

# "HER STEMPLER VI

IT-virksomheden Daxiomatic har ingen fast arbejdstid eller chef til at holde øje. Samtidig ligger de øverst på listen over gode arbejdspladser. På landsplan gør flere og flere virksomheder op med 8-16-tankegangen.

**D**er går ikke mange sekunder i IT-virksomheden Daxiomatic, før man bliver budt velkommen med en latte i cafékvalitet og kæmpestore smil fra medarbejderne i kontorfællesskabet. Man skal lede længe efter hjørnekontorer, for der er ingen chef – kollegaerne leder nemlig hinanden.

På væggene hele vejen rundt i virksomheden hænger store, indrammede billeder af de ansatte, som hver især har valgt et billede, der betyder noget for dem. Børn, ferier, eventyr og hobbies, som minder medarbejderne om, at arbejde og privatliv hverken kan eller skal opdeles i en virksomhed som Daxiomatic. Her skal hjertet være med i alt, hvad du laver, og måske er det derfor, virksomheden har vundet den attraktive pris "Great Place to Work" i kategorien "Danmarks bedste mindre arbejdsplads".

#### **Fraværende forældre**

På landsplan bliver der mere og mere fokus på balancen mellem privatliv og arbejde – såkaldt work-life-balance. For nyligt viste en undersøgelse fra Børnerådet, at mange børnehavebørn oplever, at deres forældre ikke rigtigt er til stede, når de endelig er hjemme. Mor eller far skal altid

lige tjekke en mail eller skynde sig at arbejde videre, når ungerne er puttet.

Ifølge Krifas store undersøgelse God Arbejdslyst Indeks 2017 betyder følelsen af balance meget for vores arbejdslyst. Netop derfor begynder flere og flere virksomheder at udfordre 8-16-tankegangen og eksperimentere med alternative måder at se arbejdstid på, så den enkelte medarbejder kan få en hverdag, hvor der både er tid til fordybelse på jobbet og kvalitetstid med familien.

#### **Værdier skal med på job**

Men i Daxiomatic arbejder de ikke med balance mellem job og fritid. Her er de skridtet videre.

"Det er ikke work-life-balance. Det er life-balance. Jeg vil gerne, at vi skal have vores værdier med på job. Man skal ikke være en anden, når man går hjem og omvendt", lyder det fra Pia Tasiør, som arbejder med trivsel og rekruttering i Daxiomatic.

"Folk er ofte parate til at give afkald på deres værdier, når de for eksempel er til samtale. De vil gøre hvad som helst, hvis bare de får jobbet. Det er langt fra det, jeg går efter", fortsætter hun.

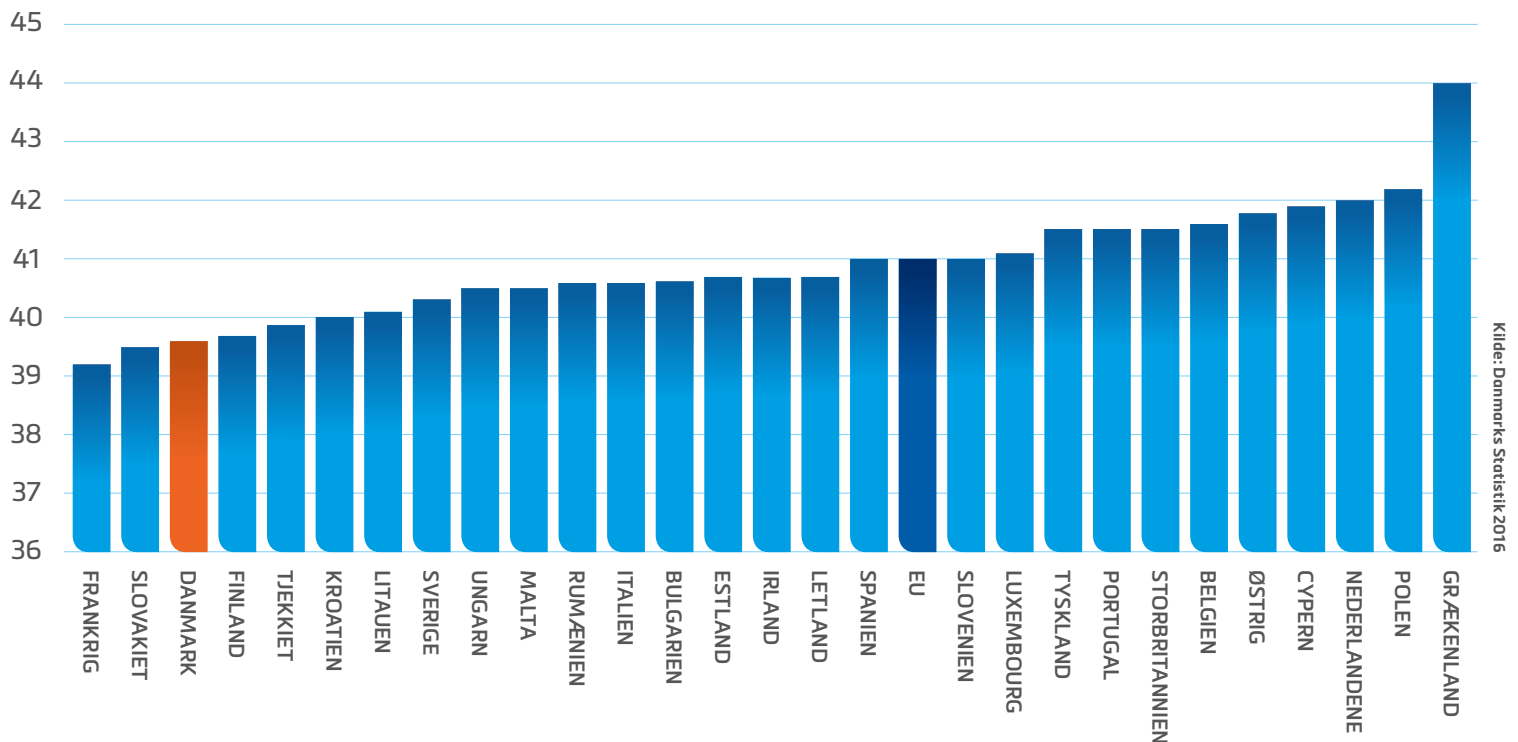
# ALDRIG UD"



## Familien med

Alle medarbejdere har medbragt et privat billede, som betyder noget for dem. De hænger rundt i hele virksomheden, og her er det Lars Skovlys familie, der spreder glæde.

## Så meget arbejder vi i EU



Når man ikke har en overordnet chef at brokke sig til, bliver man nødt til at vælge sine kampe og være god til at indgå kompromiser.



► Pia Tasiør spørger da næsten heller ikke ind til faglighed, når hun har folk til samtale. Hun vil meget hellere vide, om de kan se sig selv i Daxiomatics formål.

”Det faglige, må man formode, er på plads, når de søger jobbet. Men forestil dig, at du møder op på arbejde, og der bliver sagt: ’Nu handler det ikke længere om penge. Hverken for dig eller virksomheden. Hvorfor er du her så?’ Det skal vores medarbejdere gerne kunne svare meget hurtigt på”, siger Pia

Tasiør, der selv brænder for at gøre en forskel, når det kommer til arbejdsglæde.

Lars Skovly, der er konsulent i Daxiomatic, stempler heller ikke ud mentalt, når han kører hjem fra arbejde.

”Jeg har med glæde mit job med hjem. Jeg er på arbejde hele tiden, fordi jeg elsker det. Jeg er en del af organismen, og der ville mangle noget, hvis jeg ikke var her, og det giver mig god arbejdsglæde”, siger han.

### Lykken er ikke 37 timer

I flere virksomheder har man valgt en 30-timers uge, som skal give medarbejderne tid til at pleje familien og så give den fuld gas, når de er på arbejde. Hos Danmarks største arbejdsplads – Københavns Kommune – har ledelsen med succes gjort op med fastlåste del- eller fuldtidsstillinger. Ud fra holdningen om, at fleksibilitet skaber bedre arbejdsglæde, er der åbnet op for, at nogle ansatte kan skruer op og ned for arbejdstiden – og lønnen – alt efter, hvor de er i deres liv.

I Daxiomatic er der heller ikke noget, der hedder 37 timer.

”I princippet kan de jo have en to-dages arbejdsuge”, lyder det fra Pia Tasiør, som har udskiftet den traditionelle ansættelseskontrakt med en frihedskontrakt.

I kontrakten står der stort set ikke andet, end at medarbejderne bliver tilbudt at rejse i forbindelse med jobbet, men at der ikke er nogen tvang.

Magasinet sendte var en smule skeptisk inden mødet med Daxiomatic. For hvordan når de nogen sinde noget, hvis de kan komme og gå, som de vil, og hvis de oven i købet ikke har nogen chef til at



holde øje med, om de når det, de skal? Et kig i medarbejdernes kalendere afslørede dog hurtigt, at de er ligeså fyldt op, som de fleste andre steder.

”Det er jo ikke sådan, at vi kun arbejder 20 timer om ugen og så overlader arbejdet til sidemanden. Men der er en fleksibilitet og forståelse, som gør, at hvis der for eksempel er en krisesituation derhjemme, som kræver, at man er mere til stede i en periode, så gør man bare det. Og det er fantastisk”, siger Lars Skovly.

”Det handler mindre om timer og mere om, at man føler, at man har løftet sin del i løbet af ugen”, fortsætter han.

### Ingen chef

God Arbejdslyst Indeks 2017 viser også, at medbestemmelse på jobbet betyder noget for, om vi har god arbejdslyst. Så det, at vi selv har indflydelse på beslutninger, gør en forskel for, om vi går glade på arbejde. Undersøgelsen viser desuden, at der er en sammenhæng mellem stress og manglende

indflydelse. Det hænger godt sammen med, at ordet ”selvledelse” vinder frem i de danske virksomheder. Ifølge Anders Raastrup Kristensen, der er Ph.d. og ekstern lektor ved Copenhagen Business School, leder du dig selv, hvis du selv tilrettelægger din arbejdsdag og prioriterer dine opgaver.

I Daxiomatic er de igen skridtet videre. På de fleste arbejdspladser har hver medarbejder en chef, de refererer til, selv om de i høj grad selv styrer deres hverdag. Hvis de ansatte i Daxiomatic har et problem, så må de tage den med hinanden.

”Det er faktisk en svær udfordring at skulle være så selvkritisk. Men det er ikke, fordi jeg ikke har nogen at gå til - nu har jeg bare 20 chefer i stedet for én, og så er der frit valg på alle hylder,” siger Lars Skovly.

Medarbejderne i Daxiomatic har fået undervisning i at kommunikere med hinanden, så de fx kan give og modtage kritik på en god måde.

”Det kræver en enorm tillid at lede hinanden. Det er en rejse, vi er på nu, og senere skal vi så måle på,

► Daxiomatic har både en fuldstids-fe og -alf, der går rundt med forfriskninger i løbet af dagen. Grethe spreder hygge og glæde og leverer brændstof til kollegaerne.



## DAXIOMATIC

- ▶ Stiftet i 2010
- ▶ IT-virksomhed med base på Fyn
- ▶ Arbejder med Microsoft Dynamics AX - et omfattende, globalt system, der kan optimere og effektivisere en virksomheds ressourcer og processer og synliggøre virksomhedens resultater.
- ▶ Har 40 medarbejdere



Måske har du mødt denne i byggemarkedet eller på apoteket, når du går ud af døren. I Daxiomatic bruger de den til at få et øjebliksbillede af, om de har det godt, eller om der er et eller andet, de skal forholde sig til hurtigt.



I Daxiomatic er de skrappe til det med teknik.

Så skrappe, at en af de ansatte selv har bygget en spillemaskine med alle de gode, gamle 80'er-arkadespil. Her kan de gå hen og få ny energi.

- ▶ hvad det her gør ved vores arbejdslyst”, siger Pia Tasiør og fortsætter:
 

”Vi føler os frem uden helt at vide, hvor det fører os hen. Vi skal byde en ny generation velkommen, og så må vi retænke den måde, vi gør tingene på, og inddrage hele organisationen”.

### Bedste arbejdsplads

Går man en tur rundt i huset hos Daxiomatic, finder man mange beviser på, at det er et sted, hvor god arbejdslyst er en prioritet, og hvor man ikke er bange for at

prøve noget af. Hver gang de oplever succes, drikker de champagne, og beholderen med de aflagte propper ved siden af champagneskæbet viser, at det er en virksomhed i vækst, hvor det batter at investere i god arbejdslyst.

”Vi ser det for eksempel som en selvfølgelighed, at man skal kunne få brændstof til hjernen, og derfor går vores fuldtidsfe og -alf rundt med forfriskninger i løbet af dagen”, siger Pia Tasiør og tilføjer, at virksomheden hvert år vokser og vokser, blandt andet fordi en attraktiv virksomhed tiltrækker de dygtigste folk. ▀