

# Konsulentvirksomhed med firedages arbejdsuge og intet kontor: “Fra et ledersynspunkt kan det være svært at have en god føling med, om man har god kontakt med alle”

I konsulentvirksomheden Pharma IT kan medarbejderne tage en fire dages arbejdsuge, hvis de har lyst. Samtidig har virksomheden intet kontor til sine 60 ansatte. Men der går ikke en dag, hvor partner Charlotte Bech Friberg ikke har mindst to-tre medarbejdere i røret



Charlotte Bech Friberg, partner i Pharma IT, prøver at skabe en god kultur i virksomheden ved bl.a. at huske at ringe til sine medarbejdere, invitere dem til kaffemøder og holde sociale arrangementer efter arbejde. Foto: Steven Achiam

**PRO SELVSTÆNDIG** | Af [Pernille Mohr Nielsen](#)

| Eksklusivt for kunder

Hos Pharma IT kan alle medarbejdere tage en fire dages arbejdsuge, hvis de har lyst.

Pharma IT er en konsulentvirksomhed, der tilbyder it-konsulenter med viden inden for udvikling af nye lægemidler, medicinalindustrien, biotek og medicinsk udstyr. Partnerne i Pharma IT har valgt at bygge virksomheden op efter en lidt anderledes model end mange andre i konsulentbranchen.

“Der er typisk to modeller: Enten er man fastansat konsulent hos en virksomhed, hvor man får en fast månedsløn og de goder, der følger med en fast ansættelse, men til gengæld ingen ekstra bonus, hvis du knokler hårdt. Og så er der den anden ende af skalaen, hvor konsulenterne er selvstændige med eget cvr-nummer. Den sidste model medfører en højere risiko for den enkelte og mere administration. Til gengæld får konsulenterne løn efter, hvor meget arbejde, de tager,” siger Charlotte Bech Friberg, partner i Pharma IT, der har valgt en model midt imellem.

“Vi fastansætter vores konsulenter og tilbyder de goder, man også får i en stor virksomhed med pension, barsel og god forsikring. Men de får stadig en variabel løn, der modsvarer deres arbejdsindsats. Konsulenterne får en andel af det, de fakturerer ud til kunden – lægger de mange timer, får de meget i bonus og omvendt.”

Det er her den fire dages arbejdsuge kommer ind i billedet.

“Mange af de store konsulentvirksomheder kører meget fastlåst med, at konsulenterne arbejder ved kunden mandag, tirsdag, onsdag, torsdag, og så er der hjemmearbejdsdag på virksomhedens kontor om fredagen, hvor man kan have afdelingsmøder og laver internt arbejde,” siger Charlotte Bech Fribert og fortsætter:

“Vi har fritaget vores ansatte fra alt internt arbejde, som konsulenter normalt også bliver sat til: tilbudsskrivning, salg, administrative opgaver m.m. Så det var her, modellen opstod med, at den ekstra dag, man havde i ugen, kunne man holde fri, eller man kunne lægge nogle flere timer, hvis man ville tjene nogle flere penge.”

Hun fortæller, at de aldrig har arbejdet målrettet efter at blive en virksomhed med en firedages arbejdsuge. Men det blev en mulighed, da de forsøgte at nytænke måden at drive en konsulentvirksomhed på.



Konsulentvirksomheden Pharma IT har i øjeblikket seks kontorpladser i Carlsbergbyen, fordi medarbejderne er sendt hjem fra virksomhederne, hvor de er projektansatte, og mange var trætte af at sidde hjemme. Foto: Steven Achiam

“Vi finder opgaver, der passer til, hvor meget man har lyst til at arbejde. Hvis du kun vil arbejde 20 timer, er det fint. Hvis du vil arbejde 50 timer, løser vi også det,” siger Charlotte Bech Fribert.

Ca. 15-20 pct. af medarbejderne i Pharma IT har besluttet valgt at være på fast nedsat tid med en ugentlig fridag eller gå tidligt hver dag. Flere benytter sig af at arbejde mere eller mindre i perioder, alt efter hvor mange opgaver der er, og hvor meget de ønsker at lave.

Alle medarbejdere har lov til at holde fri for deres garantiløn, hvis de er færdige med en opgave og venter på en ny. For i Pharma IT skal konsulenterne heller ikke stå for salgsarbejde. Det gør de fem partnere i virksomheden.

“Hos os skal konsulenterne lave det, de er dygtige til og levere på den opgave, de er solgt ud til. De skal ikke bekymre sig om salgs- og tilbudsarbejde. Mange synes heller ikke, det er fedt at skulle ud at sælge sig selv,” siger hun.

### **Intet kontor**

I dag er der 60 ansatte i Pharma IT. Virksomheden er blevet kåret til gazelle i 2020, og økonomien er god. Men da virksomheden blev stiftet i 2016, var der ikke råd til ret meget.

“Dengang tænkte vi, at vi ikke ville have et kontor. For vi fandt hurtigt ud af, at hver gang vi solgte en konsulent, så sad de typisk ude ved kunden, så behovet var der ikke. Og kunderne kvitterede enormt positivt på, at vi var så meget til stede hos dem. Så det blev stille og roligt en fast del af vores model, at vi ikke havde et kontor,” siger Charlotte Bech Fribert.

Hvis medarbejderne i Pharma IT har brug for at sidde sammen på opgaver, som ikke kan foregå hjemmefra eller hos kunden, lejer de et lokale på korttidsbasis. Lige nu sidder en gruppe på 4-5 medarbejdere i Carlsbergbyen og arbejder.

*Men hvordan får du skabt en god kultur i virksomheden, når ingen sidder sammen eller ser hinanden?*

“Vi gør forskellige ting for at skabe en kultur omkring vores medarbejdere. Vi holder nogle arrangementer for dem – typisk hver sjette uge. Det er frivilligt, om man vil deltage eller ej. Det kan være alt fra noget fagligt til et hyggearrangement. Og så plejer vi også at rejse sammen et par dage om året,” siger hun og fortsætter:

“Der er meget stor frivillighed og fleksibilitet i vores arbejdsmodel. Det, vi har fundet ud af, er, at der er vildt stor forskel på vores medarbejdere. Nogle er vildt sociale og møder op hver gang til arrangementer, andre har små børn og vil gerne være derhjemme eller har svært ved at få tiden til at hænge sammen.”

Charlotte Bech Fribert understreger, at alle medarbejdere er forskellige, og derfor skal de også behandles forskelligt. Og den model Pharma IT har skabt, giver plads til medarbejdernes forskellighed. Man kan arbejde meget eller lidt, og man kan være social med sine kollegaer, eller man kan lade være.

“

**Så det var her, modellen opstod med, at den ekstra dag, man havde i ugen, kunne man holde fri, eller man kunne lægge nogle flere timer**

*Charlotte Bech Fribert, partner i Pharma IT*



Charlotte Bech Friberts bedste råd til ledere er, at de skal slippe kontrollen og have tillid til sine medarbejdere. Foto: Steven Achiam

*Hvad er udfordringerne ved, at du ikke kan se dine medarbejdere i øjnene hver dag?*

“Fra et ledersynspunkt kan det være svært at have en god føling med, om man har god kontakt med alle. I mange store virksomheder har lederen en samtale med medarbejderen en gang i måneden og mus-samtale en gang i året. Det har vi fuldstændigt droppet, for vi tror ikke på det der – at måle på folk,” siger hun og fortsætter:

“Folk er forskellige. Nogle er i en situation, hvor de har store børn, der er flyttet hjemmefra og synes, det er fedt at knokle løs, mens andre har små børn og er tilfredse med små 37 timer i ugen. Så at sætte mål op for, at de skal nå så og så meget, tror vi simpelthen ikke på. Det motiverer ikke den enkelte. Vi tror mere på, at medarbejderne får spændende opgaver og får lov til at arbejde med det, de vil – inden for nogle rammer, som passer med deres privatliv.”

Charlotte Bech Fribert snakker dog løbende med sine medarbejder om, hvordan det går.

“Der går ikke en dag, hvor jeg ikke taler med mindst to-tre medarbejdere i telefonen. Det er klart, at jeg også har min egen lille liste, med hvem jeg skal ringe til og huske at få en god snak med. Og hvis der en der ringer til mig og siger, de hænger med motivationen, så mødes vi og drikker en kop kaffe på en café,” siger hun.

Men denne arbejdsmodel kræver også, at konsulenterne selv er gode til at række ud og tage nogle initiativer, fortæller Charlotte Bech Fribert.

Overgangen til corona-arbejdsformen bragte således ikke de store forandringer med sig for Pharma IT's medarbejdere, da de allerede var vant til distancearbejde og online værktøjer. Hendes bedste råd til ledere, der eksempelvis har medarbejdere, der er sendt hjem på grund af corona, er:

“Hav tillid til dine medarbejdere og slip kontrollen. Jeg kan godt stole på, at mine medarbejdere løser deres opgaver, selvom jeg ikke kan se vedkommende, også selvom der ikke er nogle faste rammer for, hvornår man møder ind. Lederne skal arbejde rigtig meget med sig selv for at slippe kontrollen og give den tillid videre til medarbejderne,” siger hun.

## **BØRSEN.**