

Kan en firedages arbejdsuge løse to af arbejdsmarkedets største problemer?

Siden 1990 har 37timers arbejdsugen været lov. Men interessen for færre timer på kontoret er kun steget de seneste år, og til Folkemødet på Bornholm bliver spørgsmålet om arbejdsugens indretning også taget op. Vi har besøgt en virksomhed, der har indført firedages arbejdsuge.

FREJA LILLEVANG SØRENSEN

Allerede da Kristian Danielsen oprettede CVR-nummeret til sin nystartede konsulentvirksomhed, SustainX, i 2020 vidste han, at han ville implementere en firedages arbejdsuge både for sin egen og sine kommende medarbejderes skyld. »Jeg kom fra en konsulentverden, hvor der langtfra var en firedages arbejdsuge. Der var et forholdsvis højt arbejdspress, og det ønskede jeg ikke hverken at udsætte mig selv eller andre for,« fortæller han. Og som en konsulentforretning, der rådgiver danske virksomheder til, hvordan de kan blive mere bæredygtige, er tiltaget en del af missionen om også at skabe en bæredygtig arbejdsplads for virksomhedens ansatte. I dag har SustainX 23 medarbejdere, der slukker for arbejdscomputeren torsdag eftermiddag og først tænder den igen mandag morgen. Det betyder, at medarbejderne er gået fra 37 timer til 30 timer om ugen, men med samme løn som før. »Helt lavpraktisk tror vi på, at mennesker i balance arbejder bedre. Og mennesker i balance arbejder ikke 60 timer om ugen, det tror jeg simpelthen ikke på,« siger Kristian Danielsen. Samtidig har implementeringen, der blev igangsat i maj 2022, vist sig gunstig både fra et rekrutterings og et fastholdelsesperspektiv: »Der er en stor interesse for den måde, vi orkestrerer vores arbejde på. Vi har virkelig mange positive tilkendegivelser fra de kollegaer, vi har nu, men også fra dem, der søger et arbejds liv hos SustainX,« fortæller Kristian Danielsen.

Kortere arbejdsuge, højere omsætning?

SustainX er ikke den eneste virksomhed, der har øjnet mulighederne ved at korte en arbejdsdag af ugen. En lang række andre virksomheder landet over har de seneste år eksperimenteret med eller implementeret en firedages arbejdsuge.

På årets folkemøde på Bornholm er spørgsmålet om arbejdsugens længde et af de mest omdiskuterede. Formand for HK Privat Østjylland, Søren Sørensen, rejser også debatten på HK Danmarks scene.

Som fagforeningsmand ser han positivt på virksomheders implementering af firedages arbejdsugen. Ifølge Søren Sørensen er firedages ar

bejdsugen nemlig et reelt forsøg på at dæmme op omkring to af arbejdsmarkedets store problemer: dels det massive antal af stresssygemeldinger, som årligt koster både det offentlige og private flere milliarder kroner. Dels det tiltagende antal af mennesker, der ikke kan se sig selv arbejde efter pensionsalderen, fortæller formanden.

Han henviser til en undersøgelse, HK foretog i maj 2019, der viste, at halvdelen af de adspurgte medarbejdere ikke vil fortsætte med at arbejde efter sin nuværende pensionsalder, men pensioneres, når de kan.

»Det er to ret massive problemstillinger, som ingen rigtig har en løsning på. Firedages arbejdsugen er et reelt forslag til en løsning. Tallene fra de danske virksomheder, vi kender til, viser allesammen, at når man går til en firedages arbejdsuge, falder sygefraværet og medarbejderomsætningen (antallet af medarbejdere, der forlader en virksomhed og erstattes af nye, red.),« siger Søren Sørensen og fortsætter:

»Hvis vi generelt kan skabe et arbejdsmarked, som ikke har så mange sygemeldinger som følge af et dårligt arbejdsmiljø, så tror jeg også, at vores bekymringer for at blive på arbejdsmarkedet i mange år formindskes.«

Og faldet i sygefravær har ikke været til at overse på bundlinjen hos de af HK kendte virksomheder, der er gået over til en kortere arbejdsuge. Faktisk er omsætningen i alle virksomhederne øget i absolutte kroner, fortæller han – på trods af at virksomhedens medarbejdere har fået en ekstra fridag. Det skyldes også den omstrukt

urering, de fleste virksomheder har gennemgået i forbindelse med firedages arbejdsugen, mener Søren Sørensen:

»Lige nu er tendensen, at man først går over til firedages arbejdsugen, når man har fjernet pseudoarbejdet, effektiviseret indsatte møder og skabt fokustid for de medarbejdere, der er på arbejdspladsen. Og de ting lagt sammen gør, at man simpelthen bare bliver bedre.«

Dog skal virksomheder ifølge Søren Sørensen selvfølgelig være opmærksom på overenskomsterne og lovgivningerne, når man skærer en egentlig arbejdsdag fra. Her er der flere modeller at vælge imellem, fortæller han. Den mest gængse er, at man kontraktligt stadig er ansat på

DEBAT OM ARBEJDSUGEN

HK afholder fredag d. 16. juni en debat under titlen "Er 37 timers arbejdsuge for alle?" ved HK's stand (J60) på Folkemødet på Bornholm.

holder virksomheden den produktion, der er aftalt, har alle fri om fredagen med fuld løn.

»Så er der ikke nogen problemer ift. overenskomsterne, akasselovgivningen, lønforsikringer eller ferielovgivningen,« siger Søren Sørensen, men tilføjer:

»Så er der det lille aber dæbt, at det kan indtages igen. Hvis det ikke virker og tallene ikke er gode nok, skal man møde på arbejde. Det er risikoen, man løber – men der vil jeg så sige, at det er en gensidig risiko, for det giver jo ikke glade medarbejdere.«

Et fælles initiativ

Spørger man Kristian Danielsen, hvad de økonomiske følger har været ved at skære en arbejdsdag om ugen, er svaret også grundlæggende positivt. Den største bekymring, virksomheden havde ved at indføre firedages arbejdsugen, var, hvordan kundesegmentet ville reagere.

Den bekymring er dog blevet gjort til skamme, fortæller Kristian Danielsen.

»Vi oplever faktisk det modsatte: at vores samarbejdspartnere og kunder spørger interesseret ind til det, fordi de selv går og leger med tanken om en kortere arbejdsuge, men ikke rigtig ved, hvordan de skal implementere det,« siger han og tilføjer:

»Vi har kun tre år på bagen og vækster med flere hundrede pct. hvert år, så det er svært at sige, hvordan bundlinjen ville have set ud, hvis vi ikke havde lavet firedages arbejdsuge. Men vi er i hvert fald i stand til at holde en rigtig fin forretning.«

Bæredygtighedskonsulent Line Lillelund Rasmussen har været en del af SustainX i to et halvt år og var den første fuldtidsmedarbejder, virksomheden ansatte. For hende har den kortere arbejdsuge givet hende en større ligevægt mellem arbejde og privatliv:

»Det betyder rigtig meget som medarbejder, at man har den ekstra dag til at kunne gå en lang tur udenfor, lave noget god mad eller være sammen med sine børn.«

På trods af det oplever Line Lillelund Rasmussen ikke, at den sociale kultur på arbejdspladsen er blevet kompromitteret – næsten tværtimod.

»Generelt var vi selvfølgelig nervøse for, at vi



Den motivation, der ligger i at holde fri om fredagen, er en kæmpe faktor i forhold til at fjerne pseudoarbejde og unødige møder.

Søren Sørensen, formand for HK Privat Østjylland

E måtte gå på kompromis med det sociale samvær over kaffemaskinen, når vi skulle tænke i at effektivisere. Men jeg føler næsten, at den sociale kultur er blevet styrket,« siger hun og forklarer:

»Firedages arbejdsugen er et fælles initiativ, vi arbejder sammen på for at opnå. Fordi vi har taget én fredag af gangen, har det været et fælles mål at komme derhen, og det har givet nogle gode sociale møder og snakke om, hvordan vi kan lykkes med det her.«

Implementeringen har været gradvis og med arbejderdrevet, og omstillingen har krævet en mere struktureret omlægning af medarbejdernes arbejdstimer. Det betyder blandt andet, at der er "fokustime" hver dag mellem kl. 10 og 11. Her må der ikke lægges møder, og kalenderen skal være blokeret til at arbejde koncentreret med de arbejdsopgaver, man måtte have.

Om eftermiddagen, hvor det er virksomhedens erfaring, at de fleste er mere trætte, bliver møderne lagt – med et maksimum på 45 minutter og en regel om ikke at have "ryg til rygmøder", så der er pause mellem alle møder.

Hver fjerde fredag er fridagen inddraget til fordel for en innovationsdag. Den fredag bliver ikke brugt til kundeopgaver og projekteksekvering, men derimod forretningsudvikling eller evaluering af virksomhedens arbejdsproces og arbejds gang. Dagen er også målrettet sociale aktiviteter, så kulturen og det sociale sammenhold i virksomheden bliver fastholdt.

Og tiltagene er ifølge Line Lillelund Rasmussen vigtige for at styrke både effektiviteten og arbejdsglæden som ansat.

»Ubestemthedsstress«

Men hvad er interessen for firedages arbejdsugen udtryk for i et større perspektiv?

Filosof Anders Fogh Jensen har skrevet flere bøger om det moderne arbejdsliv.

I hans øjne bliver arbejdsrelateret stress i dag ikke udløst af at have for meget arbejde, men de

imod af at have for få klare og fastlagte opgaver.

»Jeg tror i højere grad, at der er tale om en ubestemthedsstress; hvad er egentlig kravet til den opgave, jeg skal lave; hvem kan jeg spørge; hvad skal der ske bagefter; hvad skal det her egentlig bruges til?«, siger han og tilføjer, at den ubestemthed også kan være grund til, at flere og flere efterspørger en mere struktureret og fastlagt arbejdsform.

Dog mener Anders Fogh Jensen ikke nødvendigvis, at den stigende interesse for en kortere arbejdsuge handler om, at vi er blevet trætte af at arbejde:

»Jeg oplever stadig, at der bliver lagt meget identitet i det arbejde, man har. Men måske er vi langt om længe blevet opmærksomme på, at vi ikke bare skal have øget vækst, komfort og sikkerhed, men også kan kanalisere noget over til det, de fleste danskere mangler mest; nemlig tid.«

For andre end eliten

Ifølge formand for HK Privat Østjylland, Søren Sørensen, er det en afgørende drivkraft for en virksomheds medarbejdere, at effektiviseret arbejde giver mere fri:

»Den motivation, der ligger i at holde fri om fredagen, er en kæmpe faktor i forhold til at fjerne pseudoarbejde og unødige møder,« understreger han.

Som det ser ud i dag, er det i høj grad de akademisk styrede virksomheder og liberale erhverv, der har taget firedages arbejdsugen til sig, fortæller

Søren Sørensen. Det er dog hans håb, at den bredere del af arbejdsmarkedet også får værktøjerne til at implementere en kortere arbejdsuge.

»Vi får flere og flere produktionsvirksomheder, som overgår til firedages arbejdsugen,« fortæller han og nævner som eksempel den fynske elektrisk virksomhed FiberLan, hvis omsætning også er steget efter implementeringen.

»Når sådan nogle virksomheder kan lykkes med det, tror jeg næsten, alle kan.«

I den forbindelse har Søren Sørensen en vision: at arbejdsmarkedets parter – lønmodtagerorganisationerne og arbejdsgiverorganisationerne – sammen udarbejder et fælles rådgivningsorgan, der kan hjælpe virksomhederne til at overgå til firedages arbejdsugen.

»Det er afgørende for, at løsningen ikke bare bliver en eliteting for advokater og arkitekter, men at den store mængde af almindelige lønmodtagere kan få glæde af det,« afslutter han. **N**