

## Vi arbejder meget – resultat af undersøgelse

Af: Susanne Teglkamp, Direktør i Teglkamp & Co.

I august og september måned 2006 gennemførte Teglkamp & Co. en internetbaseret undersøgelse af, hvor meget vi arbejder, hvorfor vi arbejder meget og hvilke konsekvenser det har. Der indkom i alt 773 besvarelser fordelt på 475 mænd og 298 kvinder. Udover at svare på spørgsmålene i undersøgelsen har flere end 200 valgt at knytte personlige kommentarer og erfaringer til undersøgelsen. Tak til alle der bidrog til undersøgelsen.

### Hovedkonklusionerne

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

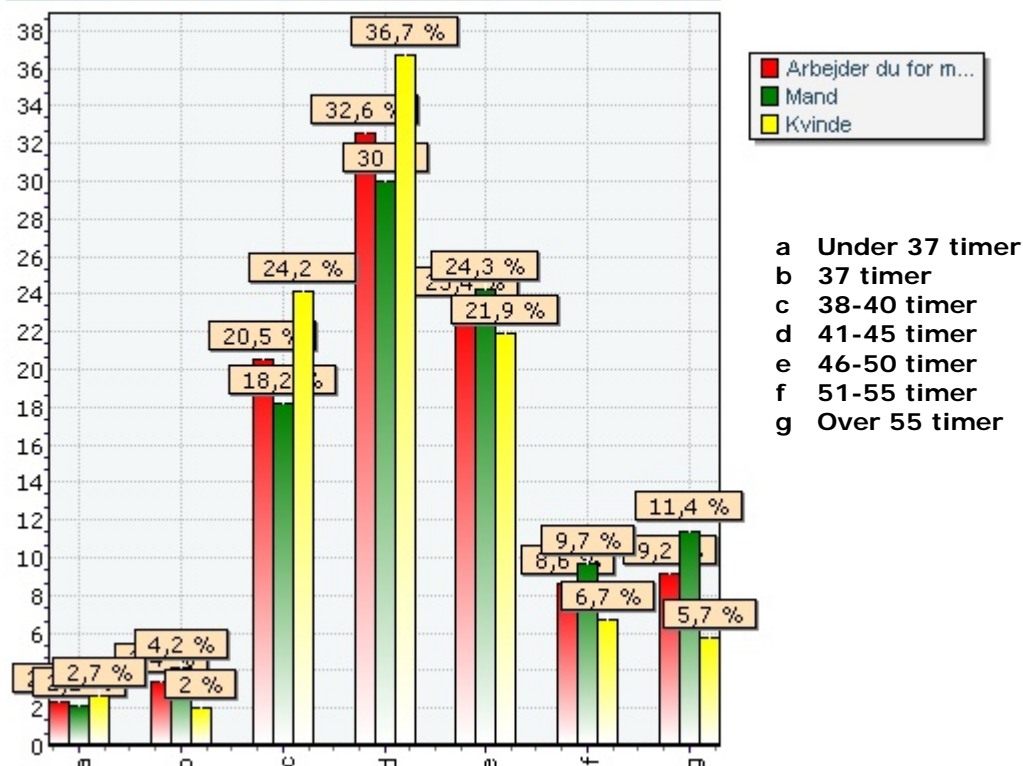
- De fleste arbejder mere end 37 timer om ugen - også selvom de ikke får betaling for det. Vi vælger selv at arbejde meget, når vi har spændende opgaver og indflydelse.
- Vi betaler prisen for at arbejde meget. Således føler knapt halvdelen af de deltagere i undersøgelsen, at de mange timer på arbejdet går udover familien og fritidsaktiviteterne. Og 42% af de adspurgte har svært ved at slappe af, når de kommer hjem.
- Jo højere stilling - desto flere timer lægges på arbejdet.
- Vandene skilles – nogle arbejder mere og andre arbejder mindre end de gjorde for et par år siden. Således arbejder flere end hver 3. deltager i undersøgelsen mere i dag, end de gjorde for et par år siden.
- Topchefer trives mere, bliver mindre stressede og har færre sygedage. Og det selvom det er den gruppe, der oftest har en arbejds uge på 50 timer eller derover.

### De fleste arbejder mere end 37 timer om ugen

Selvom normen hedder en 37 timers arbejdsuge, så viser undersøgelsen, at langt de fleste arbejder meget mere. Således har hele 94% af de adspurgte angivet, at de i gennemsnit arbejder mere end 37 timer om ugen.

Og der lægges mange timer på arbejdspladserne. Hver 4. deltager i undersøgelsen lægger således mellem 46 og 50 timer i gennemsnit om ugen. Og ca. hver 10. af deltagerne i undersøgelsen lægger over 55 timer i gennemsnit om ugen.

## 4. Hvor meget arbejder du i gennemsnit om ugen?



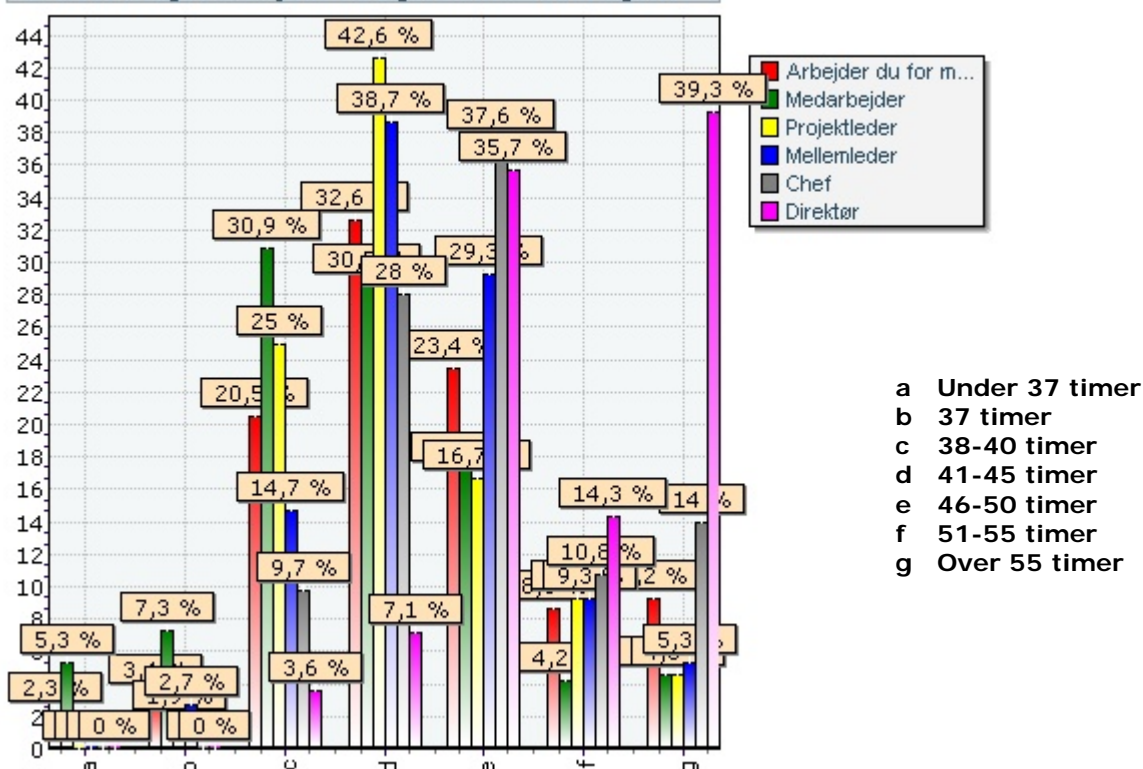
Der er en markant forskel i arbejdstids mønstret mellem kvinder og mænd. Hvor ca. 60% af kvinderne i gennemsnit arbejder mellem 38 og 45 timer om ugen, så er det kun 48% af mændene. Derimod er der en klar overvægt af mænd, der lægger rigtig mange timer hver eneste uge på arbejdet. Således lægger hver 5. mand over 50 timer på arbejdet om ugen mod kun hver 8. kvinde.

Forskellen i tidsforbruget på arbejdet skal måske søges i, at det stadig i langt de fleste tilfælde er kvinderne, der lægger flest timer i hjemmet og i forhold til børnene.

### Jo højere stilling desto mere arbejde

Det kommer nok ikke bag på så mange, at man sjældent kommer sovende til en topstilling. Undersøgelsen viser da også tydeligt, at jo højere man kommer op i organisationen, desto flere timer lægger man på arbejdet. Således angiver ca. hver 4. direktør, at de i gennemsnit arbejder mere end 55 timer om ugen. Til sammenligning er det kun hver 7. chef og hver 20. medarbejder, der lægger flere en 55 timer om ugen på arbejdet.

## 4. Hvor meget arbejder du i gennemsnit om ugen?



### Mellemliderne har ofte en særlig udfordring

Mellemliderne lægger tydeligvis også mange timer på arbejdet i gennemsnit om ugen. Mellemliderne har ofte en særlig udfordring, idet de er udsat fra et krydspres både fra oven og fra medarbejdersiden. Mange mellemlidere har ofte ikke noget valg om, de vil arbejde meget. Et par citater fra et par af deltagerne i undersøgelsen udtrykker mellemliderens situation meget klart:

*"Som mellemlider er jeg jo mellemliderløs – altså klemmt mellem 2 negle: Egen chef og egne medarbejdere. Drift og personaleledelse tager jo meget tid – det samme gør udviklingsopgaverne, som skal løses for chefen. Det kan være svært at finde ro/overskud til at tænke fornuftige tanker omkring udviklingsopgaver, hvor er vi på vej hen, hvad er vores mission osv – og det er jo brændvigtigt. Er glad for mit job- men det har da omkostninger. Godt at have mange spændende opgaver – også gerne flere end man lige kan nå, det holder dampen oppe og gryden kog. Det skal så bare accepteres hele veje rundt, at vi ikke altid når alle opgaver eller at nogle skibe sejler langsommere end beregnet".*

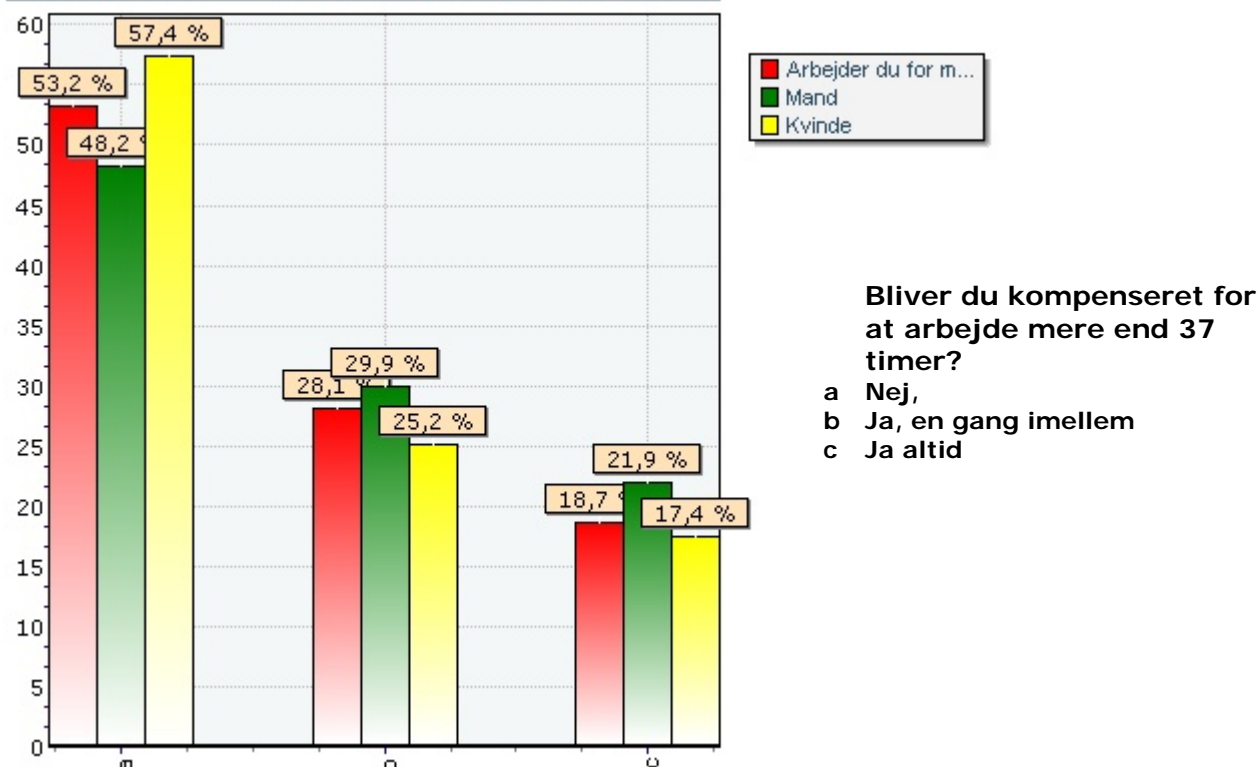
*" Som mellemlider har man både opgaver, ledelse og administration. Det er svært at nå det hele, så løsningen er at levere ekstra tid udenfor normal arbejdstid. Så det er det samlede opgavepres, der er årsagen. Det er ikke direkte pres ovenfra men ønske om at holde bordet rent, selvom det ikke kan gøres på 37 timer."*

## Vi arbejder mere også selv vi ikke får betaling for det

Godt halvdelen af deltagerne i undersøgelsen lægger flere timer på arbejdet end de får løn for. Kvinderne er mere tilbøjelige til at arbejde mere uden lønkompensation end mændene. Således har 57,4% af kvinderne angivet, at de ikke bliver kompenseret for at arbejde mere end 37 timer mod kun 48,2% af mændene.

Kun knapt hver 5. af deltagerne i undersøgelsen bliver altid kompenseret for at arbejde mere.

8. Bliver du kompenseret for at arbejde mere end...



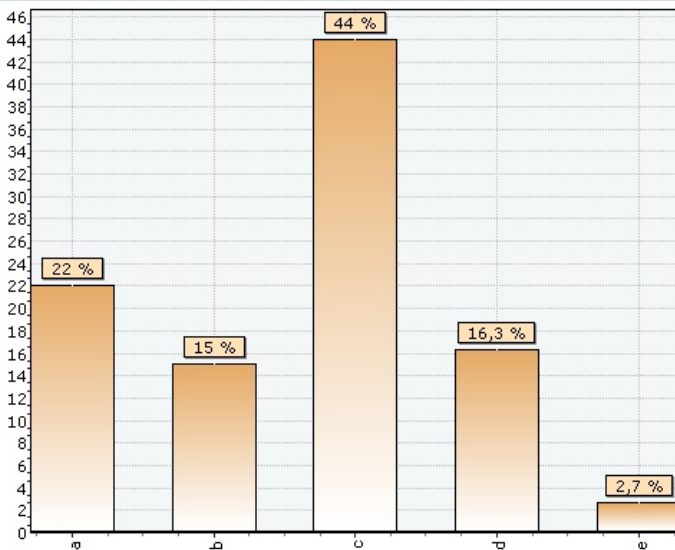
I figuren ovenfor indgår ikke besvarelser, hvor arbejdstiden ligger på 37 timer eller derunder.

## Vi synes selv, at vi arbejder for meget

Ca. hver 3. har det helt fint med at arbejde meget. De har enten selv valgt det eller de kan lide at arbejde meget.

Hovedparten af de adspurgte synes, at det indimellem bliver for mange timer. Og hver 6. mener, at de oftest arbejder for meget.

## 5. Hvad synes du om mængden af arbejdstimer?



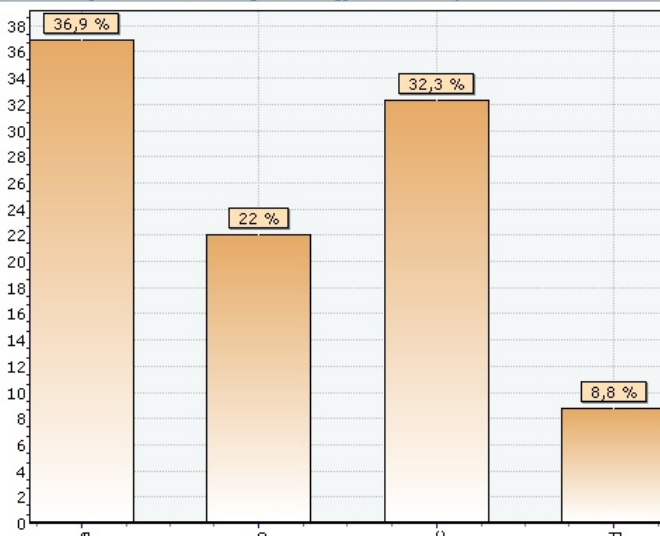
- a Det er i orden, det er passende antal timer
- b Det er i orden, jeg kan lide at arbejde meget
- c Det er indimellem for mange timer
- d Det er oftest for mange timer
- e Andet

### Mere end hver 3. arbejder mere i dag end for et par år siden

Der er 2 modsat rettede tendenser i forhold til, om man arbejder mere eller mindre nu end tidligere. En ret stor del af deltagerne i undersøgelsen har skruet arbejdstiden op indenfor de seneste par år. Således angiver ca. hver 3. at de arbejder mere nu end tidligere og knapt hver 10. angiver de arbejder meget mere. Til gengæld har knapt hver 4. af deltagerne i undersøgelsen reduceret arbejdstiden i forhold til tidligere. En af deltagerne i undersøgelsen udtrykker sit valg om reducere sin arbejdstid således:

*"Jeg har tidligere arbejdet langt mere, men har efter et jobskifte bevidst sat arbejdstiden væsentligt ned (jeg er ansat til at være dygtig ikke til at arbejde længe). Tidligere havde en arbejdstid på omkring 60 timer om ugen negative konsekvenser for familielivet. Derudover er jeg i dag langt mere opmærksom på den helbredsmæssige risiko (gode venner er faldet væk på grund af for meget arbejde)."*

## 12. Arbejder du mere i dag end du gjorde for et par år siden?



- a Nej, det er det samme
- b Nej, jeg arbejder mindre
- c Ja, jeg arbejder mere
- d Ja, jeg arbejder meget mere



## Vi arbejder gerne mere end 37 timer, når opgaverne er spændende

Det er som udgangspunkt hverken udsigten til at tjene flere penge eller frygten for at blive fyret, der driver folk til at arbejde meget. Det der driver værket er interessante og spændende arbejdsopgaver. Når vi synes, at opgaverne er spændende, så har vi svært ved at slippe dem. Så lægger vi ofte mange interesselimer på arbejdet. Således angiver 61%, at spændende opgaver er årsagen til, at de lægger mere end 37 timer på arbejdspladsen.

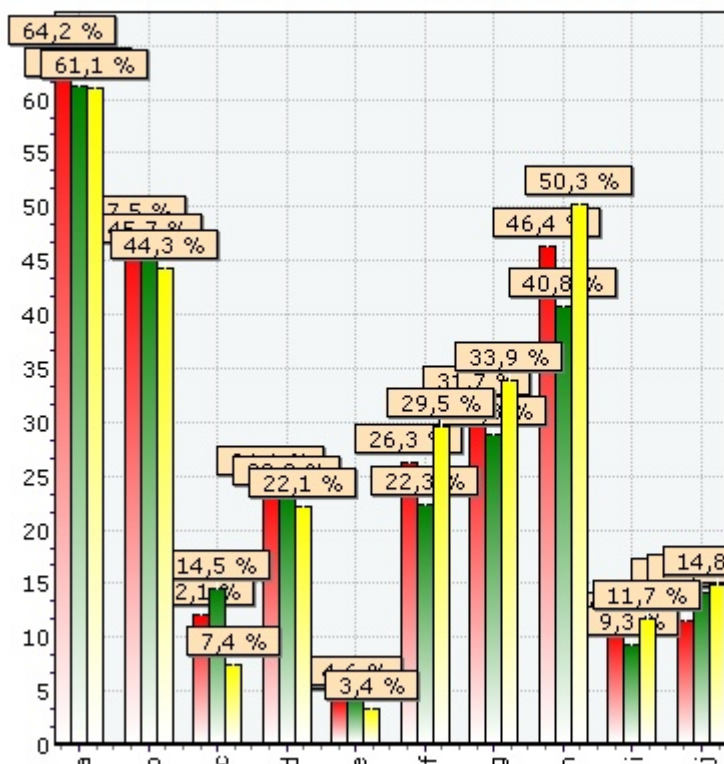
### For mange opgaver

Der er imidlertid også en stor gruppe af medarbejdere, som arbejder flere end 37 timer om ugen, fordi der ikke er balance mellem mængden af opgaver og arbejdstiden. Således angiver 44,5% at de arbejder mere end 37 timer, fordi de har for mange opgaver. Som en af deltagerne i undersøgelsen udtrykker det:

*"Jeg føler, at den meget "overtid" kan være skruen uden ende. Jeg har ofte fået at vide, at man bare skal være bedre til at sige nej, men nej'et skal også accepteres af ens overordnede og ikke bare slås hen med en kvik bemærkning hvilket jeg desværre ofte oplever."*

Der er forskel mellem mænd og kvinder, hvor 50% af kvinderne angiver, at de arbejder mere end 37 timer om ugen, fordi de har for mange opgaver, er det kun godt 40% af mændene, der angiver for mange opgaver som årsag.

6. Hvad er årsagen til at du arbejder mere end 37...



Arbejder du for m...  
Mand  
Kvinde

### Hvad er årsagen til at du arbejder mere end 37 timer om ugen?

- a Jeg synes mine opgaver er spændende
- b Jeg vælger selv at arbejde meget
- c Jeg gør det for pengenes skyld
- d Jeg regner med, at der fremmer min karriere
- e Jeg er bange for at blive fyret, hvis ikke jeg arbejder meget
- f Sådan er kulturen her, alle arbejder meget
- g Jeg har svært ved at sige nej til opgaverne
- h Jeg har for mange opgaver
- i Jeg føler mig presset af min chef til at arbejde meget
- j Andet

I figuren ovenfor indgår ikke besvarelser, hvor arbejdstiden ligger på 37 timer eller derunder.

### Hver 3. arbejder meget, fordi de har svært ved at sige nej til opgaverne

Hver 3. arbejder meget, fordi de har svært ved at sige nej til opgaverne. Her ligger en af de væsentlige årsager til stress - når man arbejder mere end man egentlig magter eller har lyst til, men ikke kan sige fra, når der kommer yderligere opgaver ind.

### Virksomhedskulturen kan understøtte lange arbejdsdage

På nogle arbejdspladser er det en del af virksomhedskulturen, at man arbejder meget. Således oplever godt hver 4. af deltagerne i undersøgelsen, at det er en af årsagerne til, at de lægger mere end 37 timer om ugen på deres arbejde.

Det er vigtigt, at undersøge, om det er en sund virksomhedskultur eller om der ligger noget usundt i det, således at det bliver svært for medarbejdere at være i virksomheden, hvis man som udgangspunkt tilstræber at have en gennemsnitlig arbejdsuge på omkring 37 timer.

I nogle job eller virksomheder er rejseaktivitet en nødvendig del af arbejdet. Dette håndteres også meget forskelligt i virksomhederne, som en af deltagerne i undersøgelsen udtrykker det:

*"Det er desværre blevet normalt at arbejde ulønnet 4-5 timer om ugen. Af en eller anden grund, regnes det som fritid at henslæbe mane timer i fly og lufthavne. Når mit arbejde i f.eks. Paris er slut kl. 17, arbejder jeg gratis, indtil jeg er hjemme l. 23-24. Næste morgen møder vi kl. 8 som normalt. Eller står op kl 5 for at nå et morgenfly .... medregnet rejsetid er jeg nogle gange oppe på 60-70 timer om ugen."*

### Hver 4. håber, at det fremmer karrieren

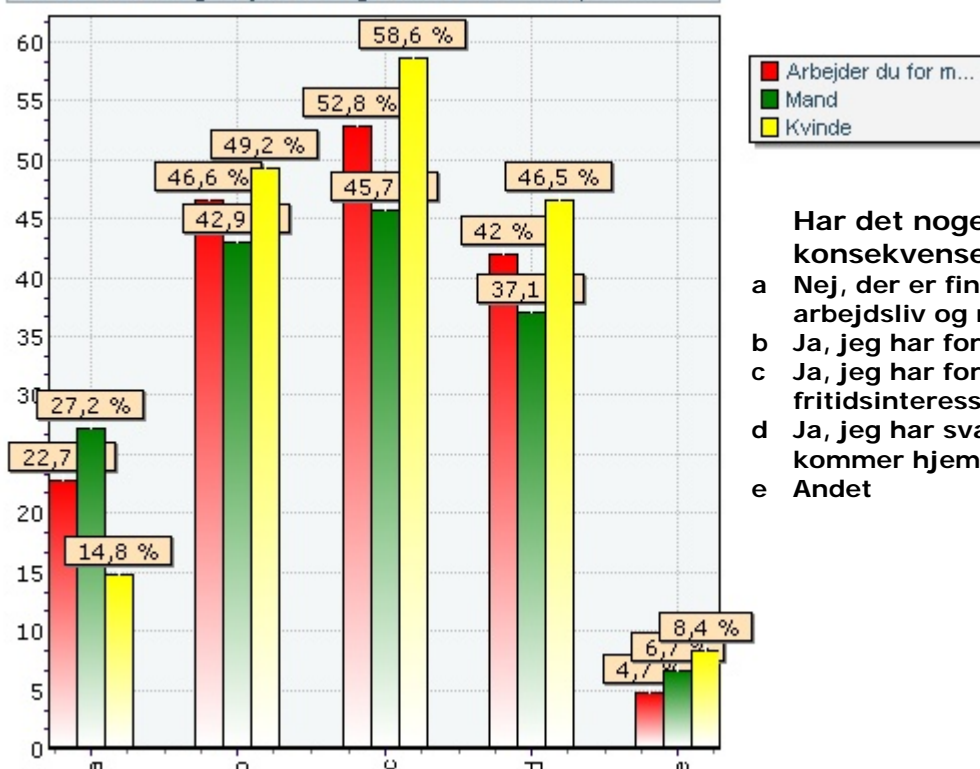
Hver 4 af deltagerne i undersøgelsen er villige til at lægge ekstra arbejdstimer i håb om, at det fremmer karrieren.

Det er vigtigt, at være opmærksom på, at man ikke fremmer en kultur, hvor det at sidde længe på sin arbejdsplads i sig selv bliver noget positivt fremfor at fokusere på, hvad der rent faktisk laves af resultater.

### **Det har personlige konsekvenser, at arbejde meget**

For langt de fleste har det nogle personlige konsekvenser, at arbejde meget. Kun knapt hver 4. oplever, at der er en fin sammenhæng mellem deres arbejdsliv og privatlivet. Det er tilsyneladende lettere for mænd end for kvinder, at få skabt sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv. Således mener 27,2% af mændene, at der er fin sammenhæng mod kun 14,8% af kvinderne.

## 7. Har det nogen personlige konsekvenser, at du ...



- Har det nogen personlige konsekvenser, at du arbejder meget?
- Nej, der er fin sammenhæng mellem mit arbejdsliv og mit fritidsliv
  - Ja, jeg har for lidt tid til familien
  - Ja, jeg har for lidt tid til mine fritidsinteresser
  - Ja, jeg har svært ved at slappe af, når jeg kommer hjem
  - Andet

I figuren ovenfor indgår ikke besvarelser, hvor arbejdstiden ligger på 37 timer eller derunder.

### Det går både ud over familien og fritidsinteresserne

For de fleste er det svært at få det hele til at gå op i en højere enhed, når man arbejder meget. Knap halvdelen føler, at det går ud over familielivet og mere end halvdelen af de adspurgte føler, at de har for lidt tid til fritidsinteresserne.

Det har alvorlige konsekvenser, at vi arbejder meget. Konstant meget arbejde med en tilsvarende nedprioritering af familien er en medvirkende årsag til mange skilsmisser.

At nedprioritere vores fritidsinteresser i længere tid til fordel for arbejdet betyder både en forringelse af vores livskvalitet og kan også betyde, at vi bliver ret en-dimensionale og uinteressante mennesker at være sammen med.

### Vi kan ikke slippe arbejdet, når vi kommer hjem

Ikke nok med at vi lægger mange timer på vores arbejde, men vi har også svært ved at slippe det, når først vi er kommet hjem. Således har 42% af deltagerne i undersøgelsen svært ved at slappe af, når først de er kommet hjem.

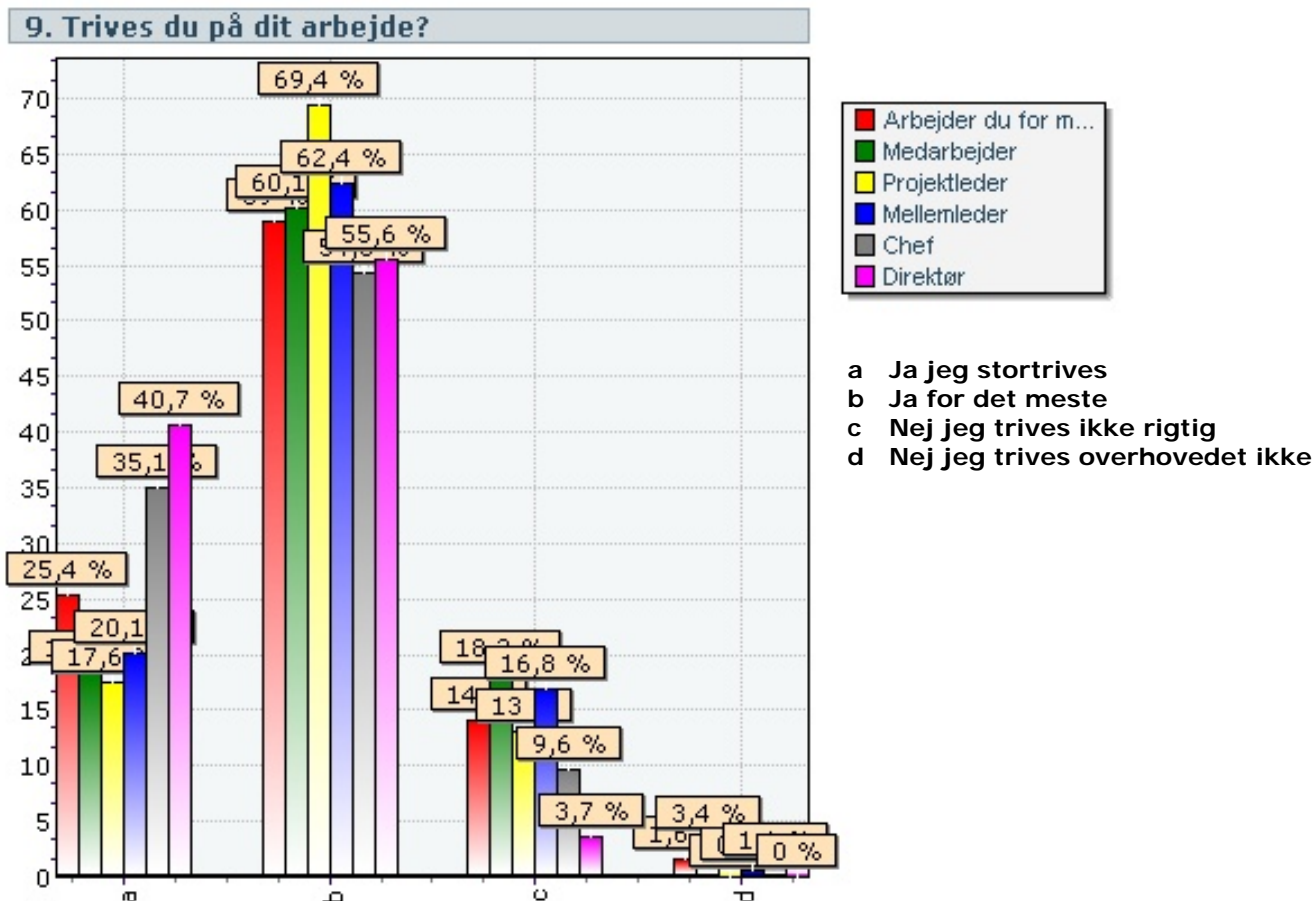
Kvinder har i særlig grad svært ved at slippe arbejdet. Således har 58,6% af kvinderne svært ved at slappe af, når de kommer hjem mod kun 37,1% af mændene i undersøgelsen.

At vi ikke kan slappe af, når først vi kommer hjem for arbejdet er nok den alvorligste konsekvens for helbredet. Det er her, vi ser årsagen til meget stress og stress relaterede sygdomme. Har man igennem længere tid været i den situation, bør man tage signalet alvorligt og se på, hvad man kan ændre i sin arbejdssituation.



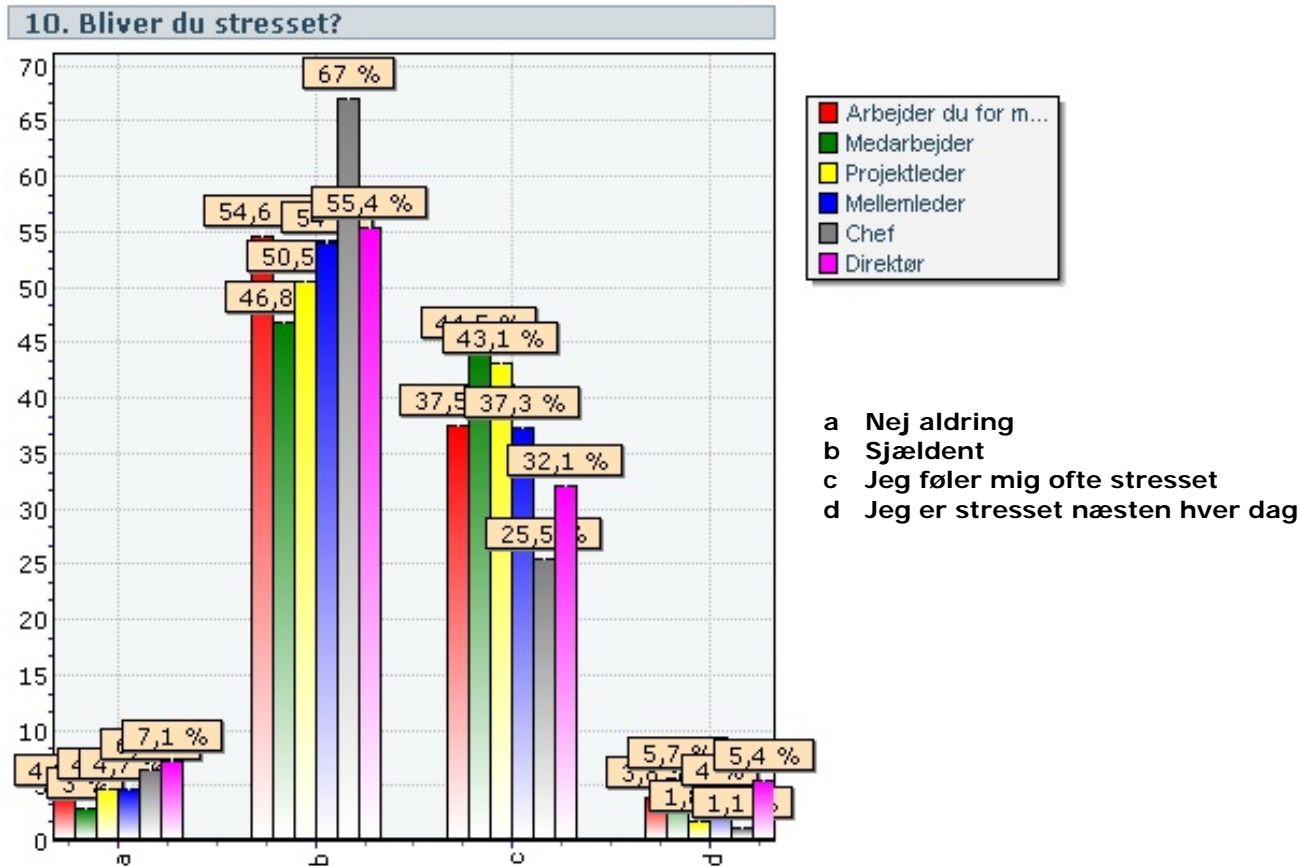
## Topchefer trives mere, bliver mindre stresset og har færre sygedage

Undersøgelsen viser, at jo højere stilling man har, desto større chance er der for, at man trives på arbejdet. Således har 40,7% af direktørerne og 35,1% af cheferne angivet, at de stortrives på deres arbejde mod kun 17,6% af medarbejderne.



## Topchefer er mindre stressede

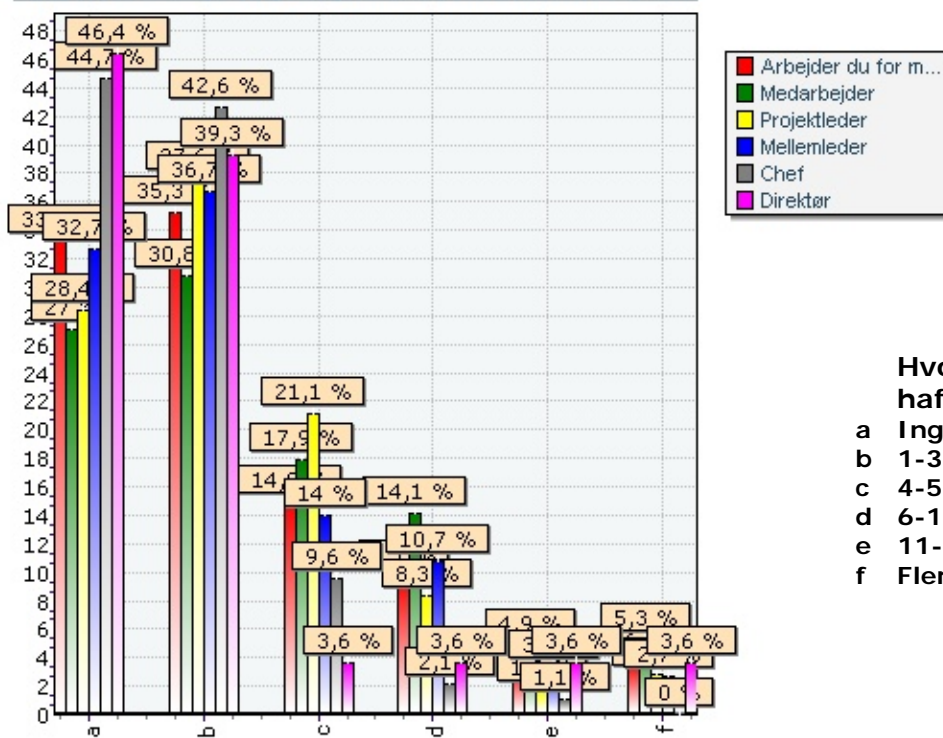
Undersøgelsen viser, at medarbejdere oftere føler sig stresset end topchefer. Således angiver 44,5% af medarbejderne, at de ofte føler sig stresset mod kun 25,5% af cheferne og 32,1% af direktørerne.



## Topchefer har færre sygedage

Der er klar sammenhæng mellem stillingsniveau og antal sygedage. Således angiver lige knapt halvdelen af de chefer og direktører, som har deltaget i undersøgelsen, at de ikke har haft nogen sygedage indefor det seneste år. På medarbejderniveau er det derimod kun hver 4. medarbejder, der ikke har haft nogen sygedage indenfor det seneste år.

## 11. Hvor mange sygedage har du haft indenfor det...



Hvor mange sygedage har du haft indenfor det seneste år?

- a Ingen
- b 1-3 sygedage
- c 4-5 sygedage
- d 6-10 sygedage
- e 11-15 sygedage
- f Flere end 15 sygedage

### Øget indflydelse skaber større arbejdsglæde

Undersøgelsen viser med klarhed, at det på mange måder føles bedre, jo højere man kommer op i organisationen. Jo højere stillingsniveau, desto større indflydelse har man oftest på egen arbejdssituation. Det er meget tydeligt, at topchefer er mere tilfredse, føler sig mindre stressede og har færre sygedage. Selvom det ser ud til at det på mange områder føles bedre at befinde sig på toppen, så er det jo ikke en reel mulighed for ret mange. Jo højere vi kommer op i hierarkiet desto færre pladser er der. Øvelsen må således gå ud på at skaffe forhold også på medarbejderniveau, som øger trivslen, nedsætter stresset og reducerer sygedagene. Meget nærliggende kunne man kigge på muligheden for at øge den enkelte medarbejders egen indflydelse på egen arbejdssituation.

### Personlige kommentarer til undersøgelsen:

Det som slår mig i undersøgelsen er, hvor tydeligt det er, at når vi drives af engagement og begejstring for arbejdet, så tæller vi ikke timerne. Så lægger vi gerne mange timer på arbejdet også selvom, vi ikke får mere i lønposen. Det er imidlertid vigtigt, at man ikke lader begejstringen løbe af med en. Man skal tænke på, at man skal være langtids holdbar. Stop op en gang imellem og kig på hele det levede liv og forhold dig til, om der er en fornuftig balance mellem arbejde, familie og fritidsliv. Forhold dig til, om de mange arbejdstimer er prisen værd.

Jeg synes også, at det er vigtigt at reflektere lidt over, at topchefer tilsyneladende trives mere på jobbet, føler sig mindre stresset og har færre sygedage og det selvom det er den gruppe, som lægger allerflest timer i gennemsnit på arbejdet. En del af årsagen skal formentlig findes i det faktum, at topchefer ofte har meget stor indflydelse på deres egen arbejdssituation. På topchef niveau formuleres visionerne og målene. Når man er en del af processen, ligger der ofte en meget stor motivationsfaktor i at se sin vision og sine mål blive gjort til virkelighed. Tænk hvis man kunne transformere de vilkår ned og ud i virksomheden! Jeg tror godt, at man

kan give den enkelte medarbejder langt større indflydelse på egen dagligdag end tilfældet er i dag. Det ville give langt større jobtilfredshed for den enkelte og helt sikkert også påvirke bundlinien positivt.

**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.

#### **Yderligere oplysninger**

Direktør Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41/21 60 29 99,  
e-mail: [ste@teglkamp.dk](mailto: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. være kommunaldirektør, HRdirektør i to forskellige IT-virksomheder og har i mange år arbejdet som managementkonsulent og karrierecoach.

#### **Om Teglkamp & Co.**

Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med ledelse, projektledelse, karriererådgivning, web-analyser, udvikling af organisation og medarbejdere. Se mere på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)