

Artikel: **Konsulentvirksomhed bandlyser provisionsløn og firmabil**

Selvstændighed. I en konsulentbranche præget af behård konkurrence, lange arbejdsdage og stress, har Mia Søiberg etableret en virksomhed, hvor provisionsløn og firmabiler er bandlyst, og hvor nye medarbejdere kommer i kommerciel mesterlære.

Af Vibeke Svansø (vs@erhvervsbladet.dk)

37-årige Mia Søiberg har egentlig aldrig været i tvivl om, at hun skulle være selvstændig. Det ligger ligesom i blodet. Hendes forældre driver hver deres virksomhed inden for tøjbranchen, og det samme gør hendes søster.

- Jeg har aldrig haft en forestilling om, at jeg skulle være andet. Jeg er så at sige opvokset i baglokalerne til mine forældres virksomheder. Jeg begyndte at arbejde i virksomhederne, da jeg var ti, og har altid været vant til, at det at være selvstændig fylder utrolig meget i ens liv, og at man skal være parat til knokle for sagen, siger Mia Søiberg, der dog ikke umiddelbart valgte en uddannelse, der lægger op til at blive selvstændig.

Hun er uddannet cand.mag. i kultur og æstetik med speciale i læringsteori. Efter job i forskellige konsulentvirksomheder, valgte hun i 2000 at etablere sin egen virksomhed Go'Proces, i Århus.

- Jeg gjorde mig på forhånd en række tanker om, hvordan jeg ville drive min konsulentvirksomhed. Det skulle være på en anden måde end den, der er den almindelige i branchen. Jeg ville have en bæredygtig virksomhed, hvor folk kan holde til at arbejde i lang tid, og hvor vi gør det, vi siger til kunderne, siger Mia Søiberg, der den 8. maj er oplægsholder på konferencen "Kvinder, der rykker".

Ingen på provisionsløn

Hun startede alene hjemme ved køkkenbordet, og siden har virksomheden udviklet sig stille og roligt til i dag at have otte ansatte.

Go'Proces tilbyder at løse konsulentopgaver indenfor procesledelse i alle typer virksomheder, men har også undervisning i procesledelse, coaching og rådgivning om EU-projekter på programmet.

Omdrejningspunktet for virksomheden er Mia Søibergs brændende interesse for læring og systemisk metode.

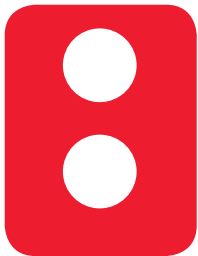
- Det afgørende for, at vi kan levere de ydelser, jeg gerne vil, er, at vi er metodisk og teoretisk fuldt opdaterede. Det kræver en høj grad af videndeling internt i virksomheden, og det passer ikke sammen med den måde, man for eksempel normalt aflønner konsulenter på i branchen, nemlig med provisionsløn, siger Mia Søiberg.

Provisionsløn fører efter hendes mening til, at konsulenterne konkurrerer indbyrdes og holder deres viden for sig selv i stedet for at dele viden og gøre hinanden kompetente. Derfor er Mia Søibergs medarbejdere på fast løn.

Samtidig kæmper Mia Søiberg en indædt kamp mod den store fare i konsulentbranchen, nemlig at arbejdstiden tager overhånd.

Vigtigt med pauser

- Konsulentbranchen er kendt for, at medarbejdere går ned med stress og udbrændthed. Derfor går jeg meget op i, at mine medarbejdere ikke arbejder for meget, og at de har pauser fra deres arbejde, fortæller Mia Søiberg.



Artikel: Kunsulentvirksomhed bandlyser provisionsløn og firmabil

En meget effektiv metode til at få medarbejderne til at holde pause er faste ferieperioder. Go'Proces holder fast lukket i syv uger om året, herunder i juli og i julen. Derudover går Mia Søiberg op i, at virksomheden er bæredygtig.

Det betyder blandt andet, at computere, printere og andet teknisk udstyr ikke bliver skiftet ud, bare fordi der er kommet en ny model på gaden, men bliver brugt, til det er slidt op. Kaffen er økologisk, og firmabilen er fravalgt, selv om langt de fleste af den århusianske virksomheds kunder holder til i hovedstaden.

Ingen firmabiler

- Vi bruger offentlig transport og taxa. Udover, at det er miljømæssigt det rigtigste, så betyder det også, at transporttiden kan udnyttes enten til koncentreret afslapning eller som arbejdstid.

Jeg arbejder utrolig godt i IC3-toget. Her er ingen telefoner til at forstyrre én, og der kommer nogen forbi og serverer mad og drikke, siger Mia Søiberg og lyder et øjeblik som en reklame for DSB.

At medarbejderne og Mia Søiberg selv har det godt, er imidlertid afgørende for, at virksomheden kan levere det, som kunderne efterspørger.

- På en måde kan man godt sige, at Go'Proces er en videntung virksomhed, der lever af at sælge varm luft. Vi lever af, at menneskene i virksomheden er fulde af livsglæde og overskud, har lyst til videndeling og begejstring over opgaven, siger Mia Søiberg.

Derfor stiller Mia Søiberg også store krav til de nye medarbejdere, hun lukker ind i virksomheden.

- Jeg kan kun arbejde sammen med nogen, jeg godt kan lide. De skal være vanvittigt interessante. Vi skal kunne sidde og snakke til kl. tre om natten. Det er vigtigere for mig end folks uddannelsesbaggrund. Samtidig skal alle i virksomheden være 100 procent enige om det teoretiske grundlag, siger Mia Søiberg.

Når en ny medarbejder først er sluppet ind i varmen, kommer vedkommende gennem et grundigt oplæringsforløb.

- Skal jeg sende dem ud i mit navn, så skal jeg også vide helt sikkert, at de kan levere varen. Derfor er det en langsommelig proces at køre en ny medarbejder ind. Det tager typisk et halvt til et helt år, siger Mia Søiberg.

Der er især to ting, som medarbejderne skal lære, nemlig at tillægge sig et professionelt nærvær og at udvise forretningsforståelse.

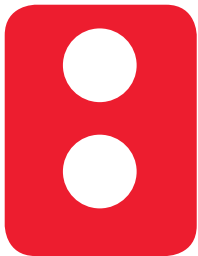
- Hvis man skal kunne klare sig som proceskonsulent, er det vigtigt, at man har en blanding af hård hud og empati. Ofte kommer vi jo ind, når der er konflikter i en virksomhed. Vi skal kunne forstå, hvad der foregår, uden at det går ind under huden på én selv, forklarer Mia Søiberg.

Kommerciel forståelse

Samtidig er det helt afgørende, at konsulenterne har forretningsforståelse.

Da Mia Søiberg typisk henter nye medarbejdere fra små, humanistiske studier, forventer hun ikke, at nye medarbejdere har forståelse for kommercielle processer på forhånd.

- Mange af dem, jeg ansætter, har ikke en god forretningsforståelse. Det er noget, de skal lære, og det kan tage lang tid.



Artikel: Kunsulentvirksomhed bandlyser provisionsløn og firmabil

Jeg plejer at sige, at nye medarbejdere kommer i kommerciel mesterlære. De lærer helt grundlæggende om det at drive en butik, uanset om det er en offentlig eller en privat af slagsen, siger Mia Søiberg.

Hun har både måttet opleve at sige farvel til medarbejdere, fordi de ikke var i stand til at lære god forretningsforståelse og farvel til medarbejdere, der har fået så god en forretningsforståelse, at de har valgt at starte for sig selv.

Når det gælder fremtiden, har Mia Søiberg ikke ambitioner om, at Go'Proces skal blive meget større, end virksomheden er i dag.

- Jeg er ikke som sådan interesseret i at vokse. Der er måske plads til et par stykker mere. Grænsen går ved, at jeg stadig selv skal kunne lede og kvalitetssikre virksomheden. Så man kan godt sige, at jeg har sat mig selv som grænsen for vækst, også selv om en lille virksomhed er mere sårbar, for eksempel når to medarbejdere er på barsel på én gang, sådan som tilfældet er hos os lige nu, siger Mia Søiberg.

- Men for mig er kvalitetssikringsproblemet mere alvorligt end, at to er på barsel, tilføjer Mia Søiberg.

Bragt på Erhvervsbladets hjemmeside i foråret 2007.