

# Forstyr mig ikke - jeg skal sluge en frø

I Abbotts lokaler i Emdrup er det ikke bare tilladt, men respekteret at komme sent og gå tidligt. Eller omvendt. Det er slut med skæve blikke og skyldfølelse i den forbindelse.



AF ANNIE HAGEL JOURNALIST | FOTO CLAUS BOESEN

**E**n rød, grøn eller blå stoffrø i dørhåndtaget. Det betyder: Jeg er i gang med at sluge en frø. Det vil sige, jeg har en opgave, som skal løses nu, ellers vokser den sig bare så stor, at jeg ikke kan sluge den. Derfor vil jeg ikke forstyrres.

Det er et af de synlige eksempler på, hvordan virksomheden Abbott gør det nemmere for de omkring 100 ansatte at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv. Et andet er et postkort med en påtrykt frø og teksten: "Jeg vil gerne tale med dig om følgende punkter:". Meningen med det er at reducere mængden af mail mellem kolleger. Det udfyldte postkort skubbes ind under døren til den optagede kollega som oplæg til en samtale.

Hvis det lyder, som om det har mest med arbejdslivet at gøre, er det både rigtigt og forkert. Ideen bag er at udnytte arbejdstiden effektivt og til gengæld kun være på arbejdspladsen, når man er effektiv. Ikke noget med absolut at møde kl. 8.30 og blive til kl. 17.

- Den måde at opfatte arbejde og arbejdstid på hører industrisamfundet til. Den er ikke hensigtsmæssig her, hvor vi skal være innovative og have det bedste ud af folk. Nogle arbejder bedst om aftenen, andre tidligt om morgenen. Det respekterer vi, forklarer direktør Alexander Würfel. - Ligesom det er ok at komme klokken ti i stedet for at sidde fast i myldretidstrafikken i to timer for at være her 8.30. Vi havde to medarbejdere, som hver dag brugte fire timer på at komme til og fra arbejde, nu kan de nøjes med tre kvarter.

### Respekt for forskellighed

At slippe den tankegang at en god medarbejder er en der sidder længst muligt på sin arbejdsplads var ikke helt let. Heller ikke for direktøren. - For mig var det nye tanker. Jeg kommer fra Tyskland, hvor industritankegangen sidder endnu mere fast end i Danmark. Her er det stadig et godt signal, man sender til arbejdsgiveren, når man bliver siddende på sin plads længe og gerne om aftenen, siger han.

- Men jeg forstod det, da jeg hørte det. Jeg kunne jo bare se på mig selv. Jeg arbejder bedst om aftenen.

Så det gav god mening at skifte synsvinkel og se på, hvornår man er produktiv og så bruge den tid på arbejde og bruge den tid, man ikke er produktiv, på noget andet.

- Det handler om forskellighed og om at respektere, at vi er forskellige, siger Alexander Würfel. Det lyder som sund fornuft, men det kommer ikke af sig selv.

### Mental flytning

De 100 ansatte på Emdrupvej i København udgør den danske del af medicinalvirksomheden Abbott, som er amerikansk. I 2007 flyttede den danske afdeling til nyindrettede lokaler i en tidligere industribygning. Men processen i forbindelse med flytningen begyndte i 2006. - Vi brugte den fysiske flytning til også at flytte os mentalt, forklarer Alexander Würfel. - Vi vil gerne have, at alle medarbejdere er med til at tage beslutninger, så derfor var det en opgave for alle.

I de endnu tomme lokaler blev medarbejderne fordelt i arbejdsgrupper, hvoraf en og den mest populære handlede om balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Det der kom frem var bl.a.: Jeg kan ikke arbejde på mit arbejde. Jeg bliver afbrudt hele tiden. Det var også skyldfølelse over at komme sent og gå tidligt. Og frygten for de andres skæve blikke. Og det var den uproduktive transporttid. ►

### EMAILKULTUR

Medarbejderne hos Abbott har aftalt en emailkultur, som står på musemåten.

Den lyder:

1. Skriv kort og præcist
2. Skriv et resumé af emailens indhold i emnefeltet
3. Udtryk klart, hvad du forventer af modtageren
4. Tjek email på 2-3 selvvalgte tidspunkter på dagen
5. Begræns brugen af email – tal direkte med dine kolleger i stedet
6. Bevar den gode tone – også i dine email.



*Hos Abbott har kontorerne buede glasvægge, dækket af stribet film, så gangen får lys, samtidig med at de medarbejdere, der sidder i kontorerne, nok er synlige, men ikke føler sig som akvariefisk.*

*- Jeg har lært ikke at blive siddende og bruge uproduktiv tid, men løbe eller træne, når jeg ved, at jeg ikke kan mere og så arbejde videre, når jeg er frisk igen, hvis det er nødvendigt. Jeg har i det hele taget ændret mit syn på tid og arbejde. Jeg afsætter mere tid til at tænke, i stedet for at handle hele tiden. Jeg har fået mere kvalitetstid, også med familien, siger direktør Alexander Würfel.*

### **Fleksibilitet kræver planlægning**

- For os var løsningen ikke, at ledelsen skulle fortælle medarbejderne, om de skulle arbejde mere eller mindre. Vi vil gerne være en virksomhed der gør medarbejderne i stand til at tage beslutninger. De skal selv kunne navigere gennem deres arbejdsliv og privatliv. Ikke fordi vi ikke gør, hvad vi kan for at fjerne spildtid og unyttigt arbejde. Men de skal selv kunne prioritere. Derfor fik alle – også ledelsesgruppen – et fem ugers kursus i livsnavigation.

- Vi er alle sammen blevet bedre til at planlægge. Jo, vi planlagde også før, men ikke godt nok. Det lyder som et paradoks, men fleksibilitet kræver høj grad af planlægning. Når alle ikke er på arbejdspladsen hele tiden, er det fx en udfordring at planlægge møder. Man skal tænke mere over, hvem der skal med og hvorfor.

- Fleksibilitet giver ikke anarki. Det kører faktisk helt af sig selv, og de fleste er på arbejdspladsen mellem 10 og 15, siger Alexander Würfel. - Vi har lært at sætte pris på forskelligheden. Der er ikke længere skyld og skæve blikke, for de andre ved, at den der kommer sent er ansvarlig og passer sit arbejde på de tidspunkter der passer ham eller hende bedst. Måske derhjemme om aftenen, når børnene er puttet.

Alexander Würfel tror ikke, at medarbejderne bare arbejder mere end før. Men udfordringen er at definere tid på en ny måde. Ikke som timer, men som produktiv og uproduktiv tid.

### **Ingen brok i krogene**

- Det er ledelsens ansvar at opmuntre medarbejderne til at bruge mulighederne for fleksibilitet og lytte til



- Vi har fået en udbredt følelse af tillid til hinanden. Som kolleger respekterer vi hinandens forskelligheder. Hvis jeg kommer sent, ved de andre, at så har jeg haft et møde ude i byen eller arbejdet hjemme, siger Danek Olsen, der er kommunikationsrådgiver.

dem, men omvendt har vi ansvar for at være konstruktive og komme med forslag i stedet for at brokke os i krogene. Det handler om at se fremad og ikke hænge fast i fortidens mønstre, siger Danek Olsen der er kommunikationsrådgiver i Abbott. Han er en af dem der skal have hjælp til at holde op med at arbejde. Han bruger frøen til at strukturere sin tid. - Samtidig sætter jeg "frøtid" af i min elektroniske kalender, så jeg ikke kan bookes til møder. Det har fjernet skylden over ikke at være til rådighed hele tiden, siger han.

- Vi taler med hinanden om balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og siger til hinanden: Det må du gøre noget ved, hvis den er gal med balancen. Vi har mulighed for at agere og ikke bare reagere. Derfor har vi selv ansvar for fx at sige det til lederen, hvis noget stresser os. ■



#### ABBOTT

Abbott forsker, udvikler, fremstiller og markedsfører lægemidler, medikamenter og ernæringsprodukter og har bl.a. udviklet biologisk behandling af sygdomme som leddegigt og psoriasisgigt. Virksomheden begyndte som et laboratorium i Chicago, USA, grundlagt af Dr. Wallace C. Abbott. I dag har virksomheden 68.000 medarbejdere i flere end 130 lande. Se [www.abbott.dk](http://www.abbott.dk)

#### LIVSNAVIGATION

Camilla Kring, som er civilingeniør og Ph.d., har skrevet bogen "Livsnavigatøren" og underviser i balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Se [www.frau-k.dk](http://www.frau-k.dk) og læs interviewet med hende i Helse Arbejdsliv nr. 1, 2008, "Tag magten over tiden tilbage". Det kan du finde på [www.helse.dk/arbejdsliv](http://www.helse.dk/arbejdsliv).