



Michael Nørregaard passer jobbet som direktør for Philips Healthcare Danmark på en fire dages arbejdsuge.

**Foto:** Jens Nørregaard Larsen

## Chef på deltid

Af [Søren Springborg](#) Onsdag den 7. juli 2010, 08:25

**Kan man være øverste chef for over 100 ansatte og samtidig kun arbejde fire dage om ugen. Ja, mener Philips, der nu i to år har eksperimenteret med ordningen.**

At især danske kvinder fravælger ledelse, fordi det er umuligt at få familielivet til at hænge sammen med en topstilling, er en misforståelse. Det mener man i ledelsen hos Philips Healthcare Skandinavien, der er en del af den globale Philips-koncern.

I to år har selskabets danske division været ledet af en chef, der kun arbejder fire dage om ugen. Michael Nørregaard er chef for over 100 personer spredt ud over hele landet, og er netop blevet udnævnt til direktør for Philips Healthcare Danmark. Et ledelsesjob han klarer på en fire dages arbejdsuge.

»Da jeg fik mit første barn for to et halvt år siden, var det lidt af et wake up call for mig. Indtil da havde jeg arbejdet som skandinavisk chef og tilbragt en meget stor del af min tid i lufthavne. Det job hang simpelthen ikke sammen med rollen som far, og derfor bad jeg om en ny ordning,« siger Michael Nørregaard.

Ledelsen hos Philips spurgte i første omgang, om Michael Nørregaard ville være tilfreds med at blive landechef bare for Danmark. Et job der ville mindske rejseaktiviteten betragteligt.

»Det var et fint tilbud, men uden at jeg egentlig ved, hvor ideen kom fra, spurgte jeg, om ikke det kunne blive på en fire dages arbejdsuge. Altså en 80 procent-stilling. Det tog lidt tid for dem at acceptere ideen, men de gik med til forsøget, og nu har ordningen fungeret i to år,« siger Michael Nørregaard.

## Medarbejderne i ed

I praksis har Michael Nørregaard én ugentlig fridag, som kan placeres fleksibelt i løbet af ugen. Fridagen giver mulighed for at hente børnene, nummer to fik han for ti måneder siden, tidligt fra daginstitution, men også mulighed for at få klaret mange af de andre gøremål, som ellers til tider kan gøre en weekend stressende.

»Det var meget vigtigt for mig, at mine medarbejdere blev taget i ed, for der er nok ingen tvivl om, at det kan gøre deres liv lidt mere besværligt, når chefen holder fri en dag om ugen. Jeg har derfor også et princip om, at jeg i løbet af min fridag tjekker min mobil og mail af og til, så jeg kan reagere på akutte sager. Måske tænker man så, at det ikke er rigtigt fri. Men for mig er det, for jeg er hjemme, og jeg vælger selv, hvad jeg vil reagere på, og hvad jeg lader vente til dagen efter,« fortæller Michael Nørregaard.

Konkret har ordningen betydet, at Michael Nørregaard måtte gå 20 procent ned i løn, og at han må løbe lidt stærkere de fire dage om ugen, han er på arbejde.

## Smertefrit for chefen

»Så jeg arbejder jo nok mere end 30 timer om ugen. Men hvis jeg havde haft en 37 timers arbejdsuge, havde jeg også arbejdet mere end 37 timer. Og alt andet lige så kan jeg bare mærke, at samværet med mine børn giver mig en fantastisk belønning, jeg ikke ville være foruden.«

Den øverste chef for Philips Healthcare i Norden har det da også helt fint med ordningen og har netop været med til at forfremme Michael Nørregaard til en direktørtitel.

»Jeg var spændt på, hvordan det ville fungere. Men jeg må sige, at det går smertefrit. Selvfølgelig kan det være lidt besværligt, at der er en dag om ugen, hvor Michael ikke er tilgængelig. Men jeg har aldrig modtaget så meget som én klage over ordningen,« siger **Erik Grefberg**, skandinavisk chef for Philips Healthcare.

Indtil videre er der ikke andre ledere i Philips, der benytter sig af ordningen. Men **Erik Grefberg** kan sagtens forestille sig, at ordningen kunne blive mere udbredt:

»Det handler jo om fastholdelse af de bedste medarbejdere. Og Michael er en medarbejder, vi gerne ville holde fast på. Jeg vil ikke tilbyde hvem som helst ordningen, for det kræver, at man har evne og viljestyrke til at nå sine opgaver ugens andre fire dage. Men for den rette kan ordningen være god.«

Michael Nørregaard forestiller sig, at ordningen skal løbe en to-tre år endnu.

»Selvfølgelig er der en risiko for, at jeg måske går glip af en forfremmelse. Men jeg gør det her, fordi det er det rigtige for mig. Og jeg mener også, at det er godt for firmaet. For jeg arbejder igennem de dage, jeg er på jobbet,« siger Michael Nørregaard.

## **Kvindelige chefer**

### **Kvindelige chefer**

En undersøgelse fra Aarhus Universitet offentliggjort tidligere i år viser, at andelen af kvinder blandt topchefer er steget fra tre til fem procent fra 1996 til 2005. Andelen af kvindelige underdirektører er vokset fra ni til 15 procent. At kvinderne trods fremgang stadig kun udgør en lille del af danske chefer forklares ofte med, at de har svært ved at få familie og karriere til at hænge sammen. Modellen med chefstillinger på deltid er yderst sjælden i Danmark ifølge fagforeninger og brancheorganisationer.