

chance for
balance



a



– et fælles ansvar

Chance for balance – et fælles ansvar

Anbefalinger fra Familie- og Arbejdslivskommissionen

Regeringen nedsatte i december 2005 Familie- og Arbejdslivskommissionen. Familie- og Arbejdslivskommissionens arbejde har haft tre hovedformål. For det første at identificere og analysere de væsentligste barrierer for danskernes mulighed for at skabe en god balance mellem familie- og arbejdslivet. For det andet at komme med anbefalinger, der kan skabe bedre balance. Og for det tredje at skabe debat i den danske befolkning med henblik på at få flere danskere til at tage stilling til den balance, de ønsker sig. Kommissionen har i sit arbejde fokuseret på de grupper i samfundet, hvor behovet er størst.

I denne publikation præsenterer Familie- og Arbejdslivskommissionen en række anbefalinger, der skal skabe bedre balance mellem danskernes familie- og arbejdsliv. Anbefalingerne er grundigt beskrevet i den tilhørende hovedrapport.

Læs mere på www.familieogarbejdsliv.dk

Maj 2007

Oplag: 5000

ISBN 978-87-918-5808-6 (trykt version)

ISBN 978-87-918-5809-3 (elektronisk version)

Design: Designgrafik

Illustration: Nana Paludan Keiding

Foto: Kristian Granquist

Tryk: Schultz Grafisk

Chance for balance – et fælles ansvar



Anbefalinger fra Familie- og Arbejdslivskommissionen



Indhold

Forord: Giv familien plads	5
1. Er der problemer med balancen?	7
2. Balanceproblemer for hvem?	11
3. Balance i børnehøjde	13
4. Familievenlige arbejdspladser	19
5. Frihed til familielivet	23
6. Fleksibel service	27
7. Balance hele livet	31
8. Familieliv og arbejdsliv i fremtiden	33
9. Samlet oversigt over kommissionens anbefalinger	37
10. Familie- og Arbejdslivskommissionens medlemmer	40



Giv familien plads

Det drejer sig om mennesker, der på papiret fungerer godt. De står midt i det hele. De arbejder på fuld tid, mens børnene er i skole og institutioner. Nogle ville måske kalde dem samfundets fundament, mens andre ville sige, at vores håb for fremtiden i høj grad er bundet op på deres indsats.

Men der er et problem. Nok er disse mennesker velfungerende, men de er ikke så tilfredse med deres liv, som de kunne være. De lever et liv, hvor stress og dårlig samvittighed fylder for meget. Op mod 900.000 mennesker føler således, at de har problemer med at balancere mellem familieliv og arbejdsliv.

Mange mennesker er fuldt opmærksomme på, at de – dag efter dag, år efter år – accepterer en dobbelt standard for familielivet. De føler ét, men lever rent faktisk efter noget andet.

På den ene side er de ikke i tvivl om, at familien er det helt centrale for deres liv og lykke. Har man det dårligt i sin familie, har man det dårligt som menneske.

Men til trods for denne klare bevidsthed, er dagligdagen præget af en anden virkelighed. Familielivet har simpelthen sjældent den centrale plads i hverdagen. Livet i familien er derimod den tid, der er tilbage, når alt det uoprettelige er lavet – hvilket vil sige arbejde, transport, mere arbejde, indkøb, madlavning, rengøring osv.

Familie- og Arbejdslivskommissionen vil gerne bidrage til, at vi får gjort noget ved denne dobbelte standard. Hvilket konkret vil sige, at vi får skabt bedre overensstemmelse mellem følelsen af, at familielivet *bør* være centralt, og at det rent faktisk er det.

Vi fremlægger en række forslag – store og små – som alle vil bidrage til at give familien mere plads. Der er al mulig grund til at handle lige nu. Vi skal gøre det af hensyn til de involverede familier og børn og for at forebygge problemer i fremtiden.

Ændringer er nemlig nødvendige, hvis vi skal undgå, at flere får problemer med balancen i de kommende år – i takt med, at teknologien udvikler sig, og globaliseringen griber om sig. Der er et klart samfundsmæssigt dilemma. Vi vil gerne have tid til familien, men vi skal også sikre et tilstrækkeligt stort

arbejdsudbud. I disse år gøres der mange anstrengelser for at øge arbejdsudbuddet: Vi skal tidligere i gang, flere skal i job, sygefraværet skal ned, der skal ske en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet osv. Det er fornuftigt. Vi har i Danmark brug for arbejdskraften – og skatteindtægterne – hvis vi skal opretholde vores velstandsniveau.

For Familie- og Arbejdslivskommissionen handler det ikke om, at vi – set over livet – arbejder for meget. Der er derimod tale om et opgør med ideen om, at vi til hver en tid skal arbejde på samme måde, med samme intensitet. Og der er tale om at tilpasse regler og aftaler, så familiernes dårlige samvittighed bliver erstattet af muligheden for at gøre det, der føles rigtigt – at passe syge børn, at ændre arbejdstid, at holde fri i perioder mod til gengæld at arbejde mere på andre tidspunkter osv.

De nødvendige ændringer bliver ikke til noget, hvis vi kun overlader ansvaret til den enkelte. Der er behov for, at vi gør noget på samfundsniveau. Vi må kigge både lovgivning, overenskomster og virksomhedspolitikker efter i sømmene.

Kun med en fælles indsats kan vi skabe rammerne for, at alle får en CHANCE FOR BALANCE.



Linda Nielsen

Formand for Familie- og Arbejdslivskommissionen

Er der problemer med balancen?

Det handler om balance. Om balance i livet. Om dagligt at have roen, energien og engagementet til at bidrage, når man møder på arbejde. Men det handler også om, hvad der sker, når man efter endt arbejdsdag vender hjem. Kommer man familien i møde med overskud og plads til glæde og fællesskab – eller er ressourcerne allerede opbrugt?

Familie- og Arbejdslivskommissionen skal give et bud på, om der er den rette balance mellem familieliv og arbejdsliv i Danmark – og komme med forslag til, hvordan vi kan rette op på en eventuel ubalance.

Det er ikke nogen enkel sag at svare på, om vi har den rette balance eller ej. Blandt andet fordi vi som mennesker træffer forskellige valg og har forskellige opfattelser af, hvad der skal til for, at livet balancerer.

Der er balance, hvis den enkelte føler, at der er et fornuftigt forhold mellem, hvor meget tid og engagement man lægger i arbejdet og familielivet.



Op mod 900.000 med ubalance

Tre ud af ti beskæftigede oplever ofte eller jævnligt konflikter mellem arbejdsliv og privatliv – de ville gerne være to steder på én gang. Stort set den samme andel mener, at arbejdet i større eller mindre omfang tager så meget energi eller tid, at det går ud over privatlivet. Omregnet til antal mennesker betyder det, at et sted mellem 700.000 og 900.000 beskæftigede mener, at de har et problem med balancen.

Ubalancen kan have fysiske og psykiske konsekvenser. Fx stress, der, ifølge Statens Institut for Folkesundhed, er et stigende problem. Så længe tilstanden med stress er kortvarig, er problemet overskueligt. Men for en del udvikler det sig til andet og mere – man når ikke at komme sig, fordi den ene stressede tilstand hastigt bliver fulgt af den anden. Nattesøvn, humør og overskud til familien bliver påvirket negativt.

Ubalancen kan også have andre negative konsekvenser. Disse kan dog være vanskelige at måle på samfundsplan. Hvordan værdisætter man den daglige følelse af utilstrækkelighed eller frustrationen over, at arbejdet igen overskyggede en børnefødselsdag? At mange er berørt af den slags følelser i hverdagen, er der ingen tvivl om – det er blot svært at måle.

Ubalancens tre kilder

Den manglende balance har ikke én altoverskyggende kilde. Der er tale om særdeles komplicerede årsagssammenhænge. Forklaringerne er flere: Man kan både argumentere for, at det er samfundets skyld, at det er arbejdets skyld, eller at det er ens egen skyld.

Det er samfundets skyld: En række samfundstræk påvirker den enkelte families forsøg på at finde balancen mellem familielivet og arbejdslivet. Fx har vi i Danmark indrettet os sådan, at det for langt de fleste er nødvendigt med to indtægter, hvis man vil leve et liv med den forbrugsstandard, vi i dag opfatter som almindelig.

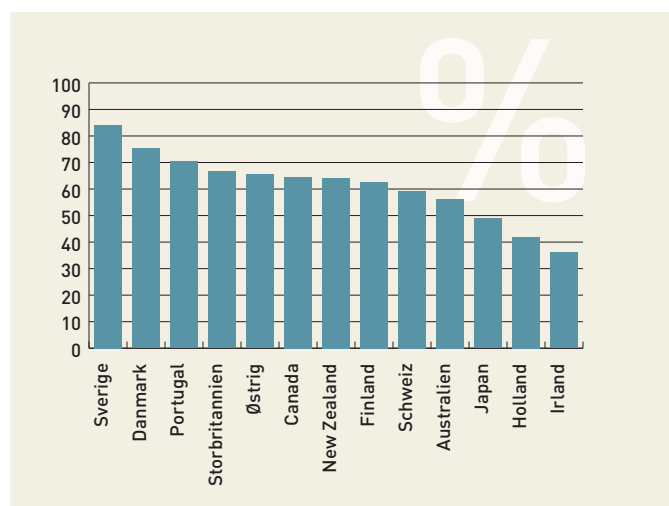
Denne virkelighed påvirker den enkelte, ligesom globaliseringen og de større krav om omstillingsparathed og engagement skaber en samfundsmæssig ramme, der helt åbenlyst kan bidrage til ubalance mellem familieliv og arbejdsliv.

Det er arbejdets skyld: Et andet bud på, hvor ubalancen kommer fra, er arbejdet. Årsagen kunne være, at den arbejdende del af befolkningen arbejder for meget. Kigger man på arbejdstiden i Danmark, tegner der sig et billede af tre overordnede udviklingstendenser.

Den ene er, at den aftalte arbejdstid, set over de seneste fire årtier, er blevet mindre.

Den anden tendens er, at kvinders erhvervsdeltagelse næsten er fordoblet siden 1960 – fra godt 40 pct. til knap 80 pct. i dag. Konsekvensen er, at vi i Danmark – i forhold til andre lande – har rigtig mange børnefamilier, hvor begge forældre arbejder. Som det fremgår af figur 1 er det – blandt ti undersøgte OECD-lande – kun Sverige, der har flere dobbeltarbejdende familier end Danmark.

Figur 1: Andel af par, hvor begge har arbejde



Anm.: For Sverige stammer tallene fra 2002, for Danmark fra 1999, for Portugal, Storbritannien, Østrig, Finland, Schweiz, Australien og Holland fra 2000, for Canada og New Zealand fra 2001 og for Irland fra 1996. Kilde: Reconciling Work and Family Life, vol 1-4, 2002-2005.

Tredje tendens er, at arbejdet – helt generelt – er blevet mere intensivt, og at kravene til engagement er stigende. Flere og flere mener, at der stilles store krav til tempo og deadlines i deres arbejde.

Det er din egen skyld: En ofte hørt forklaring på, hvorfor vi har problemer med at skabe balance i livet er, at vi vil det hele, lidt til og meget mere. Vi lever i en verden af valg med få ydre begrænsninger. Hvis evnerne og indsatsen rækker, kan livet bevæge sig i mange retninger. Det stresser, fordi vi vil nå det hele i fritids- og familielivet og samtidig gøre det godt på arbejdet. Der er for kommissionen ingen tvivl om, at vores ambitioner på alle disse områder sætter vores balance på prøve.

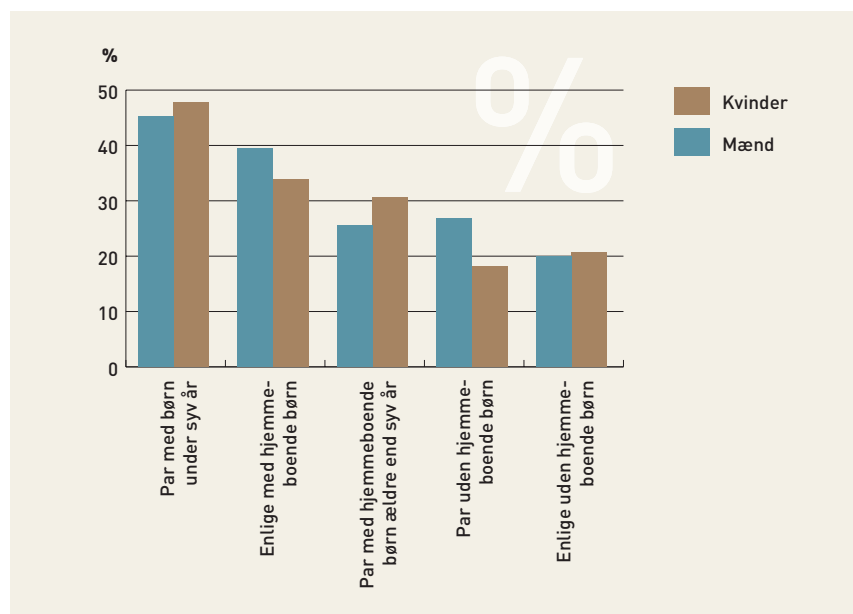


Balanceproblemer for hvem?

Børnefamilierne – især småbørnsforældrene – skiller sig ud i forhold til andre. Næsten halvdelen af småbørnsforældrene oplever konflikter mellem arbejde og privatliv. De vil helst være begge steder på én gang. Det samme gør sig kun gældende for hver femte enlige uden hjemmeboende børn.

En oplagt forklaring på, at børnefamilierne har problemer med balancen, er, at de samtidig med ansvaret for børnene, arbejder lige så meget som dem uden børn.

Figur 2: Andel, der oplever konflikter mellem arbejde og privatliv, så de helst vil være begge steder på én gang



Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (tidligere Arbejdsmiljøinstituttet) spørgeskemaundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø, 2005. Tilgængelig via www.arbejdsmiljoforskning.dk

Mænd og kvinder i parfamilier med børn arbejder lige så lang tid som andre – faktisk har de tilsammen en anelse længere arbejdstid end andre par. Billedet skærpes, hvis man i regnestykket samtidig inddrager den tid, der går med alt det andet, der også skal bruges tid på – altså transport, madlavning, tøjvask og andet husarbejde.

Et par med små børn skal – sammenlignet med et tilsvarende par uden børn – tilsammen arbejde knap tre timer ekstra hver dag i alle ugens syv dage. I løbet af ugen har par med børn altså ekstra praktiske gøremål i knap 20 timer – svarende til at forældrene, i fællesskab, skal passe et ekstra deltidsjob.

Billedet understøttes af, at det er i de år, man har små børn derhjemme, at man føler sig mest stresset. De 25-44-årige er markant mere stressede end andre.

Billedet af en presset hverdag bekræftes, hvis man, i stedet for at spørge forældrene, retter blikket mod børnene. Børnerådet har i 2006 spurgt deres panel af børn fra 5. klasse om deres liv, holdninger og oplevelser.

Seks ud af ti børn mener, at deres forældre arbejder meget. Set med børnebriller er en tredjedel af forældrene stressede. De børn, der synes, deres forældre arbejder meget, oplever oftere end andre, at forældrene ikke er der for dem, når de har brug for det.

De pressede

Pressede børnefamilier finder man i alle samfundslag uanset indkomst, arbejdstid, alder og antal børn. Men på baggrund af forskellige undersøgelser kan man konkludere, at især fire forhold har betydning for, om man mener, at der er ubalance mellem familie- og arbejdslivet – nemlig den samlede arbejdstid, mængden af grænseløst arbejde, manglende fleksibilitet, og om man er enlig forsørger.

Samlet arbejdstid: I børnefamilier, hvor begge arbejder fuldtid eller derover, finder op mod halvdelen det stressende at få hverdagen til at hænge sammen. Anderledes ser det ud i børnefamilier, hvor den ene arbejder på nedsat tid. Her er stressniveauet mere begrænset.



Grænseløst arbejde: Jo mere grænseløst arbejde man har, jo flere problemer med balancen har man, alt andet lige. At et arbejde er grænseløst vil sige, at det er svært at sætte en grænse mellem, hvornår man arbejder, og hvornår man har fri. Opgaverne skal løses, uanset hvor lang tid det tager, og hvor i verden arbejdet udføres. Man er i princippet aldrig færdig med en opgave. Gruppen af mennesker, der har grænseløst arbejde, er voksende og vil blive større fremover.

Manglende fleksibilitet: I den anden ende af spekteret er der en række mennesker, som mangler fleksibilitet. Der bliver langt fra altid taget hensyn til børnefamilierne, når der fx skal planlægges møder. Og ofte kan man ikke – fra dag til dag – ændre start- og sluttidspunkt på arbejdstiden for fx at gå til læge med syge børn eller dække andre akutte behov. De, der mangler denne mulighed, er betydeligt mindre tilfredse med balancen end de, der har muligheden.

Mennesker med skæve arbejdstider har særlige problemer. De har som regel meget lidt fleksibilitet. En sygeplejerske kan ikke bare vælge, om hun vil møde kl. fem eller syv. Vagten starter, når den starter. Det samme gælder for fabriksarbejderen på aftenholdet – uden ham stopper maskinerne.

De enlige forsørgere: Ud over arbejdet kan også ens civilstand være afgørende for balancen. De enlige forsørgere, der har job, har flere problemer med balancen end de forsørgere, der bor sammen som par. Mange enlige mangler simpelthen fleksibilitet. Hverdagssituationer kan være svære at håndtere, når man er alene om det. For eksempel oplever en betydelig del af de enlige, at institutionernes åbningstid giver anledning til problemer.

Det, der presser

Uanset om vi taler om dem, der arbejder meget, dem der har grænseløst arbejde, dem der har for lidt fleksibilitet eller om de enlige forsørgere, så presses de af flere forskellige forhold i dagligdagen.

Et af dem er børns sygdom, som i mange familier er et meget stort problem. Børnene er ikke i tvivl om, at de er et problem for forældrene, når de er syge. Og mange forældre har prøvet at sende et barn, der endnu ikke var rask, i institution eller skole. Forklaringen er sandsynligvis, at kun de færreste har mulighed for at blive hos deres barn, til barnet er rask.

Fire ud af fem børn har oplevet at komme i skole, uden de følte sig helt raske.

Mange oplever indimellem, at åbningstider i daginstitutioner, på offentlige kontorer og hos læger giver anledning til problemer. Fx har mellem hver fjerde og hver femte forælder indimellem problemer med daginstitutionernes åbningstider om eftermiddagen. For mange er det desuden et problem, at institutioner holder såkaldte *lukkedage* på almindelige hverdage.

At åbningstiderne kan være et problem er særligt tydeligt, når man ser på det stigende antal af pendlere, der i forhold til andre bruger ekstra tid på at komme til og fra arbejde.

Behov for ændringer

En meget stor gruppe mennesker – op mod 900.000 – har problemer med balancen. Det er ikke muligt at udpege én årsag i forhold til ubalancen: Er det den enkelte, der skal sige mere fra? Er det virksomheden, der skal stille færre krav? Eller er det rammerne i samfundet, der ikke er fleksible nok? I forhold til alle tre spørgsmål kan man svare ”ja, det er nok en del af forklaringen.” Forklaringen findes nemlig i et samspil mellem den enkelte, familien, arbejdspladsen og samfundet. Lige så klart som det er, at man ikke kan udpege den væsentligste årsag – lige så klart er det, at det nødvendigvis må være et fælles ansvar at afhjælpe balanceproblemerne.

Familie- og Arbejdslivskommissionen har identificeret en række områder, hvor der er behov for at ændre på de rammer, som har betydning for balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Der er tale om en vifte af små og store anbefalinger, som vil bidrage til at skabe bedre rammer for, at flere får mulighed for at leve et liv i større balance. Med respekt for, at vi i Danmark har behov for et stort arbejdsudbud, skal vi skabe plads til, at vi kan leve det familieliv, vi ønsker, og få det antal børn, vi gerne vil have.

Balance i børnehøjde

Familie- og Arbejdslivskommissionen har en vision om et fremtidigt Danmark, hvor arbejdsliv, familieliv og samfund skaber rum for, at børn får den opmærksomhed, nærhed og stimulering, som de har brug for.

Langt de fleste børn i Danmark trives og har det godt. Men nogle gange kommer de i klemme, når opgaverne på jobbet trækker i deres forældre. Det kan for mange knibe med at være der for barnet, når det har særligt brug for omsorg, fx ved sygdom.

Vi skal derfor indrette rammerne for vores familie- og arbejdsliv på en måde, så de tager særligt hensyn til børnene.

Forældrene har det primære ansvar for børnene, men vi lever i et samfund, hvor mange af børnenes behov i stort omfang opfyldes i dagsinstitutioner og skoler. Derfor skal de også være et udbygget velfærdssamfund værdigt.



Anbefaling 1. Alle forældre bør have en lovfæstet ret til at passe deres barn på barnets første sygedag.

På det danske arbejdsmarked er der mennesker, som ikke har ret til én eneste dag hjemme, når deres barn er sygt. Det drejer sig om ansatte, som hverken er omfattet af en overenskomst eller har individuelle aftaler med deres arbejdsgiver.

Det er uacceptabelt i et moderne velfærdssamfund. Disse menneskers børn bliver – præcis lige som andre børn – syge, og de har krav på forældreomsorg på linje med andre børn. Frihed ved børns sygdom bør derfor lovsikres – ligesom man har gjort det i fx Norge og Sverige.

2. Arbejdsmarkedets parter opfordres til at aftale frihed med løn i flere dage i forbindelse med børns sygdom.

Én ting er retten til frihed på barnets første sygedag, noget andet er muligheden for at passe sit syge barn, indtil det bliver raskt. Problemet er, at børn – i lighed med andre – har en tendens til at være syge i mere end én dag ad gangen. De er syge i længere tid, end forældrenes rettigheder rækker til.

Mange forældre holder da også barns anden og tredje sygedag – uanset reglerne. For eksempel ved at den ene tager den første dag, og partneren tager den anden dag. Eller ved at melde sig selv syg. Virkeligheden er altså, at mange rent faktisk passer deres syge børn, men med sort samvittighed.

Ved at give ret til barns anden sygedag kan vi ændre denne sorte samvittighed til en hvid rettighed. Derfor bør arbejdsmarkedets parter aftale, at begge forældre kan tage to dage fri med løn, hvis børnenes sygdom kræver det. Det vil sige, at barnets forældre tilsammen kan holde fri i op til fire dage i hver sygdomsperiode.

3. Der bør skabes bedre mulighed for, at andre end barnets forældre kan passe syge børn.

I dag er det kun barnets forældre eller de, som barnet opholder sig hos, fx plejeforældre eller stedforældre, som har mulighed for at holde fri ved barns sygdom.

Der er ingen tvivl om, at de fleste børn helst vil passes af deres forældre, når de er syge. Men nogle gange kan det være svært for forældrene at få enderne til at hænge sammen. Den næstbedste løsning kan være andre nære pårørende.

Det vil være en stor hjælp for nogle børnefamilier, ikke mindst de enlige forsørgere, hvis for eksempel bedsteforældre får mere gunstige muligheder for

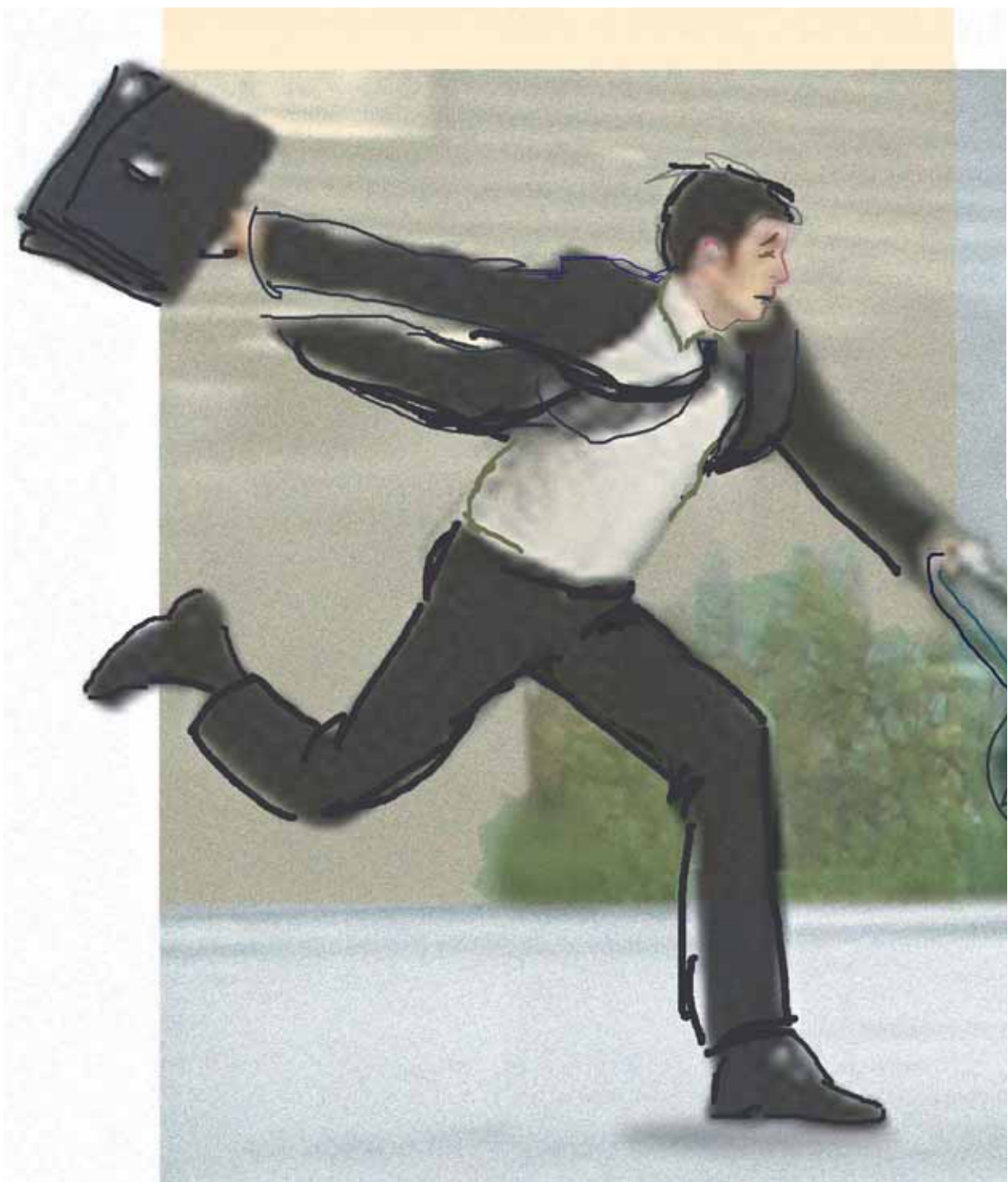
at give en hånd med. Staten og arbejdsmarkedets parter bør derfor arbejde for, at andre end barnets forældre får mulighed for at passe barnet, når det er sygt.

Derudover anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

4. Daginstitutionernes pædagogiske personale bør have mest mulig tid til at opfylde børnenes behov for omsorg og stimulering. Kommunerne bør kortlægge omfanget af den tid, som pædagogerne bruger på andre opgaver end det direkte samvær med børnene. Og herudfra tage stilling til, om omfanget af denne tid kan reduceres, eksempelvis ved at tilrettelægge arbejdet på en måde, så pædagogerne får mere tid med børnene.
5. Sygdom i dagtilbud bør forebygges. Børns sygdom bør være en del af kommunernes børnepolitik, og man kan desuden lade forebyggelse af sygdom indgå i institutionernes børnemiljøvurderinger.
6. Der bør indføres sunde, forældrebetalte madordninger i alle dagplejer, vuggestuer, børnehaver og skoler.
7. Forældre til børn under 14 år bør have en lovfæstet ret til at holde mindst to ugers ferie med deres børn hvert år. Derudover opfordrer kommissionen forældre, daginstitutioner og kommuner til i fællesskab at sikre, at børn får ferie fra daginstitutionerne i forældrenes ferie.

”Man kan kun yde sit bedste på jobbet, hvis ens børn har det godt. Børnene skal være omgivet af personale, der har tid til dem. Vi bør mindske den tid, der går med andre aktiviteter end samvær med børnene.”

Margrethe Brun Hansen, børnepsykolog, daginstitutionskonsulent, foredragsholder og forfatter.

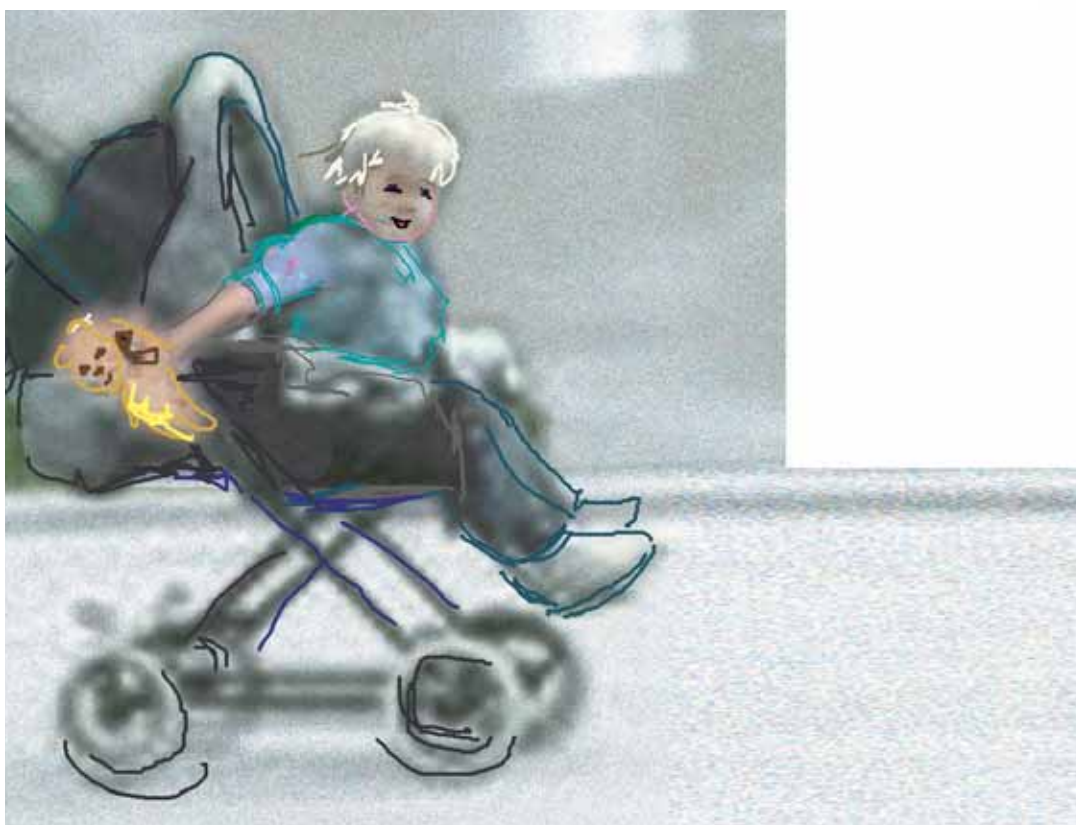


Familievenlige arbejdspladser

Familie- og Arbejdslivskommissionen har en vision om, at fremtidens arbejdspladser tilbyder arbejdsvilkår, der gør det muligt for alle medarbejdere at få en god balance mellem familielivet og arbejdslivet

Alle – både ledelse og medarbejdere – har en interesse i, at arbejdspladsen anstrenger sig for at skabe den bedst mulige balance mellem familie- og arbejdsliv.

At det forholder sig sådan, har mange arbejdspladser set for længst. Og de har handlet efter det i mange år. Men der er stadig rum for forbedringer. Der er behov for at sætte større fokus på, at arbejdslivet skal hænge sammen med familielivet.



Anbefaling 8. Arbejdspladserne bør sætte fokus på ledelsens kompetence til at håndtere balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Ledelsen på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejdernes oplevelse af balance. Topledelsen bør klart signalere, at det er et vigtigt fokusområde. Signalerne skal have konsekvenser for den daglige ledelse. Det drejer sig blandt andet om at sætte realistiske krav til deadlines og kvalitet, og det handler om at skabe plads til frihed, når familielivet kræver det. I det hele taget er det ønskeligt, at ledelsen sætter fokus på løsninger, der er rummelige i forhold til medarbejdernes forskellige behov.

Ledelsens egen personlige balance mellem familie- og arbejdslivet har også en væsentlig betydning for, hvad medarbejderne gør og oplever i forhold til balance. At man tillægger begge dele af livet værdi, skal ikke bare være noget, man taler om ved festlige lejligheder. Ledelsen bør via daglig adfærd vise, at de selv tager balancen mellem familielivet og arbejdslivet alvorligt.

9. Arbejdspladserne bør tilstræbe størst mulig fleksibilitet i arbejdets organisering.

Medarbejdere, der spiller en rolle i forhold til at organisere deres eget arbejde, har et bedre udgangspunkt for en god balance mellem familie- og arbejdslivet.

En række arbejdspladser har forskellige metoder til at skabe mere fleksibilitet for medarbejderne. Der kan fx være tale om at indføre individuel skemaplanlægning, hvor vagter kan planlægges fleksibelt, om selv at have indflydelse på arbejdstiden og om at kunne arbejde hjemme.

På mange arbejdspladser kan hjemmearbejde og fleksible arbejdstider fortsat bredes ud, mens der er også jobfunktioner, hvor det ikke er muligt at skabe mere fleksibilitet, fx i sundhedssektoren eller på fabrikker. Her kan et vigtigt tiltag for bedre balance være at sikre, at medarbejderne kan komme i kontakt med deres børn i løbet af dagen, eller at der er mulighed for at kontakte dagplejen eller ringe til skoletandlægen.

“En god leder skal kunne tage hånd om en stresset medarbejder og finde ud af, hvordan de i fællesskab kan få lettet presset. Større fleksibilitet på arbejdet kan give større råderum for en tid.”

Bo Netterstrøm, dr.med., administrerende overlæge på Arbejdsmedicinsk klinik på Hillerød sygehus, stressforsker.

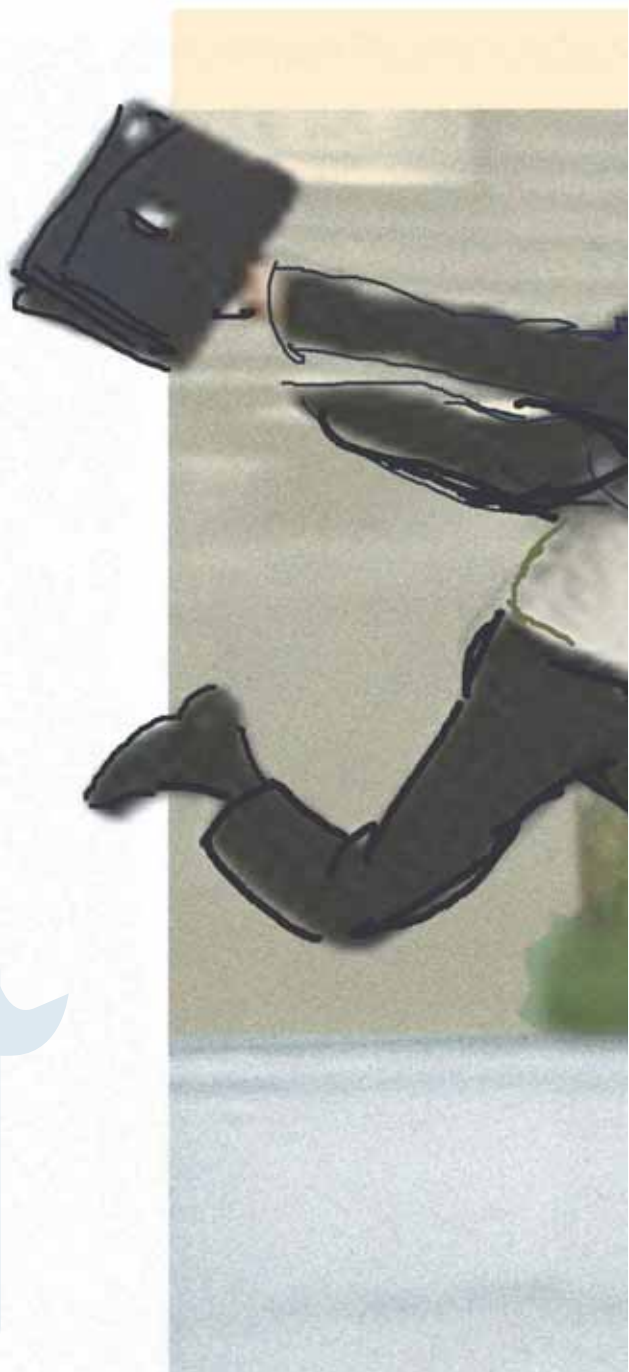
10. Arbejdspladserne bør gøre det lettere for den enkelte at håndtere fleksibiliteten.

Mennesker med grænseløst arbejde har ubegrænsede muligheder for at arbejde. De kan arbejde når som helst – og for den sags skyld hvor som helst – blot der er en bærbar computer, en åben internetforbindelse og en mobiltelefon. Dette giver mange et problem med at finde en fornuftig balance mellem familie- og arbejdslivet. Og problemet bliver ikke mindre af, at ledelsen ofte lægger ansvaret over på den enkelte i forhold til, hvornår der skal leveres, og med hensyn til vurderingen af, hvornår opgaven er løst tilfredsstillende.

Arbejdspladser bør gøre det lettere for medarbejdere at slippe følelsen af altid at være på. Det har flere arbejdspladser allerede gjort. Man har for eksempel aftalt, at ferie rent faktisk er ferie. Man kan ikke forvente, at kolleger tager hverken mobiltelefon eller bærbar computer med i kufferten. Det samme med weekender: Det kan aftales, at man ikke kan forvente, at kollegerne besvarer mails før mandag morgen.

”Det nye er, at arbejdspladserne skal til at lave retningslinjer og aftaler om, hvordan man sætter grænser for det grænseløse. Hvornår skal man være på mail? Hvornår lægger man møderne?”

Agi Csonka, ph.d. i ledelses- og organisationsformer, direktør for Danmarks Evalueringsinstitut.



Derudover anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

- 11.** Arbejdspladserne bør udvise rummelighed og bakke op om medarbejdernes balance, for eksempel ved at signalere, at arbejdspladsen ønsker at fremme, at flere mænd tager barsel eller ved at tage hensyn til danskere med anden etnisk baggrund end dansk.
- 12.** Tillidsrepræsentanternes arbejde med balance bør styrkes, og de bør inddrages tæt i hele arbejdet med at skabe bedre balance på arbejdspladsen.
- 13.** Balancen mellem familie- og arbejdsliv bør gøres til en obligatorisk del af den lovpligtige indsats for et bedre arbejdsmiljø – det skal indgå i den såkaldte arbejdspladsvurdering. Det vil sætte balancespørgsmålet højere på arbejdspladsernes dagsorden.
- 14.** Der bør indstiftes en balancepris, som sætter fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet.

“Danske arbejdspladser bør udvise større rummelighed i forhold til den individuelle medarbejders familiemæssige forpligtelser – fx har nogle medarbejdere brug for at få fri i ramadanen, men vil til gengæld gerne arbejde i påsken.”

Esma Birdi, integrationskonsulent, tolk og foredragsholder.

Frihed til familielivet

Familie- og Arbejdslivskommissionen har en vision om et samfund, hvor der er tid og plads til at få det familieliv, man ønsker sig.

Samfundet skal som hovedregel ikke blande sig i familiens interne forhold. Men samfundet skal skabe rammerne for, at familien ikke reduceres til at være det, der er tilbage, når alt andet er gjort.

Rammerne skal sikre vilkår, så flest muligt får tid og plads til at få det familieliv, de ønsker sig.



Anbefaling 15. Der bør sikres bedre rammer for, at folk kan få det antal børn, de ønsker sig, på det tidspunkt de ønsker sig dem.

I et velfærdssamfund som det danske bør der være plads til, at mennesker får det antal børn, de ønsker sig.

Men der er noget, der tyder på, at det ikke er tilfældet i dag: Danske mænd ønsker sig i gennemsnit 2,3 børn, mens kvinder ønsker sig 2,4 børn. Alligevel får vi kun 1,8 børn. Det er et problem. Ikke mindst fordi der skal ca. 2,1 børn pr. kvinde til, for at samfundet reproducerer sig selv.

Hvis vi har skruet et samfund sammen på en måde, der afholder folk fra at få børn, har vi et problem. Et problem for det menneske, der føler sig nødsaget til at udskyde eller fravælge børn på grund af økonomi, arbejde eller andre barrierer. Og et problem for samfundet, hvis der på den måde bliver for få mennesker til at sikre det danske velfærdssamfund.

Mange af de øvrige anbefalinger, som Familie- og Arbejdslivskommissionen kommer med, kan bidrage til, at flere vælger at få (flere) børn. Men der er generelt et behov for at sætte fokus på, om vi som samfund kan gøre det mere attraktivt at få børn. Man kan lade sig inspirere af andre lande – fx Frankrig, som i dag har en af de højeste fertilitetsrater i Europa – og i øvrigt kigge bredt på fx serviceydelser, forhold på arbejdsmarkedet, samfundsnormer og økonomiske tilskud. SU-regler i forhold til forsørgere er bare et af de steder, hvor der kan være behov for en regulering.

”Noget tyder på, at vi ikke får det antal børn, vi faktisk drømmer om. Derfor skal vi skabe bedre rammer for, at folk kan få det antal børn, de ønsker sig, når de ønsker sig dem.”

Mai Heide Ottosen, ph.d., ekstern lektor på Sociologisk Institut, Københavns Universitet og seniorforsker på Socialforskningsinstituttet.

16. Hjemmeserviceordningen bør udvides og gøres tilgængelig for familier med børn under 14 år.

I dag eksisterer der en hjemmeserviceordning, hvor førtidspensionister og personer over 65 år kan få et offentligt bidrag på 40 pct. til rengøring.

For at lette presset på børnefamilierne bør kredsene, der kan få hjemmeservice, udvides til også at omfatte familier med børn under 14 år. Det giver forældrene bedre økonomisk mulighed for at betale sig til hjælp til det prak-

tiske. Ordningen bør desuden læne sig op ad den hjemmeserviceordning, der eksisterede i 1990'erne: Man bør – ud over rengøring – også kunne købe sig til at få lavet mad, købt ind, vasket tøj og pudset vinduer.

”En hverdag med fuldtidsarbejde, madlavning og husarbejde er en kamp mod uret for mange børnefamilier. Hvis børnefamilier får tilskud fx til at få gjort rent, bliver det mere overkommeligt at hente hjælp udefra.”

Peder J. Pedersen, professor i velfærdsforskning på Institut for Økonomi ved Århus Universitet.

17. Der bør indføres et større beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere.

Selvom de fleste danske børnefamilier har gode økonomiske vilkår, er der fortsat ressourcetsvage børnefamilier, som i særlig grad har det svært. Det gælder først og fremmest indvandrerfamilier fra ikke-vestlige lande samt enlige forsørgere.

Kommissionen foreslår, at man forhøjer det eksisterende beskæftigelsesfradrag og målretter det til enlige forsørgere. De enlige forsørgere er en af de familietyper, som angiver at have flest problemer med at få hverdagen til at hænge sammen.

Hvis man vælger at firedoble beskæftigelsesfradraget, vil det give en enig forsørger 400-600 kr. netto mere om måneden, hvilket kan være med til at skabe et overskud i hverdagen, som kan give bedre balance.

”Børn skal vokse op under forhold, der gør, at de kan overtage samfundet. Betingelserne er, at deres forældre har arbejde og en ordentlig indtægt. Indkomst og arbejde er de basale balanceproblemer i mange indvandrerfamilier og familier med enlige forsørgere. Der skal skabes bedre økonomiske vilkår for disse grupper.”

Niels Westergård-Nielsen, professor i økonomi ved Handelshøjskolen i Århus, Århus Universitet og centerleder på Center for Corporate Performance.

Der er ingen tvivl om, at alle børnefamilier med en svag økonomi – dvs. også par – kunne få glæde af et forhøjet beskæftigelsesfradrag. Derfor kunne man overveje at målrette et sådant beskæftigelsesfradrag til alle børnefamilier med børn under 14 år. Men en sådan anbefaling ligger beløbsmæssigt uden for rammerne af kommissionens kommissorium.

18. Arbejdsmarkedets parter bør indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre.

Man bør – uden dårlig samvittighed – kunne følge ældre forældre til undersøgelser og alvorlige samtaler på hospitalet. Og det bør være legitimt at tage sig af plejekrævende pårørende i deres hjem.

Derfor bør arbejdsmarkedets parter indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre. Formålet er at skabe mulighed for frihed i nogle enkelte dage – uden at blive trukket i løn.

Derudover anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

19. Reservebedsteforældreordningen bør videreføres og udvikles. Der skal skabes bedre betingelser for, at forældre kan få passet deres børn, for eksempel når de selv er syge.

20. Der bør skabes bedre betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov. Det vil bidrage til en bedre balance, hvis flere fædre vælger at holde barselsorlov, og hvis de generelt tager en større del af orloven.

21. Der bør udvikles en barselsudligningsordning for selvstændige erhvervsdrivende. Selvstændige bør økonomisk have de samme muligheder som lønmodtagere under barslen.

22. Der bør udvikles en informationsportal om familie- og arbejds-livsbalancen. Formålet er at give bedre adgang til professionel rådgivning om – og inspiration til – hvordan man får en bedre balance.

Fleksibel service

Familie- og Arbejdslivskommissionens vision er, at familier skal have bedre og mere fleksible serviceydelser, der støtter op om det 21. århundredes arbejdsliv og frigør tid og energi til familien.

Det kan være lidt af en udfordring for den moderne familie at få hverdagen til at gå op, når arbejdet skal passes, børnene hentes og bringes, og maden laves. Tiden er knap, og arbejdstider og åbningstider sætter snævre grænser for familiens mulighed for at indrette sin hverdag.

Den offentlige service bør udvikles til i højere grad at aflaste og støtte op om danskernes familie- og arbejdsliv. Og den skal tilpasses familiernes praktiske behov.

Anbefaling 23. Lukkedage på almindelige hverdage bør afskaffes i dagtilbud.

Daginstitutioners lukkedage er et problem for mange børnefamilier. Institutioner landet over holder fx lukket på dage, hvor en stor del af befolkningen er på arbejde.

Når institutionen er lukket, skal kommunen tilbyde pasning i en anden institution. Men mange forældre vægrer sig mod at lade deres børn passe af fremmede voksne, i fremmede bygninger, omgivet af fremmede børn.



Derfor er lukkedage for mange ensbetydende med, at de selv må tage fri. Det presser familien: Man må bruge feriedage, ikke fordi man har lyst eller skal holde ferie, men alene fordi man er tvunget til det.

Den slags lukkedage på almindelige hverdage bør afskaffes. Der bør dog stadig være mulighed for at holde lukket i forbindelse med sammenhængende ferieperioder, hvor mange familier alligevel holder børnene hjemme.

24. Kommunerne bør etablere tilbud om behandling af og rådgivning om stress samt rådgivning om balanceproblemer.

Mennesker, der oplever en dårlig balance mellem arbejdsliv og familieliv, har en næsten dobbelt så stor risiko for at føle sig stressede som andre.

Der er i dag kun få specialiserede offentlige tilbud til mennesker, som har brug for at blive rådgivet om eller behandlet for stress. Man er tvunget ud på det private marked, der er en broget blanding af behandlere med mange forskellige forudsætninger og forskellige niveauer af videnskabelig viden.

Derfor bør landets kommuner skabe lettere adgang til både rådgivning om og behandling af stress samt mere generel rådgivning om balanceproblemer. Det vil også kunne medvirke til at forebygge, at en stresstilstand forværres og bliver til en egentlig sygdom – til fordel både for den enkelte og for samfundet.

25. Kommunerne bør tilbyde pasning af børn til forældre med skæve arbejdstider.

I dag er kommunerne ikke forpligtede til at tilbyde pasning uden for normal åbnings- og arbejdstid. Det bør der laves om på. For mens daginstitutionernes åbningstider ikke har ændret sig væsentligt de seneste mange år, bevæger det danske samfund sig mere og mere i retning af fleksible og skiftende arbejdstider og længere åbningstider i butikkerne.

Knap 20 pct. af de beskæftigede har anden arbejdstid end fast arbejdstid i dagtimerne, så mange skal ofte arbejde på tidspunkter, hvor daginstitutionerne er lukkede. Derfor anbefaler kommissionen, at kommunerne forpligtes til at tilbyde pasning på skæve tidspunkter. Om tilbuddet skal bestå i åbne institutioner, tilskud til private børnepassere eller en helt tredje løsning bør være op til kommunerne at afgøre.

Vælger man at udvide daginstitutionernes åbningstider, bør man dog være opmærksom på fordelene i at samle de børn, der har brug for at blive passet på skæve tidspunkter, på én eller få institutioner. På den måde undgår man

den situation, hvor ét eller et par børn som de eneste i en institution først bliver hentet sent, og alle andre er taget hjem. Desuden ønsker kommissionen ikke, at en ordning med pasning uden for normal åbningstid fører til, at børnene bliver passet i flere timer end ved en almindelig fuldtidsplads.

“Vi får mere fleksible arbejdstider og længere åbningstider i butikkerne. Men daginstitutionerne åbner og lukker, som de plejer. Det hænger dårligt sammen. Forældre med skæve arbejdstider bør kunne få passet deres børn – også efter kl. 17.”

Lisbeth Pedersen, ph.d., afdelingschef i afdelingen Beskæftigelse og erhverv på Socialforskningsinstituttet.

Derudover anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

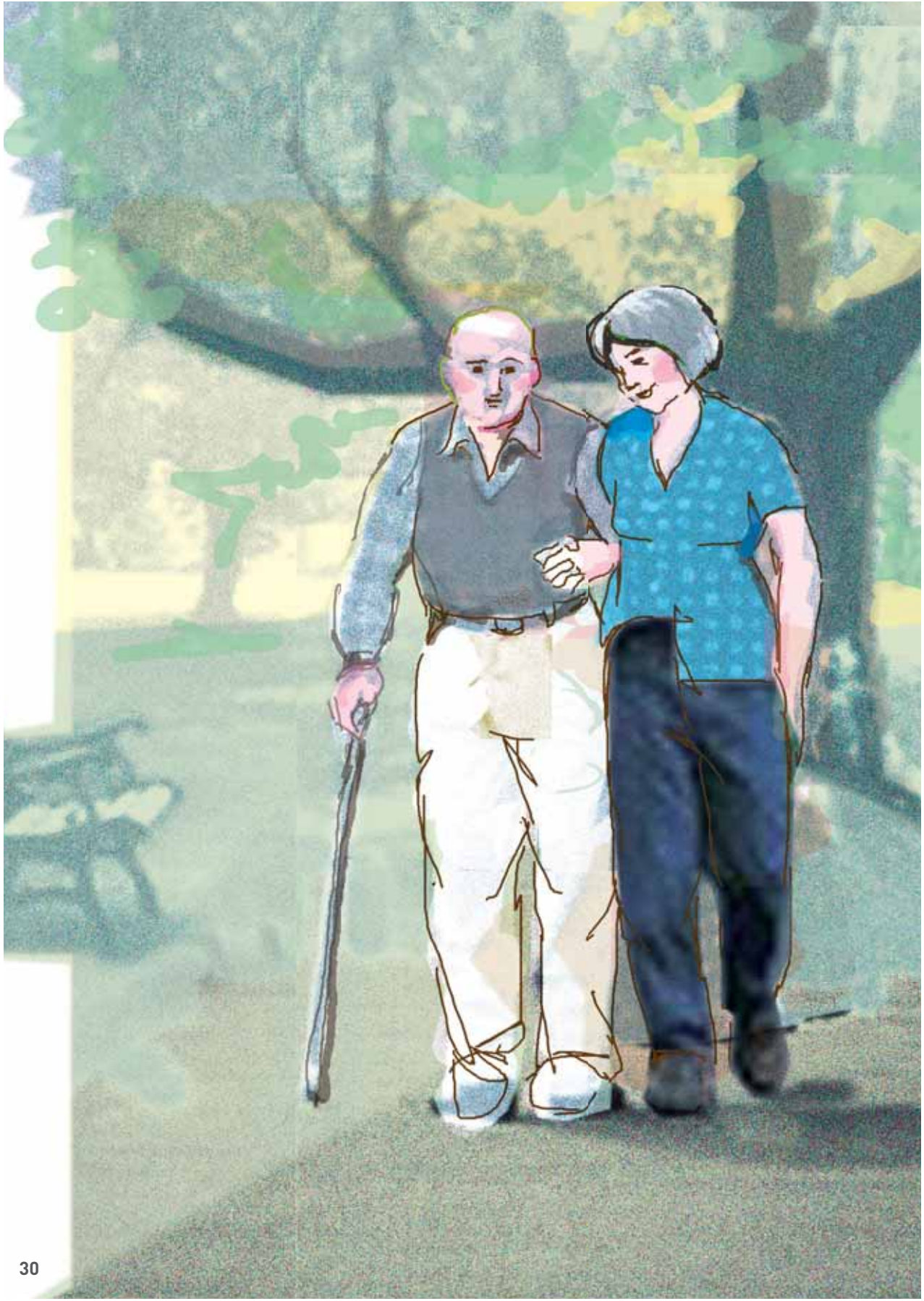
26. Kommunerne bør i videst muligt omfang tage hensyn til søskendes muligheder for at gå i samme institution. For mange familier kan det nemlig være et problem at få hverdagen til at hænge sammen, hvis børnene går i hver deres institution, og forældrene skal hente og bringe forskellige steder. Hvis søskende får plads i samme institution, kan familien nøjes med at aflevere og hente børnene ét sted. Samtidig skaber det helhed og trykthed i familiens liv at være tilknyttet den samme institution.

27. Der bør være mere fleksible åbningstider i offentlige og private servicetilbud. For eksempel bør praktiserende læger og tandlæger i langt højere grad end i dag have aften- og weekendkonsultation.

28. Balancen mellem familie- og arbejdslivet bør tilgodeses i udviklingen af den trafikale infrastruktur. Både afstanden fra hjem til arbejde og transportens effektivitet og pålidelighed påvirker muligheden for at få en rimelig balance mellem familie- og arbejdslivet. Dette bør bl.a. indgå i Infrastrukturkommissionens overvejelser om strategien for fremtidens infrastruktur.

”Borgerservice, tandlægen og lægen har oftest åben, når vi andre er på arbejde. Hvorfor ikke gøre åbningstiderne mere fleksible, så vi kan komme til lægen med børnene, når vi har fri?”

Kristine Stricker Hestbech, præst, debattør og foredragsholder.



Balance hele livet

Det er Familie- og Arbejdslivskommissionens vision at give den enkelte bedre mulighed for over livsforløbet at planlægge og prioritere mellem familie- og arbejdslivet.

Menneskers behov skifter gennem livet. I nogle perioder har vi behov for at skrue ned for arbejdstiden, mens vi i andre perioder kan skrue op. Som nyuddannet og barnløs har man det måske fint med, at arbejdet fylder en stor del af livet, mens situationen kan være en anden for børnefamilier.

Menneskers forskellige behov betyder, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vi alle i hele vores arbejdsliv arbejder 37-40 timer om ugen, 46 uger om året. Vi må indrette os på en måde, så den enkelte kan veksle mellem lange og korte arbejdsdage gennem livet, og så man i perioder kan holde fri mod til gengæld at arbejde mere på andre tidspunkter.

Anbefaling 29. Det bør gøres nemmere at spare op i nogle perioder i livet, så man kan holde fri i andre (flekskonto).

Der kan være perioder i arbejdslivet, hvor man har tid og overskud til at yde noget ekstra, og andre, hvor man har brug for at skrue ned for tempoet eller holde en pause. Det kunne være, når børn eller syge forældre har særligt brug for nærvær og omsorg.

Det bliver muligt, hvis vi – på linje med, hvad man har gjort i andre lande – indfører, hvad man kunne kalde en flekskonto, som gør det muligt at spare op i nogle perioder af livet, så man kan holde fri i andre. Flekskontoen følger den enkelte – uanset om man skifter arbejdsplads eller branche.

”Ønskerne til fordelingen af tiden på arbejde og familieliv ændrer sig gennem livet. Med opsparing på en ”flekskonto” kan der gives bedre muligheder for at finde balancen, når der er særligt behov for tid til samvær med børnene, videreuddannelse eller andre aktiviteter uden for arbejdslivet.”

Per Kongshøj Madsen, professor og centerleder for Center for Arbejdsmarkeds-forskning (CARMA) på Aalborg Universitet.

En flekskonto kan se ud på mange måder. Den konkrete udformning af modellen skal arbejdsmarkedets parter og politikere aftale sig til. Grundlæggende handler det om at tage stilling til, hvordan man sparer ressourcer op, og hvordan man anvender dem.

Til inspiration for disse overvejelser har kommissionen opstillet en skitse. Ideen er, at man skal udskyde sin efterløn eller pension i samme omfang, som man holder fri med flekskontoen. Det betyder, at arbejdsudbuddet – målt over hele livsforløbet – bliver nogenlunde det samme.

Hvis man fx som 35-årig fleks'er et halvt år, bliver ens efterlønsalder ikke 62 år, som for ens jævnaldrende, men 62½ år. Tilsvarende bliver pensionsalderen ikke 67 år, men derimod 67½ år – efterlønsperioden er altså uændret på fem år. Til gengæld for den senere pension får man en lidt højere folkepension.

I skitsen får man lov til at bruge af sin arbejdsmarkeds-, rate- eller kapitalpension til forsørgelse i de måneder, man holder fri med flekskonto. Flekskontoen bliver dermed en integreret del af pensionsordningerne og er i skitsen ikke en særskilt konto, men en trækingsret. Man benytter de samme skatteregler, som gælder for eksisterende arbejdsmarkeds-, rate- og kapitalpensioner, når disse udbetales rettidigt – dvs. uden strafafgift. Dermed kan man enkelt flytte opsparede ressourcer fra en arbejdsgiver til en anden.

Derudover anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

30. Medarbejdere bør have gode muligheder for at spare tid op på arbejdspladsen (tidsopsparende modeller). Det er allerede i dag muligt på mange arbejdspladser, fx via flekstid eller andre ordninger, hvor man kan afspadsere ekstra timer. Arbejdspladserne bør gå videre ad den vej. Man bør etablere nye ordninger, samt udvide de eksisterende, så loftet for opsparede timer sættes op samtidig med, at den periode, man kan spare op, forlænges.

31. Der bør skabes bedre betingelser for at skifte mellem fuldtids- og deltidsbeskæftigelse. Formålet er, at man skal kunne skrue op og ned for arbejdstiden og dermed skabe bedre balance mellem familie- og arbejdslivet i den givne livsfase. Måske ønsker en del 40-50-årige på deltid at skifte til fuldtid, nu hvor børnene er store. Eller man ønsker at gå fra fuldtid til deltid for at passe en syg pårørende. Skift i arbejdstid bør aftales mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Familie- og arbejdsliv i fremtiden

De anbefalinger, som Familie- og Arbejdslivskommissionen præsenterer i denne rapport, er et skridt på vejen. Et skridt i retning af at sikre flere et fornuftigt forhold mellem den tid og det engagement, der lægges på arbejdspladsen og i familien.

At sikre flere mulighed for en god balance er efter kommissionens vurdering et nødvendigt skridt i forhold til den fremtid, vi går i møde. Vi kan, lige så lidt som alle andre, spå om fremtiden. Men et scenarie, der forekommer særdeles sandsynligt er, at vi på tre områder får mere og mere flydende grænser mellem familie- og arbejdsliv.



For det første opløses grænserne af et stigende krav om, at både hjerne og hjerte skal tages med på arbejde. Vi skal vise interesse, gejst og engagement i vores arbejde. Det er ikke længere nok at *kunne* sit arbejde – man skal også *vill*e det. Vi forventes i stigende grad at kunne benytte hele vores person og alle vore kompetencer i arbejdet - de sociale og personlige lige så meget som de faglige. Nogle mener endda, at kampen om hjerterne kan føre til, at arbejde bliver hjem, og hjem bliver arbejde.

Det er imidlertid ikke kun arbejdet, som er ude efter vores hjerter, opmærksomhed og engagement. Også i privatlivet er der mange forventninger at leve op til. For eksempel forventninger om at være en god mor eller hustru eller en nærværende og omsorgsfuld far eller ægte mand.

For det andet opløses grænserne af, at mere og mere arbejde rent faktisk bliver grænseløst. Flere vil få et arbejde, som kan udføres hvor som helst og når som helst. Et arbejde, der i princippet aldrig er gjort godt nok eller er færdigt.

Arbejdet bliver mere udbredt, fordi det kan udbredes. Forklaringen er teknologi. Bærbare computere, mobiltelefoner, Internet, e-mails, pc-kameraer, trådløst netværk osv. har gjort det muligt for mange at arbejde uden at være på selve arbejdspladsen. Den teknologiske udvikling, som muliggør arbejdets grænseløshed, stopper næppe ved det, vi kender i dag.

For det tredje opløses grænserne af, at verden uden for arbejdspladserne også er i bevægelse. Vi får i stigende grad frihed til at gøre, hvad vi vil, når vi vil det. Internethandlen er stærkt stigende, og nyheder kan ses på et hvilket som helst tidspunkt af døgnet. Vi kan danne netværk og sociale relationer med mennesker, som ikke befinder sig det samme sted som os. Det bliver stadig billigere og hurtigere at transportere sig rundt – og vi kan opbygge relationer i den virtuelle verden.

Den grænseløse familie

Både kampen om hjerterne, det grænseløse arbejde og det fleksible samfund er udviklinger, som vi må ruste os til.

Det er ikke i sig selv problematisk, at hjertet finder vej til arbejdspladsen, at arbejdet finder vej til hjemmene eller at samfundet i øvrigt bliver mere fleksibelt. Fx er fleksibiliteten, i forhold til hvor og hvornår man arbejder, et gode for rigtig mange mennesker. Det er for eksempel rart for dem, som har mulighed for at have tage tidligt fri for at være sammen med børnene om eftermiddagen, for i stedet at arbejde et par timer om aftenen.

Men vi må sørge for, at hjertet ikke udtømmes på arbejdspladsen, så familiens plads skrumper ind. Ubalancen opstår, når det kun er den ene del af livet, nemlig arbejdet, som er grænseløst. Risikoen er, at arbejdslivet helt invaderer familielivet og reducerer familien til det, der er tilbage, når arbejdet er gjort.

Kommissionen mener, at et vigtigt spørgsmål fremover bliver, hvordan vi – for alvor – får fleksibiliteten til at virke begge veje, dvs. ikke kun at tale om det grænseløse arbejde, men også om den grænseløse familie. Det bliver da nødvendigt at tænke både arbejde og familie på helt nye måder. Er arbejdet fx mere produktivt, når man går en tur i skoven med sin kollega, end når man sidder på sin kontorstol? Er det nødvendigt at afskaffe den faste arbejdstid og i stedet opgøre arbejdet på nye måder? Og kan både familie- og arbejdsliv nyde godt af, at familien kommer med på forretningsrejsen?

Man kan desuden styrke den grænseløse familie ved i højere grad at sætte barnets perspektiv i centrum. Respekten for børns ret til omsorg bør indgå som en del af arbejdspladskulturen. Vi må på det samfundsmæssige plan ændre selve grundlaget for diskussionen om børn fra at handle om forældres rettigheder til at handle om barnets rettigheder. Retten til at have sine nærmeste hos sig, når man som barn er syg. Retten til på samme måde som voksne at have fri og hvile. Man kan opprioritere barnets rettigheder ved at sikre, at offentlige myndigheder tænker børns trivsel og velfærd med i al den lovgivning, planlægning og forvaltning, der er relateret til balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Der sker faktisk væsentlige holdningsændringer i disse år. Familie- og arbejdslivsbalancen er kommet mere på dagsordenen. Mange arbejdspladser er på forkant. Ledelse og medarbejdere anerkender og arbejder for det hele liv. Måske er der endda ved at ske et skift i vores rollemodeller, således at arbejdsnarkomanen med det storslåede arbejdsliv, men uden privatliv, er blevet udskiftet med den mandlige chef, der går på deltid, mens børnene er små.

Skal holdningsændringen lykkes, er det vigtigt, at alle føler ansvar. Vi må alle arbejde for, at der gøres op med de holdninger og uskrevede regler, som kan begrænse vore muligheder for at leve et helt, balanceret liv.

Men ansvaret ligger ikke kun på individets skuldre. Arbejdspladserne har et ansvar for at skabe en balancevenlig kultur. Arbejdsmarkedets parter har et ansvar for, at balanceperspektivet indgår, når overenskomster bliver for-

handlet. Og stat og kommuner har et overordnet ansvar for, at der skabes de bedst mulige betingelser og rammer for, at danskerne kan balancere deres familie- og arbejdsliv.

Kun med en fælles indsats kan vi skabe rammerne for, at alle – også i årtierne fremover – får en CHANCE FOR BALANCE.

Kommissionens anbefalinger

Kapitel 3 – Balance i børnehøjde

1. Alle forældre bør have en lovfæstet ret til at passe deres barn på barnets første sygedag.
2. Arbejdsmarkedets parter opfordres til at aftale frihed med løn i flere dage i forbindelse med børns sygdom.
3. Der bør skabes bedre mulighed for, at andre end barnets forældre kan passe syge børn.
4. Daginstitutionernes pædagogiske personale bør have mest mulig tid til at opfylde børnenes behov for omsorg og stimulering.
5. Sygdom i dagtilbud bør forebygges.
6. Der bør indføres sunde, forældrebetalte madordninger i alle dagplejer, vuggestuer, børnehaver og skoler.
7. Forældre til børn under 14 år bør have en lovfæstet ret til at holde mindst to ugers ferie med deres børn hvert år.

Kapitel 4 – Familievenlige arbejdspladser

8. Arbejdspladserne bør sætte fokus på ledelsens kompetence til at håndtere balancen mellem familie- og arbejdslivet.
9. Arbejdspladserne bør tilstræbe størst mulig fleksibilitet i arbejdets organisering.
10. Arbejdspladserne bør gøre det lettere for den enkelte at håndtere fleksibiliteten.
11. Arbejdspladserne bør udvise rummelighed og bakke op om medarbejdernes balance.

12. Tillidsrepræsentanternes arbejde med balancen bør styrkes.
13. Balancen mellem familie- og arbejdsliv bør gøres til en obligatorisk del af den lovpligtige indsats for et bedre arbejdsmiljø.
14. Der bør indstiftes en balancepris, som sætter fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Kapitel 5 – Frihed til familielivet



15. Der bør sikres bedre rammer for, at folk kan få det antal børn, de ønsker sig, på det tidspunkt de ønsker sig dem.
16. Hjemmeserviceordningen bør udvides og gøres tilgængelig for familier med børn under 14 år.
17. Der bør indføres et større beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere.
18. Arbejdsmarkedets parter bør indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre.
19. Reservebedsteforældreordningen bør videreføres og udvikles.
20. Der bør skabes bedre betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov.
21. Der bør udvikles en barselsudligningsordning for selvstændige erhvervsdrivende.
22. Der bør udvikles en informationsportal om familie- og arbejdslivsbalancen.

Kapitel 6 – Fleksibel service

23. Lukkedage på almindelige hverdage bør afskaffes i dagtilbud.
24. Kommunerne bør etablere tilbud om behandling af og rådgivning om stress samt rådgivning om balanceproblemer.
25. Kommunerne bør tilbyde pasning af børn til forældre med skæve arbejdstider.
26. Kommunerne bør i videst muligt omfang tage hensyn til søskendes muligheder for at gå i samme institution.
27. Der bør være mere fleksible åbningstider i offentlige og private servicetilbud.
28. Balancen mellem familie- og arbejdslivet bør tilgodeses i udviklingen af den trafikale infrastruktur.

Kapitel 7 – Balance i hele livet

29. Det bør gøres nemmere at spare op i nogle perioder i livet, så man kan holde fri i andre (flekskonto).
30. Medarbejdere bør have gode muligheder for at spare tid op på arbejdspladsen (tidsopsparingsmodeller).
31. Der bør skabes bedre betingelser for at skifte mellem fuld tids- og deltidsbeskæftigelse.



Familie- og Arbejdslivskommissionens medlemmer



Formand Linda Nielsen
Dr.jur., professor i familieret
ved Københavns Universitet.



Esma Birdi
Integrationskonsulent,
tolk og foredragsholder.



Bo Netterstrøm
Dr.med., overlæge på
Arbejdsmedicinsk Klinik,
Hillerød Sygehus, stress-
forsker.



Agi Csonka
Ph.d. i ledelses- og
organisationsformer.
Direktør for Danmarks
Evalueringsinstitut.



Mai Heide Ottosen
Ph.d., ekstern lektor
på Sociologisk Institut,
Københavns Universitet,
seniorforsker på Social-
forskningsinstituttet.



Margrethe Brun Hansen
Børnepsykolog, daginsti-
tutionskonsulent, foredrags-
holder og forfatter.



Lisbeth Pedersen
Ph.d., afdelingschef i
afdelingen Beskæftigelse
og erhverv på Socialforskningsinstituttet.



Kristine Stricker Hestbech
Præst, debattør og fore-
dragsholder.



Peder J. Pedersen
Professor i velfærdsforsk-
ning, Institut for Økonomi,
Aarhus Universitet.



Per Kongshøj Madsen
Professor, centerleder for
Center for Arbejdsmar-
kedsforskning (CARMA),
Aalborg Universitet.



Niels Westergård-Nielsen
Professor i økonomi ved
Handelshøjskolen i Århus,
Århus Universitet og
centerleder på Center for
Corporate Performance.

www.familieogarbejdsliv.dk

