

Ni veje til god
balance mellem
familie- og
arbejdsliv

Balanceprisen 2010



Balanceprisen 2010: Ni veje til god balance mellem familie- og arbejdsliv

Udarbejdet af Great Place to Work® Institute for Socialministeriet, november 2010

Den trykte pjece: ISBN 978-87-7546-189-9

Oplag: 1. Udgave, 1000 eksemplarer

Grafisk design og produktion: Grafiraf

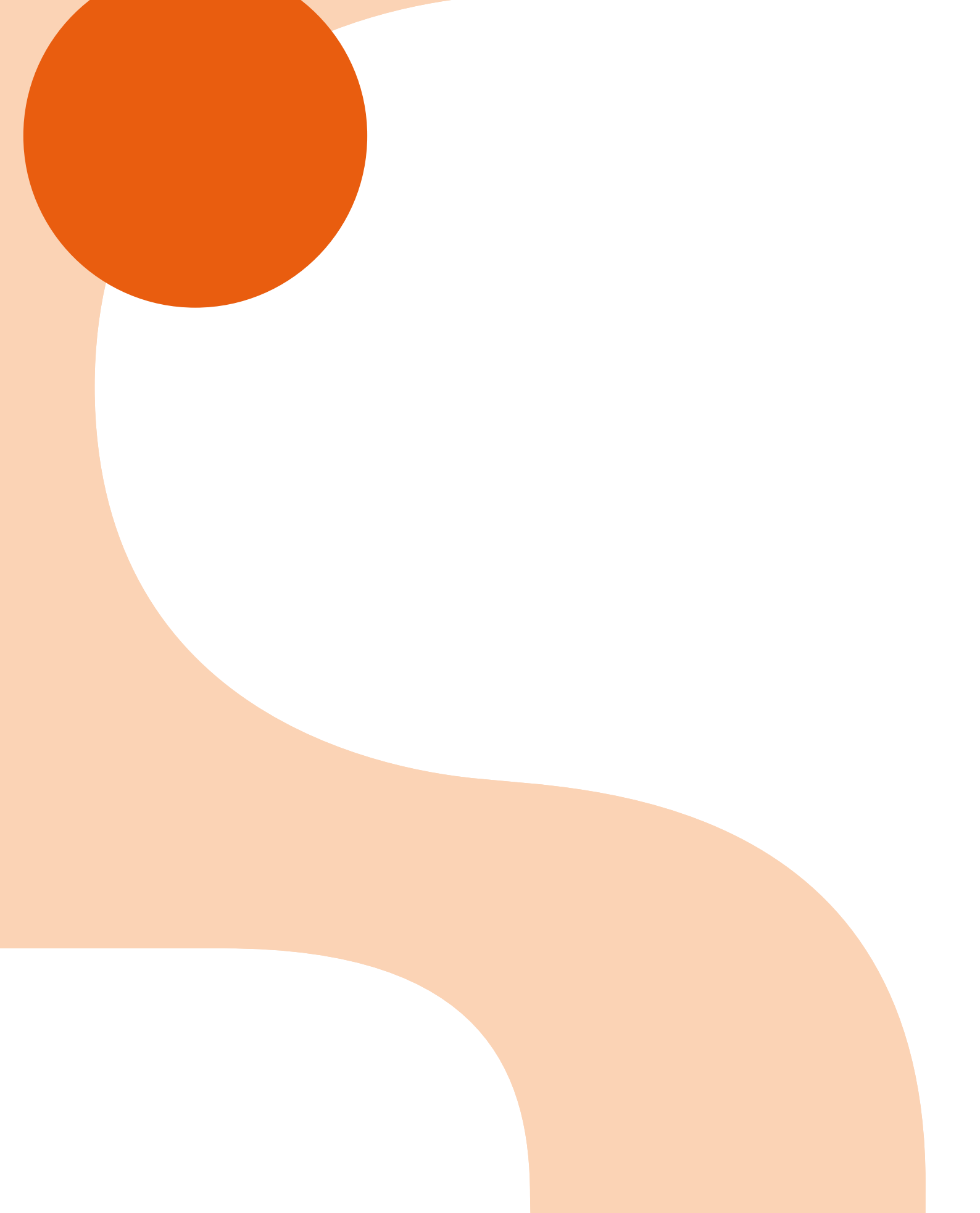
Illustrationer for- og bagside: www.martinschwartz.dk

Tryk: Eks-skolens Trykkeri

Pjecen kan downloades på Socialministeriets hjemmeside www.sm.dk



BalancePrisen
familie- & arbejdsliv



Forord

De arbejdspladser, der gør en særlig indsats for at sikre balance mellem familie- og arbejdsliv for deres medarbejdere, skal belønnes. Derfor uddeler Socialministeriet – for andet år i træk – Balanceprisen.

Samtidig kan de arbejdspladser, der gør en særlig indsats for at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv, være en inspiration for de arbejdspladser, som endnu ikke har sat fokus på at skabe sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.

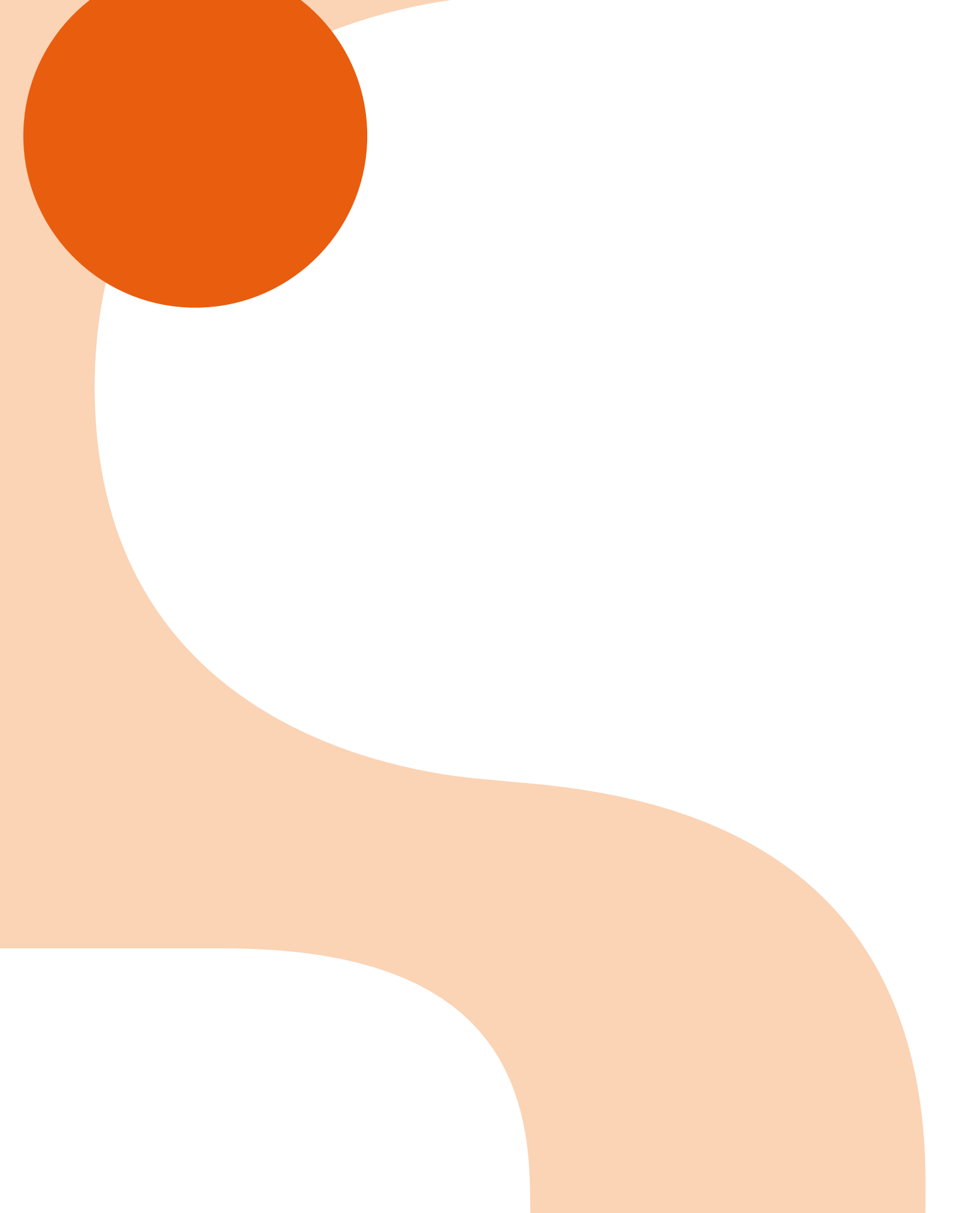
Jeg vil gerne opfordre endnu flere arbejdspladser til at se balance-spørgsmålet som en naturlig del af deres personalepolitik og som et emne, der kræver omtanke – også i dagligdagen.

Ud af de mange spændende ansøgninger, der er indkommet, har dommerkomitéen valgt de nominerede og vindende arbejdspladser i 2010. Arbejdspladsernes indsats og resultater er præsenteret i denne folder.



Benedikte Kiær
Socialminister





Baggrund for Balanceprisen

Balanceprisen uddeles af socialminister Benedikte Kiær til arbejdspladser, der har gjort en særlig indsats for at skabe sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv. Formålet med Balanceprisen er at højne opmærksomheden om de vilkår, som familier i bred forstand lever under i mange forskellige faser af livet.

Gennem gode eksempler ønsker ministeriet at inspirere andre arbejdspladser til at holde fokus på balancen mellem familie- og arbejdsliv på arbejdspladsen.

Der uddeles én pris i hver af følgende kategorier:

- Små og mellemstore private virksomheder
- Større private virksomheder
- Offentlige arbejdspladser

Dommerkomité

Finansminister Claus Hjort Frederiksen, Finansministeriet/Personalestyrelsen

Formand Jørgen Vorsholt, DA

Næstformand Lizette Risgaard, LO

Formand Niels Techen, Håndværksrådet

Formand for Løn- og Personaleudvalg Jens Stenbæk, Danske Regioner

Formand Erik Jylling, AC

Formand Anders Bondo, KTO

Formand for Løn- og Personaleudvalg Michael Ziegler, KL

Formand Bente Sorgenfrey, FTF

Formand Grete Christensen, Sundhedskartellet

Prof. Dr. Jur. Linda Nielsen

I denne pjece præsenteres de ni nominerede til Balanceprisen 2010.

Abakion

Livskvalitet og forandringslyst

Hvad gør Abakion?

Kærlighedskonsulent: En administrativ medarbejder, som holder øje med, om medarbejderne har det godt, eller om de er nedslidte. Hun bidrager desuden til at skabe hyggelige og hjemlige omgivelser på kontoret.

Lav faktureringsgrad: Abakion har fastsat en lav faktureringsgrad for at opretholde det høje faglige niveau. Konsulenterne skal fakturere 110 timer af deres månedlige arbejdstid på 160 timer. De resterende 50 timer er afsat til at dygtiggøre sig, eksperimenterer, team-arbejde m.m.

Familien inddrages: Medarbejdernes "bedre halvdele" inviteres med til fire af de årlige firmafester, ligesom invitationen til den årlige julehygge dag gælder både familie og venner.

Børn med på arbejde: Abakion har indrettet et rum med fjernsyn, film, wii og legetøj, så medarbejderne kan tage deres børn med på arbejde, hvis daginstitutionen f.eks. holder lukket.

Barselsordning: Abakions barselsordning er en treårig trappemodell, hvor man får udbetalt en stadig større procentdel (70 pct., 85 pct. og 100 pct.) af sin løn under barsel, afhængig af anciennitet. Både mænd og kvinder har mulighed for at afholde barsel med dette tilskud.

Abakion er et IT-konsulenthus, der blev etableret for 10 år siden af en partnergruppe. Partnergruppen valgte sammen at forlade et større konsulenthus, fordi de oplevede, at der var mere fokus på indtjeningen end på de medarbejdere, der skabte den. Partnergruppen ønskede at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne kunne balancere arbejdsliv og privatliv, eftersom de mente og stadig mener, at motiverede medarbejdere skaber de bedste resultater.

I Abakion er der en tro på, at en af forudsætningerne for optimale kundeløsninger er, at medarbejderne trives i jobbet. Adm. direktør Kenneth Kryger Gram forklarer, at ledelsen er opmærksom på at understøtte konsulenternes oplevelse af livskvalitet – også når de er på arbejde: "Mennesker yder deres bedste, når arbejdslivet tager hensyn til livets øvrige aspekter og undervejs giver plads til den balance, som er nødvendig for det hele menneske".

Kærlighedskonsulenten udviser kærlig omsorg

På ottende år holder en kærlighedskonsulent øje med kollegernes velbefindende hos Abakion. Den administrerende direktør bliver løbende holdt underrettet af kærlighedskonsulenten, hvis nogle medarbejdere er presede fagligt eller personligt. Kenneth Kryger Gram er ikke i tvivl: "Det er vigtigt med officielle og uofficielle øjne på kolleger" og fortsætter, "vi skal altid huske at passe på livet, både i og uden for arbejdstiden".

IT-branchen er også for kvinder

Abakion er en del af IT-konsulentbranchen, som traditionelt har svært ved at tiltrække kvinder. Dette udfordrer Abakion, fordi mangfoldighed opfattes som afgørende for at skabe resultater. Det har ført til et erklæret mål om at opnå en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i ledelsen og blandt medarbejderne: "Vi har nedsat "Q-gruppen", vores interne kvindenetværk, som mødes 4-6 gange årligt. De drøfter problemstillinger på tværs af organisationen og bidrager til at bringe kønsrelaterede udfordringer op til ledergruppen", fortæller Kenneth Kryger Gram, som mener, at kvinder både bidrager til at skabe et bedre arbejdsklima og til at bringe nye, indbringende vinkler på banen.

Som et redskab til at tiltrække og fastholde de rette medarbejdere tilbyder Abakion nedsat arbejdstid til dem, der ønsker det. Nedsat tid er blevet et konkurrenceparameter og en motivationsfaktor for de højt kvalificerede medarbejdere, der ifølge Kenneth Kryger Gram opfatter det som et privilegium.



"Mennesker yder deres bedste, når arbejdslivet tager hensyn til livets øvrige aspekter og undervejs giver plads til den balance, som er nødvendig for det hele menneske."

Abakions årlige sommerfest med partner landede oveni en landskamp.

Familien er vigtig for balancen

Abakion vælger at holde fire af sine årlige fester sammen med medarbejderens "bedre halvdele", fordi de mener, at det giver større overskud og forståelse, når man kender de mennesker, som ens partner arbejder sammen med. Hver anden måned afholder Abakion endvidere et socialt aftenarrangement, hvor ægtefæller også er inviteret. Invitationen til den årlige julehyggedag gælder også både familie og venner. Her bliver virksomheden omdannet til en stor julefabrik med bl.a. film-rum, wii-spil-rum og klippe-klistre-rum.

Motiverede medarbejdere vender "hjem" igen

Kenneth Kryger Gram understreger, at såvel ledelse som medarbejdere har et ansvar for at skabe nogle rammer, hvor det er muligt at løse arbejdsopgaverne på en måde, der passer ind i den enkelte medarbejders liv – både på og uden for arbejdet. Noget han anser som en årsag til, at flere medarbejdere har været med næsten siden virksomhedens start, og at flere medarbejdere er "vendt hjem" igen efter af have været væk fra Abakion i en periode.

Om Abakion

Abakion er et IT konsulent- og rådgivningshus, som blev etableret i 2000. Virksomheden har ca. 35 medarbejdere og beskæftiger sig med rådgivning og implementering af IT-værktøjer til procesoptimering, ressourcestyring og resultatmåling.

Ansvar og fleksibilitet giver mere frihed

Hos IT-konsulenthuset Datapro er en arbejdsuge for de fuldtidsansatte på 37 timer. "Vi blander os ikke i, hvordan de 37 timer fordeles over ugen. Vi har medarbejdere, der foretrækker at møde sent, så de kan dyrke sport om morgenen og andre, der møder tidligt, så de kan gå tidligt for at hente deres børn fra daginstitutionen", forklarer adm. direktør Brian Atli Andersen og fortsætter: "Medarbejderne er vores vigtigste ressource, og det er derfor essentielt, at vi skaber rammer, som tiltrækker og fastholder de mest kompetente og engagerede medarbejdere. De søger typisk derhen, hvor deres indsats værdsættes, deres behov bliver indfriet, og de får indflydelse på de timer og kræfter, de lægger i en virksomhed".

Balance og engagement går hånd i hånd

Brian Atli Andersen oplever, at medarbejderne involverer sig mere i arbejdspladsen, hvis de får mulighed for at skabe en hverdag, som tager udgangspunkt i og hensyn til egne behov og ønsker. Derfor har medarbejderne i Datapro mulighed for at gå ned i tid, hvis de måtte ønske det, så de kan få frihed til at prioritere deres egen tid, og dermed finde den bedste balance mellem familieliv og arbejdsliv. Derudover tilbydes alle medarbejdere hjemmearbejdspladser og bærbare PC'er, som giver den enkelte mulighed for at planlægge og arbejde mest hensigtsmæssigt. Alle værktøjer er webbaserede, så det i princippet er underordnet, om medarbejderen sidder på kontoret eller hjemme.

Det handler om individet og familien

Gennemsnitsalderen i Datapro er ca. 35 år, og mange medarbejdere har mindre eller mellemstore børn. For at give dem mulighed for at tilbringe så meget fritid som muligt sammen med familien, tilbydes medarbejderne derfor firmabetalt massage, zoneterapi og akupunktur i arbejdstiden. Medarbejderne tilbydes endvidere en firmategnet pensions- og skadesforsikring, og på foranledning af medarbejderne er sundhedsforsikringen blevet udvidet, så medarbejderen også kan forsikre sin familie til fordelagtig pris. Det har især været efterspurgt af småbørnsfamilierne.

IT-branchen er præget af, at mange medarbejdere er mænd. Hos Datapro giver man gerne plads til en moderne familiepolitik, og flere mandlige ansatte har således enten været på barselsorlov, eller holdt børneorlov. "Det glæder os at kunne imødekomme den enkeltes ønske om at være til stede i den periode, der betyder mest for familien", understreger Brian Atli Andersen.

Hvad gør Datapro?

Moderne familiepolitik: Med en moderne familiepolitik vil Datapro give plads til, at mandlige medarbejdere også har mulighed for at tage barsel eller holde orlov.

Ingen fastprisprojekter: Datapro arbejder med begrebet "løbende tid" på kundeprojekter, som betyder, at der ikke indgås fastprisaftaler. Formålet er at undgå, at konsulenterne bliver stressede over høje og daglige udfaktureringskrav.

Nedsat tid eller deltid: Medarbejderne har mulighed for at gå ned i tid, hvis de ønsker det.

Massage og zoneterapi: Firmabetalt massage, zoneterapi og akupunktur, som kan afvikles i arbejdstiden.

Sundhedsforsikring – også til familien: Firmategnet pensions- og skadesforsikring. Medarbejderne kan også forsikre deres familier til en fordelagtig pris.



"Medarbejderne er vores vigtigste ressource, og det er derfor essentielt, at vi skaber rammer, som tiltrækker og fastholder de mest kompetente og engagerede medarbejdere."

Til DHL løb med kollegerne.

Løbende tid giver mindre stress

Arbejdet som konsulent kan være stressende, når der dagligt skal faktureres eksterne timer til kunder. For at undgå denne form for negativ stress anvender Datapro begrebet "løbende tid", som indebærer, at der ikke arbejdes med fastprisprojekter. Det betyder, at konsulenterne ikke længere er bundet op til en stram tidsplan, og den enkelte medarbejder oplever derfor, at presset letter, hvilket giver større fleksibilitet.

Om Datapro

Datapro er et IT konsulenthus, som tilbyder en række softwareværktøjer målrettet små og mellemstore virksomheder. Datapros forretningsstrategi tager udgangspunkt i tre målsætninger, hvoraf en af dem er at tiltrække og fastholde de dygtigste konsulenter.

Medarbejderne bringer vægtskålen i balance

Hos inkassovirksomheden Intrum Justitia er balance en vigtig del af arbejdspladskulturen. Medarbejderne opfordres derfor til at pleje deres familieliv, ligesom ledelsen har en klar holdning til arbejdstider og overarbejde. De fleste medarbejdere går således hjem kl. 16-16.30. Det er de færreste, der sender mails om aftenen – og hvis man sender en mail, forventer man ikke, at kollegerne svarer tilbage samme aften.

Langtidssyge bevarer tilknytningen

Et andet balancetiltag i Intrum Justitia handler om langtidssygefravær. HR Manager Johanne Gelmer er ikke i tvivl om, at udviklingen i langtidssygefraværet fra 4,42 pct. i 2008 til 1,55 pct. i 2010 bl.a. hænger sammen med, at virksomheden gør en stor indsats for at give langtidssyge mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen.

Hun forklarer, at langtidssygemeldte ofte har et ønske om en tilknytning til arbejdspladsen. Hvis medarbejderen ikke føler sig syg, men efter anbefaling fra lægen frarådes fuldtidsarbejde, giver Intrum Justitia mulighed for en deltidssygemelding og mulighed for at arbejde hjemmefra i en periode. I sådanne situationer beslutter medarbejderne selv, hvornår de arbejder, og hvornår de har brug for hvile. "Den sygemeldte føler, at han eller hun stadig har noget at bidrage med. Samtidig kommer sygdommen lidt på afstand, og det er nemmere at vende tilbage til opgaverne, når medarbejderen igen er rask, fordi vedkommende hele tiden har fulgt med på sidelinjen" fortæller Johanne Gelmer.

"Sådan et sejt rum var der ikke der, hvor du arbejdede før mor!"

Hos Intrum Justitia opfordrer den administrerende direktør Morten Engelbæk medarbejderne til at tage deres børn med på arbejde. Det kan være i forbindelse med lukkedage i børnehaven, eller hvis et barnet har været sygt og har brug for en ekstra dag, inden børnehaven igen kalder. Derfor har virksomheden også indrettet et børnerum med biler, spil og dvd'er, som er centralt placeret i huset. Derudover er der internetadgang i børnerummet, hvilket giver mor og far mulighed for at flytte kontor for en dag, og på den måde være tæt på barnet hele dagen. En ny medarbejders 8-årige søn bemærkede, at "sådan et sejt rum, var der ikke der, hvor du arbejdede før, mor."

Idéen til børnerummet kom fra medarbejderne selv, og ledelsen støttede op om idéen. Dels fordi man vurderede, at det kan give småbørnsforæl-

Hvad gør Intrum Justitia?

Kultur om at holde fri: Medarbejderne opfordres til at pleje deres familieliv. Der er tradition for, at alle går hjem kl. 16-16.30, og at mails ikke besvares om aftenen.

Børn med på arbejdet: Medarbejdere med børn opfordres af den administrerende direktør til at tage deres børn med på arbejde. Det kan være ifm. lukkedage i børnehaven, eller hvis barnet har været sygt og har brug for en ekstra dag inden børnehaven igen kalder.

Tilknytning under langtidssygdom: Langtidssyge tilbydes muligheden for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen. Det kan være i form af en deltidssygemelding eller muligheden for at arbejde hjemmefra.



"Selvom vi arbejder med inkasso, oplever vi meget sjældent, at medarbejderne går ned med stress, og det tror jeg hænger sammen med medarbejdernes indstilling og vores kultur."

"Vi gør en stor indsats for at give langtidssyge mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdspladsen i form af en deltidssygemelding samt muligheden for at arbejde hjemmefra", siger Johanne Gelmer, HR Manager i Intrum Justitia.

drene ro til at få det store puslespil til at gå op. Dels fordi børnene synes, det er sjovt at være med mor eller far på arbejde, ligesom kollegerne også synes det er rart at lære hinandens børn at kende.

Er det stressende at arbejde med inkasso?

Det kan være psykisk hårdt at arbejde med inkasso, og Johanne Gelmer bliver ofte spurgt, om der er mange medarbejdere, der går ned med stress. Til det siger Johanne Gelmer: "Det er der ikke, og jeg tror det hænger sammen med medarbejdernes indstilling og vores kultur. Derudover har vi også oplevet et fald i langtidssygefraværet, hvilket jeg opfatter som en klar indikator for god trivsel i virksomheden".

Om Intrum Justitia

Intrum Justitia beskæftiger sig på europæisk plan med hele værdikæden inden for kredithåndtering, men er i Danmark mest kendt for at drive inkassovirksomhed. Blandt kunderne finder man nogle af Danmarks største virksomheder, men også tandlæger og håndværksmestre. I Danmark har Intrum Justitia 95 medarbejdere.

Livsbalance er en kunststart

Hvad gør ATP?

Livsbalanceprogram: Indeholder fire parametre: kompetenceudvikling, sundhed, privatliv/arbejdsliv og personaletilbud. Programmet er baseret på frivillighed og kan sammensættes, så det matcher den enkeltes behov og livsfase.

Perspektivsamtale: For ATP handler omsorg også om at stille krav. I den årlige perspektivsamtale opstilles derfor nogle succeskriterier for den enkelte medarbejder, og der arbejdes med løbende feedback i hverdagen.

Trivselssamtaler: I mange dele af ATP afholdes trivselssamtaler mellem leder og medarbejder, som har til formål at sætte fokus på især trivsel og livsbalance.

Aktiv Ferie: For at få puslespillet omkring børnenes skoleferier til at gå op tilbydes alle medarbejdere at tage deres børn/børnebørn med på arbejde to gange om året – én uge i sommerferien og én uge i efterårsferien – hvor der arrangeres en række forskellige aktiviteter for børnene.

Aktiv CV-pleje: Det er vigtigt, at medarbejderne løbende uddanner sig og øger deres markedsværdi. Derfor skal alle i ATP have min. 5 kompetenceudviklingsdage om året.

For fem år siden definerede ATP livsbalance som et strategisk fokusbemærkning. Livsbalance betyder i ATP, at der skal være plads til andet i livet end arbejde. Begrebet er blevet konkretiseret i et livsbalanceprogram, som tager udgangspunkt i, at det hele menneske kun kan trives, hvis der er balance hele vejen rundt.

Livsbalanceprogrammet er bygget op om fire parametre: kompetenceudvikling, sundhed, privatliv/arbejdsliv og personaletilbud. Programmet er baseret på frivillighed og kan sammensættes, så det matcher den enkeltes behov og livsfase. Nogle medarbejdere har måske i en periode mere tid til at fordybe sig i kompetenceudvikling, mens andre medarbejdere kan have behov for at gå tidligt et par dage om ugen for at hente børn eller gå til drageflyvning.

Gennem trivselssamtaler til livsbalance

Der bliver dog også stillet krav hos ATP: "Det handler om at blive taget alvorligt. Ikke kun som medarbejder, men som menneske. I den årlige perspektivsamtale opstilles en række succeskriterier for den enkelte medarbejder, og der arbejdes med løbende feedback", fortæller Lone Kastholm fra HR Udvikling. I mange dele af organisationen har man indført trivselssamtaler mellem leder og medarbejder, som har til formål at sætte fokus på især trivsel og livsbalance og dermed sikre høj motivation og engagement blandt medarbejderne.

LIVE-balance

I ATP inviteres ledere og medarbejdere jævnligt til at komme med forslag til nye initiativer, der kan understøtte livsbalance. Dette bidrager også til kontinuerligt at sætte livsbalance på dagsordenen. I 2010 har ATP gennemført en Innovation Camp med talentholdet 2010. Her kom et nyt udtryk på tavlen: LIVE-balance. Et begreb, der handler om at tage stilling her og nu og om at prioritere blandt livets mange muligheder. På Innovation Camp kom der endvidere mange forskellige manifeste og slogans op, som ATP bruger i det videre arbejde med at sætte fokus på livsbalance, herunder:

- Hvor meget fleksibilitet kan du rumme?
- Det kan betale sig at blive senior i ATP
- Har du danset zumba med en kollega?
- Er det dig, der står for aftensmaden?



"Det handler om at blive taget alvorligt. Ikke kun som medarbejder, men som menneske."

Hvornår har dine børn sidst haft det sjovt på dit arbejde?

Hvornår har dine børn sidst haft det sjovt på dit arbejde?

Aktiv Ferie er et tilbud til alle medarbejdere i ATP om at tage deres børn/ børnebørn med på arbejde og er en hjælp til at få puslespillet omkring børnenes skoleferier til at gå op. To gange om året – én uge i sommerferien og én uge i efterårsferien – åbnes dørene til Aktiv Ferie. Børnene møder med mor eller far på arbejde og leger med f.eks. studerende fra Akademiet for Utæmmet Kreativitet og har det sjovt med en masse andre børn. Medarbejderne mødes således også i anderledes roller. Temaet i 2010 var kunst, og de 50 børn skulle sammen bygge en by af papkasser. Børnene arbejdede på kryds og tværs af aldersgrupper og ved en afsluttende fernisering blev byen åbnet. Papkassebyen blev efterfølgende udstillet i ATP.

Om ATP

ATP står for Arbejdsmarkedets Tillægspension. Udover at håndtere pension løser ATP koncernen en lang række lov-bundne opgaver indenfor området, og alle danskere kommer i løbet af deres liv i berøring med ét eller flere af ATP koncernens produkter. ATP beskæftiger 775 medarbejdere.

Hvad gør Beierholm?

"Vi skaber balance": Individuelle balance-aftaler mellem medarbejder og leder med udgangspunkt i, at alle medarbejdere er unikke og har individuelle behov.

Offentliggørelse af balanceaftaler: Flere afdelinger har eksperimenteret med at offentliggøre de individuelle balance-aftaler, der er blevet indgået, for at synliggøre, at forskellige livssituationer medfører forskellige behov.

Bred forventningsafstemning: Balance-begrebet er blevet drøftet i forbindelse med opfølgning på trivselsundersøgelser, på lokale strategiseminarer, til SU-møder og i forbindelse med medarbejder-udviklings-samtaler.

Kurser og gå-hjem-møder om balance: For såvel medarbejdere som partnergruppen.

Interne ICC-coaches: I HR-afdelingen er der to certificerede ICC-coaches, som tilbyder fortrolige samtaleforløb med fokus på balance-problematikken og stress-forebyggelse.

I 2008 introducerede revisions- og rådgivningsvirksomheden Beierholm værdilinen "Vi skaber balance". Målet for det interne arbejde var at fastslå for daværende og potentielle kolleger, at Beierholm ville tilbyde branchens bedste arbejdsvilkår og skabe en arbejdsplads, hvor alle følte, at der var plads til at opnå den ønskede balance i eget liv.

"Vi skaber balance" tager udgangspunkt i balance som et subjektivt begreb, der forudsætter dialog med den enkelte medarbejder. "Vi ønsker at behandle alle medarbejdere ens ved netop at betragte dem som unikke personer med unikke behov og ønsker. Dermed handler balance for os om forventningsafstemning og gensidigt ansvar," fortæller HR-chef, Allan Vinther Jensen. "Vi skaber balance" betyder derfor ikke, at alle nu kun må arbejde 37 timer om ugen. "Det betyder i stedet, at vi tilstræber at tage afsæt i den enkeltes ønsker og behov. Hvis man som revisor med ambitioner har lyst til at levere mange overarbejdstimer, kan man aftale det med sin afdelingsleder. Hvis en anden kollega ønsker en anden form for balance i sit liv, skal det på tilsvarende vis være muligt at træffe aftale herom" fortæller adm. direktør Tage Borregaard.

Hvordan skaber vi balance?

Et centralt element i "Vi skaber balance" er dialogen mellem den enkelte medarbejder og leder om, hvad balance betyder for den enkelte. Derfor er dette tema indbygget i Beierholms medarbejderudviklings-samtaleskema for derved at sikre, at der kan udarbejdes individuelle balanceaftaler ved behov. På samme tid arbejder Beierholm med at udbrede accepten af at gå tidligt blandt kollegaerne. Det handler om at få kolleger til at forstå, hvordan en arbejdsdag kan se ud for forskellige medarbejdere, og derved skabe fælles forståelse af, at det afhænger af den enkelte medarbejders individuelle behov. Derfor har man også eksperimenteret med at orientere kolleger om individuelle "balanceaftaler" for at synliggøre, at forskellige livssituationer også medfører forskellige behov og aftaler.

Derudover har Beierholm afholdt kurser for såvel partnergruppen som medarbejderne for at understøtte denne bevidstgørelses- og udviklings-proces, ligesom der har været afviklet lokale informationsmøder om emnet stress-forebyggelse.

I situationer, hvor medarbejderne alligevel har svært ved at finde balancen, har Beierholm tre HR-personer (heraf to certificerede ICC-coaches),



"Vi ønsker at behandle alle medarbejdere ens ved netop at betragte dem som unikke personer med unikke behov og ønsker. Dermed handler balance for os om forventningsafstemning og gensidigt ansvar."

At ro i kajak kræver balance – på flere måder.

som tilbyder fortrolige samtaleforløb med fokus på balance-problematikken, stressforebyggelse m.m.

Fra ord til handling

En ting er at skabe en værdilinje. Noget andet er at gå fra den gode intention til handling. For at fastholde fokus på balance og fremme dialogen har Beierholm derfor igangsat en række forskellige initiativer. Disse tiltag inkluderer først og fremmest en række drøftelser i samarbejdsudvalget. Tiltagene underbygges af en tryksag, hvori balancebegrebet og værdisætningen bliver forklaret, og artikler i medarbejderbladet PitStop. Derudover er balancebegrebet blevet drøftet i forbindelse med lokale opfølgingsmøder på den årlige trivselsundersøgelse og endelig i forbindelse med lokale strategiseminarer.

Om Beierholm

Beierholm Statsautoriseret Revisionsaktieselskab er en revisions- og rådgivningsvirksomhed. Beierholm tilbyder ydelser på følgende områder: revision, regnskabsmæssig assistance, økonomisk rådgivning, skat og afgifter, IT-revision samt bogføring og erhvervsservice. Beierholm har 550 medarbejdere fordelt på 14 geografiske sektioner.

Middelfart Sparekasse

Et menneskesyn i balance

Middelfart Sparekasse er et regionalt pengeinstitut i Middelfart. Sparekassen arbejder ud fra den filosofi, at medarbejderne er ansvarfulde, at de kommer på arbejde for at gøre det bedste de kan, og ikke for at snyde ledelse eller kolleger. Derfor mener sparekassen ikke, at der er behov for at kontrollere medarbejderne.

Vi kan kun behandle medarbejderne ens ved at behandle dem forskelligt

"Vi respekterer, at vores medarbejdere er voksne, ansvarlige, kreative, engagerede mennesker, som hver især har en personlighed, der er enestående, og som vi ikke vil være foruden. Derfor skal hver eneste medarbejder behandles individuelt netop ud fra hendes eller hans behov" fortæller HR-direktør Knud Herbert Sørensen.

Denne opfattelse afspejler sig også i sparekassens syn på balance. "Når vi taler om balance mellem arbejdsliv og privatliv, er vi også forskellige, og vores balancepunkt er forskelligt. For Middelfart Sparekasse er balance udvidet til balance i det hele menneske, hvilket betyder balance i arbejdslivet, privatlivet og medarbejderen selv", forklarer Knud Herbert Sørensen.

Det betyder også, at fordi en medarbejder i Middelfart Sparekasse eksempelvis har behov for at gå kl. 15 hver dag, er det ikke ensbetydende med, at det er muligt for alle. Men det betyder heller ikke, at det ikke skal være muligt for den ene. Eller fordi en medarbejder har brug for ekstra lang frihed ved f.eks. dødsfald i familien, betyder det ikke, at alle skal have det, og det betyder heller ikke, at ingen kan få det, hvis ikke alle kan.

Time Out

Middelfart Sparekasse har også tilbud, som gælder alle medarbejdere. Et af disse er et fire dages kursus skræddersyet den enkelte medarbejder og hans/hendes ægtefælle. Ifølge Knud Herbert Sørensen er baggrunden for dette tilbud, at udviklingen går stærkt i Middelfart Sparekasse, hvilket stiller store krav til den enkelte, både på arbejdet og på hjemmefronten. Derudover har sparekassen en tro på, at balance mellem arbejdsliv og privatliv for den enkelte er den bedste forebyggelse af stress.

På kurset sættes der fokus på hverdagen og hvilke ændringer, der skal til, for at man kan gå glad på arbejde og glæde sig til at komme hjem igen. Kurset afholdes af en coach, som har etableret tre sommerhuse med afstressningsmiljø, som er beliggende ved Flensborg Fjord. Kurset består

Hvad gør Middelfart Sparekasse?

Medarbejderne kan kun behandles retfærdigt, hvis de behandles forskelligt: Fordi en medarbejder eksempelvis har behov for at gå kl. 15 hver dag, er det ikke ensbetydende med, at det er muligt for alle. Men det betyder heller ikke, at det ikke skal være muligt for den ene.

"Pensionistklubben": Sparekassen har etableret en "pensionistklub", som er en klub for tidligere medarbejdere, der er gået på efterløn eller pension. På den måde får de gennem deltagelse i forskellige møder og arrangementer mulighed for fortsat at være en del af sparekassen, ligesom de kan hjælpe til med ad hoc opgaver.

Time Out kursus: Kurset er et firedages kursus for både medarbejdere og ægtefæller. Kurset er skræddersyet til de enkelte deltagere og består af coaching, massage og afspænding samt øvelser omkring hverdagen, der sætter fokus på at få overskud og nærvær.



"Vi respekterer, at vores medarbejdere er voksne, ansvarlige, kreative, engagerede mennesker, som hver især har en personlighed, der er enestående, og som vi ikke vil være foruden."

"Når vi taler om balance mellem arbejdsliv og privatliv, er vi også forskellige, og vores balancepunkt er forskelligt" siger HR-direktør Knud Herbert Sørensen.

bl.a. af massage og afspænding samt coaching og øvelser omkring hverdagen, som sætter fokus på at få mere tid, nærvær og gejst – på jobbet, i hjemmet og i forhold til sig selv.

Balance er også for seniorer

Balancen mellem arbejdsliv og privatliv rækker i Middelfart Sparekasse også ind i pensionisttilværelsen. Sparekassen har etableret en "pensionistklub", som er en klub for tidligere medarbejdere, der er gået på efterløn eller pension, og som ikke ønsker at slippe arbejdet helt. På den måde får de gennem deltagelse i forskellige møder og afholdelse af arrangementer mulighed for fortsat at være en del af sparekassen, og mulighed for at hjælpe til med ad hoc opgaver og følge med i udviklingen. Desuden har Middelfart Sparekasse ved flere lejligheder trukket på tidligere medarbejdere i "pensionistklubben", når der var ekstraordinære opgaver, der skulle løses. I 2009 og 2010 har pensionisterne f.eks. hjulpet til med et scanningsprojekt og med rundvisninger for alle interesserede i sparekassens nye hovedsæde.

Om Middelfart Sparekasse

Middelfart Sparekasse er et regionalt pengeinstitut, hvis primære forretningsområde er bankvirksomhed. Sparekassens primære kunder er privatkunder og små og mellemstore virksomheder. Ud over at drive bankvirksomhed er Middelfart Sparekasse enejer af ejendomsmæglerkæden "et godt HJEM" og af Forsikring Fyn.

Anæstesiologisk-intensiv afdeling V, Odense Universitetshospital

Når arbejdet handler om liv og død

Intensivafsnittene og opvågningsafsnittet i Anæstesiologisk-intensivafdeling V er en arbejdsplads, hvor plejepersonalet behandler, observerer og drager omsorg for de mest kritisk syge patienter på Odense Universitetshospital.

Arbejdet med mennesker, der er kritisk syge, rækker ofte ud over arbejdslivets rammer. Både fordi det er et arbejde, der foregår døgnet og året rundt, og fordi medarbejderne dagligt konfronteres med liv og død, hvilket kan give stærke følelsesmæssige indtryk og oplevelser. Det kræver nærvær, engagement og empati, men netop denne indlevelse kan samtidig have nogle personlige og følelsesmæssige omkostninger for den enkelte medarbejder. Derfor har Anæstesiologisk-intensiv afdeling V ansat en supervisor/sorg- og krisehjelper til at støtte medarbejderne.

At sætte ord på sine følelser

På en arbejdsplads, hvor medarbejderne arbejder med kritisk syge, kan det være svært at lægge arbejdet fra sig, når man kommer hjem. Medarbejderne kan have et behov for at tale med andre om deres oplevelser, men det kan være svært at finde tid til at tale med kolleger i en travl hverdag, hvor man koncentrerer sig om plejen af patienterne. Samtidig kan det være svært for ens personlige netværk at forstå de situationer, man står i som plejepersonale på en intensiv afdeling.

”Medarbejderne havde et ønske om at få mulighed for at bearbejde de voldsomme indtryk, der uundgåeligt rammer, når man arbejder tæt på kritisk syge og kriseramte patienter og pårørende,” forklarer oversygeplejerske Ingeborg Moritz Hansen. For at imødekomme dette ønske ansatte afdelingen en intern supervisor, som hjælper medarbejderne med at sætte ord på de tanker og følelser, der optager dem i arbejdet på afdelingen.

Kan jeg hjælpe andre, hvis jeg selv har det svært?

Medarbejderens personlige livskriser kan også få betydning for arbejdet, fordi det kan blive svært at yde omsorg og sygepleje til andre mennesker i krise, hvis man samtidig selv har nogle udfordringer i sit liv. Derfor er det vigtigt også at få mulighed for at drøfte problemer af mere privat karakter med supervisoren. De fleste henvender sig til supervisoren med arbejdsrelaterede problemer, men under samtalen viser det sig ofte at bunde i mere private problemer. Faktisk viser det sig, at ca. 70 pct. af samtalerne har fokus på problemer i medarbejderens privatliv.

Hvad gør Anæstesiologisk-intensiv afdeling V, Odense Universitetshospital?

Intern supervisor: Individuelle samtaler eller samtaler i grupper med en intern supervisor, der kan hjælpe medarbejderne med at bearbejde de oplevelser og indtryk, de bliver udsat for i arbejdet med kritisk syge og kriseramte patienter og pårørende. Samtalerne foregår enten i arbejdstiden eller i fritiden. Foregår de i fritiden, gives der lønkomensation til medarbejderen. Supervisoren rådgiver endvidere om, hvorvidt medarbejderen kan have behov for yderligere hjælp fra f.eks. egen læge eller en psykolog.



"Medarbejderne havde et ønske om at få mulighed for at bearbejde de voldsomme indtryk, der uundgåeligt rammer, når man arbejder tæt på kritisk syge og kriseramte patienter og pårørende."

"Den anerkendelse ledelsen viser mig, ved at lade mig tale med vores supervisor, er mere værd en kroner og øre" siger en medarbejder på Anæstesiologisk-intensiv afdeling V, Odense Universitetshospital.

Nu kan jeg fokusere på mig selv og mine behov

Afdelingen har tidligere afprøvet forskellige muligheder for at tilbyde medarbejderne ekstern psykologbistand. Men erfaringerne har vist, at dette ikke var tilstrækkeligt, fordi en ekstern psykolog ofte skal bruge tid på at forstå, hvor krævende det er at pleje og behandle patienterne i en intensiv afdeling.

Løsningen med at ansætte en intern supervisor, der kender afdelingen og har erfaring som intensivsygeplejerske, har derfor været optimal, og medarbejderne har taget rigtig godt imod den. En medarbejder forklarer det således: "Dorthe Pihl har givet mig nogle gode redskaber til at komme videre, efter jeg gik ned med stress. Hun har været helt fantastisk til at lære mig at tage mere hensyn til mig selv og sige fra, når min grænse er nået. Dette har hjulpet mig til at vende tilbage til mit job på intensiv og til et fag, som jeg elsker."

Om Anæstesiologisk-intensiv afdeling V, Odense Universitetshospital

Anæstesiologisk-intensivafdeling V er en del af Odense Universitetshospital og tæller 200 medarbejdere, som behandler, observerer og drager omsorg for de mest kritisk syge patienter. Afdelingen har årligt ca. 1250 kritisk syge patienter indlagt og 15.000 patienter til opvågning efter operation. Op imod 15 pct. af de kritisk syge patienter mister livet under indlæggelsen pga. af deres svære sygdom.

Banedanmark

Sundhed og balance døgnet rundt

Hvad gør Banedanmark?

Sundhedspolitik: Gratis adgang til massage, kiropraktor, fysioterapi, zoneterapi og sundhedstjek via Falck Healthcare, egne træningsfaciliteter og holdtræning med professionelle trænere. Natarbejdere opfordres til et sundere liv via initiativet Banefitness.

Sundhedsambassadører: 38 sundhedsambassadører fra forskellige medarbejdergrupper inviterer lokalt til et sundere liv via opbakning, vejledning og sundhedsarrangementer.

Flekstidsordning: For medarbejdere, der ikke indgår i faste vagter, er det muligt i vid udstrækning selv at planlægge sin arbejdsdag.

Fastholdelse af erfarne medarbejdere: Banedanmark inviterer med jævne mellemrum medarbejdere over 55 år til at deltage i en seniordag, hvor de informeres om deres muligheder som senior i virksomheden.

Krisehjælpsordning og socialrådgiver: Banedanmark har en krisehjælpsordning til medarbejdere, som har brug for f.eks. psykologisk eller juridisk rådgivning i forbindelse med sygdom, sorg, misbrug mv. Endvidere er der tilknyttet en socialrådgiver, som man kan drøfte arbejdsrelaterede og private forhold med.

Banedanmark er ansvarlig for at drive og udvikle den danske jernbane. Arbejdet foregår hele døgnet, og hensynet til balance mellem arbejds- og privatliv er derfor højt prioriteret i Banedanmark: "Vi er bevidste om, at medarbejderne er Banedanmarks vigtigste ressource og at motiverede og glade medarbejdere trives og performer bedre," siger HR-direktør Charlotte Smidt.

Budskabet om at fremme et sundt liv er kernen i de forskellige initiativer, der skal hjælpe medarbejderne i Banedanmark til et balanceret liv.

Ekstra omsorg for natteravnene

Nogle af de centrale udfordringer i Banedanmark er, at medarbejdergruppen er geografisk spredt, og at mange arbejder på skæve tidspunkter af døgnet. Det kræver derfor en særlig indsats at nå ud til alle medarbejdere med budskaber om f.eks. sundhed og balance.

Det kan eksempelvis være svært at tilbyde medarbejdere, der arbejder om natten, de samme sundhedstilbud, som de medarbejdere, der arbejder på hovedkontoret. Derfor har Banedanmark udarbejdet en særlig folder om, hvordan sundhed og natarbejde kan gå hånd i hånd. Derudover har Banedanmark søsat et helt nyt projekt, Banefitness, for de medarbejdere, som arbejder på skift. Med Banefitness kan medarbejderne over mobiltelefonen modtage kost- og sundhedsråd. Derudover kan man konkurrere med kolleger i forskellige sportsdiscipliner og følge sine motionsaktiviteter via motionsportalen Endomondo.

Lokale ildsjæle i hele landet

I efteråret 2007 vedtog Banedanmark en sundhedspolitik, der har til formål at motivere og engagere medarbejderne til at trives, skabe gode resultater og få et godt liv. I forlængelse heraf er der uddannet 38 sundhedsambassadører fra forskellige medarbejdergrupper, der sætter lokale initiativer i gang og inspirerer kollegerne til et sundere liv via opbakning, vejledning og sundhedsarrangementer. Dertil kommer gratis adgang til massage, kiropraktor, fysioterapi, zoneterapi og sundhedstjek via Falck Healthcare. Derudover har Banedanmark egne træningsfaciliteter og holdtræning med professionelle trænere. Endvidere afholdes der årligt en motionsdag for alle Banedanmarks medarbejdere.

Balance handler ikke kun om sundhed

I Banedanmark handler balance dog ikke kun om sundhed. For at støtte medarbejdernes mulighed for at skabe sammenhæng mellem arbejde,



"Vi er bevidste om, at medarbejderne er Banedanmarks vigtigste ressource og at motiverede og glade medarbejdere trives og performer bedre."

Med Banefitness kan medarbejderne over mobiltelefonen modtage kost- og sundhedsråd. Derudover kan man konkurrere med kolleger i forskellige sportsdiscipliner og følge sine motionsaktiviteter via motionsportalen Endomondo.

fritid og familieliv, er der flekstid for de medarbejdere, som ikke indgår i faste vagter.

Endvidere vil Banedanmark gerne fastholde gode, erfarne medarbejdere, selvom deres livssituation i løbet af deres arbejdsliv ændrer sig. Derfor tages der hensyn til medarbejderne, så arbejdet passer til deres forskellige livsfaser – uanset om det er seniorer, der ønsker at gå lidt ned i tid, eller småbørnsforældre, som har brug for at gå tidligt for at hente børn.

Banedanmark hjælper desuden medarbejdere, som ønsker at stoppe med at ryge eller har et alkoholmisbrug. Derudover har Banedanmark en krisehjælpsordning til medarbejdere, som har brug for f.eks. psykologisk eller juridisk rådgivning i forbindelse med sygdom, sorg, misbrug m.v., ligesom medarbejderne kan drøfte arbejdsrelaterede og private problemstillinger med en tilknyttet socialrådgiver.

Om Banedanmark

Banedanmark løser forskellige opgaver, der er med til at sikre en professionel jernbanedrift. Det er Banedanmarks ansvar, at der kører tog i Danmark. Banedanmark har over 2.000 ansatte, som er placeret rundt omkring i hele landet. Mange arbejder på alle tider af døgnet. Medarbejderskaren spænder vidt lige fra manden i sporet over trafikledere til højtuddannede specialister og ingeniører.

Udlændingesservice

Balance er et fælles anliggende

Hvad gør Udlændingesservice?

Fixtid og flekstid: Medarbejderne i Udlændingesservice skal være på arbejde inden for en fixtid, mens man uden for fixtiden selv kan tilrettelægge sin arbejdstid.

Deltid og plustid: Den enkelte medarbejder kan efter ønske gå ned i tid eller op i tid i forhold til den almindelige 37 timers arbejdsuge.

Seniorpolitik: Omfatter alle medarbejdere over 60 år, og giver mulighed for at lave en aftale om ændring i arbejdsvilkårene, som passer til den enkeltes behov og ønsker.

Personalerådgivningen: Tilbyder anonym individuel rådgivning til medarbejderne vedrørende personlige problemer i private og arbejdsmæssige relationer.

Krisepsykologisk bistand på Rigshospitalet: Måltrettet hjælp til medarbejdere, der befinder sig i en krisesituation som følge af arbejdsmæssige belastninger.

Supervision: Giver medarbejderne mulighed for at træde et skridt tilbage og reflektere over egne arbejdsmetoder, dilemmaer, konflikter, idéer, følelser og relationer i arbejdet.

Mindfulness: Et træningsforløb til medarbejdere og chefer i mindfulness.

Kerneopgaven i Udlændingesservice er at træffe afgørelse om udlændinges ophold i Danmark. Arbejdspladsen er præget af vidensarbejde, hvilket betyder, at mange medarbejdere har mulighed for at arbejde hjemmefra samt for at arbejde uden for "normal" arbejdstid. Disse muligheder rykker hele tiden ved grænserne for, hvornår man er på arbejde eller har fri, hvilket sætter store krav til den enkelte.

Derfor har Udlændingesservice i en årrække arbejdet med at sikre medarbejderne et fleksibelt og balanceret arbejdsliv. Udgangspunktet er, at medarbejderne og arbejdspladsen i fællesskab skal håndtere vidensarbejdets muligheder og faldgruber. "Denne proces har lært os, at en god balance mellem arbejds- og privatliv er en individuel og subjektiv oplevelse. Flexibiliteten skal gå begge veje og ansvaret for afbalancerede medarbejdere og dermed en balanceret arbejdsplads er et fælles anliggende," fortæller HR-fuldmægtig Anders Bo Hansen.

Rammerne skal være i orden

I erkendelse af at balance er et fælles anliggende, adresserer Udlændingesservice stress på både individniveau, gruppeniveau, ledelsesniveau og organisationsniveau.

"Som medarbejder kan man lære at blive bedre til at planlægge og prioritere sin tid og sine opgaver. Man kan lære at blive nærværende i forhold til det, man nu er i gang med og ikke lade sig stresse af det, man ikke er i gang med. Man kan også lære at komme overens med det umulige i at realisere alle ønskerne og hensynene", udtaler Anders Bo Hansen og fortsætter: "Men som medarbejder er man også underlagt arbejdspladsens kultur og rammer, og det er derfor afgørende, at kulturen, mulighederne og politikkerne vedr. f.eks. arbejdstid, hjemmearbejde, talentudvikling, karriere og barsel ikke kolliderer, men hænger sammen."

Flekstid og fixtid, deltid og plustid

I Udlændingesservice betyder flexibilitet i hverdagen, at man som udgangspunkt skal være på arbejde inden for en fixtid, mens man uden for fixtiden selv kan tilrettelægge sin arbejdstid. Derfor kan man i Udlændingesservice opleve medarbejdere, der nogle dage arbejder mange timer og går tidligt andre dage, mens andre medarbejdere møder og går på forholdsvis faste tidspunkter hver dag. Den enkelte medarbejder styrer selv sin tid, under hensyntagen til arbejdsopgaverne og kollegerne, hvilket koordineres i de enkelte teams.



"Denne proces har lært os, at en god balance mellem arbejds- og privatliv er en individuel og subjektiv oplevelse. Flexibiliteten skal gå begge veje og ansvaret for afbalancerede medarbejdere og dermed en balanceret arbejdsplads er et fælles anliggende."

Hos Udlændingesservice styrer den enkelte medarbejder selv sin tid under hensyntagen til arbejdsopgaverne og kollegerne, hvilket koordineres i de enkelte teams.

Flexibilitet betyder også, at den enkelte medarbejder efter ønske kan gå ned eller op i tid. Det sidste kalder Udlændingesservice for plustid, og det kan være attraktivt for såvel unge medarbejdere, som endnu ikke har stiftet familie eller for lidt ældre medarbejdere, hvis børn er flyttet hjemmefra.

Balance på flere måder

Personalerådgivningen tilbyder anonym individuel rådgivning til medarbejdere vedrørende personlige problemer i private og arbejdsmæssige relationer. Derudover er der mulighed for krisehjælp hos Rigshospitalets Krisepsykologiske Enhed, som er målrettet medarbejdere, der befinder sig i en krisituation som følge af arbejdsmæssige belastninger. Der er endvidere indgået samarbejde med Center for Supervision, som giver medarbejdere mulighed for at træde et skridt tilbage og reflektere over arbejdsmetoder, dilemmaer og konflikter i relation til arbejdet. Endelig har Udlændingesservice i 2010 tilbudt såvel medarbejdere som ledere et træningsforløb i mindfulness, som har fokus på nærvær i hverdagen.

Om Udlændingesservice

Udlændingesservice er en styrelse under Integrationsministeriet. Den egentlige kerneopgave er stadig sagsbehandling og at træffe afgørelse om udlændinges ophold i Danmark efter udlændingelovens bestemmelser. Men det er også at vejlede over telefonen samt at hjælpe kunderne i Servicecentret. Derudover har Udlændingesservice det overordnede ansvar for asylcentre i Danmark. Udlændingesservice har i dag godt 500 medarbejdere.



BalancePrisen
familie- & arbejdsliv

