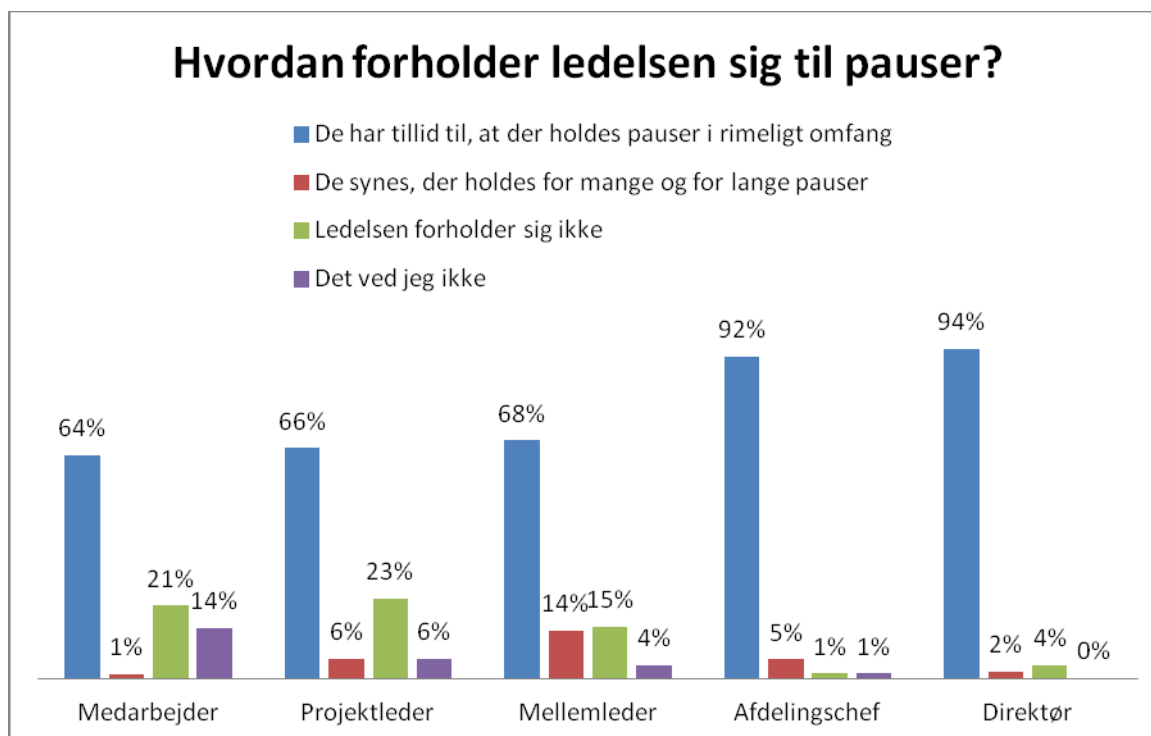
Jeg mener ikke, at det er rimeligt, at rygerne kan tage sig 8-10 minutter hver gang, der skal ryges. Dette må man klare med et rygeplaster eller arbejde den brugte rygetid over. Kollektive pauser er ok (fredagsbrød, fødselsdage etc), da det skaber sammenhold."

Og så vil jeg lige slutte citaterne omkring rygerne af, med en særlig vinkel, der faktisk indikerer, at sundhed på arbejdspladsen kan give bagslag

"Erfaringsmæssigt holder "kaffedrikkere" flere pauser end rygere. Har netop fået indført rygeforbud på min arbejdsplads, hvilket betyder, at rygerne nu bevæger sig udenfor for at ryge frem for at blive inden for i rygekabinerne. Men det tager længere tid så... Mange benytter også muligheden for at hente kaffe i nærheden eller købe slik, efter vi er blevet sundhedscertificeret og der ikke sælges slik i kantinen mere. Og kaffen i huset er elendig, så folk bruger ofte 15 min. på at hente en latte uden for huset..."

Ledelsen har tillid til medarbejderne

3 ud af 4 deltagere i undersøgelsen mener, at ledelsen har tillid til, at medarbejderne i et rimeligt omfang. Dette resultat dækker imidlertid over, at stort set alle i de øverste ledelseslag selv mener, at de udviser tillid til at pauserne holdes i rimeligt omfang, mens medarbejderne i undersøgelsen oplever, at det kun er 2 ud af 3 af deres chefer, der udviser tillid.



Udover spørgsmålet om tillid er det også interessant, at ca. hver 5. på medarbejderniveau oplever, at ledelsen slet ikke forholder sig. Jeg mener, at ledelserne bør forholde sig, bør have en holdning

til hvorledes man ønsker, at pauser håndteres på arbejdspladsen og kommunikerer den holdning meget klart og tydeligt. Det er dårlig ledelse ikke at forholde sig. Og en ledelse der ikke forholder sig skaber netop grobund for, at nogle medarbejdere tager urimeligt mange og lange pauser til irritation og provokation for de øvrige medarbejdere.

Deltagerne i undersøgelsen har bl.a. følgende kommentarer om tillid:

"Tillid går begge veje, og jeg er af den opfattelse, at alle i bund og grund er interesserede i at levere det bedste resultat. Hvis de ikke yder, skyldes det dårlig ledelse."

"Jeg er ikke tilhænger af regler mht. folks brug af pauser - uanset hvad de bruger pausen til. Men jeg forventer selvfølgelig en høj grad af ansvarlighed ift. opgaver og kollegaer. Og hvis der bliver et misforhold mellem den enkeltes pauser og kvaliteten og/eller kvantiteten af det udførte arbejde, så er det en ledelsesopgave at gribe fat i det konkret."

Og så har vi slet ikke spurgt til surfing på internettet!

Jeg er blevet opmærksom på, at der er en meget vigtig pauseform, som jeg slet ikke har spurgt ind til. Det handler om de små pauser medarbejderne tager sig i løbet af dagen, hvor de surfer på internettet og bruger tid på de sociale medier. Andre undersøgelser har vist, at medarbejdernes tidsforbrug på internettet i privat øjemed har et ret stort omfang. En af deltagerne i min undersøgelse skriver da også i en kommentar:

"Jeg holder skjulte pauser, surfer på nettet eller andet."

Personlige kommentarer

Vi har alle brug for pauser i løbet af dagen, hvad enten vi har fysisk hårdt arbejde eller vi er vidensmedarbejdere og primært bruger vores hoved. Holder vi ikke pauser ved fysisk hårdt arbejde bliver vi hurtigere nedslidte og i værste fald ryger vi ud af arbejdsmarkedet med store samfundsøkonomiske omkostninger til følge. Også vidensmedarbejdere har brug for pauser i løbet af dagen. Ved manglende pauser risikerer vidensmedarbejdere at køre træet og blive ineffektive og i værste fald gå ned med stress.

De pauser, vi har brug for i løbet af dagen, behøver ikke nødvendigvis at være lange eller skemalagte. Derfor er det godt at se, at undersøgelsen viser, at det på langt de fleste arbejdspladser er accepteret, at den enkelte medarbejder kan holde de små pauser, der skal til i løbet af dagen.

På de fleste arbejdspladser holdes der også pauser udover de pauser, der er nødvendige for ikke at blive fysisk eller mentalt nedslidte. Det er de pauser, som hører ind under det, jeg vil kalde sociale pauser. Udover hyggen her og nu, betyder de sociale pauser også, at vi kommer lidt tættere på hinanden, at vi føler en samhørighed, hvilket kan være med til at få samarbejdet til at glide lettere i dagligdagen. Der er derfor godt og anbefalelsesværdigt, at der er plads til de sociale pauser. Det hele handler selvfølgelig om balance.

Min erfaring er, at alle dybest set gerne vil levere en god arbejdsindsats og at vi som udgangspunkt godt ved, hvornår og hvor meget, det er passende at holde pauser. Når pauserne tager overhånd, har det altid en årsag. Det er en ledelsesmæssig opgave dels at være nærværende nok til at spotte de medarbejdere, hvor pauserne har taget overhånd, tage en dialog med dem og finde ud af årsagen og håndtere medarbejderne. Løsningen er efter min mening sjældent at lave et stramt regelsæt, der rammer alle.

Om analysen

Til undersøgelsen er anvendt det web-baserede analyseværktøj Questback. Undersøgelsen er gennemført ved at links har været lagt på Teglkamp & Cos hjemmeside og en række andre portaler. Alle besvarelser er anonyme. Informationsindsamlingen blev gennemført i april/maj 2012.

I alt 318 har deltaget i undersøgelsen. Besvarelserne er fordelt således:

- 165 mænd og 153 kvinder.
- 77 medarbejdere, 35 projektledere, 81 mellemledere, 74 afdelingschefer og 51 direktører.
- 86 offentlige ansatte, 186 privat ansatte og 46 andre, herunder selvstændige og ansatte i interesseorganisationer.

Udover at svare på spørgsmålene i undersøgelsen har over 150 valgt at knytte personlige kommentarer og erfaringer til undersøgelsen. Alle disse personlige kommentarer vil blive gjort til genstand for yderligere bearbejdning. Hele materialet danner baggrund for foredrag og workshops for interesserede.

Yderligere oplysninger

Direktør Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41/21 60 29 99,
e-mail: ste@teglkamp.dk

Om Susanne Teglkamp

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Susanne er uddannet jurist og reserveofficer og har bred erfaring fra både den private og den offentlige sektor. Hun har bl.a. været kommunaldirektør, HRdirektør i to forskellige IT-virksomheder og har i mange år arbejdet som managementkonsulent.

Om Teglkamp & Co.

Teglkamp & Co. arbejder ud fra perspektivet: ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at vi møder lederne på deres bane. Vi tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med udvikling af ledere, ledergrupper og medarbejdere, projektledelse, karriererådgivning, web-baserede analyser. Se mere på www.teglkamp.dk

Maj 2012