

Aldrig mere

arbejdstid

kl. 9-17

DE FLESTE BØRNEFAMILIER KÆMPEL HVER DAG
EN ULIGE KAMP MOD URET FOR AT FÅ BÅDE
ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV TIL AT HÆNGE SAMMEN.
MEN DET KAN GODT LADE SIG GØRE AT FÅ BÅDE
KARRIERE OG FAMILIELIV.



Pernille Fliess og Lisbeth Søgård-Høyer har både børn og eget succes-firma.



Men hov, institutionen lukker jo kl. 17, så allerede inden du starter, har du tabt kampen.



I firmaet Essensen har man forstået værdien af effektive møder, der ikke holder lange kaffepauser.

Før du fik barn, betød en 'all-nighter' noget med stærk kaffe, lidt Redbull og en lang nat foran computeren, så du og resten af dit hold nåede jeres deadline på et særligt projekt. Nu har kolik, snottede næser og begyndende tænder givet ordet en helt ny betydning, og når du møder på arbejde så træt, at du ligner en strandvasker, er det ikke, fordi du var ude og netværke hele natten, og nej, du kan ikke bare arbejde igennem hele aftenen alligevel. Hvor det før var tidligt, når du gik fra arbejde i tid til, at du kunne nå i supermarkedet, er en sen dag nu de dage, hvor din kæreste henter, og du først skal være hjemme til middag kl. 17.30.

Når chefen giver ros og klap på skulderen, giver pædagogerne dig 'blikket', mens dit barn sidder med flyverdragten på og et lidt såret blik i øjnene. Og når pædagogerne smiler glad, og dit barn jubler over at slippe for at blive hentet som den sidste, ser din chef med udspilede næsebor og et misbilligende blik på sit ur og råber "god halv fridag!", når du går. På mange arbejdspladser hedder arbejdstiden kl. 9 til kl. 17. Men hov, institutionen lukker jo kl. 17, så allerede inden du starter, har du tabt kampen. Kampen for at gøre alle glade, for at være den perfekte medarbejder og den gode kollega, der altid giver den en ekstra skalle, samtidig med at du er den perfekte mor, der er nærværende, sjov og tilstede.

Fleksibilitet OG fede opgaver

Men hvad gør man så? De fleste af os prøver at løbe lidt hurtigere for at få det hele til at hænge sammen og over hele tiden vores udtryk, der skal sige "sorry, jeg ved det godt, men jeg bliver nødt til...".

Pernille Fliess valgte en anden vej. Hun er grafisk designer og partner i Essensen, der udvikler visuelle identiteter til virksomheder. Pernille Fliess stiftede Essensen sammen med partneren Lisbeth Søgård-Høyer for syv år siden, og her gælder markant andre regler end de gængse 37 1/2 timer (plus 5 gange 1/2 times selvbetalt frokostpause) om ugen fordelt på kl. 9-17 hver dag. Hos Essensen har alle medarbejdere flextid og arbejder 30 timer om ugen, og overarbejde kan afspadsreses eller udbetales.

"Normalt møder alle senest kl. 10 og bliver til 15.30, men det svinger lidt i yder-▷



**PERNILLE FLIESS'
GODE RÅD TIL ANDRE
VIRKSOMHEDER**

- * Vær ikke bange for at lade folk gå på deltid. Det er virkelig ikke noget problem i praksis, og det giver ansvarsbevidste og dedikerede medarbejdere.
- * Tro ikke, at deltid giver ringere effektivitet. Folk laver ikke meget mindre på deltid end på fuld tid.
- * Hvis din virksomhed viser fleksibilitet, er folk villige til at give den en ekstra skalle den anden vej.

punkterne. Hvis man har haft en dårlig morgen, og det har været svært at aflevere i institutionen, bliver det måske senere," fortæller Pernille Fliess.

Både Pernille Fliess og Lisbeth Søgaard-Høyer havde før de startede Essensen begge et lille barn og fik lysten til at starte egen virksomhed, fordi de på deres tidligere arbejdspladser oplevede en mangel på fleksibilitet i forhold til at have både karriere og små børn.

"Det var meget sådan "okay, hvis det ikke kan være anderledes", når man bad om at komme på nedsat tid, alle kiggede på deres ur, når man gik, og vi fik ikke længere de fedeste opgaver. Der opstod en slags A- og B-hold, og det var vi utilfredse med. Vi ville gerne have tid til vores familie og samtidig lave de fede opgaver, vi ville ikke gå på kompromis med vores faglige ambitioner. Så vi tænkte: "Det kan ikke passe, det må kunne lade sig gøre."

Så de to damer startede deres eget, og deres tanke om, at det må kunne lade sig gøre at gøre tingene på en anden måde, har vist sig at være helt rigtig.

"Man arbejder mere effektivt, når man ved, man har en fast bagkant, man træffer hurtigere beslutninger og sætter dem i værks for der er ikke tid til at sidde og fedte frem og tilbage med tingene, og der

er ikke tid til lige at tage en sludder i en kaffepause."

Effektive damer

De positive effekter af Essensens måde at drive virksomhed på er mange.

"Her på vores arbejdsplads er vi alle i samme båd. Det gør, at vi har et godt sammenhold og hjælper hinanden, og at vi forstår hinanden, hvis f.eks. en har barn syg," siger Pernille Fliess.

Og i den mere kontante ende: Sygefraværet hos Essensen ligger i den lave ende af skalaen, mens overskuddet og økonomien ligger i den høje ende. Samtidig har de kun fået positiv feedback fra f.eks. kunder, som synes, det er fedt, at det kan lade sig gøre – og har vænnet sig til at ringe på mobilen, hvis noget haster efter kl. 16, hvor alt er lukket og slukket hos Essensen.

Men det kræver også noget af medarbejderne. Fordi Essensen naturligvis skal være konkurrencedygtig og leve op til lige så høje standarder som andre virksomheder, vil der indimellem være arbejde, der

haster og kræver nogle ekstra timer – eller ekstra hænder, i Essensens tilfælde.

"Her er ikke plads til, at man sidder og holder på sine ting. Man skal gide være åben for, at andre kan arbejde med ens opgave, og for at tage imod andres opgaver, hvis det er nødvendigt. Hastesager løser vi ved, at alle hjælper til, så det dur ikke at sidde og hæge om sine ting."

På de fleste arbejdspladser er der ikke ligefrem indlagt fleksibilitet i forhold til børns sygedage, men hos Essensen er de forberedt på dem og er fleksible f.eks. ved, at man kan arbejde hjemme, og hvis ens barn er halvsøjt eller har "en dårlig øvdag", kan man tage det med på arbejde. Her er nemlig et børnehjørne med tv, le-

Man arbejder mere effektivt, når man ved, man har en fast bagkant. Man træffer hurtigere beslutninger og sætter dem i værks.

getøj og tegning, så børnene kan hygge sig (og være stille), mens mor får arbejde fra hånden, "men det bliver nok ikke ens lange dag", griner Pernille Fliess, der dog understreger, at Essensen ikke er den rene hyggestue, men en seriøs og velfungerende virksomhed.

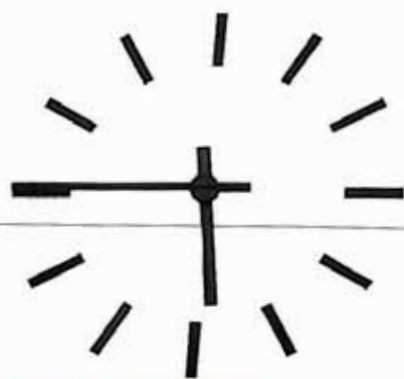
"Men det er kombinationen af fleksibilitet og forståelse, som gør, at vores medarbejdere arbejder hamrende effektivt, er utrolig kreative, ansvarsfulde og service-mindede, og gerne vil give lidt ekstra, hvis det er nødvendigt."

MAJA, 29 ÅR, JOURNALIST

"På mit gamle arbejde fik jeg sjældent fri for kl. 18-19, ofte kl. 20, og indimellem kl. 22. Vi var tydeligvis for få ansatte, men jeg var også for dårlig til at sige nej. Men da jeg havde fået barn, holdt det jo ikke længere, og kort efter fandt jeg et nyt job i en virksomhed, jeg vidste havde en mere fleksibel arbejdspolitik. På mit nye arbejde har de fleste børn, og derfor er der meget større forståelse for, at der skal hentes. Så jeg arbejder langt færre timer, men jeg har også droppet hygge-snakke-pauserne, ofte spiser jeg frokost ved min computer, og jeg er blevet meget bedre til at komme hurtigt fra A til B med opgaver."

LINN, 32 ÅR, EJER ET PR-BUREAU

"Da vi startede, havde min partner to børn, og jeg havde ingen. Hver anden uge havde hun børnene alene og skulle derfor både hente og bringe hver dag, så når hun kom kl. 10 og gik kl. 15, syntes jeg, det var unfair, fordi jeg ofte arbejdede til kl. 18-19. Men så fik jeg selv barn. Jeg ville også bare hurtigt hjem til mit barn, så mit tempo blev højere, og jeg indså, at jeg for nok havde cruiset rundt på nettet mindst to-tre timer om



dagen. Jeg blev så flov over, hvor sur jeg havde været. Jeg glemte jo at se, at hun på de fem timer, hun var på arbejde, fik mindst lige så meget fra hånden som mig."

STINE, 31 ÅR, TV-PRODUCER

"Jeg brugte mange år på at arbejde mig op i branchen. Men fordi jeg syntes, det var så sjovt, foltes det ikke specielt hårdt at arbejde weekender og aftener og aldrig rigtig have ferie. Men da jeg blev gravid, kunne jeg mærke, at min krop satte nogle begrænsninger. Det gik op for mig, hvor dejligt det egentlig er at have fri på samme tid som alle andre mennesker, og jeg besluttede mig for, at mine arbejdstider skulle være anderledes. Da jeg efter barslen skulle ud og søge job igen, sagde jeg ærligt, at jeg havde et barn, der skulle hentes, og det har der heldigvis ikke været nogen problemer i."

Vokser ved hver barsel

Da Lisbeth Søgård-Høyer blev gravid, fik firmaet sin første medarbejder, der selvfølgelig blev ansat på de vilkår, som stadig gælder i dag. Firmaet er nu vokset til, at Essensen tæller syv medarbejdere inkl. de to ejere – alle kvinder med børn, og næsten alle har været på barsel med nummer to på skift, og det er faktisk på den måde, firmaet har ansat nye folk.

"Vi er vokset i takt med det antal børn, de ansatte har fået. Den første, vi ansatte, var Lisbeths barselsvikar, og siden har vi beholdt de barselsvikarer, vi har haft," fortæller Pernille Fliess.

"Der er rigtig mange kvinder med små børn, der søger, når vi skal ansætte, fordi det er attraktive tider i forhold til at få arbejdsliv og familieliv til at gå op i en højere enhed. Og så mener vi, at kvinder generelt er bedre end mænd til at dele opgaver og tage imod hjælp og råd; de har mindre behov for den individuelle anerkendelse, som fører til, at man hæger om sine opgaver og vil lave (og have æren for) alt alene. Endelig er mødre vant til både at skulle overskue og udføre mange ting på én gang, og det gør dem til gode medarbejdere." ☆

Godt nyt for børnefamilierne

Ifølge fremtidsforsker Anne Marie Dahl er der nye strømninger på vej på det danske arbejdsmarked, der i fremtiden vil blive mere fleksibelt.

"Tidligere var man tvunget til at vælge mellem karriere og familie, men i fremtiden vil man have begge dele – og få det til at gå op uden at føle sig utilstrækkelig begge steder, og det bliver nødvendigt for virksomhederne at følge med de nye krav," siger Anne Marie Dahl, der fortæller, at vi står over for et skifte i arbejdsbegrebet lige nu.

"Folk med børn har konstant dårlig samvittighed, over for børnene når de er på arbejde, og over for arbejdet når de er

sammen med børnene. Også derfor kommer skiftet til et nyt arbejdsbegreb; vi skal simpelthen til at indrette os på en ny måde," siger Anne Marie Dahl. Den teknologiske udvikling og tilgængelighed gør, at mange af os kan arbejde når som helst og hvor som helst. Vi er ikke bundet til f.eks. samlebåndet, hvor du er nødt til at stå der, når det begynder at rulle.

"Vores fremtid ligger i at være kreative, at finde på nye ideer, og disse ændringer er også medvirkende til, at "9 til 17" er en uddøende størrelse," fortæller Anne Marie Dahl.

Der ligger en stor frihed i at kunne arbejde hvor som helst

og når som helst, og det giver en fleksibilitet, der f.eks. kan udmunde i, at man kan arbejde hjemme, eller at en medarbejder arbejder kl. 9-14 på arbejdspladsen og igen fra kl. 20-23 hjemme om aftenen, så det passer med, at man har nogle gode timer med sine børn. En anden tendens, Anne Marie Dahl ser, er, at der i fremtidens ansættelseskontrakter ikke kommer til at stå "arbejdstiden er aftalt til 37 1/2 timer pr. uge ekskl. frokost", men nærmere vil gå på arbejdsopgaver, projekter eller andre parametre, vi kan måle vores indsats på. Heldigvis er arbejdsgiverne mere indstillede på at være flek-

sible, og når vi om få år kommer til at mangle arbejdskraft, vil de være det i endnu højere grad. Anne Marie Dahl forudser, at den enkelte medarbejder i fremtiden får lov at forhandle sin kontrakt fra år til år og fra situation til situation, så man f.eks. som nyuddannet uden børn arbejder 45-50 timer om ugen og 30 timer om ugen i de år, ens børn er små osv., for flere af os efterspørger allerede i dag mere fleksibilitet. Lige nu er der en stærk tendens til, at flere og flere, der arbejder inden for et fag, der giver mulighed for det, bliver selvstændige, netop som en reaktion på, at arbejdsmarkedet er meget rigtigt.