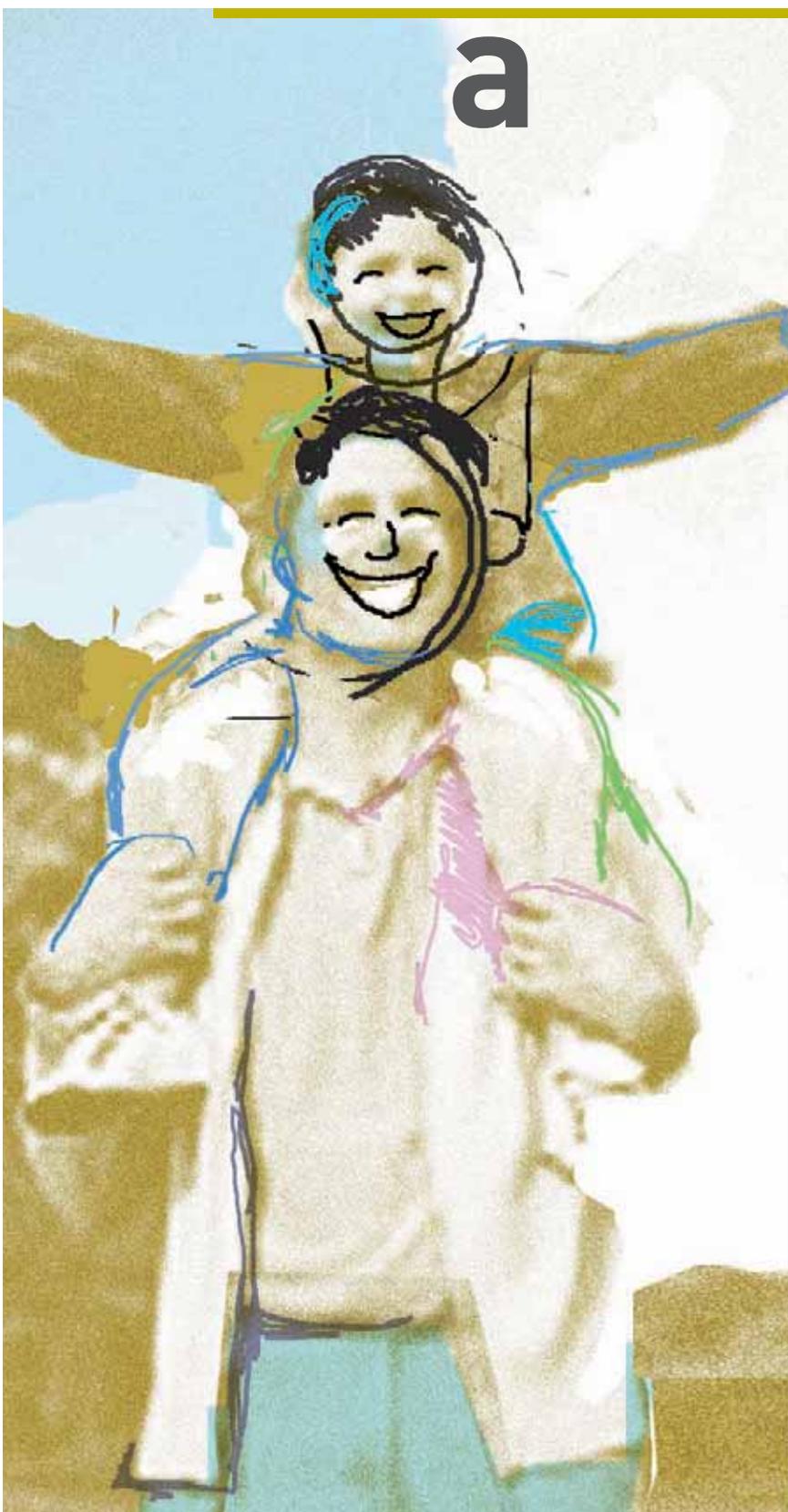


chance for
balance

a



– et fælles ansvar

Familie- og Arbejdslivskommissionen

Linda Nielsen

Formand, dr. jur., professor i familieret ved Københavns Universitet

Esma Birdi

Integrationskonsulent, tolk og foredragsholder

Agi Csonka

Ph.d., direktør for Danmarks Evalueringsinstitut

Margrethe Brun Hansen

Børnepsykolog, foredragsholder og forfatter

Kristine Stricker Hestbech

Præst, debattør og foredragsholder

Per Kongshøj Madsen

Professor, centerleder for Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet

Bo Netterstrøm

Dr. med., overlæge og stressforsker på Arbejdsmedicinsk Klinik, Hillerød Sygehus

Mai Heide Ottosen

Ph.d., seniorforsker på Socialforskningsinstituttet

Lisbeth Pedersen

Ph.d., afdelingschef på Socialforskningsinstituttet

Peder J. Pedersen

Professor i velfærdsforskning, Institut for Økonomi, Aarhus Universitet

Niels Westergård-Nielsen

Professor i økonomi ved Handelshøjskolen i Aarhus, Aarhus Universitet og centerleder på Center for Corporate Performance

Sekretariatet

Thomas Krogh, sekretariatschef

Zira Søby Bang, fuldmægtig

Finn Janning, fuldmægtig

Tine Pind Jørum, fuldmægtig

Kirstine Zinck Pedersen, fuldmægtig

Klaus Pedersen, fuldmægtig

Lærke Marie Højlund Frøslev, praktikant og studentermedhjælper

Maria Skovbjerg Henriksen, praktikant

Nadja Lysen, studentermedhjælper

Chance for balance – et fælles ansvar

Hovedrapport fra Familie- og Arbejdslivskommissionen

Maj 2007

Chance for balance – et fælles ansvar

Hovedrapport fra Familie- og Arbejdslivskommissionen

Maj 2007

Oplag: 2000

ISBN 978-87-918-5810-9

Design: DESIGNGRAFIK

Illustrationer: Nana Paludan Keiding

Tryk: Schultz Grafisk

Indholdsfortegnelse

Indledning og sammenfatning: Chance for balance – et fælles ansvar	7
0.1 Visioner og anbefalinger	8
Balance i børnehøjde	9
Familievenlige arbejdspladser	9
Frihed til familielivet	10
Fleksibel service	11
Balance hele livet	11
0.2 Rammerne for kommissionens arbejde	12
Analyse	12
Arbejdsudbud, økonomi og interesser	13
Debat	13
Kapitel 1: Er der problemer med balancen?	15
1.1 Intet endeligt facit	16
Et plus-ord	16
Individuelle valg	17
Det, der ikke kan måles	18
1.2 De, der arbejder	19
Et problem for 900.000	21
Stress og andre konsekvenser af ubalance	21
1.3 Ubalancens tre kilder	23
Det er samfundets skyld	23
Det er arbejdets skyld	24
Det er din egen skyld	27
Kapitel 2: Balanceproblemer for hvem?	29
2.1 Fokus på børnefamilier	31
Børnefamilier har flest balanceproblemer	32
Forskel på mor og far	34
De enlige forsørgere	36
Børn i Danmark har det godt, men	36
2.2 De pressede	38
Samlet arbejdstid	38
Grænseløst arbejde	39
Manglende fleksibilitet	40
Det, der presser	41
2.3 Behov for ændringer	44

Kapitel 3: Balance i børnehøjde	45
3.1 Vision	45
3.2 Anbefalinger	46
Anbefaling 1: Alle forældre bør have en lovfæstet ret til at passe deres barn på barnets første sygedag.	46
Anbefaling 2: Arbejdsmarkedets parter opfordres til at aftale frihed med løn i flere dage i forbindelse med børns sygdom	47
Anbefaling 3: Der bør skabes bedre mulighed for, at andre end barnets forældre kan passe syge børn	49
Anbefaling 4: Daginstitutionernes pædagogiske personale bør have mest mulig tid til at opfylde børnenes behov for omsorg og stimulering	50
Anbefaling 5: Sygdom i dagtilbud bør forebygges	52
Anbefaling 6: Der bør indføres sunde, forældrebetalte madordninger i alle dagplejer, vuggestuer, børnehaver og skoler	53
Anbefaling 7: Forældre til børn under 14 år bør have en lovfæstet ret til at holde mindst to ugers ferie med deres børn hvert år	54
Kapitel 4: Familievenlige arbejdspladser	57
4.1 Vision	57
4.2 Anbefalinger	59
Anbefaling 8: Arbejdspladserne bør sætte fokus på ledelsens kompetence til at håndtere balancen mellem familie- og arbejdslivet	59
Anbefaling 9: Arbejdspladserne bør tilstræbe størst mulig fleksibilitet i arbejdets organisering	60
Anbefaling 10: Arbejdspladserne bør gøre det lettere for den enkelte at håndtere fleksibiliteten	63
Anbefaling 11: Arbejdspladserne bør udvise rummelighed og bakke op om medarbejdernes balance	65
Anbefaling 12: Tillidsrepræsentanternes arbejde med balance bør styrkes	66
Anbefaling 13: Balancen mellem familie- og arbejdsliv bør gøres til en obligatorisk del af den lovpligtige indsats for et bedre arbejdsmiljø	67
Anbefaling 14: Der bør indstiftes en balancepris, som sætter fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet	68

Kapitel 5: Frihed til familielivet	69
5.1 Vision	69
5.2 Anbefalinger	70
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	70
Anbefaling 16: Hjemmeserviceordningen bør udvides og gøres tilgængelig for familier med børn under 14 år	73
Anbefaling 17: Der bør indføres et større beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere	74
Anbefaling 18: Arbejdsmarkedets parter bør indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre	76
Anbefaling 19: Reservebedsteforældreordningen bør videreføres og udvikles	76
Anbefaling 20: Der bør skabes bedre betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov.	78
Anbefaling 21: Der bør udvikles en barselsudligningsordning for selvstændige erhvervsdrivende	79
Anbefaling 22: Der bør udvikles en informationsportal om familie- og arbejdslivsbalancen.	80
Kapitel 6: Flexibel service	81
6.1 Vision	81
6.2 Anbefalinger	82
Anbefaling 23: Lukkedage på almindelige hverdage bør afskaffes i dagtilbud	82
Anbefaling 24: Kommunerne bør etablere tilbud om behandling af og rådgivning om stress samt rådgivning om balanceproblemer	83
Anbefaling 25: Kommunerne bør tilbyde pasning af børn til forældre med skæve arbejdstider	84
Anbefaling 26: Kommunerne bør i videst muligt omfang tage hensyn til søskendes muligheder for at gå i samme institution	87
Anbefaling 27: Der bør være mere fleksible åbningstider i offentlige og private servicetilbud	87
Anbefaling 28: Balancen mellem familie- og arbejdslivet bør tilgodeses i udviklingen af den trafikale infrastruktur	88
Kapitel 7: Balance hele livet	91
7.1 Vision	91
7.2 Anbefalinger	92
Anbefaling 29: Det bør gøres nemmere at spare op i nogle perioder i livet, så man kan holde fri i andre (flekskonto)	92
Anbefaling 30: Medarbejdere bør have gode muligheder for at spare tid op på arbejdspladsen (tidsopsparingsmodeller)	98
Anbefaling 31: Der bør skabes bedre betingelser for at skifte mellem fuldtids- og deltidsbeskæftigelse	99

Kapitel 8: Familieliv og arbejdsliv i fremtiden	101
8.1 Kampen om hjerterne	102
8.2 Det grænseløse arbejde	102
8.3 Det fleksible samfund	103
8.4 Den grænseløse familie?	104
8.5 En holdningsændring på vej?	105
Hvad mener befolkningen?	108
Bilag: Om Familie- og Arbejdslivskommissionen	110
a. Kommissorium for Familie- og Arbejdslivskommissionen	110
b. Familie- og Arbejdslivskommissionens medlemmer	112
c. Familie- og Arbejdslivskommissionens møder	113
d. Organisationer, der har deltaget i kommissionens arbejde	113
e. Medarbejdere i Familie- og Arbejdslivskommissionens sekretariat	113
f. Øvrige bilag	114
Litteraturliste	115

Indledning og sammenfatning

Chance for balance – et fælles ansvar

Selvom de fleste danskere er tilfredse med deres balance mellem familielivet og arbejdslivet, så er der fortsat mange mennesker, for hvem det er en udfordring at få hverdagen til at hænge sammen. Således svarer tre ud af ti erhvervsaktive danskere, at de ofte eller jævnligt oplever balanceproblemer. Det svarer til, at op mod 900.000 erhvervsaktive danskere har problemer med at finde en god balance mellem familie- og arbejdslivet. Det er for mange.

Og det er vel at mærke balanceproblemer, der har konsekvenser for danskernes stressniveau, helbred og velbefindende. Der er således sammenhæng mellem balanceproblemer på den ene side og omfanget af stress og sygefravær på den anden side. De, der oplever balanceproblemer, har knap syv gange så stor sandsynlighed som andre for også at føle sig stressede.

Selvom det i sidste instans er den enkelte, som har ansvaret for at skabe balance mellem familie- og arbejdslivet, så er kvaliteten af de ydre rammer i høj grad medvirkende til at skabe ubalance.

Det er på den baggrund, at regeringen har bedt Familie- og Arbejdslivskommissionen om at se på de rammer, som har betydning for den enkeltes balance mellem familie- og arbejdslivet. Opgaven har været at kortlægge og analysere balanceproblemerne og herudfra komme med anbefalinger, der kan bidrage til at gøre samfundets rammer mere fleksible.

Kommissionens analyse af danskernes balance mellem familie- og arbejdslivet viser, at det først og fremmest er børnefamilierne, som har problemer. Blandt børnefamilierne er det ikke mindst



par med børn under syv år samt de enlige forsørgere, som kan have svært ved at få enderne til at nå sammen.

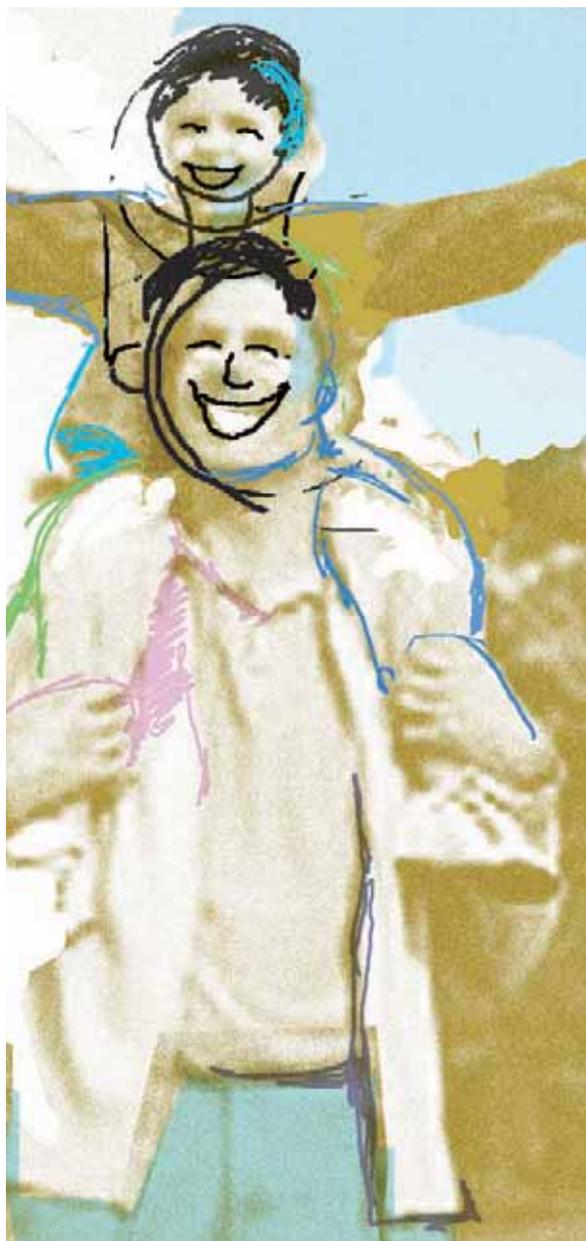
Hvis børnefamilierne skal have bedre muligheder for at skabe balance mellem deres familie- og arbejdsliv, er det nødvendigt med en aktiv indsats fra en række forskellige aktører. For det første må familierne selv sætte fokus på problemet.

For det andet må arbejdspladserne – det vil sige ledelse og medarbejdere – i højere grad tage et medansvar. Undersøgelser viser, at arbejdspladsernes ledelse, kultur og arbejdets organisering har stor betydning for balanceproblemerne. Der er ingen tvivl om, at det, at kunne tilbyde en mulighed for et balanceret familie- og arbejdsliv, bliver et væsentligt konkurrenceparameter for arbejdspladserne i fremtiden.

For det tredje har arbejdsmarkedets parter et ansvar for i højere grad at sætte udfordringen på dagsordenen. Det er arbejdsmarkedets parter, der forhandler mange af de overenskomster, som har betydning for den enkeltes balance. Og selvom der de senere år er sket en decentralisering af forhandlingsretten, så har hovedorganisationernes rammeaftaler fortsat stor afsmittende effekt på den enkeltes hverdag og balance, eksempelvis i forhold til børns sygdom og arbejdstid.

For det fjerde må man fra samfundets side udforme rammerne på en måde, så de bedst muligt understøtter balancen mellem familie- og arbejdslivet. Kvaliteten af rammerne må være i orden, så den enkelte og dennes familie får bedre mulighed for at finde en god balance.

Derfor opfordrer kommissionen arbejdspladserne, arbejdsmarkedets parter og politikerne til at føre de anbefalinger ud i livet, som kommissionen her lægger frem. Det vil give den enkelte mulighed for at få en chance for balance, og det vil ikke mindst være med til at fremtidssikre balancen mellem familie- og arbejdslivet, så færre i



fremtiden vil opleve, at de ikke kan få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen.

Visioner og anbefalinger

Hvad er en god balance mellem familie- og arbejdslivet? Det findes der ikke noget entydigt svar på. Det, som er god balance for én familie, vil virke stressende for en anden familie. Hvad der på én arbejdsplads kan være med til at skabe bedre balance, virker ikke nødvendigvis på en anden arbejdsplads. Og tiltag, som i ét land har skabt bedre balance, behøver ikke nødvendigvis at gøre det i Danmark, hvor kulturen måske er anderledes.

Familie- og Arbejdslivskommissionen har derfor ikke ønsket entydigt at definere, hvad "den gode balance" er. Det skal den enkelte og dennes familie selv afgøre.

Kommissionen har i stedet arbejdet ud fra en bred definition af balance: God balance mellem familie- og arbejdsliv vil sige, at den enkelte føler, at der er et fornuftigt forhold mellem, hvor meget tid og engagement man lægger i arbejdet og i familielivet.

For at give flere danskere bedre muligheder for at skabe en god balance mellem familie- og arbejdslivet opfordrer kommissionen til at sætte fokus på fem hovedområder:

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 os. Det kan knibe med at være der for barnet, når det har særligt brug for omsorg, for eksempel ved sygdom. Vi skal indrette rammerne for vores familie- og arbejdsliv på en måde, så der tages særlige 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 daginstitutioner og skoler. Af samme grund skal de også være et udbygget velfærdssamfund værdigt. Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

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.

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



At det forholder sig sådan, har mange arbejdspladser indset 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. Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

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 balance 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.
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.

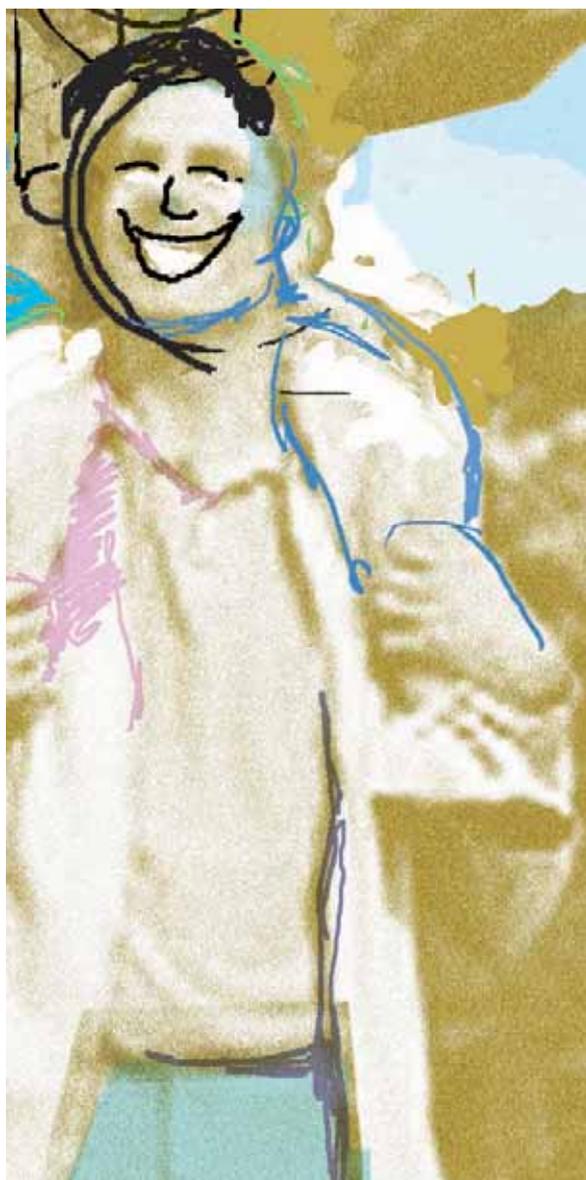
Frihed til familielivet

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. Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

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



21. Der bør udvikles en barselsudligningsordning for selvstændige erhvervsdrivende.
22. Der bør udvikles en informationsportal om familie- og arbejdslivsbalancen.

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. Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

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.

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 henover 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. For børnefamilier kan situationen være en anden.

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 over livet og i perioder kan holde fri mod til gengæld at arbejde mere på andre tidspunkter. Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen:

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 (tidsopsparringsmodeller).
31. Der bør skabes bedre betingelser for skifte mellem fuldtids- og deltidsbeskæftigelse.

Rammerne for kommissionens arbejde

Familie- og Arbejdslivskommissionens arbejde har haft tre hovedformål. For det første at identificere og analysere de væsentligste barrierer for, at danskerne får mulighed for at skabe en god balance mellem familie- og arbejdslivet. For det andet at komme med anbefalinger, der kan skabe bedre balance. 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.

Som en styrende ramme for disse tre hovedopgaver har kommissoriet opstillet nogle retningslinjer, som har været ledende for kommissionens arbejde (jvf. bilaget om kommissionen).

Analyse

Det fremgår af kommissoriet, at Familie- og Arbejdslivskommissionen skal tage udgangspunkt



i allerede eksisterende forskning og ikke bedrive ny forskning.

Kommissionen har dog haft mulighed for at få foretaget to undersøgelser hos Socialforskningsinstituttet. Det drejer sig om: "Børnefamiliernes balance mellem arbejdsliv og familieliv" og "Indvandreres arbejdsliv og familieliv" (Deding et al. 2006a; Deding & Jacobsen, 2006b). Derudover har kommissionen stillet spørgsmål til 1100 børn i 5. klasse via Børnerådets nye børnepanel (Børnerådet, 2007). Resultaterne af undersøgelserne er indarbejdet i rapporten og inddraget i udviklingen af anbefalingerne.

Derudover har kommissionen samarbejdet med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø samt Statens Institut for Folkesundhed, der begge har bidraget med en række særkørsler i forhold til at frembringe ny viden om danskernes balance mellem familie- og arbejdslivet.

Kommissionen har også besøgt en række danske arbejdspladser og har været i tæt dialog med Dansk Industri, CO-industri, Personalestyrelsen samt Kommunernes Landsforening for at finde frem til gode eksempler på arbejdspladser, som har gjort noget for medarbejdernes balance mellem familie- og arbejdslivet.

Arbejdsudbud, økonomi og interesser

Det har været vigtigt for Familie- og Arbejdslivskommissionen, at dens arbejde respekterer behovet for at sikre et tilstrækkeligt stort arbejdsudbud. Som påpeget af både Globaliseringsrådet, Velfærdskommissionen og Tænketanken for Fremtidens Vækst står vi over for nogle store samfundsmæssige udfordringer i forhold til at sikre et tilstrækkeligt stort arbejdsudbud.

Kommissionen har ladet Centre for Economics and Business Research (CEBR) under Copenhagen

Business School foretage en række uafhængige økonomiske beregninger af de væsentligste af kommissionens anbefalinger, herunder af arbejdsudbudseffekten. CEBR skønner, at nogle af anbefalingerne kan forventes at øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen, for eksempel forslaget om at afskaffe lukkedage. Andre anbefalinger kan evt. medføre et reduceret arbejdsudbud. Det gælder for eksempel anbefalingen om at indføre en flekskonto. Samlet set er det CEBR's vurdering, at kommissionens væsentligste anbefalinger på sigt vil medføre, at arbejdsudbuddet holdes nogenlunde neutralt.

Ser man på de direkte og indirekte økonomiske konsekvenser af kommissionens væsentligste anbefalinger, viser CEBR's beregninger og skøn over udgifterne, at de kan medføre direkte offentlige merudgifter i størrelsesordenen ca. 0,9 mia. kroner.

Hvis de forventede gunstige effekter af anbefalingerne viser sig, skønner CEBR, at omkostningerne reduceres til 0,5 mia. kroner. Det er imidlertid kommissionens vurdering, at disse udgifter vil være en samfundsøkonomisk investering, som vil tjene sig ind igen, såfremt at man tager højde for de gunstige effekter, som det er svært at sætte kroner og øre på.

Kommissionen har i sit arbejde inddraget en række forskellige interessenter for at høre om deres syn på familie- og arbejdslivsbalancen. Det gælder både arbejdsmarkedets parter samt en række andre interesseorganisationer. Mange af disse dialogpartnere har sendt skriftligt materiale ind til kommissionen, og kommissionen har i hele forløbet været i dialog med både parter og interesseorganisationer (Se bilaget om kommissionen for en liste over de aktører, som kommissionen har været i kontakt med).

Debat

Familie- og Arbejdslivskommissionen har hen over året taget en række initiativer til at skabe debat i den danske befolkning om balancen mellem familie- og arbejdslivet. Formålet har været

at få flere til at reflektere over deres egen balance og handle herudfra.

Debatten er bl.a. blevet sat i gang med følgende aktiviteter:

- Dialogcafé i marts 2006 i en børnehave, hvor deltagerne fra forskellige livsfasers debatterede forskellige balanceudfordringer.
- Idékonkurrence i juni 2006, hvor danskerne blev opfordret til at komme med deres bud på, hvad der skaber en god balance.
- Tillæg til Morgenavisen Jyllands-Posten i september 2006, der satte fokus på forskellige perspektiver på balancen.
- Konference i september 2006 om arbejdspladens betydning for balancen.
- Foredrag i løbet af hele året med kommissionsmedlemmerne i en række forskellige organisationer.
- Elektronisk nyhedsbrev.
- Kronikker og debatindlæg i dagblade og tidsskrifter af kommissionsmedlemmerne.

Men debatten bør ikke stoppe her. Kommissionens formelle afslutning skal samtidig være startskuddet til en forstærket debat om danskernes balance. Kommissionen tager selv første skridt ved at arrangere en række temamøder i maj måned, hvor kommissionsmedlemmerne vil drage rundt i hele landet og diskutere anbefalingerne.

Derudover er det kommissionens ønske, at familie- og forbrugerministeren hvert år skal uddele en balancepris til den arbejdsplads, der har været bedst til at skabe balance mellem medarbejderens familie- og arbejdsliv. På den måde vil emnet komme i fokus på landets arbejdspladser.

Er der problemer med balancen?

Det handler om balance. Om balance i livet. Om dagligt at have lyst til – aktivt og konstruktivt – at gå i kast med arbejdet. Om at have roen, energien og engagementet til at bidrage, når man møder på arbejde og hilser på kollegerne. Man yder, fordi man som menneske har overskud til det.

Arbejdet er den ene side af balancespørgsmålet. På den anden side står familien og fritiden. Det drejer sig om, hvordan det går, når man efter endt arbejdsdag vender sit blik mod noget andet. Er man til stede, når man træder ind over dørtærskelen? Kommer man familien eller vennerne i møde med overskud og plads til glæde og fællesskab? Eller er ressourcerne allerede opbrugt?

Familie- og Arbejdslivskommissionen skal give sit bud på, om der er den rette balance mellem familieliv og arbejdsliv i Danmark. Kommissionen skal altså komme med en bedømmelse af, om den danske dagligdag er præget af balance, eller om der tværtimod er udprægede ubalancer.

Spørgsmålene er flere: Balance eller ubalance er et af dem. Et andet er, om bestemte grupper i højere grad end andre har problemer med at få enderne til at nå sammen? Hvis ja – kan man så pege på, hvor man med fordel kunne ændre rammerne? Og kan man gøre noget for, at mennesker og familier bliver bedre rustet til at skabe balance mellem arbejds- og familieliv?



”Vi fordeler arbejdet hjemme hos os. Min mor husker os på at rydde op efter os, så hun kan bruge tiden på at lege med os i stedet”.

Line i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

1.1 Intet endeligt facit

Helt grundlæggende er det opgaven at undersøge, om der er problemer med balancen i Danmark i dag. Det er – i sagens natur – svært at komme med forslag til forbedringer, hvis ikke man ved, hvordan situationen er. Hvad er godt, hvad er skidt, og mener befolkningen selv, at der er et problem?

Men dette elementære spørgsmål – om der er balance eller ej – er det særdeles vanskeligt at komme med et klart svar på.

Der er tre årsager til, at der ikke kan gives noget endeligt, entydigt svar på balancespørgsmålet. Den første drejer sig om selve ordet *balance*. Den anden er, at vi som mennesker træffer forskellige valg og har forskellige muligheder herfor. Den tredje handler om, at der er en relativt begrænset mængde viden at læne sig op ad.

Et plus-ord

Med hensyn til det første, ordet *balance*, så er der tale om et plus-ord. Plus-ord – det være sig balance, miljø eller velfærd – har det til fælles, at man ikke kan være imod. Det kan ikke lade sig gøre at gå ind for ubalance, dårligere miljø og ringere velfærd. Alle går ind for plus-ord, per definition.

Problemet er blot, at vi netop i forhold til plus-ord forstår noget forskelligt. Uanset politisk observans vil stort set alle være enige i, at ”vi skal tage

Hvad er god balance?

For Familie- og Arbejdslivskommissionen vil god balance mellem familie- og arbejdsliv sige, at den enkelte føler, at der er et fornuftigt forhold mellem hvor meget tid og engagement, man lægger i arbejdet og i familielivet.

Balance mellem familie- og arbejdsliv bliver traditionelt opfattet som forholdet mellem hvor meget tid, man er på arbejde og hvor meget tid, man er hjemme hos familien.

For mange mennesker er det fortid. Grænserne er flyttet med hjemmearbejdspladser, mobiltelefoner, e-mail og en helt anden type arbejde, hvor man køber hinandens viden, kompetencer og evne til at få gode ideer. Ringer chefen, kunden eller kollegaen pludselig, mens man bygger togbane med sønnen – så er fokus på arbejde igen. Løbeturen eller brusebadet kan være perfekte steder at få ideer til arbejdet.

Balance er derfor både et spørgsmål om, hvordan man bruger sin tid og et spørgsmål om, hvor og hvordan man lægger sit engagement. Udfordringen for den enkelte er ikke alene at skabe fornuftig balance mellem tiden på arbejdspladsen og i hjemmet. Der skal også være en fornuftig balance mellem engagementet i arbejdet og engagementet i familielivet.

hensyn til miljøet.” Men spørgsmålet er, hvad man helt præcist mener med det? Når det kommer til konkrete handlinger som at anlægge en motorvej, placere et storcenter eller bygge i kystnære områder, så viser det sig tit, at forskellige mennesker lægger noget helt forskelligt i deres hensyntagen til miljøet.

Præcis på samme måde forholder det sig med *balance*. Man kan ikke forvente, at alle kan blive enige om, hvad der skal til for, at familielivet og arbejdslivet er balanceret.

Familie- og Arbejdslivskommissionen har derfor heller ikke ønsket entydigt at definere, hvad "den gode balance" er for det enkelte menneske. Det skal den enkelte og dennes familie selv afgøre. De forskellige opfattelser af, hvad god balance er, skal respekteres.

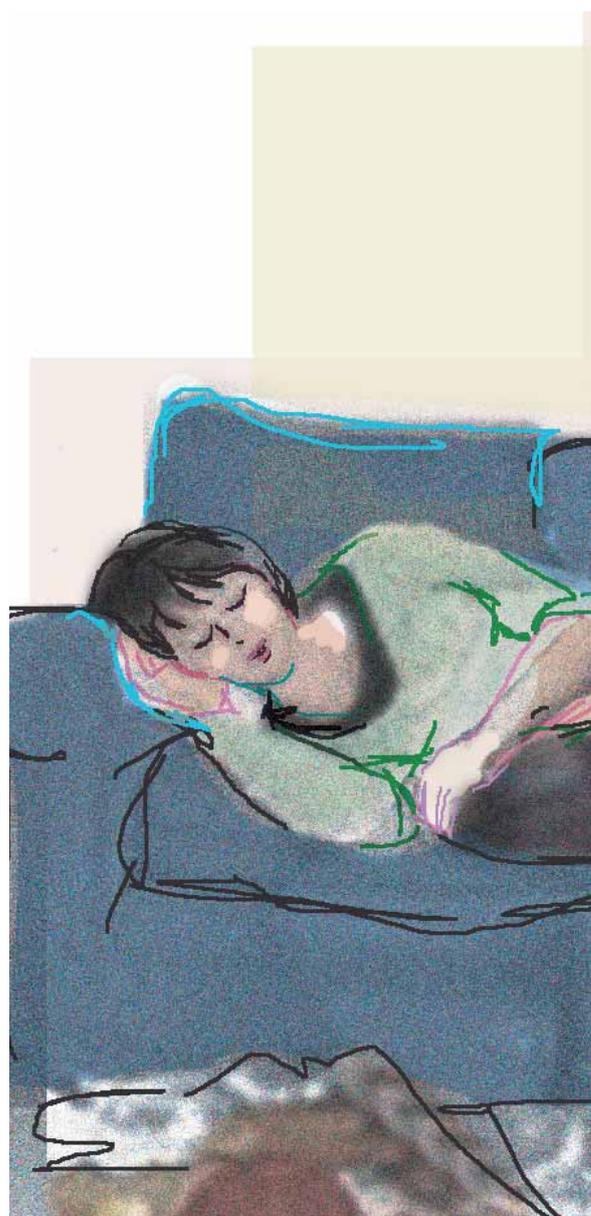
Kommissionen har i stedet arbejdet ud fra en bred definition af balance: God balance mellem familie- og arbejdsliv vil sige, at den enkelte føler, at der er et fornuftigt forhold mellem, hvor meget tid og engagement man lægger i arbejdet og i familielivet.

Individuelle valg

Den anden forklaring på, at man ikke kan regne sig frem til det endelige resultat på balance-spørgsmålet er, at vi – hver især, som mennesker – har helt forskellige mål med vores liv. Mål, som andre kan tænke "godt det ikke er mig" om, men som man ikke kan sætte sig til dommer over. Den enes forestilling om det gode liv kan være den andens skrækvision – og omvendt.

Et eksempel: Der er parret, som bevidst har skruet udgifterne ned på et minimum. De arbejder begge ude – kvinden på halv tid. Overarbejde accepterer de, men de søger det ikke. Og de foretrækker til enhver tid afspadsring frem for ekstra løn. De nyder begge hjemmelivet. Fritidsinteresserne fylder – de fisker, er med i sportsforeninger, spiller musik, istandsætter, går op i haven. Spørgsmålet er: Har de balance mellem familie- og arbejdsliv? "Helt klart," vil de begge sige, "vi har skabt et liv, hvor vi har tid til alt det, der er vigtigt for os."

Så er der et andet par, for hvem det ser helt anderledes ud. De arbejder meget. De har skruet helt ned for alt, der ikke har noget med familie eller arbejde at gøre. Når deres to børn er i skole,



er de på arbejde. De sørger for, at den ene er relativt tidligt hjemme hver dag, mens den anden arbejder videre. Når børnene sover, kommer arbejdet frem igen. De ser næsten aldrig fjernsyn og betaler sig fra de fleste praktiske gøremål – tøjvask, rengøring, vinduespudsning, malerarbejde og så videre. Om der er balance: "Ja, fin balance," vil de svare – de elsker deres liv, deres børn og deres arbejde. I perioder stressende, ja, men det er en uundgåelig del af et aktivt liv, mener de.

Forskellen på de to par er ret let at få øje på. Familier fungerer forskelligt. Arbejde fylder mindre og fritid mere hos det ene par end hos det andet. Men man kan ikke sige, at den ene familie er i

bedre balance end den anden. Hvad der skaber balance i en familie, ville måske få andre til at bryde sammen.

Denne forskel på mennesker er den anden grund til, at der ikke gives noget endeligt facit på, om der i Danmark er balance mellem familie- og arbejdsliv.

Men at mennesker lever forskellige liv og har forskellige præferencer, betyder ikke, at man står tilbage uden mulighed for at vurdere, om samfundet giver mulighed for, at man kan skabe sig et balanceret familie- og arbejdsliv. Individuelle forskelle til trods, så lever alle inden for samme fælles ramme, og den er: Danmark år 2007.

Der er ikke frit valg på alle hylder med hensyn til levemåder. Vi lever i netop Danmark, i en bestemt tid, med en bærende kultur, bærende normer, med et vist skatteniveau, et niveau for offentlig service og med overenskomster og love, der regulerer, hvad man kan og ikke kan.

Spørgsmålet om balance er naturligvis stærkt afhængigt af, at vi lever i den tid, vi gør. Det kræver blot et tankeeksperiment at forestille sig, at de fælles rammer kunne give anledning til helt andre balanceproblemer. Hvis årstallet for eksempel var 1907, ville balancespørgsmålet unægtelig have taget sig ganske anderledes ud: Dengang var fattigdommen betydelig, boligforholdene var for mange elendige, og børnedødeligheden var høj. De mange tilbud, som velfærdssamfundet stiller til rådighed i dag, var allerhøjest til stede som utopiske ideer i nogle få menneskers hoveder. Hovedproblemerne var for mange mad på bordet, varme i stuerne og sundhed for familien.

Men sådan er situationen ikke i dag. Den store børnedødelighed, sulten, fattigdommen og de usle boligforhold er noget, man i Danmark har lagt bag sig. Landet og befolkningen er et andet sted. Det er helt naturligt, at både kvinder og mænd har et arbejdsliv, og for langt de fleste er det i øvrigt også nødvendigt for at have råd til at



føre et helt almindeligt, moderne liv med bolig, bil, ferier etc. Vi lever i et samfund med en kultur, et velstandsniveau, servicetilbud, regler og overenskomster, som skaber rammerne for det liv, vi lever.

Det er netop disse rammer, Familie- og Arbejdslivskommissionen vil vurdere.

Det, der ikke kan måles

Det tredje og sidste problem i forhold til at finde et egentligt facit på balancespørgsmålet er ganske enkelt, at det er meget svært at måle balancen mellem familie- og arbejdslivet – også selvom man kunne finde en entydig definition på balance og en standard for, hvordan liv skal leves.

Man kan sætte - og det bliver gjort hele tiden – tal på skatteprocenten, uligheden, statsgælden, pensionsindbetalingerne, tilbagetrækningsalderen, udbuddet af arbejdskraft, kompensationsgraden

ved ledighed og så videre. Det kan give anledning til diskussion, hvordan tallene skal tolkes. Men man kan måle størrelsen – i procent, kvotienter, milliarder, kroner, antal personer etc., og man kan også skabe rimeligt entydige bud på, hvad man skal foretage sig, hvis man ønsker, at det ene tal skal stige eller det andet falde.

Men hvad med glæden? Er den vokset fra syv til otte en halv? Hvad med den generelle tilfredshed med hverdagen? Hvad med evnen til, som borger i det danske samfund, at få livet til at hænge godt sammen, her og nu – og år for år, på tværs af faser i livet? Steg den en halv sidste år – eller faldt den halvanden?

Hvad med følelser af utilpashed, daglig stress og oplevelser af manglende sammenhæng i dagligdagen? Hvordan skal man egentligt måle det? Er gennemsnitsborgeren i Danmark for eksempel fire eller seks en halv tilfreds med sin dagligdag? Og hvis han eller hun er utilfreds, stresset, nedtrykt eller måske endda ulykkelig for tiden, skyldes det så balancen mellem familie- og arbejdslivet? Er grunden i virkeligheden, at han/hun lever sammen med den forkerte (eller måske bare endnu ikke har fundet den rigtige), at der er alvorlig sygdom i familien, at han/hun aldrig fik valgt det rigtige spor i livet eller noget helt sjette?

Hvis utilfredsheden skyldes helt private forhold, så er det – hvor alvorlige problemerne end er – ikke en sag for Familie- og Arbejdslivskommissionen. Hvis utilfredsheden derimod bunder i en ubalance mellem familie- og arbejdslivet, så bør det indgå i kommissionens vurdering.

Familie- og Arbejdslivskommissionens emne falder inden for et område, som kun meget vanskeligt lader sig måle. Og dertil kommer, at der i Danmark faktisk er tale om, at disse emner er relativt uopdyrkede.

Dette er den tredje grund til, at vi ikke kan nå noget endeligt facit på balancespørgsmålet: Der er huller i den eksisterende viden.

Men at et egentligt facit er uden for rækkevidde, betyder ikke, at man er afskåret fra at måle på problemet. Man kan spørge folk, om de synes, at arbejde og familie hver især fylder det, de skal. Og man kan inddrage en række andre mål, som – hver for sig og sammen – tegner et billede af, om vi har et problem med balancen i Danmark. Man kan se på, hvor meget de danske familier arbejder i dag og sammenligne med tidligere. Man kan måle stress, og man kan vurdere, hvordan det går med fleksibiliteten på arbejdspladserne – og med evnen til at håndtere fleksibiliteten.

1.2 De, der arbejder

For en betydelig del af den danske befolkning kan der ikke være problemer med balancen mellem familie- og arbejdsliv. I hvert fald ikke i den forstand, at arbejdet giver problemer i familielivet. Forklaringen er naturligvis, at mange mennesker ikke har et egentligt arbejdsliv. Alderspensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister



lever af indkomstoverførsler som erstatning for mangel på arbejdsindkomst.

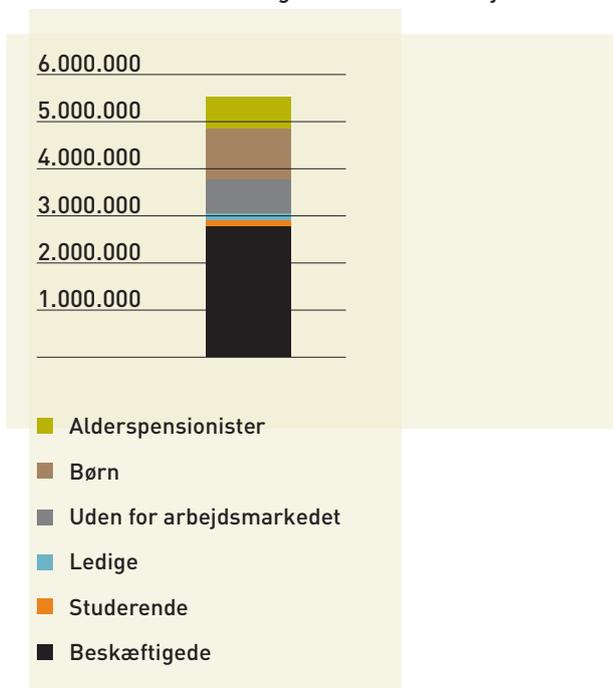
For de mennesker, der permanent har trukket sig tilbage fra arbejdslivet, kan der i sagens natur ikke være balanceproblemer af denne type, som er emnet for Familie- og Arbejdslivskommissionen. Derimod kan de selvfølgelig godt være berørt af de problemer, som findes for den arbejdende del af befolkningen, hvor for eksempel voksne har svært ved at få tid og overskud til at drage omsorg for deres syge forældre.

Blandt de voksne findes der også store grupper, som ikke varigt har forladt arbejdsmarkedet, men som alligevel har en løsere tilknytning hertil. Det gælder personer på sygedagpenge, kontanthjælpsmodtagere og andre, som for en længere periode er uden fast beskæftigelse. En sådan usikker placering på kanten af arbejdsmarkedet er med til at skabe stress og balanceproblemer. Det samme gør sig gældende for børnene i disse familier. Der kan være betydelige problemer forbundet med at vokse op i et miljø, hvor manglen på et arbejdsliv er reglen og ikke undtagelsen. Hvor alvorlige disse problemer end kan forekomme, er de ikke i fokus for Familie- og Arbejdslivskommissionen.

Kommissionen har i sit arbejde fokuseret på balanceproblemerne for den del af befolkningen, som har en tæt og stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Men fordi nogle balanceproblemer i sig selv kan føre til, at det bliver svært at opnå eller fastholde et arbejde, vil en række af kommissionens forslag også have betydning for de mennesker, der har en svagere tilknytning til arbejdslivet. Det vil for eksempel gælde kommissionens forslag om et øget beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere.

Figur 1.1 giver et øjebliksbillede af den danske befolknings tilknytning til arbejdsmarkedet. Af de godt 5,4 mio. personer i Danmark arbejder halvdelen – nemlig 2,7 mio. personer. Den anden halvdel af befolkningen fordeler sig som flg.:

Figur 1.1
Halvdelen af befolkningen i Danmark arbejder.



Anm.: Gruppen "Uden for arbejdsmarkedet" består af personer i den erhvervsaktive alder. For alle persongrupper gælder, at tallene er opgjort ultimo november 2004. RAS-statistikken anvender en relativ bred beskæftigelsesdefinition, så deltidsbeskæftigede tæller som beskæftigede.

Kilde: <http://www.statistikbanken.dk/RAS110> og Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarkedet 2006:16.

Figur 1.1: Af de godt 5,4 mio. mennesker, der bor i Danmark, er ca. halvdelen i beskæftigelse. Resten er børn, studerende, alderspensionister, ledige eller uden for arbejdsmarkedet.

Knap 150.000 er under uddannelse og på vej til at få et arbejdsliv. Godt én million er børn, knapt 700.000 er alderspensionister. Endelig er over 800.000 ledige eller uden for arbejdsmarkedet på efterløn, førtidspension m.v. For mange ledige er placeringen uden for arbejdslivet af kortere varighed, mens andre, som nævnt ovenfor, i længere perioder befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet.

Som nævnt er kommissionens fokus på den arbejdende halvdel af befolkningen, herunder

ikke mindst de grupper, som har særlige balanceudfordringer, for eksempel enlige forsørgere samt gruppen af børn. Børn er særlig vigtige, for det er dem, der risikerer at blive klemte, hvis forældrene har problemer med at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen. Og børn har ikke på samme måde som voksne mulighed for at tale deres egen sag og gøre indsigelser. Det er derfor kommissionens ønske at styrke børnenes perspektiv i debatten.

Også studerende vil blive berørt. Ikke i forhold til deres studier, men derimod som mennesker, der står på grænsen til et langt arbejdsliv – og dermed skal til at arbejde på at finde en god balance mellem familie- og arbejdslivet.

Et problem for 900.000

En ting er, hvor mange der arbejder, noget andet er, hvordan de har det med det? Det spørgsmål har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) afdækket via svar fra mere end 3.000 beskæftigede (NFA, 2004).

Konklusionen er ret klar. Spørgsmålet var, om de har konflikter mellem deres familie- og arbejdsliv, som giver respondenterne lyst til at være på arbejde og hjemme samtidig. Til det svarede syv ud af ti *aldrig* eller *sjældent*. Der blev også spurgt til, om arbejdet tager så meget tid, at det går ud over privatlivet – her svarede igen syv ud af ti *kun lidt* eller *slet ikke*.

Med andre ord: Rigtig mange af dem, der arbejder, mener ifølge denne undersøgelse ikke, at der er et stort problem. Billedet bekræftes af en europæisk undersøgelse, der viser, at Danmark er et af de lande i EU, hvor flest mennesker er tilfredse – over 80 pct. – med deres balance mellem familie- og arbejdslivet (European Foundation, 2007).

Men modsat er der også mange, der siger, at de har problemer. 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 til en



vis grad eller helt sikkert, at arbejdet tager så meget energi eller tid, at det går ud over privatlivet.

Omregnet til mennesker betyder det, at et sted mellem 700.000 og 900.000 beskæftigede mener, at de har et problem med balancen. Der er tale om mennesker, der – ind imellem eller tit – oplever, at hverdagen er svær at få til at hænge sammen. Om det er mange eller få er naturligvis et temperaments spørgsmål. Familie- og Arbejdslivskommissionen mener, at det er mange. Alt for mange.

Stress og andre konsekvenser af ubalance

Mange af de samme mennesker vil givet svare ja, hvis de bliver spurgt, om de er stressede i hver-

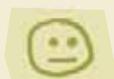
Stress

Når der ikke er balance mellem de krav, der stilles og de ressourcer, vi har til at imødekomme kravene, bliver vi stressede. Denne ubalance medfører en anspændthed og som oftest også en påvirkning af humøret. Kroppen reagerer ved at mobilisere mere energi og forsøger at gøre os kampklare til at honorere kravene, hvad enten de er af fysisk eller psykisk art. Det betyder, at vi kan være stressede i timer, eller måske i få dage, uden at det får konsekvenser for vores funktionsniveau eller helbred, når blot vi får tid til at restituere os ind imellem – at få balancen tilbage. Det afgørende er, hvor længe vi er stressede og i hvor høj grad.



Travlhed

Når ubalancen er kortvarig, bidrager den til, at vi kan yde vores bedste. Vi kan føle, vi har travlt, men så længe vi også har tid til at slappe af og føler glæde ind imellem, er en travl hverdag ikke stressende. Så har vi bare travlt.



Presset

Får vi ikke tid til at "komme os" i løbet af ugen eller bliver de belastninger, vi møder, for store, kan vi efterhånden føle os reelt stressede, ud over det travle. Det går ud over nattesøvnen og påvirker både vores humør og overskud til at klare det uforudsete.

Fortsætter en sådan presset tilstand over længere tid, er der en risiko for, at den bevæger sig over i en stresstilstand præget af nedsat funktionsevne og sygdomssymptomer.



SYGELIG STRESS

Når vi hertil, er vores evne til at præstere nedsat, dagligdagen er præget af symptomer i forstærket grad (som når vi er pressede). Hertil kommer tiltagende træthed, irritabilitet, hukommelsesbesvær og andre symptomer, der efterhånden får os til at blive sygemeldte og bringer os i kontakt med behandlingssystemet.

dagen. Stress er en god indikator for, om man har ondt i balancen i sit liv.

Tal fra NFA viser, at der er tæt sammenhæng mellem følelsen af ubalance og stress. 53 pct. af de 700-900.000, der mener, at familie- og arbejdsliv er i konflikt, føler sig også stressede – det vil sige op mod 500.000 personer. Kigger man specifikt på dem, der mener, at der kun er få konflikter mellem familie- og arbejdslivet, så er det otte pct., der giver udtryk for, at de er stressede (NFA, 2006).

Stress er et stigende problem i Danmark. I den seneste undersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed – gennemført i 2005 – svarede ni pct., at de ofte var stressede i deres dagligdag. Det er en stigning i forhold til knap 20 år tidligere, i 1987, hvor seks pct. af de spurgte svarede bekræftende på samme spørgsmål (Ekholm et al., 2006).

Der er også andre indikatorer, som tyder på, at balanceproblemer kan have uheldige konsekvenser. Tal fra NFA peger bl.a. på, at der er en signifikant sammenhæng mellem oplevelsen af konflikt mellem familie- og arbejdslivet og sygefravær (NFA, 2006).

Det er ganske vist vanskeligt at dokumentere, på hvilken måde de forskellige områder påvirker hinanden. Og det er lige så svært at dokumentere, i hvilket omfang det gør sig gældende. Men at ubalance har mange negative konsekvenser, er der ingen tvivl om.

Tag for eksempel en børnefamilie, hvor begge forældre arbejder. Rammes familien af sygdom, kan der gå uger, hvor den ene eller den anden skranter. Hvis man når op på tredje-fjerde-ugen, hvor den ene eller den anden har været syg eller passet syge børn, så er det svært at være fyldt med overskud, overblik og overbærenhed. Fx når man i fællesskab skal forholde sig til, hvem der har flest feriedage tilbage, og hvem der bedst kan undværes på sit arbejde. Livskvaliteten forringes – og man føler sig utilstrækkelig både i forhold til hjemmefronten og arbejdet.

Eller tag den enlige mor, der er butiksansat, og som må ty til allehånde pasningsløsninger i weekenden – venner, naboen til højre og bedste-moren. Hun føler, at hun har for meget at se til, og at hun har alt for lidt tid til at gøre noget sammen med børnene, fordi hun arbejder, når de har fri for skole.

1.3 Ubalancens tre kilder

Der er typisk tre bud på, hvorfor der overhovedet er problemer med balancen mellem familie- og arbejdslivet: Det er samfundets skyld, det er arbejdets skyld, eller det er vores egen skyld.

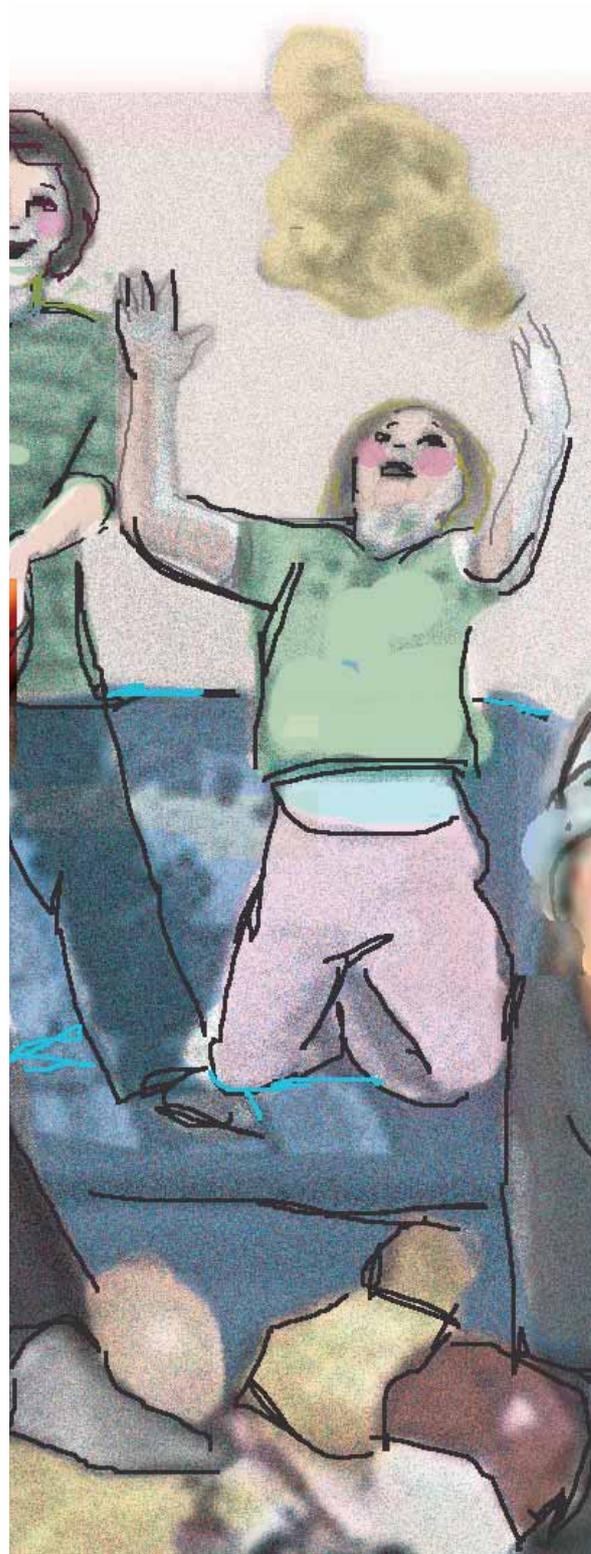
Familie- og Arbejdslivskommissionen er ikke i stand til at identificere årsagen til ubalance. Det kan man ikke. Forklaringen er, at der er tale om særdeles komplicerede årsagssammenhænge.

Nogle gange er det let at pege på årsager og virkninger, eksempelvis på det naturvidenskabelige område. Men når det kommer til sammensatte problemstillinger, som for eksempel menneskers følelser, handlinger og valg, så bliver det betydeligt mere kompliceret. Man kan ikke, på det overordnede plan, udpege én årsag. Man kan højst pege på mulige bidrag.

Det er samfundets skyld ...

Der er en række forskellige samfundstræk, der påvirker den enkelte og dennes families forsøg på at finde balancen mellem familie- og arbejdslivet. En væsentlig forklaring er, at det i Danmark er nødvendigt med to indtægter, hvis man skal leve et liv med et højt velstandsniveau. Der skal arbejdes mange penge hjem til familieøkonomien i et samfund, hvor selv lavtlønnede, for hver krone de tjener, må lægge mellem 60 og 70 øre i skatter, afgifter og mistede overførsler som for eksempel boligsikring (Tranæs (red.), 2006).

Til gengæld for de mange skattekrone har vi en lang række servicetilbud, vi kan benytte os af. I princippet er det valgfrit, om vi for eksempel vil benytte institutionstilbuddene til vores børn – men i virkelighedens verden er valgfriheden

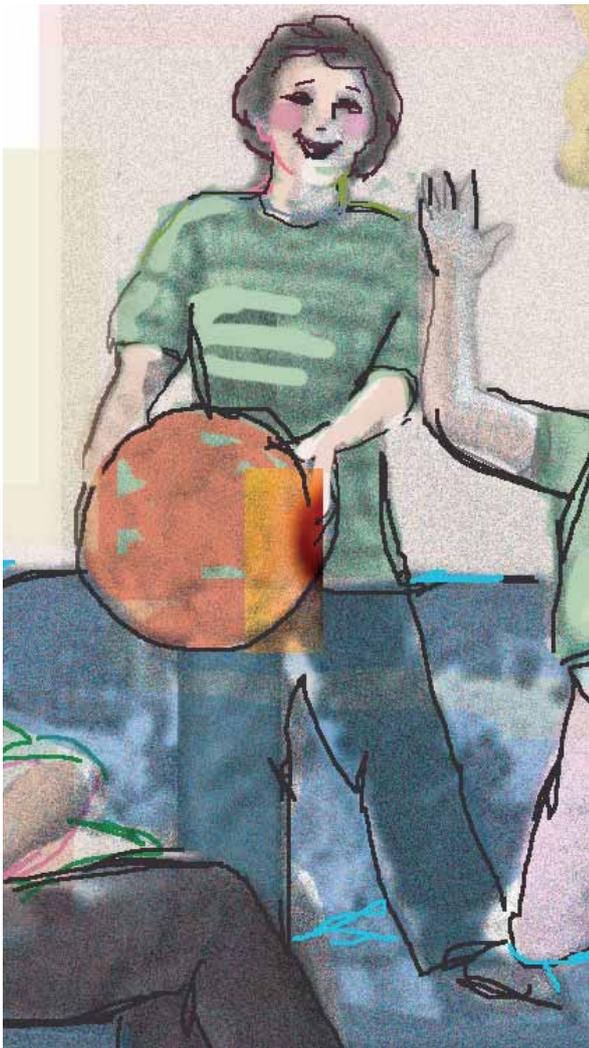


yderst begrænset. Der skal jo for eksempel stadig hentes to indtægter hjem, fordi vi i samfundet har indrettet os, som vi har. Og børnene skal jo passes. Så hvis nogle siger, at samfundet stiller krav, og de samtidig føler, at det bidrager til en ubalance, så er det svært at afvise.

Denne virkelighed påvirker den enkelte, uanset om man vil det eller ej. Ligesom man heller ikke kan ignorere de generelle udviklingstendenser i samfundet – globaliseringen, den stigende konkurrence, den øgede mobilitet og krav om omstillingsparathed. I samfundet er der på den måde givet en ramme, som helt åbenlyst kan være en kilde til ubalance for nogle.

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. Og netop det – hvor meget man arbejder, og om man arbejder mere eller mindre end før – er en stående diskussion i dagens medie billede.



Det er ikke muligt at komme med et entydigt svar på, om danskerne arbejder mere eller mindre i forhold til tidligere. Det afhænger af den måde, man anskuer problemstillingen på.

På den ene side kan man argumentere for, at danskerne arbejder mindre end nogensinde før. Argumentet er, at vi kommer senere i gang med at arbejde end tidligere, at vi har fået mere ferie, og at vi trækker os tidligt tilbage til efterløn og pension.

På den anden side kan man argumentere for, at vi aldrig har arbejdet mere end i dag. Familiernes samlede arbejdstid er høj, og vi får stadig stigende krav til omstillingsparathed, fleksibilitet, tempo og engagement, når vi er på arbejdspladsen.

Ser man på tallene, så har Velfærdskommissionen vist, at den aftalte arbejdstid i Danmark siden 1960 er faldet (Velfærdskommissionen, 2004). Dertil kommer, at flere i perioden er gået på efterløn eller uddanner sig. Man kommer senere i gang, og man trækker sig tidligere tilbage. Set ud fra den synsvinkel er arbejdsmængden 15 pct. mindre end i 1960.

Velfærdskommissionen har også dokumenteret, at den årlige arbejdstid for en industriarbejder i samme periode er faldet fra ca. 2.100 timer i 1960 til 1.500 timer i dag – et fald på 30 pct. (Velfærdskommissionen, 2004). Faldet er en konsekvens af, at man arbejder færre timer hver uge og har fået flere fridage – blandt andet mere ferie.

Der er med andre ord næppe nogen tvivl om, at en gennemsnitlig fuldtidsansat uden overarbejde – set over et år, eller over hele livsforløbet – arbejder mindre end tidligere.

Men der er behov for flere vinkler på arbejdstiden, hvis vi skal have et dækkende billede. At den fuldtidsansatte – set over hele livet – arbejder mindre end sin far, er måske ikke så interessant.

Det får han jo ikke en mere smidig hverdag af i dag.

På samme måde med ferie: De fleste vil være enige i, at det er rart at have seks ugers ferie i stedet for fem, men heller ikke disse uger kan hjælpe os, hvis familien har store balanceproblemer i årets øvrige 46 uger.

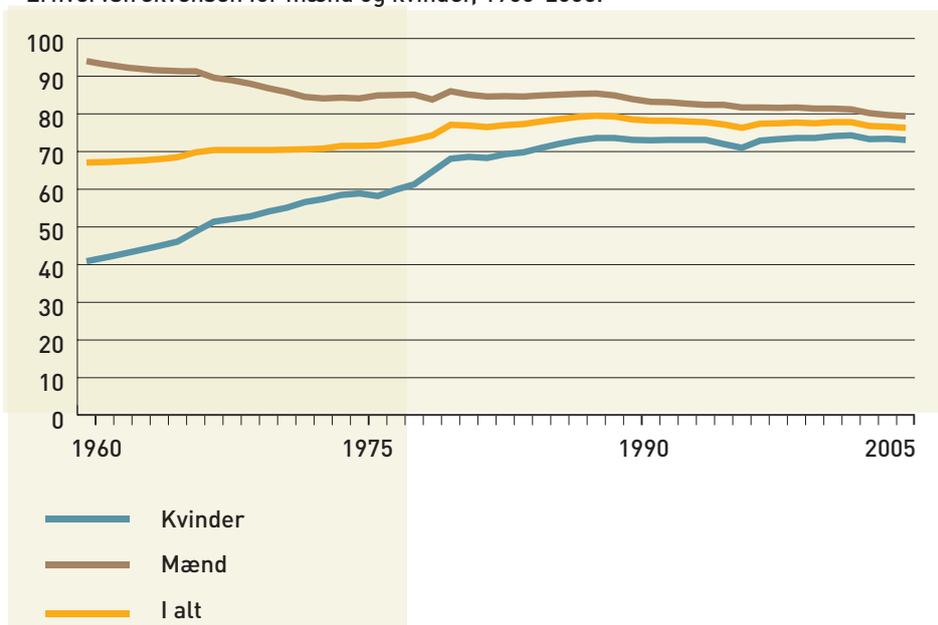
Dagligdagen er nemlig det helt centrale begreb i forhold til balance eller ubalance. Det er i dagligdagen, at balancen – eller ubalancen – viser sig. Og i forhold til, hvordan det daglige liv udfolder sig i familierne, så er der sket en anden helt central udvikling de seneste fem årtier: Mor er gået fra at være fuldtidsansvarlig for hjemmet til at have lønarbejde.

Som det fremgår af figur 1.2. nedenfor, er kvinders erhvervsdeltagelse næsten fordoblet – fra under 50 pct. til knap 80 pct. – siden 1960. Mændenes er faldet i samme periode – men samlet set er erhvervsfrekvensen steget fra omkring 70 pct. til omkring 80 procent af alle i den erhvervsaktive alder.

Altså: Det kan godt være, at far i dag arbejder mindre, end farfar gjorde for 40 år siden, men til gengæld så har mor også lønarbejde – i modsætning til hendes mor.

I samme tidsrum er der sket en anden ting: Hvis mormor fik et job, så var det ofte et deltidsjob, som passede ind i alt det, hun samtidig skulle stå for i hjemmet. Den slags job har hendes

Figur 1.2
Erhvervsfrekvensen for mænd og kvinder, 1960-2005.



Anm.: For perioden 1960-1996 er erhvervsfrekvensen opgjort for aldersgruppen 15-69 år, mens den for perioden 1997-2005 er opgjort for aldersgruppen 16-66 år.

Kilder: Danmarks Statistik: 50-års oversigten (2001) samt den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS).

Figur 1.2: Erhvervsfrekvensen viser andelen af en bestemt gruppe, der er på arbejdsmarkedet. For kvinder er erhvervsfrekvensen vokset i løbet af de seneste fire-fem årtier.

”Det er forskelligt, om det er rart at have travlt. Jeg har selv bestemt at gå til mange ting, og jeg kan godt lide det”.

Tine i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

datter ikke. Da deltidsbeskæftigelsen blandt kvinder toppede for godt 25 år siden, arbejdede ca. 500.000 kvinder på deltid. I dag er tallet mere end halveret. Kun omkring 200.000 kvinder er på deltid (Danmarks statistik, 2006c).

Ud over, at mænd og kvinders erhvervsfrekvens det seneste årti har nærmet sig hinanden (figur 1.2.) har man i de senere år kunnet iagttage, at flere og flere arbejder mere end den aftalte arbejdstid. Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse viser, at hvor det for ti år siden var knapt to ud af ti, der arbejdede mere end 37 timer om ugen, er det i dag knapt tre ud af ti (www.statistikbanken.dk/AKU6).

Meget tyder endvidere på, at arbejdet – helt generelt – er blevet mere intensivt. I en undersøgelse på tværs af alle EU-lande har borgere besvaret spørgsmålet: ”Indeholder dit job arbejde i meget højt tempo?” I 1991 svarede 18 procent af danskerne ”Ja, hele tiden eller næsten hele tiden”. Bare 14 år senere – i 2005 – svarede næsten dobbelt så mange, 34 procent, at næsten alt arbejdet var i et meget højt tempo. I EU som helhed skete der tilsvarende en stigning i perioden, dog ikke så markant (European Foundation, 2005).

Vi kan altså ikke påstå, at der er nogen simpel konklusion på spørgsmålet om, hvorvidt befolkningen i dag arbejder mere eller mindre end tidligere.

På den ene side er det rigtigt, at den aftalte arbejdstid er faldet frem til i dag, og at vi på grund af efterløn og mere uddannelse arbejder mindre. På den anden side er flere og flere kvinder blevet udearbejdende, så familiens arbejdstid i hverdagen er ikke nødvendigvis faldet.

Den gennemsnitlige arbejdstid fortæller kun en del af historien om danskernes arbejdstid. Hvordan arbejdstiden ser ud, kommer nemlig i høj grad an på, hvilken type familie man ser på.

I nogle familier arbejder man mere i dag end tidligere – i andre mindre. Familier, hvor begge forældre har grænseløst arbejde, har mere travlt end tidligere – eller mere præcist: Den type familie hvor begge forældres arbejde ikke er begrænset i tid og sted eksisterede stort set ikke for 40 år siden, hvor der maksimalt var én karriere, der skulle plejes. Se boksen for en beskrivelse af, hvad der karakteriserer det grænseløse arbejde.

Omvendt er arbejdstiden faldet for familien med to fuldtidsjobs uden overarbejde. For eksempel vil to butiksansatte arbejde mindre i dag end for fyre år siden. De har kortere arbejdsuger og længere ferier. De har dog ikke nødvendigvis mere tid til familien, da mange butikker i dag har længere åbningstider end tidligere. Derfor ligger arbejdstiderne oftere på skæve tidspunkter.

Sammenligner vi Danmark med andre lande, er billedet af arbejdstiden heller ikke entydigt. Ser man på arbejdstiden *pr. beskæftiget*, er der ingen tvivl om, at arbejdstiden i Danmark er blandt de laveste i OECD. Ser man derimod på arbejdstiden *pr. person* i den arbejdsdygtige alder, ligger Danmark midt i feltet. Forklaringen er, at der er flere, der arbejder i Danmark end i de fleste OECD-lande – herunder har vi en høj beskæftigelsesfrekvens for kvinder (OECD 2006a; OECD2006b; www.statistikbanken.dk/BEF1A).

Samlet set er billedet, at vi i Danmark arbejder lige så meget som i de andre OECD-lande. Men arbejdet er fordelt på flere personer, der hver især

Hvad er grænseløst arbejde?

Det grænseløse arbejde kan karakteriseres i forhold til fire dimensioner:

Tiden

Tiden spiller en central rolle, idet grænserne imellem arbejdet og fritiden bliver mere udflydende. Arbejdstidens længde og placering i døgnet, ugen, og året er grænseløs, blandt andet på grund af globaliseringen. Der er ikke længere et klart skel mellem arbejdspladsen, det private hjem og det offentlige liv. Mobiltelefoner og e-mails fjerner muligheden for at lukke døren hermetisk, når man træder inden for i privaten. Det traditionelle 8-16 job bliver afløst af opgaveafhængige, tidsfastsatte ansættelser.



Stedet

Stedet for arbejdet bliver i flere tilfælde til stederne for arbejdet. Med distancearbejde flyttes det fysiske og mentale arbejdsrum til arbejdsværelset i eget hjem, som ellers traditionelt har været "helle". De teknologiske udviklinger muliggør via e-mail, internet og mobiltelefoner, at arbejdet kan adskilles fra faste arbejdssteder og fastlagt arbejdstid.

Organisationens struktur

Organisationens struktur flyder sammen i løst sammensatte arbejdsopgaver og grupper og bliver til udefinerbare, uklare og uformelle størrelser, fordi mere og mere af arbejdet bliver lagt over til den enkelte at administrere.



Ansættelsesformen

Ansættelsesformen og ændringer heri sætter de ultimative rammer for det grænseløse arbejde. Det grænseløse arbejde bygger på en løs tilknytning til arbejdspladsen i projektansættelser, konsulentansættelser, vikararbejde og tidsbegrænset ansættelse.



De fire dimensioner

De fire dimensioner skal ikke være til stede samtidig for at man kan tale om grænseløst arbejde. Der er tale om flydende overgange, og derfor vil kommissionens beskrivelse af det grænseløse arbejde også trække på alle fire dimensioner, uanset om de er til stede samtidig.

Kilde: Plenge, 2004

arbejder mindre. Set ud fra et balanceperspektiv sætter det Danmark i en bedre udgangsposition end de fleste andre OECD-lande.

Det er din egen skyld ...

Tredje bud på, hvor ubalancen kommer fra – udover samfundet og arbejdet – er os selv. Forklaringen på, at vi har svært ved at få tingene til at hænge sammen, er ganske enkel: Vi vil det hele, lidt til og meget mere.

Før i tiden var valgmulighederne overskuelige: En søn af en bonde blev som regel selv bonde. I

hjemmet, i stalden og på markerne blev der produceret. Børnene og bedsteforældrene hjalp til, og konen brugte sit liv på at sikre, at alle forblev levende og var nogenlunde tørre, rene og mætte.

Det var dengang. I dag lever vi i en verden af valg. Langt de fleste af os har mulighed for at skabe den identitet, vi ønsker. I dag vælger flere kvinder end mænd at tage længerevarende uddannelser. Og mændene kan selv vælge, om de vil bruge deres fædre som forbilleder, når de skal vælge karrierevej. Det er én mulighed på linje med en række andre valgmuligheder. Der er få ydre begræns-

ninger - hvis evnerne og indsatsen rækker, kan livet bevæge sig i mange retninger. For mange er situationen den, at verden er åben, og man skal beslutte sig for, hvad man vil med sit liv.

De mange muligheder påvirker vores måde at leve vores liv på. Vi stiller i dag høje krav til os selv på alle fronter. Vi vil nå det hele og gøre det godt, både på arbejdet og i familien. Også i fritiden vil vi gerne leve et aktivt liv, hvor vi plejer en omgangskreds og dyrker vore fritidsinteresser. Vore ambitioner på alle disse områder sætter balancen under pres og skaber frustrationer hos mange.

Tre bidrag

For kommissionen er der ingen tvivl om, at de tre bud på, hvad der fører til ubalance, hver især har en sandhed i sig.

Kilden til ubalance er dels den måde, vi som samfund har indrettet os på, dels vores arbejdsliv, og dels de krav, vi – hver især – stiller til vores liv. Man kan ikke nøjes med at læne sig op ad én af forklaringerne, når man skal give et bud på, hvad man kunne gøre for at mindske balanceproblemerne i Danmark.

Balanceproblemer for hvem?

I den korte version er der – på nationalt plan – to konklusioner på spørgsmålet om, hvorvidt der i Danmark er balance mellem familie- og arbejds- livet.

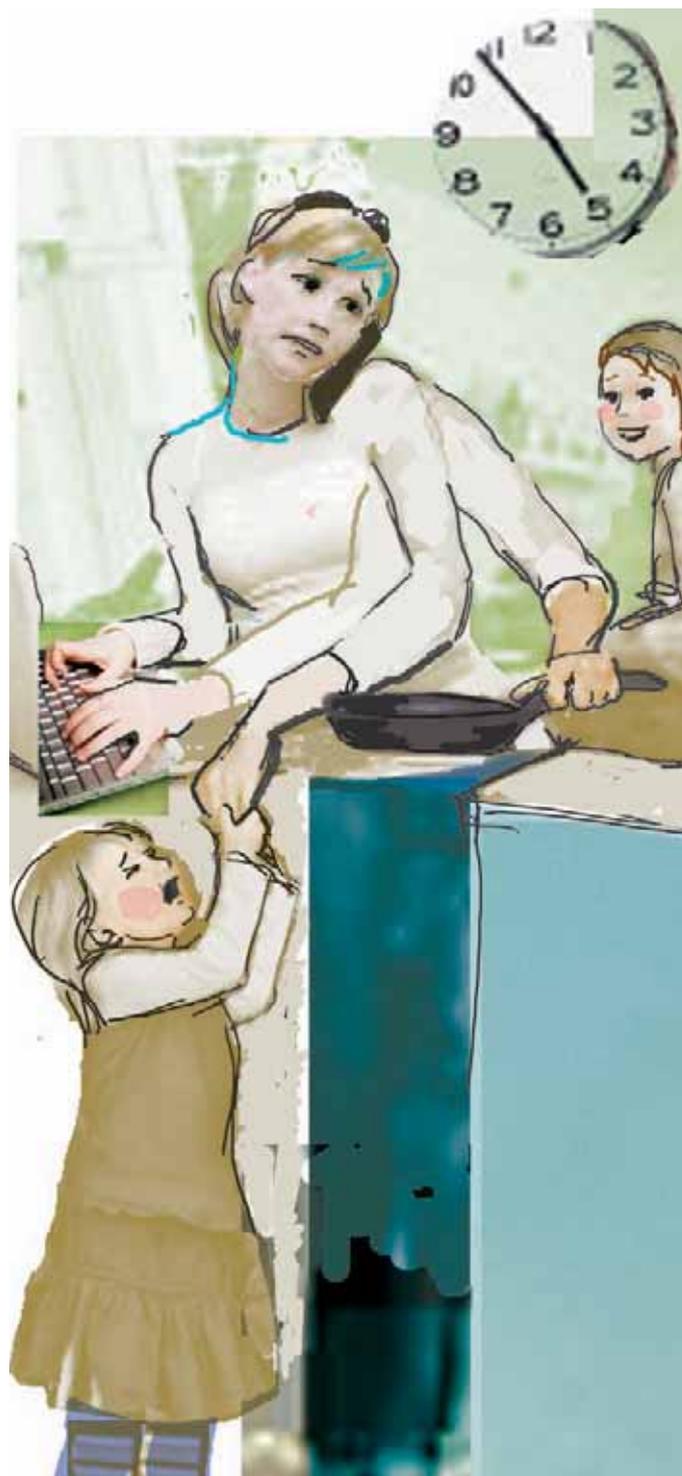
Den ene konklusion er, at det ser ud til, at en stor del af befolkningen er ret tilfreds med den måde, vi har indrettet os på. Det kan godt være, at det i Danmark er nødvendigt at have to indtægter for at få økonomien til at strække. Men det er faktisk det, vi vil. Mange har det ganske godt med situationen.

Den anden konklusion er, at en meget stor gruppe – op mod 900.000 mennesker – giver udtryk for, at de har problemer med balancen. En meget stor gruppe mennesker mener altså, at de har svært ved at få enderne til at nå sammen i det daglige.

Men hvem er det? Er der tale om specielle grupper i samfundet – unge, gamle, højtuddannede eller folk uden uddannelse? Og kan vi, ud fra en analyse af grupperne, pege på forhold, som vi bør ændre?

Der synes at tegne sig to svar på spørgsmålet om, hvem det er. Det ene er: Alle mulige. Det siger næsten sig selv, at vi alle i løbet af et langt liv kan komme i situationer, hvor balancen skrider.

Tag for eksempel den 27-årige københavnske studerende med studenterjob. Han bor for sig selv, har kæreste, men ingen børn. I perioder – specielt i forbindelse med eksamenslæsning – bliver døgnets timer mere end brugt op. Når der både skal investeres tid i studier, arbejde, kæreste og familie, så strækker tiden ikke. Livet bliver til stress, dårlig samvittighed og under-skudssamvær.





Eller tag den 55-årige hårdtarbejdende kvinde, der med ét må forholde sig til, at hendes snart 80-årige forældre pludselig får behov for meget pleje. Så hun bruger meget tid på at være hos dem og pendler – flere gange om ugen – mellem sit eget og deres hjem. Det, der før var en kvinde med overskud, udvikler sig i løbet af kort tid til at være et menneske, der har det mere end svært i forhold til at få et balanceret familie- og arbejdsliv.

Så det ene svar på spørgsmålet ”Hvem?” er altså, at balanceproblemer er noget, vi alle oplever i perioder. Alle – uanset køn, uddannelse, alder og civilstand – kan komme i livssituationer, hvor balancen mellem familie- og arbejdslivet bryder sammen.

Det andet svar er en hel del mere snævert. Der er nemlig én gruppe familier, som mere end nogen anden har problemer med at få balance mellem familie- og arbejdslivet. Det er børnefamilier – eller mere præcist – en del af børnefamilierne.

Ser man på, hvordan børn i Danmark vokser op, så fremgår det, at over 80 pct. vokser op i en parfamilie. Resten bor enten hos moren alene eller – i sjældnere tilfælde – hos faren alene eller uden nogle forældre.

Af tabel 2.1. nedenfor fremgår det, at børnefamilierne er i klart mindretal i Danmark – de udgør knap 25 pct. Langt de fleste familier består af enlige og par uden børn. Enlige mænd uden børn udgør 25 pct. af alle familier, enlige kvinder andre 25 pct., mens par uden børn udgør 27 pct.

Men til trods for, at antallet af børnefamilier er i klart mindretal, så er det faktisk knap halvdelen af befolkningen, der bor i børnefamilier. Forklaringen er den simple, at børnefamilier i forhold til andre familier rummer flere mennesker pr. familie.

Tabel 2.1
Familietyper i Danmark, 2006.

		Familier		Personer (børn og voksne)		Børn	
		Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Med børn	Enlige mænd med børn	19.000	1	44.000	1	25.000	2
	Enlige kvinder med børn	119.000	4	305.000	6	186.000	15
	Par med børn	535.000	18	2.051.000	38	981.000	81
Ikke hjemmeboende børn		16.000	1	16.000	0	16.000	1
Uden børn	Enlige mænd uden børn	729.000	25	729.000	13	-	-
	Enlige kvinder uden børn	717.000	25	717.000	13	-	-
	Par uden børn	782.000	27	1.564.000	29		
I alt		2.917.000	100	5.426.000	100	1.209.000	100

Anm.: Enhver person udgør i sig selv en familie, medmindre man i cpr-registret kan afdække en familierelation. Flere personer henregnes til samme familie, hvis de deler adresse og cpr-registret viser: en forældrerelation, en ægtefællerelation, en relation i form af registreret partnerskab, en relation i form af fælles børn, eller at

to personer af hvert sit køn uden slægtskab og med under 15 års aldersforskel er de eneste voksne på adressen. Der tages forbehold for op- og nedrunding.

Kilde: www.statistikbanken.dk/FAM4, hele tusinder.

Tabel 2.1: Børnefamilierne er i klart mindretal i Danmark – de udgør knap 25 pct. af samtlige familier. Alligevel bor næsten halvdelen af befolkningen i børnefamilier. Forklaringen er, at børnefamilier i forhold til andre rummer flere mennesker pr. familie.

2.1. Fokus på børnefamilier

De fleste er stødt ind i budskabet om, at det kan være mere end svært for småbørnsfamilier at få tingene til at hænge sammen. Medierne er med jævne mellemrum fyldt med beretninger om børnefamiliernes besværligheder.

Alle kan til tider opleve ubalancer, men i visse børnefamilier er ubalance noget, man ofte oplever. For nogle familier er det svært at få en hverdag til at hænge sammen uden skænderier

og jag. Hvis en sådan ubalance opleves af mange, er det naturligvis en situation, vi som samfund bør sætte ind over for.

At livet i børnefamilier kan være stresset og ubalanceret er ikke overraskende. De fleste, der i dag har – eller tidligere har haft – små børn, vil med stor sandsynlighed bekræfte, at tiden, hvor man har små børn, er rigtig dejlig og frygtelig krævende. Når børnene en dag er blevet større, og man kigger tilbage på de hektiske år med bleer,

”Det er lidt ligesom min far ikke er med i familien længere, for han er ikke med til at lave ting. Han skal hele tiden arbejde”.

Viktor i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

bjerge af vasketøj og bringe-hente-transport, vil mange sige: ”Jeg ved ikke, hvordan vi kom igennem det ...”.

Men andre vil kunne spørge, hvorfor vi overhovedet i 2007 skal fokusere på børnefamilier? Har de ikke selv valgt at få børn?

Svaret er naturligvis, at jo, det har de selv valgt. Men svaret er også, at det er et valg, som samfundet bør støtte op om. Af flere grunde. Helt grundlæggende er det vigtigt at få børn – simpelt hen fordi børn er en gave, som beriger vores liv. Derudover er børn også vigtige for samfundet – de skal udvikle sig til kompetente mennesker for at kunne tage over, når vi andre bliver for gamle. Med for få børn i dag har vi lagt op til samfundsøkonomiske problemer om få årtier.

Hvis vi, på den ene eller anden måde, har skruet et samfund sammen, der afholder folk fra at få børn, så har vi et problem, som der bør tages politisk stilling til. Nok er lysten til at få børn en privat og meget personlig ting, men samfundet har for længst blandet sig. Den samfundsmæssige indblanding sker på alle niveauer – for eksempel via skattepolitikken og de serviceydelser, der stilles til rådighed. Vi har for eksempel valgt, at der er en børnecheck, at boligstøtten afhænger af, om man har børn eller ej, at det offentlige – mod en betaling – stiller institutioner til rådighed for børn mellem ét og ti år, og at der er fri skolegang.

Samfundet har i øvrigt også en naturlig interesse i at forholde sig til samfundets fødselstal. Som bekendt har vi udsigt til en dobbelt aldring af befolkningen – der kommer mange ældre, og de bliver rigtig gamle. Et tilstrækkeligt antal børn er et af flere mulige bud på, hvordan vi i de kommende årtier kan sikre, at vi undgår store problemer med en for lille arbejdsstyrke.

De, der får børn, har måske nok selv valgt det, men de har ikke nødvendigvis nikked til hvert og ét af de vilkår, der i dag eksisterer for børnefamilier. Som samfund kan vi ikke leve med, at der er væsentlige barrierer i forhold til det at få børn. Vi bør – i videst muligt omfang – sikre, at der er plads til at få det antal børn, man ønsker sig, uden at det har store økonomiske eller karriere-mæssige konsekvenser.

Desuden: Børnene har ingen stemmeret – de har hverken lod eller del i den samfundsofbygning, vi har i dag. For dem er verden et vilkår. De har ikke haft mulighed for at sige ja eller nej til noget som helst. Og da de kun har én chance for en ordentlig barndom, er det nødvendigt, at vi hele tiden fastholder fokus på deres vilkår.

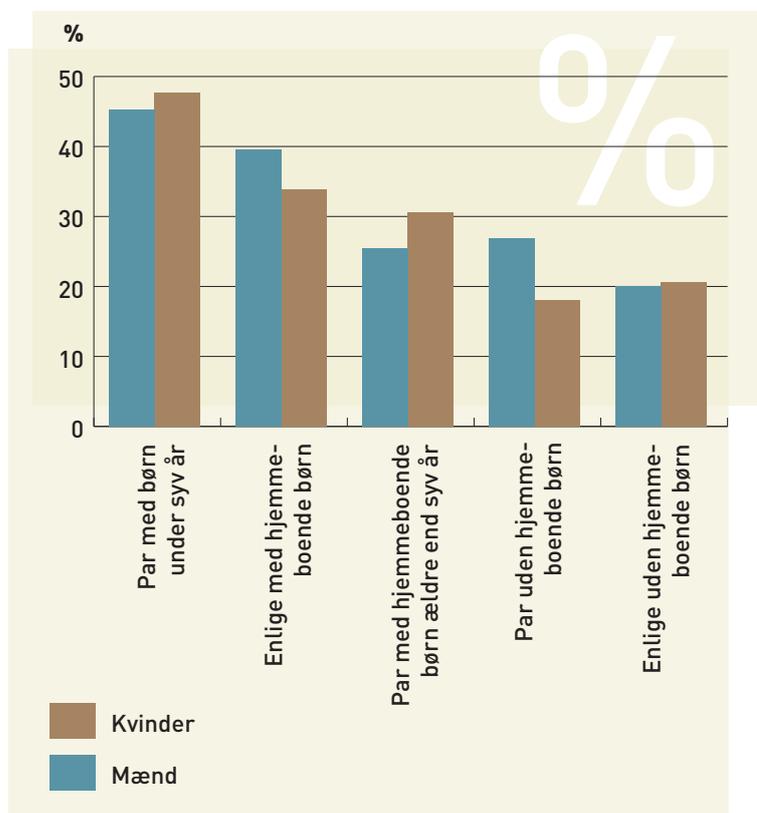
Børnefamilier har flest balanceproblemer

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har i 2004 stillet mere end 3.000 beskæftigede spørgsmål om deres balance mellem familie- og arbejdslivet, for eksempel om man har oplevet konflikter mellem arbejde og privatliv, så man helst vil være begge steder på én gang (NFA, 2004).

Som det fremgår af figur 2.1., skiller børnefamilierne – især småbørnsforældrene – og de enlige forsørgere med børn sig ud i forhold til andre på dette punkt. Næsten halvdelen af småbørnsforældrene oplever den slags konflikter, mens det samme kun gør sig gældende for hver femte enlige uden hjemmeboende børn.

Figur 2.1

Andel, der oplever konflikter mellem arbejde og privatliv, så man helst vil være begge steder på én gang.



Kilde: NFA's spørgeskemaundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø, 2004. Tilgængelig via www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx.

Figur 2.1: Næsten halvdelen af småbørnsforældrene oplever, at de gerne vil være hjemme og på arbejde på samme tid. Samme problemstilling oplever kun hver femte enlige uden hjemmeboende børn.

Endnu en indikator på, at børnefamilierne i særlig grad har balanceproblemer, er oplevelsen af, at det er stressende at få hverdagen til at hænge sammen. Den undersøgelse om børnefamiliernes balanceproblemer, som Socialforskningsinstituttet (SFI) har foretaget for kommissionen, viser at næsten halvdelen af børnefamilierne (hvh. 44 pct. af kvinderne og 39 pct. af mændene) finder hverdagen stressende (Deding et al., 2006a). Der ses ikke nogen entydig kønsforskel i oplevelsen af konflikter mellem arbejde og familieliv. På det

overordnede plan har kvinder dog lidt flere balanceproblemer end mænd, som det bl.a. fremgår af SFI-tallene ovenfor (Deding et al., 2006a).

Billedet af, at børnefamilierne er hængt hårdt op, understøttes af en undersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed, der viser, 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 (Ekholm et al., 2006).

At børnefamilier har flere balanceproblemer og er mere stressede end andre grupper, er næppe overraskende for mange. Forældre har – i modsætning til andre – et ekstra ansvar at forholde sig til. Og det viser sig, at forældre er lige så erhvervsaktive som alle andre.

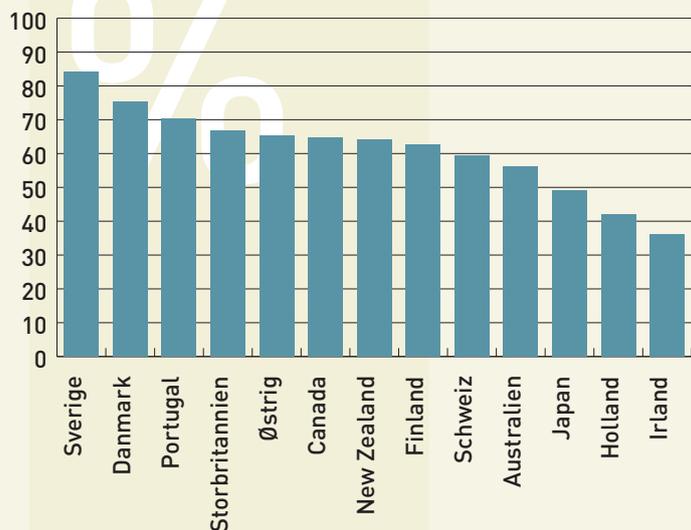
Ifølge Danmarks Statistik har både mor og far arbejde i omkring otte ud af ti par, der har børn under 13 år (Rasmussen & Nielsen, 2005). Tendensen til dobbelt udearbejde er præcis den samme i børnefamilier, som den er i alle andre familier – og det er højt sammenlignet med mange andre steder i verden. Som det fremgår af figur 2.2 på næste side er det – blandt ti undersøgte OECD-lande – kun Sverige, der har flere dobbeltindkomstfamilier end Danmark.

I sig selv er det ikke et problem for børnene, at både mor og far har et arbejde. Det er utvivlsomt godt for børn at opleve rollemodeller, der viser, at arbejdet er en uadskillelig del af livet og kan give mange glæder.

Det er i særlig grad arbejdet, der skaber stress og ubalance for børnefamilierne. Det viser SFI-undersøgelsen om børnefamilier: Hver fjerde forælder mener, at familielivet er stressende. Men dobbelt så mange – hver anden forælder – føler sig stresset på grund af arbejdet (Deding et al., 2006a).

Samme undersøgelse viser også, at to ud af ti forældre mener, at deres arbejdspladser slet ikke tager hensyn til medarbejdere med børn, når de

Figur 2.2
Par med børn i 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: OECD, *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life,* vol 1-4, Frankrig 2002-2005.

Figur 2.2: I Danmark og Sverige er der – i forhold til resten af OECD – rigtig mange børnefamilier, hvor både manden og kvinden har arbejde. Begge arbejder i 75 pct. af de danske familier, mens det samme fx kun gælder godt 40 pct. af familierne i Holland.

planlægger fx møder. Andre fire ud af ti oplever, at arbejdspladsen kun tager hensyn i *nogen grad* eller i *mindre grad*. (Deding et al., 2006a).

Undersøgelsen viser endvidere, at der stort set ikke er forskel på ansatte i den private og den offentlige sektor, når det drejer sig om tilfredshed med balancen, eller om hvor stressende, de mener, det er at få hverdagen til at hænge sammen.

Forskell på mor og far

Som beskrevet er forældre lige så ofte erhvervsaktive som alle andre. Desuden viser det sig, at de

lægger lige så mange timer på jobbet som andre. Som det fremgår af tabel 2.2 på næste side har mænd og kvinder i parfamilier med børn faktisk tilsammen en anelse længere arbejdstid end andre par. Mændene arbejder mere og kvinderne mindre end i par uden børn.

Når det gælder de enlige kvinder med børn, viser tabel 2.2 også, at de arbejder mere end andre enlige kvinder. Omvendt forholder det sig med de enlige mænd, der skruer ned for blusset, hvis de har børn. Men da kun to pct. af alle børn vokser op hos enlige mænd, forskubber dette ikke det samlede billede af, at forældre har nogenlunde samme arbejdstid som andre.

En ting er, hvor meget tid forældrene bruger på arbejdspladsen. Noget andet er, hvor lang tid de alt i alt bruger på det, der skal gøres for at få dagliglivet til at hænge sammen. SFI har netop undersøgt denne samlede arbejdstid – inklusiv madlavning, tøjvask og andet husarbejde (Bonke, 2002).

Som det fremgår af tabel 2.3., skal forældre med små børn stå en hel del tidligere op end andre, hvis de skal være færdige med dagens arbejde samtidig med andre. Sammenligner man et par med små børn med et par uden børn, drejer det sig om en forskel på knap tre timer – dag efter dag, 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.

At husarbejdet fylder mere i børnefamilierne er ikke overraskende – støvsugeren skal svinges tit, snavsetøjet fylder, og der skal slæbes mange liter mælk hjem.

Mænd har mere erhvervsarbejde end kvinder. Omvendt bruger kvinder mere tid på ulønnet arbejde i hjemmet end mænd. Det er altså fortsat sådan, at det er kvinderne, der er den primære person i hjemmets gøremål. Med andre ord er der stadig tale om en specialiseret arbejdsdeling mellem kønnene.

Tabel 2.2

Gennemsnitlig ugentlig normal arbejdstid i timer for forskellige grupper (2006).

	Mænd i par	Kvinder i par
Uden børn	39,3	33,5
Med børn	39,7	32,8

	Enlige mænd	Enlige kvinder
Uden børn	35,9	30,4
Med børn	32,1	32

Anm.: Tallet er baseret på 15-66-årige respondenter, der var på arbejde i den uge, interviewet blev foretaget. Interviewpersonerne er blevet spurgt om deres typiske ugentlige arbejdstid.

Kilde: Særkørsel fra Arbejdskraftundersøgelsen, Danmarks Statistik.

Tabel 2.2: Der er ikke den store forskel mellem forældre og andre, når det kommer til ugentlig arbejdstid. Enlige kvinder, med børn, arbejder faktisk lidt flere timer end andre enlige kvinder.

Ser man på børnefamiliernes økonomiske forhold, så har de ifølge Danmarks Statistik som samlet gruppe flere penge end familier uden børn. Forklaringen er ikke, at de har børn, den er derimod forældrenes alder. Børneforældre er simpelthen som regel i den erhvervsaktive alder i modsætning til en række andre familier (www.statistikbanken.dk/IA912; www.statistikbanken.dk/IB912).

Men blandt børnefamilierne er der store økonomiske forskelle. Ikke alle har det lige nemt økonomisk. Der er en verden til forskel mellem de forbrugsmuligheder, en familie med to velløn-

Tabel 2.3

Tid brugt på job, transport og husarbejde, 2001 – alle ugens 7 dage.

	Mænd	Kvinder
	Timer og min. pr. dag	
Uden børn		
Enlige	7:42	7:42
Par	8:14	8:14
Med børn		
Enlige	9:02	9:23
Par (små børn)	9:26	9:45
Par (større børn)	9:23	8:52

Anm.: Tabellen omfatter udelukkende beskæftigede. For kategorierne gælder: Enlige uden børn er under 45 år. For par uden børn er kvinden i parret under 45 år. Små børn betyder, at det yngste barn i familien er under syv år. Større børn betyder, at det yngste barn i familien er mellem syv og femten år.

Kilde: Særkørsel på data fra Socialforskningsinstituttets undersøgelse af danskernes tidsforbrug: Bonke, 2002.

Tabel 2.3: Kigger man på den samlede arbejdsdag – inklusiv husarbejde, job og transport – så har forældre en markant længere arbejdsdag end andre. Et par med små børn skal syv dage om ugen udføre husrelateret arbejde i knap tre timer ekstra i forhold til par uden børn.

Familier af anden etnisk oprindelse end dansk

Familie- og Arbejdslivskommissionen har fået udarbejdet en rapport om familier af anden etnisk oprindelse end dansk og af deres balance mellem familie- og arbejdslivet. Rapporten viser først og fremmest, at der er lige så mange forskelle her som hos danskerne. Alligevel kan tendenser fremhæves.

Personer med anden etnisk oprindelse end dansk lever i højere grad end danskere i parforhold med børn. Og de har i gennemsnit flere børn. Desuden er flere indvandrerkvinder hjemmegående. Og både de indvandrerkvinder, som er på og uden for arbejdsmarkedet, laver mere husarbejde end de danske kvinder. Det ses også, at flere med anden etnisk oprindelse end dansk mener, at moderen bør stå for husholdningen og for pasning af syge børn. Dog mener langt de fleste med anden etnisk oprindelse, at der er tale om et fælles ansvar.

I forhold til arbejdslivet er der langt flere selvstændige blandt personer med anden etnisk oprindelse end dansk. Og ser man på balanceproblemer hos personer med anden etnisk oprindelse, finder man, at mange har skæve arbejdstider, hvilket gør, at flere er utilfredse med deres arbejdstider end danskerne. Og dem som har skæve arbejdstider oplever oftere konflikter i hjemmet pga. arbejdstidens placering (Deding & Jacobsen, 2006b).

nede voksne har og de muligheder, der er for en enlig mor på kontanthjælp.

De enlige forsørgere

De enlige forsørgere i beskæftigelse er – som det fremgår af figur 2.1 – en af de familietyper, som har flest problemer med, at arbejdslivet tager tid fra familielivet (NFA, 2006).

Balanceproblemerne for de enlige opstår blandt andet, fordi man som enlig forsørger har mindre fleksibilitet end andre børnefamilier. En række af hverdagens situationer med børn er svære at håndtere, når man er alene om det. For eksempel kan en vuggestues åbnings- og lukketider stramme langt mere for en enlig forælder i forhold til arbejdspladsens krav om mødetider – hvem er det, man skal dele aflevering og afhentning med? Således oplever 36 pct. af de enlige mødre i beskæftigelse, at børnepasningsinstitutionernes åbnings- og lukketider giver problemer (Christoffersen, 1996).

Ud over de praktiske problemer med at få tiden til at slå til i dagligdagen må de enlige forsørgere slås med lav indkomst, der gør det vanskeligt at købe sig til ekstra tid med børnene. En væsentlig forklaring på deres gennemsnitligt lavere indkomst er, at de enlige forsørgere ikke så tit som andre børneforældre har arbejde. Det fremgår af SFI's børneforløbsundersøgelse, at enlige mødre er den familieform, som har dårligst økonomi. 31 pct. af de enlige mødre, 11 pct. af de enlige fædre og 7 pct. af parfamilier kan karakteriseres som økonomisk dårligt stillede (Christensen, 2004).

Dertil kommer, at det ikke er dobbelt så dyrt at være et par med børn som at være alene med sine børn – derfor vil enlige forsørgere have sværere ved at få økonomien til at hænge sammen.

Børn i Danmark har det godt, men ...

Billedet af en presset hverdag for børnefamilierne bekræftes, hvis man, i stedet for at spørge forældrene, retter blikket mod børnene. Man kan ikke undersøge de helt små børn, men Børnerådet – nedsat under Socialministeriet – har i en brugerundersøgelse spurgt et børnepanel bestående af børn i 5. klasse, om deres liv, holdninger og oplevelser. Mener børnene, at deres forældre arbejder for meget? Og mener de, at det skaber problemer for familien?

I forhold til familier, tid og balance giver langt de fleste børn i Danmark udtryk for, at de har det godt. Måske er det vanskeligt at få ugens timer til at strække til i forhold til alt det, man gerne vil nå – med venner, familie, lektier og fritidsinteresser. Men det er grundlæggende positivt, at ni ud af ti har travlt med fritidsinteresser (Børnerådet, 2007).

Panelundersøgelsen viser desuden, at glade og søde forældre er det vigtigste i livet for børnene. Heldigvis viser undersøgelsen samtidig, at interessen er gensidig. Langt de fleste børn oplever, at mor og far bruger tid på dem og lytter, når der er brug for det. Kun ganske få børn oplever, at arbejdet er det vigtigste for forældrene.

Men omvendt lever mange børn i familier præget af travlhed og forældre, der – ifølge børnene – arbejder meget og er stressede. I panelet synes seks ud af ti børn, at deres forældre arbejder meget. Og set med børnebriller er en tredjedel af forældrene stressede.

De børn, der synes, at deres forældre arbejder meget, oplever oftere end andre at være alene hjemme. Børnene med forældre, der arbejder meget, oplever også oftere, at forældrene ikke er der for dem, når de har brug for det. Børn med stressede forældre er oftere triste og modløse end andre børn. Og de oplever sjældnere end andre børn at lave sjove ting sammen med forældrene. Det fremgår alt sammen af tabel 2.4. nedenfor.

Tabel 2.4.

Hvad betyder det for børnene, når forældrene er stressede eller arbejder meget?

	Stressede forældre	Ikke stressede forældre
"Jeg er ofte trist og gider ikke rigtig noget"	18	10
"Mine forældre laver tit sjove ting med familien"	21	29
	Forældre, der arbejder meget	Forældre, der ikke arbejder meget
"Jeg er tit alene hjemme"	44	28
"Mine forældre er der tit eller altid, når jeg har brug for dem"	59	73

Anm.: Kategoriseringen af, om forældre er stressede eller ej, og om de arbejder meget eller ej, bygger udelukkende på børnenes oplevelse af situationen. En del børn har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet om, hvorvidt deres forældre er stressede og/eller arbejder meget. For at lette overskueligheden er disse tal ikke medtaget i tabellen ovenfor.

Kilde: Særkørsel for Familie- og Arbejdslivskommissionen, Børnerådet, 2007.

Tabel 2.4: Børn, der oplever, at forældrene arbejder meget, oplever tit at være alene hjemme. Og børn, der mener, at forældrene er stressede, er oftere triste og modløse end andre børn.

Tabel 2.5

Stress – udvalgte familietyper. Procent.

	Kvinde arbejder på nedsat tid – mand på fuld tid	Begge arbejder fuld tid	Begge arbejder mere end fuldtid
Kvinder			
Stressende at få hverdagen til at hænge sammen	37	47	52
Mænd			
Stressende at få hverdagen til at hænge sammen	31	36	46

Kilde: Børnefamiliernes balance mellem arbejdsliv og familieliv, Socialforskningsinstituttet; Deding et al., 2006a.

Tabel 2.5: I familier, hvor begge arbejder mere end fuld tid, mener halvdelen, at det er stressende at få hverdagen til at hænge sammen. Stressniveauet er langt mindre i de familier, hvor den ene arbejder på nedsat tid.

Set ud fra et børneperspektiv er der ikke tvivl om, at stress og meget arbejde hos forældrene har negative konsekvenser. Selvom også børn med stressede forældre overordnet set er tilfredse med deres liv, venner, skole og fritidsaktiviteter, oplever de oftere end andre børn at stå alene og mangle forældrekontakt.

2.2. De pressede

Pressede børnefamilier finder man i alle samfundslag, uanset for eksempel indkomst, uddannelse, arbejdstid, alder og antal børn.

Men på baggrund af forskellige undersøgelser kan man konkludere, at især tre forhold har betydning for, om man mener, at der er ubalance mellem familie- og arbejdsliv.

Det drejer sig om familiens samlede arbejdstid, om omfanget af det grænseløse arbejde og om fleksibilitet: Jo længere en børnefamilies samlede arbejdstid er, jo mere grænseløst arbejde man har, eller jo mindre fleksibilitet man har i sin håndtering af dagligdagen, desto større sand-

synlighed er der for, at man har problemer med at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv.

Samlet arbejdstid

I forhold til det første, familiens samlede arbejdstid, er det næppe overraskende, at mennesker, der har lange arbejdsdage, også har de største problemer med at få familielivet og arbejdslivet til at hænge sammen (Deding et al., 2006a).

I børnefamilier, hvor begge arbejder mere end fuld tid, finder omkring 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 langt lavere, jf. tabel 2.5.

I de familier, hvor både manden og kvinden arbejder meget, har langt de fleste mulighed for at arbejde hjemme. At man kan arbejde hjemmefra, øger ikke tilfredsheden med balancen. Men hvis man gør det, så øges tilfredsheden: Jo flere arbejdstimer, der lægges i hjemmet, desto mere tilfreds er man med balancen.



Prøver man at komme et spadestik dybere i forhold til, om det er tid eller energi, som bliver en mangelvare, når man arbejder meget, er svaret, at det er begge dele. Tal fra NFA viser, at de, der arbejder mere end 45 timer om ugen, dobbelt så ofte føler, at arbejdet tager meget tid. Det er opfattelsen for fire ud af ti, mens kun to ud af ti blandt dem med mere almindelige arbejdstider har den opfattelse.

Samtidig er det ikke sådan, at de, der arbejder meget, opnår så stor tilfredsstillelse ved arbejdet, at det giver ekstra energi til at fokusere på familien. Undersøgelsen viser, at de også oftere har et problem med, at arbejdet tager meget energi, end de, der har en lavere arbejdstid.

Grænseløst arbejde

Mange af dem, der har balanceproblemer, har den ting til fælles, at de har grænseløst arbejde. Som beskrevet i kapitel 1 er det grænseløse arbejde karakteriseret ved, at familie- og arbejdslivet i højere grad flyder sammen. Der kommer måske e-mails og telefonopkald, når man om eftermiddagen er sammen med børnene. Og søndag aften går ofte med arbejde. Arbejdet er grænseløst.

Både SFI og NFA konkluderer, at ufaglærte sjældnere end andre giver udtryk for, at de er stressede og har ubalance mellem familie- og arbejdslivet. De arbejder sjældent over, og de kan relativt let skelne mellem familie- og arbejdsliv. De ved, hvornår de har fri, og de har tilsyneladende lettere ved at lægge tanker om morgendagens jobmæssige udfordringer fra sig, når de er sammen med familien. (Deding et al., 2006a; NFA, 2004)

NFA har i sin undersøgelse sat navn på, hvem der har flest – og færrest – problemer. De, der har færrest problemer, er for eksempel fabriksarbejdere, mekanikere, rengøringsassistenter, kontorassistenter og andre lønmodtagere med faste arbejdstider. I den anden ende af spektret er de, der har størst problemer med balancen. Det drejer sig

”Det er forvirrende, når ens forældre har travlt. Hvis man vil snakke med dem, så siger de, at de lige skal noget andet først”.

Marie i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

for eksempel om privatansatte chefer, mediefolk, akademikere, arbejdsledere, folkeskolelærere og arkitekter (NFA, 2004).

Ifølge SFI's undersøgelse er det ikke – i hvert tilfælde formelt set – fleksibilitet, der mangler for den gruppe, der giver udtryk for manglende balance. De kan i høj grad selv påvirke placeringen af arbejdstiden. De har gode muligheder for at arbejde hjemme.

De har altså stor fleksibilitet i deres arbejde, noget de næppe frivilligt ville give afkald på. Men de har tilsyneladende svært ved at håndtere fleksibiliteten, hvilket givet hænger sammen med, at de typisk også har noget andet – nemlig et arbejde, der er uden grænser.

Nok er fleksibiliteten med til at give dem en bedre oplevelse af den overordnede balance mellem familie- og arbejdsliv, men i praksis har de vanskeligt ved at skille tingene ad, og fleksibiliteten gør dem rent faktisk ikke mindre stressede.

Hvis man er folkeskolelærer og skal give 23 børn de bedste forudsætninger for at klare sig, når de bliver voksne, så vil der altid være noget, man kunne have gjort bedre. Hvis man er chef for en stor gruppe mennesker, er der intet i vejen for, at man – fredag aften, mens andre morer sig eller slapper af med underholdning i fjernsynet – sætter sig med pc'en og forbereder næste uges indsats. Man har ingen øvre arbejdstid. Man har opgaver, der skal løses, og det er i og for sig op

til én selv hvor, hvornår og hvor lang tid, man har tænkt sig at bruge på at løse dem. Arbejdet er grænseløst. Man er i princippet aldrig færdig med en opgave. Man kan vælge at se en opgave som værende færdig – men man kunne altid have gjort lidt mere.

Undersøgelserne fra både SFI og NFA tyder på, at mange mennesker, der har et grænseløst arbejde, har svært ved at håndtere det.

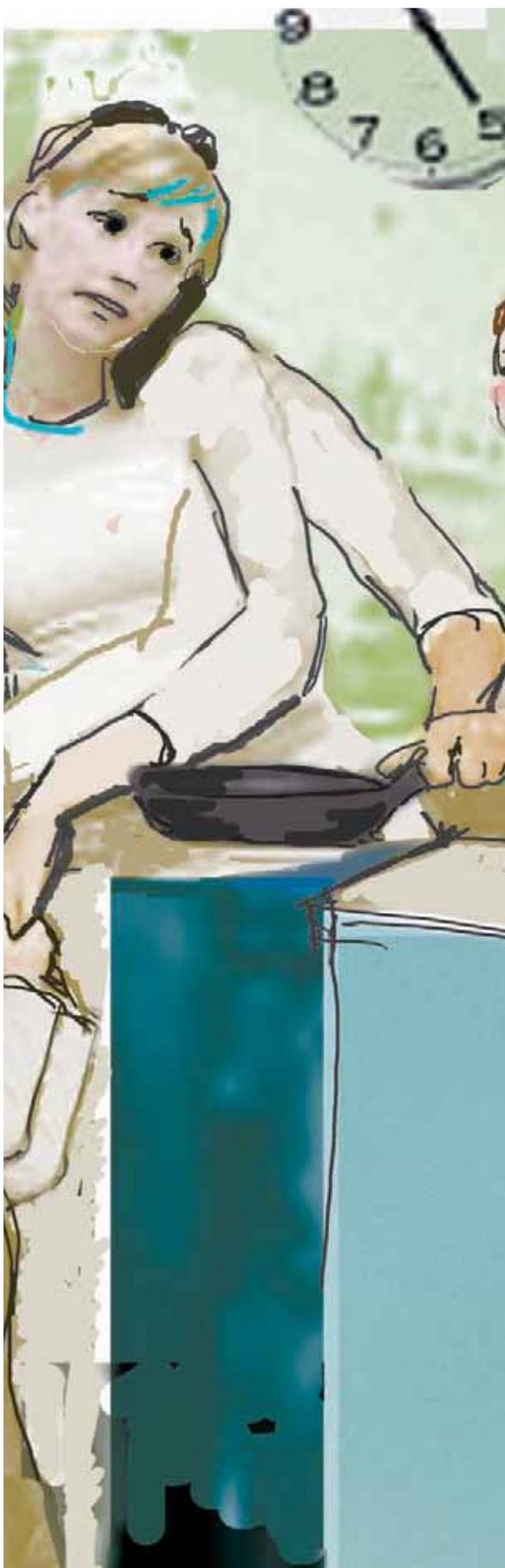
Manglende fleksibilitet

Selvom det altså er dem, der har stor fleksibilitet og grænseløst arbejde, der oftest oplever konflikt mellem familie- og arbejdsliv – så kan det modsatte, nemlig mangel på fleksibilitet, også give problemer.

SFI's undersøgelse viser, at der på de fleste danske arbejdspladser tages hensyn til børnefamilier. De fleste børnefamilier er godt tilfredse med placeringen af arbejdstiden. Omkring hver fjerde giver udtryk for, at man på deres arbejdsplads slet ikke eller kun i mindre grad tager hensyn til medarbejdere med børn, når den daglige arbejdstid placeres. Resten mener, at der rent faktisk tages hensyn til medarbejdere med børn. Tilsvarende mener fire ud af fem, at der bliver taget hensyn til børnefamilierne, når der skal planlægges ferier og fridage (Deding et. al., 2006a).

Mens der altså i vidt omfang tages hensyn, når der langtidsplanlægges på arbejdspladsen, så kniber det lidt mere med at tage hensyn på kort sigt. Når der planlægges møder, er det omkring hver tredje, der mener, at der slet ikke eller kun i mindre grad bliver taget hensyn til børnefamilierne. Og får den ansatte et behov for, fra dag til dag, at ændre start- og sluttidspunkt på arbejdstiden med op til to timer (for eksempel for at gå til læge med syge børn eller andre akutte behov) – er det omkring 40 pct., der ikke har denne mulighed. De, der ikke har mulighed for at ændre start- og sluttidspunkt, er betydeligt mindre tilfredse med balancen end de, der har.

En gruppe, der har særlige problemer i den sam-



menhæng, er personer med skæve arbejdstider. De har som regel ikke stor fleksibilitet. En sygeplejerske kan ikke bare vælge, om hun vil møde op kl. fem eller syv. Hun skal være der, når vagten starter. Det samme skal fabriksarbejderen på aftenholdet – enten er han der til at holde maskinerne i gang, eller også stopper maskinerne.

NFA har undersøgt, hvordan skæve arbejdstider påvirker balancen mellem familie- og arbejdsliv. Konklusionen er, at netop de skæve arbejdstider er et minus i forhold til balancen. 35 pct. af de, der har skæve arbejdstider, mener, at arbejdet tager for meget tid fra privatlivet. Det samme gør sig kun gældende for 23 pct. af de, der har normale arbejdstider (NFA, 2006).

Selve arbejdstiden – tidspunkterne, hvor man er væk fra familien – er et problem. Muligheden for at være sammen med sine børn er naturligt nok mindre, hvis man har fri, når de er i skole – og er på arbejde, når de har fri. Men det er ikke det eneste problem: Det er også svært at vende døgnet, når man endelig har fri. Efter en nattevagt kan det tage flere dage, før man er kommet ud over følelsen af at være træt og uoplagt. Blandt de, der har skæve arbejdstider, siger fire ud af ti, at arbejdet tager meget energi fra privatlivet. Det samme gør sig kun gældende for tre ud af ti blandt de, der har normale arbejdstider.

Det, der presser

Uanset, om vi taler om dem, der arbejder meget, dem, der har grænseløst arbejde eller dem, der har skæve arbejdstider, så presses de af flere forskellige forhold i dagligdagen.

Et forhold, der i høj grad påvirker balancen, er børns sygdom. Når børn bliver syge, giver det anledning til stress og problemer. SFI-undersøgelsen viser, at syge børn i høj grad er noget, der påvirker hverdagen negativt (Deding et al., 2006a).

Børnerådet har i 2001 spurgt et børnepanel om sygdom og omsorgsdage. Undersøgelsen viser,

at hvert fjerde barn aldrig eller sjældent har mor eller far hjemme, når de er syge. Langt de fleste har oplevet, at deres sygdom giver forældrene problemer. Desuden viser undersøgelsen, at kun en femtedel af børnene altid føler sig raske, når de igen kommer i skole. Eller med andre ord: Fire ud af fem har oplevet at komme i skole, uden at de følte sig helt raske (Børnerådet, 2001).

Omend forældrene selv er mere positive i deres vurdering, så bekræftes resultatet af en undersøgelse af hele det danske arbejdsmarked, som Gallup har gennemført for FTF. Hver tredje forælder giver udtryk for, at de har prøvet at sende et barn, der endnu ikke var rask, i institution eller skole. Det skyldes sandsynligvis, at kun hver femte mand og mindre end hver tiende kvinde har mulighed for at blive hjemme i tre dage eller mere (FTF, 2006a). Og hvis man ikke har andre pasningsmuligheder, og tredagesfeberen eller influenzaen ikke er overstået på to dage, så bliver institution eller skole let den eneste løsning.

Det fremgår i øvrigt også af samme undersøgelse, at seks pct. ingen mulighed har for at blive hjemme fra jobbet under barns sygdom. I deres ansættelsesforhold er der tilsyneladende ikke noget, der hedder barnets første sygedag.

SFI har spurgt børnefamilierne, om forskellige institutioners åbnings- og lukketider giver anledning til problemer. Svaret er, at kun de færreste familier med børn har store problemer i det daglige. Men betydeligt flere oplever indimellem problemer med åbningstider i daginstitutioner, offentlige kontorer, hos læger og i butikker (Deding et al., 2006a).

Mellem hver fjerde og femte har indimellem problemer med daginstitutionernes åbningstider om eftermiddagen. Færre har problemer med åbningstiderne om morgenen.

Kvinder og mænd, der indimellem oplever daginstitutionernes lukketider som et problem, er mindre tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdslivet (Deding et al., 2006a).

Til gengæld oplever op mod en tredjedel af familier med børn, at åbningstiden hos læger og på offentlige kontorer indimellem giver problemer. At de ikke støder på problemet dagligt kan næppe overraske – det er de færreste, der har behov for at gå til lægen dagligt. Men for langt de fleste er det vigtigt, at man kan komme til hurtigt, når behovet opstår. For eksempel kan det være en kilde til stor frustration at gå fra arbejdet

Tabel 2.6

Afstand fra hjem til arbejde i km.

	1980	1985	1990	1995	2000
Gennemsnitlig daglig pendling mellem hjem og arbejde	17,2	19,4	22,2	23,6	25,0

Anm.: Man må formode, at tabellen undervurderer, den reelle pendling, da pendlere, der ikke krydser en kommunegrænse, indgår med 0 km. For dem, der pendler over kommunegrænser, er afstanden opgjort som afstanden fra centrum af bopælskommunen til centrum i arbejdsstedskommunen.

Kilde: Strukturkommissionens beregninger på IDA-databasen og egne beregninger.

Tabel 2.6: Befolkningen pendler dagligt længere og længere. Mens man i 1980 pendlede godt 17 km dagligt, var afstanden i 2000 steget til 25 km dagligt.



for at hente et barn med hoste for at konstatere, at lægen er gået hjem kl. 15. Man må så vente til næste dag, hvor man måske først kan få tid op ad formiddagen.

At åbningstiderne kan være et problem, er særligt tydeligt, når man ser på pendlerne. De skal lægge en betydelig transporttid oveni arbejdstiden, før de kan hente børnene i institutionen. Danmarks Transportforskning viser, at bevægelsen går i retning af, at flere og flere får langt til arbejde (Danmarks Transportforskning, 2006). Og Strukturkommissionen undersøgte i forbindelse med kommunalreformen, hvordan pendlingen har udviklet sig: På bare 20 år, fra 1980 til 2000, er pendlingen vokset med 45 pct. – fra ca. 17 km dagligt til 25 km dagligt, jf. tabel 2.6. på forrige side.

Pendlingen er med andre ord blevet øget med gennemsnitlig to pct. om året i løbet af de seneste to årtier. Den udvikling er formentlig fortsat siden da. For eksempel gør de kraftigt stigende boligpriser i de store byer familiebolig i byen til en uopnåelig drøm for lønmodtagere med almindelige indkomster. De bliver ganske enkelt presset til at flytte ud af byen – langt væk fra deres arbejdsplads. Konsekvensen er, at der bruges tid på pendling frem for tid med familien.

Problemet med spildtid brugt på pendling er primært et problem omkring København. En undersøgelse foretaget af Transportrådet viser nemlig, at det først og fremmest er omkring København, at pendlingen finder sted (Transportrådet, 2000). Billedet bekræftes af Indenrigsministeriets Regionalpolitiske redegørelse, der viser, at det er i kommunerne omkring København, at der er størst udpendling målt i forhold til antallet af arbejdspladser i kommunen (Indenrigs- og Sundhedsministeriet, 2004).

Tal fra SFI og NFA viser, at transporttid til og fra arbejdet har en negativ betydning for især mænds familie- og arbejdsliv (Deding et. al., 2006a; NFA, 2006).

2.3 Behov for ændringer

Mange danske familier er tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv, men der er også mange, der har problemer. 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 som før nævnt i et samspil mellem den enkelte, arbejdspladsen og samfundet.

Lige så klart som det er, at man ikke kan udpege én forklaring, lige så klart er det, at det nødvendigvis må være et fælles ansvar at afhjælpe balanceproblemerne. Det hjælper fx ikke, at virksomhederne stiller færre krav, hvis den ansatte alligevel arbejder for meget, fordi han eller hun ikke kan sætte grænser. Det hjælper heller ikke med længere åbningstider i daginstitutionerne, hvis det blot betyder, at flere virksomheder organiserer sig med skæve arbejdstider.

Familie- og Arbejdslivskommissionen har identificeret en række områder, hvor man bør overveje, om vi har indrettet os optimalt.

En stor del af disse områder drejer sig om børnefamilier. Dels fordi børnefamilierne har flere pligter, der ganske enkelt gør det sværere at få enderne til at mødes i hverdagen – dels fordi der er brug for, at der er nogen, der tager børnenes parti. Når man fokuserer på børnefamilierne, er det fx tydeligt, at det for langt de fleste er et problem, at frihedsgraderne i forbindelse med børns sygdom er begrænsede.

Der er også i forhold til andre balanceproblemer et klart mønster i, hvem der er de mest påvirkede. Arbejder man meget, har man grænseløst arbejde, eller har man meget lidt fleksibilitet i sine arbejdsvilkår, er man oftere i balanceproblemer end andre. Det er sværere at få åbningstidene i daginstitutionerne til at passe, få en tid hos lægen, man kan nå, og i det hele taget sværere at få hverdagen til at hænge sammen.

På den baggrund har Familie- og Arbejdslivskommissionen opstillet en række visioner og anbefalinger for, hvordan vi skaber et samfund med bedre balance mellem familie- og arbejdsliv.

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.

3.1 Vision

Kan Julie være sikker på, at hun kan blive passet af sin mor eller far, når hun er syg? Og er der tid til nærvær i familien?

Selvom langt de fleste børn i Danmark trives og har det godt, er der ikke tvivl om, at børn sommetider kommer i klemme, når opgaverne på jobbet

trækker i deres forældre. Som beskrevet i kapitel 2 oplever mere end hvert tredje barn i femte klasse tit, at far eller mor virker stressede. Og næsten hver fjerde oplever, at de sjældent eller aldrig laver sjove ting sammen med deres familie.

Desuden kan det knibe med at være der for barnet, når det har særligt brug for omsorg, fx når



det er sygt. Som det også fremgik af kapitel 2, har omkring hver tredje forælder sendt et sygt barn i institution eller skole, og børnene oplever selv, at deres sygdom bliver et problem og en stressfaktor for forældrene. Det er ganske enkelt ikke godt nok.

Det er et formål i sig selv at give børn så god og tryk en opvækst som muligt. Og at give dem de bedste muligheder for at udvikle sig til helstøbte mennesker med god livskvalitet. De betingelser og muligheder, vi giver vores børn i dag, har stor

Familie- og Arbejdslivs-kommissionen anbefaler

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.

betydning for, hvordan deres fremtid vil forme sig. Det er også vigtigt for os selv, for børn er vores fremtids vigtigste ressource. De er både fremtidens arbejdskraft og dem, der skal være med til at sikre den sociale sammenhængskraft i samfundet.

Derfor skal vi indrette rammerne for vores familie- og arbejdsliv på en måde, så de tager særlige hensyn til børnene. Børn har behov for at være sammen med deres forældre og andre nærtstående, som de føler tryk ved. De har behov for tid, omsorg, nærvær og engagement. Og de har behov for indhold og kvalitet i de daglige relationer og aktiviteter. Alle disse behov skal opfyldes i samværet med forældre – og i skoler og daginstitutioner, mens forældrene er på arbejde.

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. De skal derfor på alle områder være et udbygget velfærdssamfund værdige.

3.2 Anbefalinger

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

Alle forældre bør have en lovfæstet ret til at passe deres barn på den første sygedag. Som det fremgik af kapitel 2, har langt de fleste på arbejdsmarkedet da også rettigheder i forbindelse med børns sygdom. Men ikke alle. I en rundspørge angav seks pct., at de ikke havde ret til at passe deres syge børn (FTF, 2006a).

I et moderne velfærdssamfund er det uacceptabelt, at en gruppe mennesker på arbejdsmarkedet ikke har ret til at blive hjemme og tage sig af deres børn, når de er syge.

De, der ikke har ret til frihed ved børns sygdom, er medarbejdere, som hverken er omfattet af en overenskomst eller har individuelle aftaler med deres arbejdsgiver.



Retten til at holde fri, når børnene er syge, bør være en del af de rettigheder, som den danske velfærdsstat tilbyder. Derfor må retten lovsikres – ligesom man har gjort i Norge og Sverige.

I den konkrete udformning af lovgivningen kan man læne sig op ad de centrale overenskomsters bestemmelser på området. Det vil indebære, at retten til barnets første sygedag kombineres med retten til lønkompensation. Det vil være en stor støtte for familien, hvis forældrene på den måde

”Hver torsdag har vi hyggedag, hvor vi ikke må lave noget andet end at hygge sammen. Min mor må heller ikke vaske op”.

Line i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

med god samvittighed og uden større økonomiske omkostninger kan blive hjemme hos det syge barn.

Centre for Economic and Business Research (CEBR), der hører under Copenhagen Business School, har for kommissionen foretaget beregninger af anbefalingens samfundsøkonomiske konsekvenser. CEBR skønner, at ordningen vil reducere arbejdsudbuddet med omkring 120 årsværk. Dette forventes at koste de berørte arbejdsgivere en nettoudgift på godt 15 mio. kr. og at koste de offentlige finanser ca. 25 mio. kr. Der er kort sagt tale om en anbefaling med meget begrænsede samfundsøkonomiske konsekvenser.

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

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler, at arbejdsmarkedets parter arbejder for, at hver forælder kan tage to dage fri med løn, hvis deres børn er syge over flere dage. Det vil sige, at barnets forældre tilsammen kan holde fri i op til fire dage i hver sygdomsperiode, og at de kan placere dem, som de vil i perioden.

Problemet er, at børn – i lighed med andre – har en tendens til at være syge i mere end én dag. Mange forældre holder da også barns anden og tredje sygedag – uanset regler. Fx ved, at den ene tager den første dag og partneren, som oftest imod reglerne, tager den anden dag. Eller ved at

”Det er vigtigt at hygge med sine forældre – så de ikke bare kører tidligt om morgenen og kommer sent hjem om aftenen”.

Jens i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet 2007

melde sig selv syg. Næsten hver fjerde lønmodtager har prøvet at melde sig syg, til trods for, at det i virkeligheden var barnet, der var sygt (FTF, 2006a).

Virkeligheden er altså, at barns anden sygedag er en realitet, som er forbundet med sort samvittighed. Ved at give ret til barns anden sygedag kan vi ændre den sorte samvittighed til en hvid rettighed.

Nogle overenskomster har allerede i dag taget højde for den situation. Det gælder for eksempel overenskomster mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og lønmodtagerorganisationer inden for finanssektoren. Siden starten af 1990’erne har medarbejderne haft ret til at blive hos deres børn i op til to dage pr. sygdomsperiode – og de to dage behøver ikke at være sammenhængende. Andre overenskomster er gået endnu længere. Fx sikrer TDC’s aftale med AC-organisationerne frihed med løn i rimeligt omfang ved børns sygdom.

Langt størsteparten af overenskomsterne giver dog ikke denne frihed – de indeholder alene regler om barnets første sygedag.

I Norge og Sverige har forældre i dag bedre forhold i forbindelse med børns sygdom end i Danmark. I Sverige har forældre ret til at blive hjemme med en lønkompensation på 80 pct. (op til et vist niveau) for at passe syge børn i op til 60 dage om året. Ved mere alvorlig sygdom gælder retten op til 120 dage om året. I Norge har foræl-



dre ret til at holde fri fra arbejde med løn i op til 10 dage om året i forbindelse med børns sygdom. Forældre med mere end to børn har ret til 15 dage hver. Og enlige forsørgere har ret til det dobbelte (Barne- og Familiedepartementet, 2003; Försäkringskassan, 2001).

Hvis arbejdsmarkedets parter følger kommissionens anbefaling og aftaler yderligere frihed i forbindelse med børns sygdom, vil de danske regler være på højde med det øvrige Skandinavien. Med

en sådan ændring vil man uden tvivl fjerne en væsentlig stressfaktor i hverdagen for børnefamilier. Derudover vil det sandsynligvis også være med til at reducere smitten i daginstitutionerne. For børnene vil i højere grad blive holdt hjemme, indtil de er helt raske.

Arbejdsmarkedets parter bør også overveje at skabe større fleksibilitet i forhold til selve afholdelsen af sygedagene, eksempelvis ved at indføre mulighed for halve sygedage, hvor den ene part passer barnet om formiddagen, og den anden part passer om eftermiddagen.

Desuden bør man være opmærksom på, at det i dag først og fremmest er mødrene, som afholder barns første sygedag, når man ser på de beskæftigede i staten (Danmarks Statisk, 2005). Derfor bør arbejdsmarkedets parter ligeledes overveje, hvordan der skabes incitament til, at flere fædre involveres i pasningen af syge børn.

Kommissionen opfordrer til, at der efter to overenskomstperioder gøres status. Det bør her evalueres, i hvor høj grad flere fridage ved børns sygdom er blevet normen på det danske arbejdsmarked, og om der er behov for at tage yderligere initiativer.

CEBR har beregnet de økonomiske konsekvenser ved, at alle overenskomster indfører ordningen med to sygedage pr. forælder. Det skønnes, at ordningen vil reducere arbejdsudbuddet med ca. 900 årsværk. Det forventes at koste de berørte arbejdsgivere en nettoudgift på knap 350 mio. kr. CEBR skønner, at det svarer til en gennemsnitlig ekstraudgift på ca. 200 kr. pr. medarbejder pr. år. Anbefalingen forventes at belaste de offentlige finanser med ca. 250 mio. kr.

Anbefaling 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 heller ingen tvivl om, at de fleste børn helst vil passes af deres forældre, når de er syge. Men nogle gange opstår der situationer, hvor forældrene ikke kan få enderne til at mødes. Og her kan en nærtstående pårørende til barnet være den næstbedste løsning.

Det vil derfor være en stor hjælp for de fleste børnefamilier, ikke mindst de enlige forsørgere, hvis andre af barnets nærmeste omsorgspersoner, fx bedsteforældre, får mere gunstige muligheder for at give en hånd med.

Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen, at staten og arbejdsmarkedets parter arbejder for, at andre end barnets forældre får bedre muligheder for at passe barnet, når det er sygt.

Man kan forestille sig flere modeller. En mulighed er at gøre det muligt for barnets nære pårørende at holde fri uden løn, når barnet bliver sygt. Denne ret kan enten sikres ved lov eller indskrives i overenskomsterne.

En anden mulighed er, at fx bedsteforældre tildeles et antal omsorgsdage eller barnebarns sygedage. I dag indeholder mange overenskomster omsorgsdage for forældre. Denne ordning kunne fx udvides til at omfatte bedsteforældre også.

En tredje mulighed kunne være at skabe mulighed for, at forældre kan konvertere ubrugt barsel til barns sygedage. En ret, som andre kan overtage. Der må dog forventes at være meget administration forbundet med en sådan ordning.

Endelig kan man overveje at oprette en børnesygdomsfond, som alle arbejdsgivere betaler til, og som udbetaler lønnen i forbindelse med børns sygdom.

Man kunne her skele til det svenske system. I Sverige indbetaler alle arbejdsgivere en fast arbejdsgiverafgift, der finansierer forældrenes

lønkomensation ved børns sygdom (80 pct. af lønnen op til et maksimum). Ordningen varetages af den svenske *Försäkringskassan*, som administrerer den sociale forsikring i Sverige. Den svenske model giver mulighed for, at forælderen kan overlade retten til at holde fri med lønkomensation til en anden person, som i stedet for forælderen bliver hjemme ved barnet.

Hvis man i Danmark indfører en tilsvarende børnesygdomsfond, vil det blive nemmere at overgive friheden til pasning af syge børn til sine nærmeste. Fondens fordel består nemlig i, at det ikke er den enkelte arbejdsgiver, der bærer løntabet. For den enkelte arbejdsgiver bliver det i stedet et spørgsmål om, hvor meget en medarbejder er væk. Desuden vil arbejdsgivernes udgifter til børns sygdom blive udjævnet – præcis som vi kender det med barselsfonden. Det kan modvirke diskriminering af småbørnsforældre, især kvinder, på arbejdsmarkedet. I forbindelse med udformningen af en sådan fond er det vigtigt at arbejde for, at ordningen bliver så administrativt let at håndtere som muligt.

Anbefaling 4. Daginstitutionernes pædagogiske personale bør have mest mulig tid til at opfylde børnenes behov for omsorg og stimulering.

Megen børneomsorg er overladt til personalet i de danske daginstitutioner. Det betyder derfor meget for både børns og forældres hverdag, at man er tryk ved den institution, som varetager omsorgen, og at man føler, at pædagogerne har tid nok til børnene.

Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen, at der arbejdes for, at daginstitutionernes pædagogiske personale får mest mulig tid til at opfylde børnenes behov for omsorg og stimulering.

Det store flertal af danske forældre er tilfredse med kvaliteten af den omsorg og pleje, som det ansatte personale udviser over for børnene. Det viser en undersøgelse foretaget af Finansministe-

riet og Kommunernes Landsforening. Men undersøgelsen viser også, at der er plads til forbedringer. Særligt i forhold til den tid som pædagogerne bruger med børnene (Finansministeriet & KL, 2005).

Der findes ingen landsdækkende undersøgelser, som viser, hvor meget tid pædagoger bruger med børnene, og hvor meget tid de bruger på andet ar-

Pædagogernes opgaver udover kerneydelserne

Pædagogerne i daginstitutionerne skal tage sig af en række opgaver – ud over den direkte omsorg og daglige samvær med børnene. Det drejer sig blandt andet om:

- > Årsplaner.
- > Virksomhedsplaner.
- > Pædagogiske læreplaner, herunder seks læreplanstemaer som for eksempel børnenes sprog, krop og bevægelse.
- > Tilbud til forældre om sprogvurdering af alle 5-årige.
- > Sprogtest af de 3-5-årige børn af forældre med et andet modersmål end dansk.
- > Handleplan for de 3-5-årige børn af forældre med et andet modersmål end dansk.
- > Sorg- og kriseplan for børn, personale og forældre.
- > Sundheds- og hygiejnepolitik.
- > Registrering af, hvor mange børn og voksne der er i tidsintervallerne i hele åbningstiden.

Nogle aktiviteter foretages løbende, andre en gang om året og atter andre med flere års mellemrum.

Kvalitet i daginstitutioner

I forbindelse med regeringens kvalitetsreform indgår spørgsmål om daginstitutionernes kvalitet, herunder mål og kvalitetsindikatorer. Kommissionen anbefaler, at følgende fem perspektiver inddrages i arbejdet med regeringens kvalitetsreform på daginstitutionsområdet:

1. Fokus på dagtilbuddenes formål og kerneydelser

Arbejdet med daginstitutionernes udvikling skal relatere sig direkte til det, der giver mening i det daglige arbejde og er af størst betydning for de direkte involverede børn, forældre og medarbejdere. Det gælder kerneydelser som omsorg, tryghed, nærvær, refleksion, leg, læring, kreativitet, at barnet føler sig set, læst og forstået osv. Ud over at blive belønnet for effektivitet, må daginstitutioner og personalet belønnes for at varetage disse kerneydelser. Det vil samtidig også give mere tilfredse medarbejdere i daginstitutionerne.

2. Et nuanceret kvalitetsbegreb

Måling og dokumentation af kvalitet bør adressere samspillet mellem institutionernes rammer, den pædagogiske praksis og børnenes (og deres forældres) ressourcer. I erkendelse heraf må der anvendes et nuanceret kvalitetsbegreb:

- Lever institutionerne op til de lovmæssige krav?
- Hvordan er brugertilfredsheden?
- Hvad er den forskningsmæssige viden om den pædagogiske praksis?
- Lever institutionen op til givne normer for kvalitetssikring?

3. Relevant dokumentation

Det kan være nyttigt for både myndigheder og institutioner, at institutionerne er i stand til at dokumentere deres egen praksis. Der er dog forskellige krav til en sådan dokumentation:

a. Dokumentation må ikke tage for mange ressourcer fra kerneydelserne. Det bør undersøges om dokumentationsbyrden i daginstitutioner kan mindskes.

b. Dokumentationskravene bør støtte op om institutionernes eget arbejde med kvalitetsudvikling. Den bør bl.a. afspejle den pædagogiske praksis, fx hvordan institutionerne arbejder med de pædagogiske læreplaner, og hvordan en løbende faglig udvikling sikres.

c. Dokumentation bør afspejle flere kvalitetsperspektiver. Brugerundersøgelser kan fx dokumentere forældrenes behov, ønsker og vurderinger, men giver ikke det fulde billede.

4. Støtte til udvikling af nye metoder

Institutionerne stilles over for mange nye krav i disse år: Sprogvurderinger, pædagogiske læreplaner, børnemiljøvurderinger mv. Der er behov for at udvikle og udbrede metoder og redskaber, der støtter op om daginstitutionernes formål og kerneydelser. De pædagogiske læreplaner kan her udgøre et vigtigt værktøj.

5. Medarbejderinddragelse og kompetenceudvikling

Ledere og medarbejderne bør inddrages i udviklingen af mål og kvalitetsindikatorer. Evnen til at håndtere og udvikle relevant dokumentation bør indgå i kompetenceudvikling og efteruddannelse. Herved kan medarbejdernes motivation også fremmes.

bejde, herunder administration. I boksen er nogle af de opgaver vist, som pædagoger skal bruge tid på, ud over kerneydelsen.

Ser man på omfanget af det administrative arbejde, som det pædagogiske personale udfører, så synes der dog at være god grund til at undersøge, hvorvidt arbejdet er organiseret på en hensigtsmæssig måde, og hvorvidt alle opgaver er nødvendige og meningsfulde i forhold til det daglige arbejde og i forhold til at sikre daginstitutionernes kvalitet og udvikling.

Kommissionen anbefaler derfor, at kommunerne kortlægger omfanget af den tid, som pædagogerne bruger på andre opgaver end tiden med børnene. Herudfra kan kommunerne 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.

Desuden bør spørgsmålet tænkes ind i regeringens kvalitetsreform, i forhold til hvordan man bedst muligt sikrer kvalitet i daginstitutionerne og frigiver tid til det pædagogiske arbejde. Se boksen om kommissionens holdning til regeringens kvalitetsreform i relation til kvalitet i daginstitutioner.

Der foregår i øjeblikket en udvikling i retning af, at stadig flere kommuner sammenlægger institutionerne til større enheder med fælles ledelse. Denne udvikling er ofte drevet af ønsker om mere effektiv ledelse, mindre administration samt pædagogisk udvikling. Mange steder betyder det, at meget af det administrative arbejde, som før lå hos de enkelte daginstitutioners ledere, nu centraliseres med de stordriftsfordele, der følger heraf. Det betyder, at institutionernes leder kan koncentrere sig om den pædagogiske ledelse (Smidt & Malmgren, 2006; Smidt & Malmgren, 2004). Dette kan være en måde til at nedbringe det administrative arbejde i institutionerne. Det er her vigtigt at være opmærksom på, at udviklingen ikke bør være drevet af et ønske om besparelser.

”Det er sjovt at tage ud og opleve ting med sine forældre og søskende. Men det er også rart bare at være derhjemme og hygge. Spille spil og bare være sammen.”

Viktor i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

Ud over at sætte fokus på problemets omfang anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen, at man følger de nye institutionsstrukturernes udvikling nøje med henblik på at vurdere såvel betydningen for det pædagogiske som det administrative arbejde. Det er kommissionens vurdering, at nytænkning af institutionsstrukturer kan føre til forbedringer.

Anbefaling 5. Sygdom i dagtilbud bør forebygges.

I Danmark er rigtig mange børn i daginstitution, og de tilbringer meget tid der. Derfor er der god grund til at se på den rolle, daginstitutionerne spiller for, i hvor høj grad børn bliver syge. En oversigtsartikel i Ugeskrift for Læger refererer forskellige undersøgelser, som finder, at børn i danske daginstitutioner er syge i tre til otte pct. af åbningsdagene (Koefoed et al., 2002). En ældre undersøgelse viser desuden, at børn i daginstitutioner har omkring dobbelt så mange sygedage som børn, der bliver passet hjemme (Uldall, 1986).

Det kan selvfølgelig ikke undgås, at børn smitter hinanden i daginstitutionerne. Spørgsmålet er, hvordan man kan minimere risikoen. Først og fremmest er det naturligvis forældrenes ansvar at holde barnet hjemme, til feberen har lagt sig, og næsen er holdt op med at løbe. Men selvom der skabes mere gunstige forhold for, at forældre og andre nære pårørende kan blive hjemme og

passe børnene, vil man aldrig helt kunne undgå, at børn kan være smittebærende i daginstitutionerne. Det er derfor nødvendigt, at man forsøger at mindske smitterisikoen, så meget som muligt i daginstitutionen.

Flere undersøgelser viser, at det kan betale sig at gøre noget aktivt for at mindske risikoen for smitte og sygdom i daginstitutioner. Det gælder eksempelvis i forhold til daginstitutionernes fysiske rammer, fx pladsforhold og indeklima, som kan forebygge og mindske risikoen for, at børn smitter hinanden. Desuden kan god hygiejne reducere akutte infektionssygdomme med omkring en tredjedel (Ladegaard & Stage, 1999). Det er herudover fundet, at det kan mindske sygdom og smitte, hvis børn tilbringer tid ude (Söderstöm & Blennow, 1998).

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler flere tiltag:

For det første bør kommunerne sætte fokus på at forebygge sygdom i dagtilbud, fx som et led i kommunernes sammenhængende børnepolitik.

For det andet bør forebyggelse af sygdom og smitte indgå i institutionernes børnemiljøvurderinger. Daginstitutionerne skal allerede i dag, ifølge lov om børnemiljø, som minimum hvert tredje år udarbejde en børnemiljøvurdering, hvor det fysiske, psykiske og æstetiske børnemiljø vurderes samt en handlingsplan til, hvordan eventuelle problemer løses. Kommissionen finder det oplagt, at institutionerne i dette arbejde overvejer forbedringer i forhold til at nedbringe sygdom og smitte.

For det tredje foreslår kommissionen, at en del af de allerede afsatte midler til bedre kvalitet i daginstitutioner indtil 2009 benyttes til sygdoms- og smittednedbringende formål. Fx ved at oprette en pulje, hvor kommuner, daginstitutioner og andre aktører kan søge penge til projekter, tiltag og forsøgsordninger, som har til hensigt at nedbringe sygdom i daginstitutioner.

”I min familie gør vi tit det, at vi tager en kande te med ud i skoven. Det, synes jeg, er hyggeligt”.

Viktor i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

Endelig er det kommissionens opfattelse, at evnen til at forebygge sygdom bør indgå som et væsentligt kvalitetsparameter i vurderinger af daginstitutionernes kvalitet

Anbefaling 6. Der bør indføres sunde, forældrebetalte madordninger i alle dagplejer, vuggestuer, børnehaver og skoler.

Mange forældre kan opleve det som tidskrævende at skulle købe ind og smøre madpakker til børn. Derudover er der et bredere aspekt, som består i, at børns sundhed har betydning for hele familiens trivsel. En sund kost hver dag er et vigtigt element heri, idet den blandt andet vil forebygge fedme og forbedre det generelle velvære hos børnene. Det er derfor vigtigt, at børn får gode madvaner tidligt i livet.

Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen, at kommunerne i højere grad gør en aktiv indsats for at indføre sunde, forældrebetalte madordninger i alle dagplejer, vuggestuer, børnehaver og skoler.

I dag kan kommunalbestyrelsen beslutte at give mulighed for madordninger, og derudover kan forældrebestyrelserne i de enkelte institutioner beslutte at oprette en frivillig forældrebetalt madordning.

Det er imidlertid kommissionens opfattelse, at det bør være muligt for *alle* forældre at købe sig til gode og sunde madordninger til børnene.

Desuden bør der gøres en indsats for, at der på alle skoler findes kantiner, hvor børnene kan købe god og sund mad. I dag er det kun omkring hver tredje skole, som har en kantine (Børnerådet, 2005).

I regeringens forslag til en ny dagtilbudslov med forventet ikrafttræden sommeren 2007 er der skabt mulighed for, at kommunerne kan give hel eller delvis friplads til madordninger. Kommissionen bakker op om dette forslag og anbefaler, at kommunerne arbejder for, at alle familier med lav indkomst får tilbud om friplads i de forældrebetalte madordninger.

I regeringens aftale om bedre kvalitet i daginstitutionerne er der senest blevet uddelt 200 mio. kr. til kommunerne, hvoraf nogle af midlerne kan bruges til at skabe bedre fysiske faciliteter i daginstitutionerne, herunder etablering af køkkener. Kommissionen bakker op om tiltag, der på denne måde støtter kommunerne i at få skabt de foranstaltninger, der gør det muligt at indføre madordninger i alle institutioner og skoler.

Kommissionen har drøftet spørgsmålet om gratis madordninger. Det er sket i lyset af, at nogle fremhæver interessen i at fremme børns sundhed og forebygge fedme. Andre fremhæver det vigtige i at lade mad være et familieanliggende og de store omkostninger ved gratis madordninger - uden sikkerhed for, at det fremmer målet i tilstrækkelig grad. Da gratis mad til børn ikke vurderes at være det mest presserende problem for balancen mellem familie- og arbejdslivet, har kommissionen valgt at foreslå forældrebetalte madordninger.

Anbefaling 7. Forældre til børn under 14 år bør have en lovfæstet ret til at holde mindst to ugers ferie med deres børn hvert år.

Familie- og Arbejdslivskommission anbefaler, at der skabes bedre betingelser for, at børn og forældre kan holde ferie med hinanden.



Det anbefales derfor, at det lovmæssigt sikres, at forældre til børn under 14 år har ret til at holde mindst to ugers ferie med deres børn om året. Det betyder konkret, at det bør gøres til en ret for alle forældre at holde to af deres ferieuger samtidig med skolernes ferieperiode, når de har skolebørn.

Desuden opfordrer kommissionen forældre, daginstitutioner og kommuner til i fællesskab at sikre, at børn får ferie fra daginstitutionerne i forældrenes ferie.

Langt de fleste forældre har i dag mulighed for at holde meget af deres ferie med deres børn, men det er ikke en ret. Ferieplanlægningen er en stående diskussion på mange arbejdspladser, og det kan være svært at stå imod arbejdsgiverens ønsker, hvis man ikke har en fast rettighed.

Ferieloven er indrettet sådan, at lønmodtagere har ret til fem ugers ferie og til at afholde tre af disse uger i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september. Reglen om mindst tre ugers sammenhængende ferie kan nedsættes til to uger ved aftale mellem parterne. Ferieloven sikrer ikke ret til, at ferien ligger i skolernes ferieperioder.

Ifølge Socialforskningsinstituttets undersøgelse af børnefamiliers familie- og arbejdslivsbalance, tager langt de fleste arbejdspladser hensyn til medarbejdere med børn ved placering af ferie- og fridage. Alligevel er der 17 pct. af forældrene, som mener, at arbejdspladsen kun i mindre grad eller slet ikke tager disse hensyn. For disse forældre og ikke mindst deres børn er det et problem, at de ikke har lovmæssig ret til at holde ferie sammen som familie (Deding et al., 2006a).

Familie- og Arbejdslivskommissionens anbefaling om forældres ret til at holde ferie med deres børn vil hjælpe både børn og forældre i de tilfælde, hvor arbejdspladsen ikke tager hensyn til børnene i placeringen af ferien. Det vil komme børnene til gode og give forældre bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. SFI's undersøgelse viser i den forbindelse, at især mænd er mere tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv, jo længere ferie de har holdt med familien (Deding et al., 2006a).

Familievenlige arbejdspladser

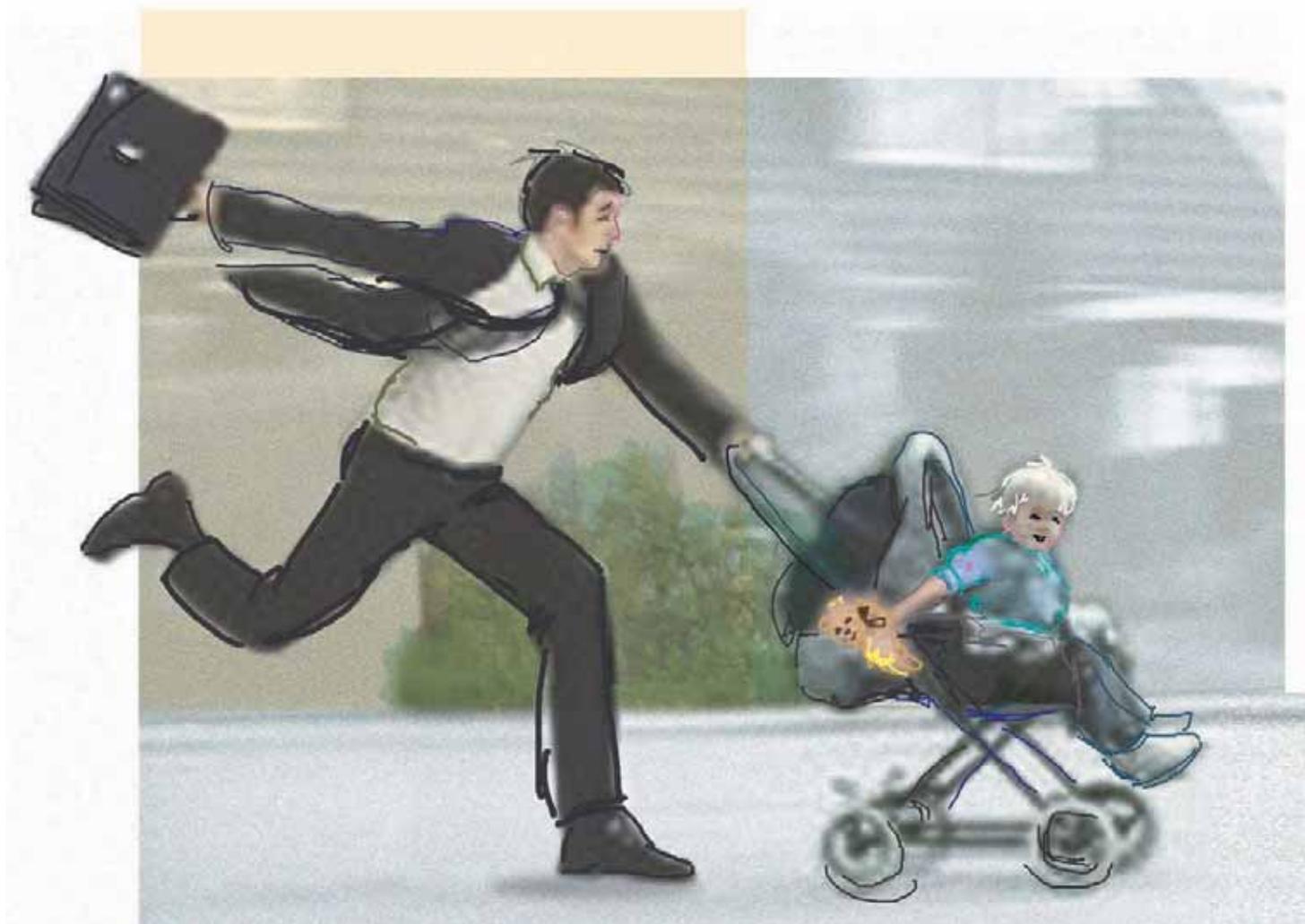
Familie- og Arbejdslivskommissionen har en vision om, at fremtidens arbejdspladser tilbyder arbejdsvilkår, der gør det muligt for alle medarbejdere at få en god balance mellem familielivet og arbejdslivet.

4.1 Vision

Alle har en interesse i, at arbejdspladsen - både ledelse og medarbejdere - anstrenger sig for at skabe den bedst mulige balance mellem familie- og arbejdslivet. Medarbejderne har behov for, at der er plads til både arbejde og familie. Og i en tid

med mangel på arbejdskraft er det afgørende for arbejdspladserne at kunne tilbyde medarbejdere familievenlige vilkår.

At det forholder sig sådan, er noget en del arbejdspladser har set og handlet efter i mange



år. Der eksisterer en lang række eksempler på arbejdspladser, der i årevis har arbejdet seriøst med at skabe rammer for god balance.

Men der er – som vi har set i kapitel 1 og 2 – fortsat mange mennesker, som mener, at de har problemer med at finde balancen mellem deres familie- og arbejdsliv.

For nogle er problemet forbundet med, at arbejdet er grænseløst. Som beskrevet i kapitel 1 er det grænseløse arbejde blandt andet karakteriseret ved, at arbejdstidens længde og placering i døgnet bliver mere flydende, og at vi får mere opgavebaseret arbejde, der kan løses ved at arbejde forskellige steder. Med den type arbejde bliver det sværere for den enkelte at sætte en grænse for, hvor meget tid der skal bruges til at løse opgaven og samtidig sværere at vide, hvornår opgaven kvalitetsmæssigt er løst tilfredsstillende.

For andre er problemet det modsatte – de mangler fleksibiliteten. Den manglende fleksibilitet kan både skyldes, at man ikke har mulighed for at ændre sine arbejdstider, eller at man ikke kan ændre på arbejdsstedet. Der kan fx være begrænsede muligheder for at arbejde hjemme, eller man har kun mulighed for at møde på et bestemt tidspunkt om morgenen.

Alt i alt er der altså flere udfordringer at tage fat på, hvis man skal skabe familievenlige arbejdspladser. Lykkes opgaven, er kommissionen til gengæld overbevist om, at det er til gavn for begge sfærer. Et godt familieliv skaber muligheder for et bedre arbejdsliv, og omvendt er et godt og udviklende arbejde en vigtig bidragsyder til et godt familieliv.

Fokus på balance

Målet for kommissionen er at komme med bud på, hvad man kan gøre for at holde størst mulig fokus på problematikken omkring balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Det er omvendt ikke Familie- og Arbejdslivskom-

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler

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 balance 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.

missionens mål at komme med meget konkrete bud på, hvad der skal til for at skabe optimale rammer for balance på de enkelte arbejdspladser. Den opgave vil uden tvivl blive varetaget bedst ude på arbejdspladserne i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Derfor er der ikke én, men mange mulige løsninger på problemet.

Det er dog alligevel muligt at pege på nogle hovedområder, hvor det er vigtigt at gøre en indsats.

4.2 anbefalinger

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

Ledelsen spiller – ikke overraskende – en afgørende rolle for oplevelsen af balance. Det sker på mindst tre forskellige måder:

Ledelsens overordnede fokus på familie- og arbejdsliv

Ledelsens overordnede fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv har stor betydning for, om det lykkes at skabe en familievenlig arbejdsplads. Skal balanceperspektivet gennemsyre arbejdspladsen, er det vigtigt, at topledelsen klart signalerer, at balancen mellem familie- og arbejdslivet er et vigtigt fokusområde.

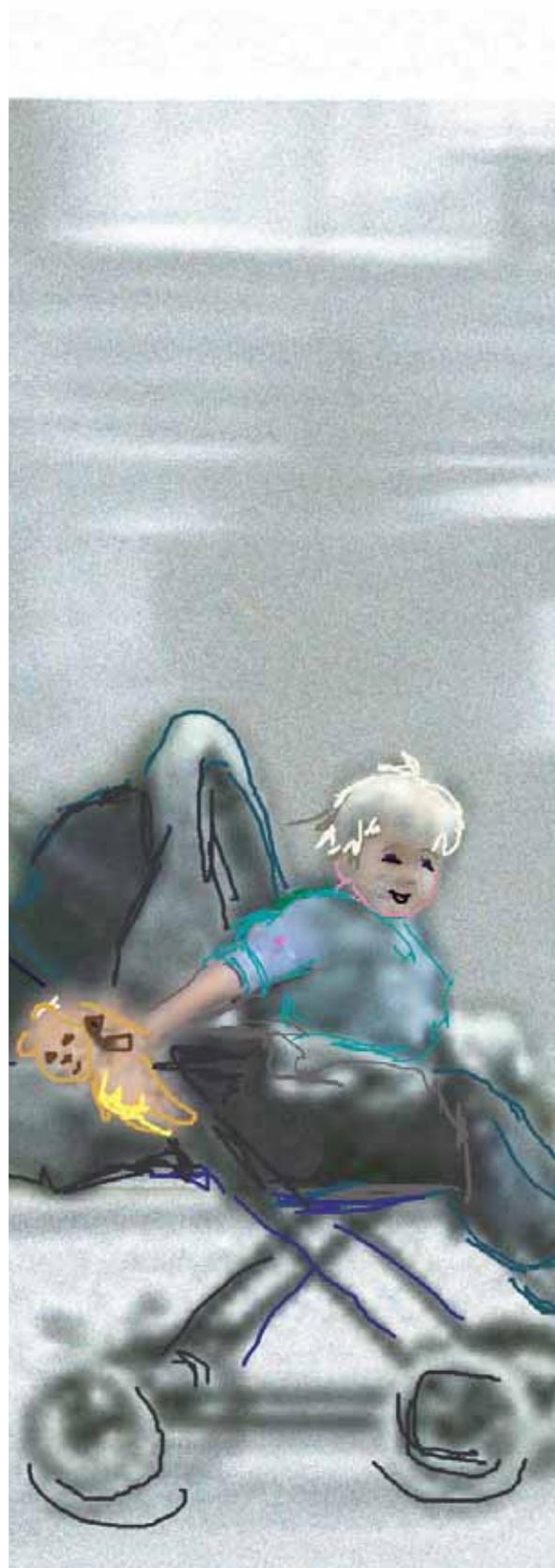
Et eksempel herpå er Microsoft i Danmark. Her har ledelsen iværksat et familie- og arbejdslivsprogram, hvis udgangspunkt er, at ledelsen sætter ord på værdier og holdninger til den balance mellem familie- og arbejdslivet, som bør gennemsyre arbejdspladsen.

Senere trænes alle Microsofts ledere med udgangspunkt i disse værdier og får samtidig konkrete værktøjer til at identificere balanceproblemer og til at forholde sig til stress hos medarbejderne.

Den daglige ledelsesopgave

Det er først og fremmest ledelsen, der med den daglige ledelsesopgave sætter rammerne for, hvor balancevenlig arbejdspladsen er. Det gælder lederens empati og indlevelsesevne over for medarbejdernes individuelle behov for at tilgodese familielivet. Og det gælder i forhold til at sætte realistiske deadlines og rammer for kvaliteten af opgaveløsningen, samt at give reel sparring i forhold til at prioritere opgaverne, når det er nødvendigt.

Især når det gælder det grænseløse arbejde, er det vigtigt, at ledelsen sikrer sig, at det er muligt



at løse opgaverne inden for en rimelig arbejdstid og i en rimelig kvalitet. Der er en særlig ledelsesmæssig udfordring i at lede medarbejdere med grænseløst arbejde, der er spredt geografisk, og hvor den daglige kontakt måske ikke er særlig stor.

En god og effektiv måde at vurdere, om den daglige ledelsesopgave varetages på en fornuftig og balancevenlig måde, er at spørge medarbejderne, om den nærmeste leder tager hensyn til balancen mellem familie- og arbejdslivet. Man kan eksempelvis skabe direkte incitamenter ved at gøre ledelsens bonus afhængig af en årlig klimamåling, hvor temaer som trivsel og balance mellem arbejdsliv og privatliv indgår. Der er imidlertid få danske arbejdspladser, der tænker i disse baner, og kommissionen opfordrer arbejdspladserne til at sætte større fokus på sådanne tiltag.

Ledelsens egen balance

Derudover har ledelsens egen personlige praksis, hvad angår familie- og arbejdsliv, en ikke uvæsentlig betydning for medarbejdernes oplevelse af balance.

Det er således et meget klart signal, hvis også lederen er en aktiv medspiller i eget familieliv – og ikke blot siger, men også demonstrerer i praksis, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv bliver taget alvorligt.

En undersøgelse foretaget af Ledernes Hovedorganisation viser, at hver fjerde danske leder ikke oplever god balance mellem arbejdsliv, familieliv og fritidsliv (Ledernes Hovedorganisation, 2006). Ifølge Ledernes Hovedorganisation er uddannelse af lederen i balancespørgsmål derfor et vigtigt fokusområde.

Der er mange danske arbejdspladser, som arbejder seriøst med at uddanne ledere i dette spørgsmål. Men der er fortsat grund til, at flere arbejdspladser sætter fokus på dette område.

Hver fjerde danske leder oplever ikke god balance mellem arbejdsliv, familie- og fritidsliv.



Kilde: Ledernes Hovedorganisation, 2006

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

Arbejds miljøforskningen har gennem det sidste årti klart vist, at jo mere indflydelse medarbejdere har på tilrettelæggelsen og udførelsen af eget arbejde, desto større er arbejdsglæden, og desto mere yder medarbejderne (Csonka, 2000).

Medarbejdernes indflydelse på egen arbejds situation gælder både i forhold til at kunne variere arbejdstiden, fx i forhold til mødetider, samt i forhold til muligheden for at påvirke arbejdets udførelse.

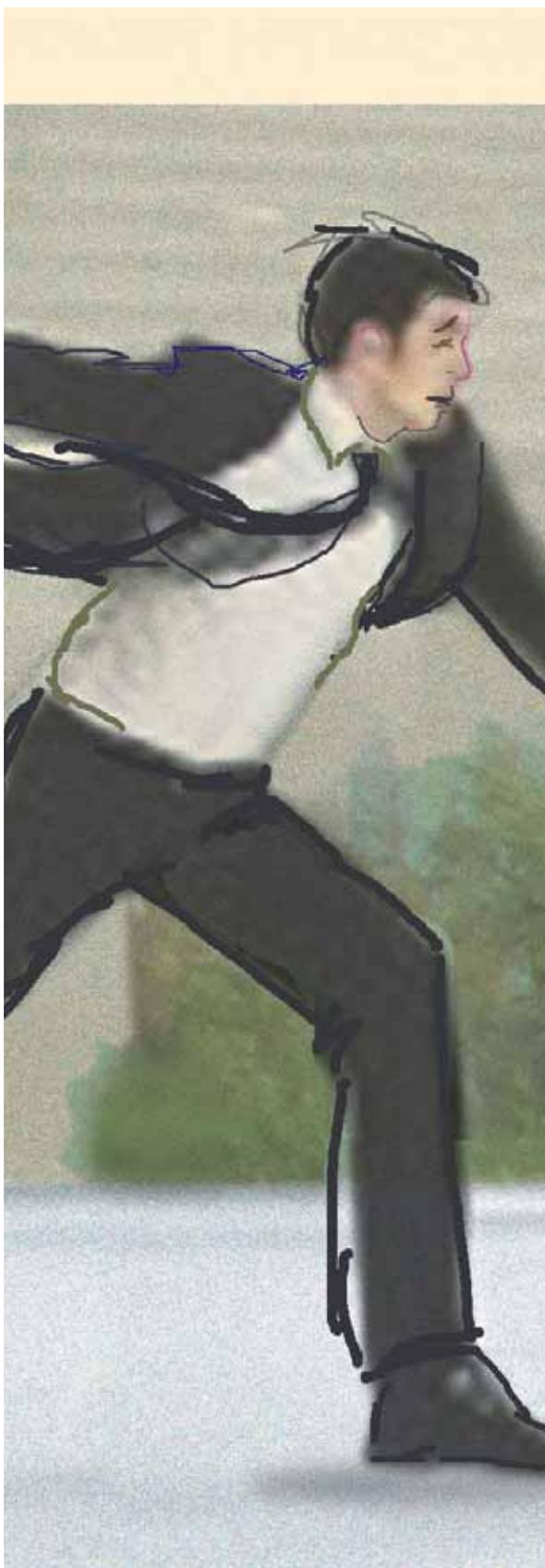
Kommissionen er ikke i tvivl om, at alle tiltag i retning af at skabe en organisering af arbejdet, der giver medarbejdere størst mulig indflydelse og udviklingsmuligheder, er et godt udgangspunkt for en god balance.

Der er flere forskellige måder for den enkelte arbejdsplads at skabe mere fleksibilitet i arbejdets tidsmæssige organisering og udførelse.

Fleksibel vagtplanlægning

Medarbejdere med skiftende arbejdstider og vagtplaner som fx hospitalsansatte, skifteholdsarbejdere i industrien, socialpædagoger m.v. har indlysende problemer med at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv.

Her kan løsningen ofte være at skabe maksimal indflydelse på vagtplanen. Flere arbejdspladser arbejder med IT-systemer, der i videst mulig



udstrækning giver den enkelte medarbejder indflydelse på vagtplanen, fx i form af individuel skemaplanlægning.

Det socialpsykiatriske center Tinghøj Bo i Egtved var en af de første arbejdspladser i Danmark til at indføre individuel skemaplanlægning. Hovedformålet er, at familielivet i højere grad skal være bestemmende for, hvornår man kan arbejde og ikke omvendt. Erfaringerne med systemet her og andre steder har generelt været positive.

Kommissionen anbefaler derfor, at flere danske arbejdspladser udvikler vagtplanlægnings-systemer, der giver medarbejdere maksimal indflydelse på egen arbejdstid – herunder også let adgang til at bytte vagter etc.

Fleksibel arbejdstid

Også for medarbejdere med almindelige ”8-16-jobs” kan manglende fleksibilitet i arbejdstiden være et problem. Socialforskningsinstituttets undersøgelse af danske børnefamilier viser, at både mænd og kvinder er mere tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdsliv, når de har flekstid, dvs. har mulighed for at variere deres arbejdstid i op til to timer om dagen (Deding et al., 2006a). Det giver for eksempel mulighed for at møde to timer senere, hvis man skal til lægen, mod at man arbejder to timer mere en anden dag.

På en stor del af de danske arbejdspladser er det muligt at variere sin arbejdstid, typisk i form af en flextidsordning. Alligevel er der stadig arbejdspladser hvor, medarbejderne ikke har indflydelse på arbejdstiden, selvom der i arbejdspladsens jobfunktioner ikke er indholdsmæssige forhindringer for at indføre mere fleksibel arbejdstid. Det gælder særligt i forhold til de jobfunktioner, hvor der er et stort element af selvstændighed i opgaveløsningen, for eksempel teknikere og HK’ere. På disse områder kunne man med fordel arbejde for mere fleksibilitet i den tidsmæssige tilrettelæggelse af arbejdet. Se anbefalingen i kapitel 7 om at indføre flere tidsopsporingsordninger.

Foss og Coloplast

– Kommissionen på virksomhedsbesøg

Familie- og Arbejdslivskommissionen besøgte i november 2006 Foss A/S, der producerer analyseudstyr til bl.a. fødevarerindustrien. Foss har opstillet værdier om, at man skal vise omsorg for hinanden, bl.a. ved at være opmærksom på eventuel stress hos medarbejderne, og derudover stiller virksomheden eksterne, professionelle rådgivere til rådighed for alle medarbejdergrupper.

Kommissionen besøgte også Coloplast, der producerer sygeplejeartikler. Coloplast har generelt formået at skabe en god balance for medarbejderne, både i forhold til dem, som har grænseløst arbejde og i forhold til dem, som efterspørger mere fleksibilitet. Indsatsen omfatter både årlige medarbejdersamtaler, hvor balancen mellem familie- og arbejdslivet indgår som et diskussionsemne, samt en årlig medarbejdertilfredshedsmåling, hvor flere af spørgsmålene er relateret til indflydelse på egen arbejdssituation og balance mellem arbejdsopgaver og arbejdstid.

Hjemmearbejdspladser

I et balanceperspektiv er hjemmearbejdspladser en god mulighed for at organisere arbejdets udførelse mere fleksibelt. Undersøgelser viser, at muligheden for at arbejde hjemme er noget, som mange mener, vil være med til at afhjælpe eksisterende balanceproblemer (eksempelvis HK Danmark, 2006).

Hjemmearbejdspladser kan for nogle grupper samtidig være med til at aflaste i forbindelse med børns sygdom. Og de kan betyde, at man kan undgå den værste trafik i myldretiden, at man kan håndtere praktiske gøremål i hjemmet løbende med arbejdet, eller at man kan være mere

sammen med sine børn, for eksempel fordi man kan gå tidligt fra arbejde og arbejde om aftenen i stedet.

I TDC har kundeservicemedarbejdere mulighed for at arbejde hjemmefra via en opkoblet hjemmearbejdsplads. De hjemmearbejdende medarbejdere er underlagt samme krav om kaldetid etc. som medarbejdere på arbejdspladsen, og som sådan er fleksibiliteten ikke nødvendigvis større i løbet af arbejdstiden. Men dét at undgå transporten og at være fysisk til stede, når børnene kommer hjem etc. bidrager ifølge TDC's egne undersøgelser til, at medarbejderne oplever hjemmearbejdspladser som et gode, der understøtter balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at en obligatorisk hjemmearbejdsplads, hvor man arbejder hjemme det meste af tiden, risikerer at isolere medarbejderen socialt. De fleste virksomheder, der har aftaler om hjemmearbejdspladser, har da også aftaler om, hvor meget man maksimalt skal arbejde hjemme.

Det er endvidere vigtigt at være opmærksom på, at selvom der er mange arbejdspladser, hvor hjemmearbejde fortsat kan bredes ud, er der også jobfunktioner, hvor hjemmearbejdspladser ikke er en mulighed, fx fordi arbejdet er fysisk pladsbundet (fx. montagearbejde i industrien). Her kan et vigtigt tiltag for bedre balance fx. være at sikre, at medarbejderne kan komme i kontakt med deres børn i løbet af dagen, og at der er mulighed for at kontakte maleren eller ringe til skoletandlægen etc. Nogle lettilgængelige internetopkoblede pc'ere og mobiltelefoner i produktionsrummet kan løfte oplevelsen af balance betydeligt.

Alt i alt vil en mere fleksibel organisering af arbejdets udførelse kunne bidrage til at skabe bedre balance mellem familie- og arbejdslivet. Det vil samtidig give mere rummelige arbejdspladser, der bedre kan tage hensyn til den enkelte medarbejders specifikke behov.



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

Når det gælder det grænseløse arbejde, er udfordringen med arbejdstiden en helt anden, nemlig at mulighederne for at "være på" er ubegrænsede. Der er ingen grænser for, hvor og hvornår man kan arbejde.

Udfordringen er, at man fra ledelsens side ofte har lagt ansvaret over på den enkelte medarbejder med hensyn til at vurdere, hvornår der skal

leveres og i hvilken kvalitet. Medarbejderne kan på den måde få problemer med at håndtere den fleksibilitet, som arbejdspladsen har givet – også selvom de er glade for fleksibiliteten. Der er med andre ord ikke sat grænser for det grænseløse.

Et godt eksempel på de ubegrænsede muligheder er hjemmearbejdspladser, der som nævnt kan skabe mere fleksibilitet til gavn for balancen, men som også kan skabe forventninger om, at man altid arbejder, når man er hjemme.

Flere arbejdspladser har erkendt problemet og arbejder med at udvikle klare og eksplicite "regler for tilgængelighed". Målet vil ofte være at skabe en familievenlig arbejdskultur, hvor værdierne også efterleves i praksis. Netop arbejdskulturen er helt central for, at der skabes en familievenlig arbejdsplads.

Et eksempel på, at arbejdspladsen udstikker retningslinjer for det grænseløse arbejde, finder man hos computerfirmaet Hewlett-Packards danske afdeling. Her har man aftalt, at ferie rent faktisk er ferie. Det betyder, at man ikke kan forvente, at en kollega tager mobiltelefon eller bærbar computer med i kufferten. Medarbejdere kan arbejde, når de vil – fx også i weekenden. Men man skal ikke forvente, at kollegerne besvarer mails før mandag morgen klokken ni.

Et andet eksempel på, at man arbejder på at sætte grænser for fleksibiliteten, er Novozymes. Her er budskabet, at dialogen mellem leder og medarbejder skal sikre, at der er klare rammer for arbejdet. Udgangspunktet er de konkrete mål og arbejdsopgaver, som medarbejderen har, og hvordan de påvirker den enkeltes balancesituation. Er der eksempelvis overlappende tidsfrister, som er svære at nå, og som kan påvirke balancen negativt? For de medarbejdere, hvor fleksibiliteten udgør en særlig stor udfordring, kan denne dialog give anledning til at sætte egentlige grænser for fleksibiliteten, fx gennem aftaler om, at man ikke arbejder i weekenden, eller at overarbejdsaldoen ikke må overstige ti timer uden aftale med lederen først.

Andre eksempler på regler for tilgængelighed kan være eksplicite regler om, at alt, der forventes at blive læst af andre, skal være sendt ud, så det principielt kan læses indenfor normal arbejdstid. Eller at møder altid lægges indenfor almindelig arbejdstid, og at der ved planlægning af møder tages hensyn til transporttiden, hvis medarbejderne er geografisk spredt.



Sådanne konkrete "adfærdskodekser" kan være med til at sætte grænser for arbejdstiden i det ellers grænseløse arbejde og dermed gøre det lettere for medarbejderne at håndtere fleksibiliteten.

Det er kommissionens klare indtryk, at man på mange danske arbejdspladser er kommet langt med at skabe fleksibilitet og plads til familielivet. Det er imidlertid de færreste virksomheder, der i deres politikker formulerer sig eksplicit om, hvordan man konkret sætter grænser for det grænseløse arbejde. Der er således ofte ikke nogen egentlige retningslinjer for, hvordan ledere og medarbejdere skal sikre, at arbejdet ikke fylder det hele, eller at kvalitetskravene og forventninger til opgaveløsning ikke overstiger den arbejdstid, der er til rådighed.

Kommissionen forventer, at omfanget af det grænseløse arbejde stiger de kommende år. Derfor opfordrer kommissionen til, at arbejdspladserne er meget opmærksomme på at udvikle konkrete retningslinjer eller "adfærdskodekser", der gør det lettere at håndtere fleksibiliteten.

Anbefaling 11. Arbejdspladserne bør udvise rummelighed og bakke op om medarbejdernes balance.

Arbejdspladserne kan være med til at skabe bedre balance for medarbejderne ved at signalere og udvise rummelighed på en række forskellige områder.

Det kan for eksempel ske ved at stille forskellige serviceydelser til rådighed for medarbejderne (noget som mange danske virksomheder gør i dag). Et eksempel er Computer Associates i Danmark, der stiller børnerum til rådighed med computerspil osv. og på den måde signalerer, at det er legitimt at tage børn med på arbejde, hvis der er et pasningsbehov. Det er vigtigt, at medarbejdernes præferencer undersøges, før sådanne serviceydelser stilles til rådighed. I modsat fald kan der være en tendens til, at interessen for dem aftager med tiden.

"Min far har nogle gange travlt på arbejdet, men han har altid tid til at give mig et kys".

Line i "portræt af 5. klasse", Børnerådet, 2007

Et andet eksempel på rummelighed vedrører arbejdspladskulturen i forhold til medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Ifølge en Cranet-E-undersøgelse, der sammenligner HR-politikker på forskellige europæiske arbejdspladser, er danske arbejdspladser blandt dem i Europa, som har lavest fokus på integration af grupper med anden etnisk, social eller helbredsmæssig baggrund (Rogaczewska et al., 2006). En måde at signalere rummelighed på dette område kunne være at give danskere med anden etnisk baggrund end dansk gode muligheder for at afholde længerevarende ferier i de pågældende medarbejders oprindelsesland. Eller at sørge for at religiøse helligdage respekteres i arbejdsplanlægningen.

Et tredje eksempel på at arbejdspladsen kan udvise rummelighed er at give fædre gode muligheder for at tage barsel. Det kan på nogle arbejdspladser være svært for mænd at bede om barselsorlov på grund af arbejdspladskulturen, og her kan arbejdspladsen signalere, at det er noget, man ønsker at fremme. TDC har eksempelvis givet fuld løn under barsel siden 1989, men da kun få fædre benyttede sig af muligheden, lancerede man kampagnen, "Fars Kram", for at få flere mænd til at holde barselsorlov. Kampagnen betød, at antallet af mænd, der benyttede sig af deres ret til at tage forældreorlov, steg fra 13 pct. i 2002 til omkring 61 pct. i 2005 (Flink-Nielsen, 2005).



Anbefaling 12. Tillidsrepræsentanternes arbejde med balance bør styrkes.

Hvis arbejdspladsernes ambition om at skabe en familievenlig arbejdsplads skal blive en succes, skal den matche medarbejdernes behov. Her spiller tillidsrepræsentanternes arbejde på arbejdspladserne – ikke mindst i SU-regi – en væsentlig rolle for at sikre fokus på medarbejdernes balance mellem familie- og arbejdslivet.

Der er primært to måder, hvorpå tillidsrepræsentanterne kan blive bedre til at arbejde med balancen på den enkelte arbejdsplads. Den ene måde er efteruddannelse i regi af arbejdsmarkedets hovedorganisationer og fagforbund. Både HK og 3F har arbejdet med at efteruddanne tillidsrepræsentanter i balancespørgsmål, og i 3F er man for øjeblikket i færd med at efteruddanne tillidsrepræsentanterne ved at give dem nogle konkrete værktøjer – som for eksempel selvtests af den enkelte og arbejdspladsen – der skal gøre dem i stand til at skabe bedre balance for medarbejderne.

Familie- og Arbejdslivskommissionen opfordrer til, at så mange forbund som muligt gør en indsats på dette område.

Den anden måde, hvorpå tillidsrepræsentanterne kan blive bedre til at arbejde med balancespørgsmål er at inddrage dem tæt i den konkrete udvikling af familievenlige politikker på den enkelte arbejdsplads. Det kan fx ske ved at give tillidsrepræsentanten (i samarbejde med ledelsen) mulighed for at gå videre end overenskomsternes bestemmelser, fx i forhold til arbejdstid.

I Arbejdsskadestyrelsen har ledelse og tillidsrepræsentanter samt medarbejdere i fællesskab sat familiepolitikken højt på dagsordenen. Der har været en tæt dialog i hele forløbet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter, og der har ligeledes været afsat de fornødne ressourcer for at få samarbejdet til at lykkes.

Hvad kendetegner en balancevenlig arbejdsplads?

Fleksible rammer

- > Give mulighed for deltid og mulighed for at komme tilbage på fuld tid.
- > Indføre fleksibel arbejdstid.
- > Sikre indflydelse på planlægning af arbejdstiden.
- > Give mulighed for tidsopsparring og afspadsering.

Fleksibel organisering af arbejdet

- > Give mulighed for at være i kontakt med børnene i løbet af dagen, fx via mobiltelefon eller mail.
- > Give indflydelse på planlægning af arbejdet.
- > Skabe en vis forudsigelighed i arbejdsplanlægningen.
- > Evt. give mulighed for at arbejde hjemme.
- > Skabe fornuftigt forhold mellem arbejds-mængde og arbejdstid.
- > Give mulighed for "elektroniske og praktiske ærinder" i løbet af dagen.

Kompetent ledelse i balance-spørgsmål

- > Udvikle familievenlige rutiner i organisationen.
- > Sætte realistiske deadlines og klare rammer for opgaveløsning.
- > Tage ansvar for, at der er en fornuftig balance mellem arbejdstid og arbejds-mængde for hver enkelt medarbejder.
- > Signalere tydelige forventninger til, at alle medarbejdere har ret til et aktivt og forpligtende privatliv.
- > Tage hensyn til medarbejdernes individuelle balancebehov.
- > Gå foran med et godt eksempel ved selv at være aktiv medspiller i eget privatliv.

Anbefaling 13. Balancen mellem familie- og arbejdsliv bør gøres til en obligatorisk del af den lovpligtige indsats for et bedre arbejdsmiljø.

Når det drejer sig om arbejdsmiljø, er lovgivningen klar: Arbejdspladserne har ansvaret for et godt arbejdsmiljø. Men arbejdsmiljølovgivningen drejer sig udelukkende om det, der foregår på arbejdspladsen. Spørgsmål om balance mellem familie- og arbejdsliv er ikke dækket af lovgivningen – der er ingen regler.

Det er selvfølgelig ikke arbejdspladsernes ansvar alene, at den enkelte har en god balance mellem arbejdslivet og familielivet. Den enkelte skal også træffe nogle vigtige valg i forhold til at skabe en god balance. Men arbejdspladsen har et ansvar et stykke ad vejen, nemlig i forhold til at organisere arbejdet, så det harmonerer bedst muligt med familielivet.

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler, at man fremmer arbejdspladsens fokus på balancen ved at gøre spørgsmålet om balance mellem familie- og arbejdsliv til en obligatorisk del af arbejdspladsvurderingen.

Arbejdspladsvurderingen er en lovpligtig skriftlig vurdering af arbejdsmiljøet på hver enkelt arbejdsplads med ansatte. Vurderingen skal foretages på alle danske arbejdspladser i samarbejde mellem ledelse og ansatte. Hvis man gør balancen mellem familie- og arbejdsliv til en del af arbejdspladsvurderingen, vil det uden tvivl øge arbejdspladsernes fokus på problemstillingen.

Det er således forventningen, at de nye arbejdspladsvurderinger vil føre til, at ledelsen, tillidsrepræsentanterne og øvrige medarbejdere får talt om, hvordan balancehensynet konkret skal fortolkes: Skal børn kunne få fat på deres forældre, når de er på arbejde? Kan man – undtagelsesvist – tage barnet med på arbejde? Må man gå en time før, hvis den yngste skal til ørelæge? Og skal der være regler om, at møder ikke må slutte senere end kl. 16.00?

”Min far kan sidde og skrive en hel dag – så kan man bare høre tastaturet”

Sille i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

Det er ikke tanken, at balancedelen af arbejdspladsvurderingen skal indeholde en opskrift på, hvordan arbejdspladserne griber balancespørgsmålet an. Men arbejdspladsvurderingen skal være et værktøj til dialog. Dialog om, hvordan man i fællesskab kan skabe de bedste mulige rammer. Rammer, der sikrer, at både arbejdspladsen og den enkeltes familiære bagland bliver tilgodeset – til gavn for arbejdsplads, medarbejdere og familier.

Anbefaling 14. Der bør indstiftes en balancepris, som sætter fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Der findes i dag ikke en officiel pris, som belønner private eller offentlige arbejdspladser for at sætte fokus på, om familie- og arbejdslivet er i balance. Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler derfor, at der indstiftes en årlig balancepris, som gives til en arbejdsplads, der har gjort noget ekstraordinært i forhold til at forbedre balancen mellem familie- og arbejdslivet.

Ideen med en pris er ganske enkel: Selve det, at prisen er der, vil få flere til at tænke på balance-spørgsmål. Nogle arbejdspladser vil, forhåbentlig, konkurrere om at vinde den. Og når prisen – en gang om året – bliver uddelt, vil der i medierne blive sat yderligere fokus på problemstillingen.

Formålet med prisen er blandt andet at udbrede gode eksempler og skabe rollemodeller for effektive balancepolitikker. Med prisen er der mulig-

hed for at belønne innovative ideer, og man har et middel til at fastholde det politiske fokus på spørgsmålet.

Internationalt er der flere lignende priser, som udspringer af både private og offentlige initiativer. Nogle af de internationale priser er møntet på enkelte medarbejdere eller ledere, som repræsenterer en god balance. Andre er bundet til køn, for eksempel kvinden med den bedste balance. Fælles for de fleste af priserne er, at de skal synliggøre den gode arbejdsplads ud fra nogle bestemte kriterier, fx diversitet, innovation, flexetid og generelle medarbejderudtalelser, der indikerer tilfredshed.

Det er tanken, at både offentlige og private arbejdspladser samt organisationer omkostningsfrit kan blive indstillet til balanceprisen. Kommissionen foreslår, at prisen bliver uddelt af familie- og forbrugerministeren.

Ud over denne pris er der også andre muligheder for at udbrede kendskabet til gode erfaringer med at skabe balance. Arbejdsmarkedets parter kan, for eksempel via fælles kampagner, gøre deres til, at eksempler på familievenlige arbejdspladser bliver kendt. Man kunne have det fælles mål at undersøge og skabe opmærksomhed om, hvilke gevinster familievenlighed giver for både arbejdspladsen og den enkelte.

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.

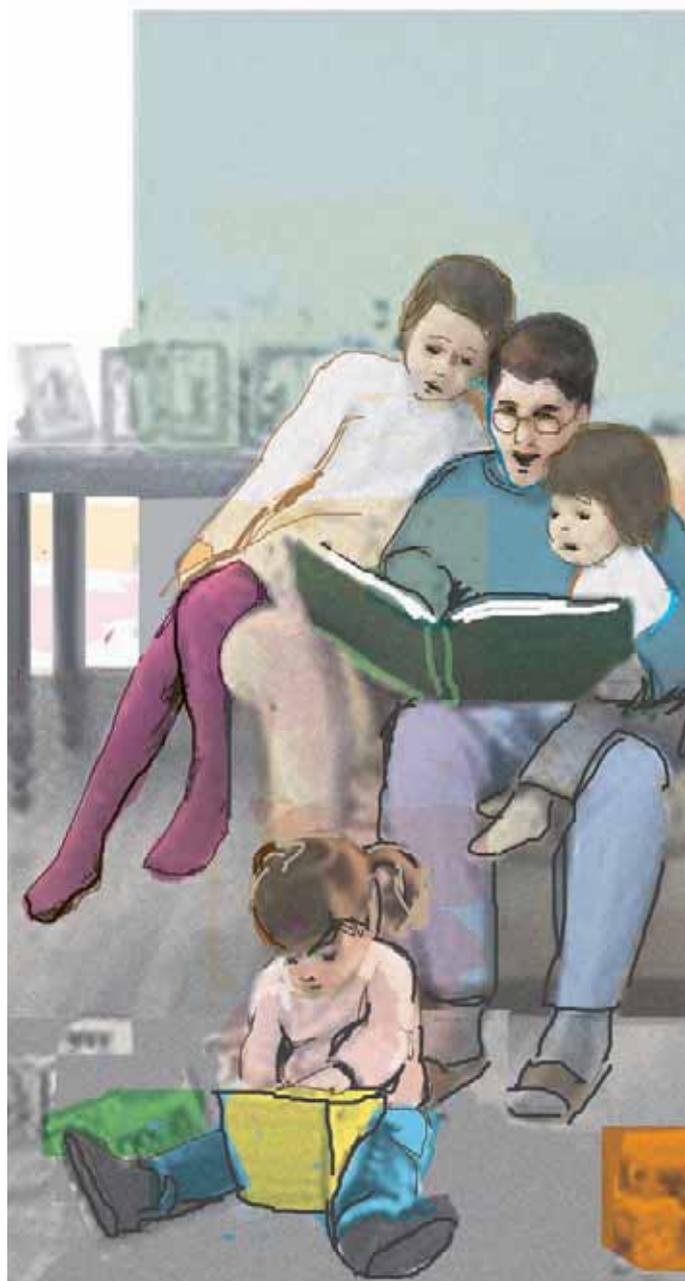
5.1 Vision

Når man spørger mennesker, hvad der er vigtigst i deres liv, vil langt de fleste give et svar, der handler om familien. Fx "at mine børn er sunde og udvikler sig, som de skal", "at mit ægteskab er stærkt" eller "at jeg har en god og tæt relation til resten af familien". Det er i familien, de fleste oplever den primære, følelsesmæssige omsorg. Samtidig er familien stedet, hvor næsten alle børn får deres primære praktiske og materielle behov dækket. Mor og far sørger for, at tøjet bliver vasket og for, at der bliver købt nyt tøj, når børnene vokser ud af det gamle.

Sådan skal det fortsat være. Samfundet skal som hovedregel ikke blande sig i familiens interne omsorg for hinanden. Men det skal sikres, at der er de bedste forudsætninger og den fornødne tid og energi til den. For selvom mange nævner familien som det vigtigste i deres liv, har de ofte en oplevelse af, at deres gode tid og energi i stedet går til arbejde og andre gøremål i en hektisk hverdag.

Derfor skal vi sikre, at familien ikke reduceres til at være det, der er tilbage, når alt andet er gjort. Og at vilkårene er til stede for, at hver enkelt familie kan finde den balance mellem familielivet og arbejdslivet, som passer den bedst.

Hvordan kan vi for eksempel give alle familier passende økonomiske vilkår til at sikre, at der er en fornuftig balance mellem deres eget ansvar for at passe og pleje deres børn og samfundets rolle? Hvordan sikrer vi, at det er overkommeligt for børnefamilier at få hjælp til de praktiske



opgaver som fx rengøring eller vinduespudsning? Og har vi skabt et samfund, hvor familierne har mulighed for at bruge passende tid og energi på den følelsesmæssige omsorg?

Svarene griber ind i stort set alle områder af det danske samfund. For at realisere Familie- og Ar-

bejdslivskommissionens vision om et samfund, hvor der er tid og plads til at få det familieliv, man ønsker sig, fremsætter kommissionen nedenstående anbefalinger.

5.2 Anbefalinger

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.

En ting er, hvordan vi formår at skabe balance i forhold til de børn, vi har. Noget helt andet er de overvejelser, der går forud for beslutningen om at få børn. Hvis vi på den ene eller anden måde har skruet et samfund sammen, der afholder folk fra at få børn, så har vi et problem. Et problem for det menneske, der føler sig nødsaget til at udskyde eller helt fravælge børnene på grund af økonomi, arbejde eller andre barrierer og derfor ikke får det familieliv, han eller hun drømte om. Og et problem for samfundet, hvis der på den måde bliver for få mennesker til at sikre det danske velfærdssamfund.

Derfor er det også en problematik, som EU-kommissionen har sat fokus på med bl.a. en opfordring til medlemslandene om at give borgerne bedre muligheder for at forene deres familie- og arbejdsliv (Europa-Kommissionen, 2006).

I et samfund i balance er der nemlig plads til at få det antal børn, man hver især ønsker sig. Men der er noget, der tyder på, at det ikke er tilfældet i dag. I Danmark har gennemsnitsalderen for førstegangsfødende været støt stigende de seneste mange år og i dag er den på 28,9 år. Kvinder udskyder at få børn, til de er langt oppe i tyverne og, for en dels vedkommende, til de er i trediverne. De får i gennemsnit 1,8 barn (Danmarks Statistik, 2004).

Men der skal i gennemsnit ca. 2,1 børn pr. kvinde til, for at samfundet reproducerer sig selv. Og ifølge en analyse på baggrund af Eurobarometerstatistik fra 2001 ønsker danske kvinder sig, ide-

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler

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.

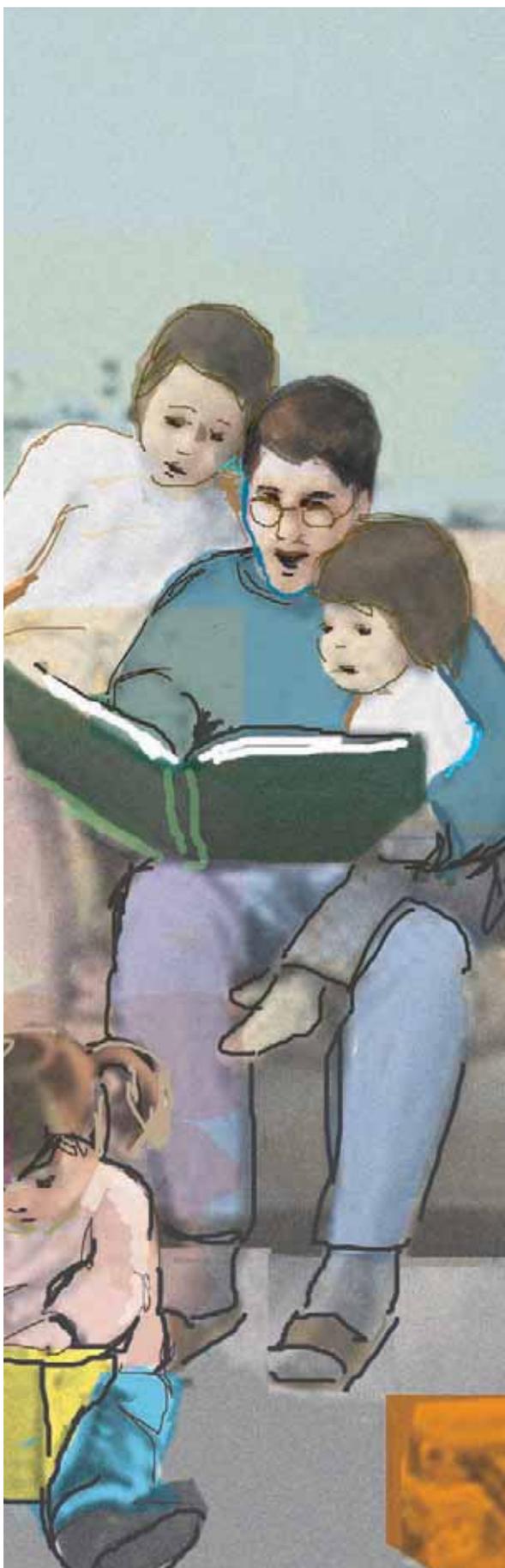
18. Arbejdsmarkedets parter bør indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre.

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.



elt set, 2,4 børn, mens mænd ønsker sig 2,3 (Knijn et al., 2006). Undersøgelsen viser altså, at mange mennesker i Danmark gerne vil have mere end to børn. Der er derfor grund til at spørge sig selv, om det kan være indretningen af vores samfund, der afholder folk fra at få de børn, de gerne vil have.

Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen, at der sikres bedre rammer for, at folk kan få det antal børn, de ønsker sig, på det tidspunkt de ønsker sig dem.

Det er vigtigt at understrege, at der hverken er simple årsagsforklaringer eller enkeltstående løsninger på et lavt fødselstal, men at mange forskellige faktorer kan påvirke et samfunds fødselstal og den enkeltes valg i forhold til at få børn. Børnepasningstilbud, servicetilbud samt den enkeltes og samfundets økonomi er bare nogle af de faktorer, der kan spille ind. Livsstilsfaktorer, samfundsnormer og kønnenes ansvarsfordeling i forhold til børnene er andre (Sleeboos, 2003; Skrede & Rønsen, 2006).

Der eksisterer altså ikke nogen gylden løsning, men der skal tænkes bredt i forhold til familier, børn, arbejdsmarked og samfund, hvis man vil påvirke fødselstallet.

Mange af de anbefalinger, kommissionen i øvrigt fremlægger, kan i sig selv være med til at skabe bedre betingelser for at træffe beslutningen om at få (flere) børn. Det gælder fx anbefalingerne om at skabe bedre regler for at passe syge børn, om mere fleksible muligheder for at få passet børn i daginstitutioner og muligheden for at få hjælp til flere praktiske opgaver. For selv om de enkelte faktorer ikke i sig selv vil være udslagsgivende for, om man vælger at få sit første, andet eller tredje barn, så handler det i bund og grund om at skabe et samfund, der helt grundlæggende giver mulighed for, at mennesker kan få det familieliv, de trives med. Og som giver frihed til, at man både kan have en familie, være engageret i den og samtidig have et aktivt arbejdsliv.

Derfor må man med danske tiltag på dette område se på alt fra økonomiske tilskud til serviceydelser, forholdene for børnefamilier på det danske arbejdsmarked, samfundsnormer m.m. Desuden kan man lade sig inspirere af andre europæiske lande, bl.a. Frankrig, der i dag har en af de højeste fertilitetsrater i Europa (National Institute for Statistics and Economic Studies, 2007). Her har man taget forskellige politiske initiativer til at øge fødselstallet – initiativer, som flere forskere mener, har været en succes (Grant et al., 2006).

I Frankrig får trebørnsfamilier fx ekstra økonomisk støtte til det tredje barn fra staten. Storfamilier, dvs. familier med mindst tre børn, får et såkaldt ”storfamiliekort”, som giver rabatter på offentlige og private serviceydelser, fx når man køber udstyr til hjemmet, sports- og fritidsaktiviteter, offentlig transport med mere. Og med indførelsen af en såkaldt ”serviceydelsescheck” i 2006 (Le Chèque Emploi Service Universel) kan bl.a. private og offentlige arbejdsgivere helt eller delvist betale ”serviceydelseschecks” til de ansatte. De kan bruges til at betale for børnepasning, forskellige serviceydelser til husholdningen (rengøring, havearbejde, mindre håndværksarbejde, madlavning, tøjvask, indkøb) og til andre serviceydelser som hjemmehjælp, lektiehjælp til børn, it-assistance mv. (Ministère de l’emploi, de la cohésion sociale et du logement, www.travail.gouv.fr).

Danske tiltag bør blandt andet ske med udgangspunkt i det forhold, at en del kvinders og mænds første år på arbejdsmarkedet i dag falder sammen med den periode, hvor de stifter familie. Det kan skabe et stort pres på balancen mellem deres familie- og arbejdsliv. Hvis man afslutter sin uddannelse sent og samtidig venter med at få børn, til man er omkring 30 år, kan tiden mellem de 30 og 40 år blive meget presset – man skal etablere sig på arbejdsmarkedet og som forælder samtidig. Hvis man derimod får børn i løbet af studietiden, får man så at sige flere år til rådighed, og tiden bliver knap så presset. Desuden kan man



nyde den fleksibilitet, der ligger i livet som studerende. Derfor kunne et dansk tiltag for eksempel være at se på SU-reglerne for forsørgere.

Ud fra et ligestillingsperspektiv skal man sikre, at tiltagene målrettes både kvinder og mænd, og at de ikke får ligestillingsmæssige negative konsekvenser.

Anbefaling 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 hjemmeservice i form af rengøring.

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler, at kredsen af modtagere bliver udvidet, så den også omfatter børnefamilier med børn under 14 år. Dermed får børnefamilierne et bidrag til køb af service. Kommissionen anbefaler samtidig, at definitionen af serviceydelser udvides og i stedet læner sig op ad de tilskudsberettigede ydelser i den hjemmeserviceordning, der eksisterede i Danmark i 1990'erne. Her var de tilskudsberettigede ydelser bl.a. defineret som indkøb af dagligvarer, madlavning, rengøring, vask og vinduespudsning.

Som det fremgår af kapitel 2, er det for mange børnefamilier svært at få tid til det hele. Husarbejdet fylder meget. Oven i arbejdsdagen skal et par med små børn tilsammen bruge over ni timer dagligt til huslige gøremål. Det er dobbelt så meget som andre yngre par uden børn (Bonke, 2006).

Der er ingen tvivl om, at mængden af husarbejde kan være med til at sætte pres på hverdagen – især for kvinderne. Den førnævnte undersøgelse om børnefamiliernes balance, som kommissionen har fået lavet hos Socialforskningsinstituttet, viser, at jo mere husarbejde, kvinden laver, desto mere stressende føler hun, det er at få hverdagen

”Mine forældre snakker tit med mig. Når vi spiser aftensmad, så tager vi en runde, hvor vi alle sammen siger, hvordan vores dag har været”.

Nikolaj, ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

til at hænge sammen. Samtidig har hun lavere sandsynlighed for at være tilfreds med balancen mellem arbejdsliv og familieliv (Deding et al., 2006a).

I flere andre lande er der ordninger, der giver tilskud til eller fradrag ved forskellige former for serviceydelser til familier. Eksempelvis har Finland en relativt omfattende fradragsordning, der dækker husholdnings-, omsorgs-, vedligehold- og ombygningsarbejde.

Tænketanken for Fremtidens Vækst har tidligere foreslået en lignende ordning, nemlig en skattefradragsordning for serviceydelser. En sådan ordning vil ifølge tænketanken give flere familier mulighed for at købe sig til ekstra hjælp i dagligdagen - og dermed mulighed for at få mere overskud til familien. Samtidig vil anbefalingen sandsynligvis være med til at få en række mennesker i beskæftigelse, der i dag står uden for arbejdsmarkedet. Og endelig vil den sandsynligvis reducere mængden af sort arbejde til gavn for det danske samfund (Tænketanken for Fremtidens Vækst, 2005).

Omkostningerne til en sådan ordning er stærkt afhængige af, hvordan den konkret skrues sammen. Økonomi- og Erhvervsministeriet har lavet beregninger på den tidligere ordning, der viste, at nettoomkostningen var tæt på nul og måske endda positiv, hvis man indregner effekterne af den højere beskæftigelse og det vigende sorte

arbejde (Erhvervsministeriets Konsulent-Gruppe, 2001).

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

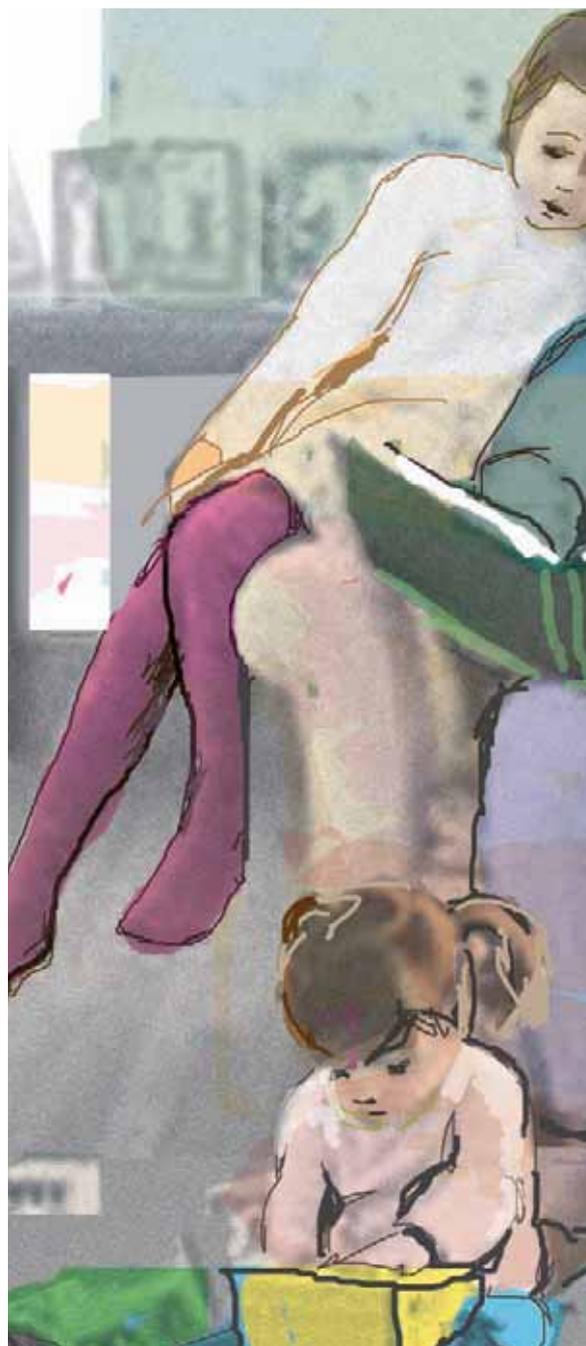
Selvom de fleste danske børnefamilier generelt har gode økonomiske vilkår, er der fortsat resourcesvage børnefamilier, som i særlig grad har det svært. Man ved fra nyere amerikansk forskning, at rimelige indkomstforhold for børnefamilier under opvæksten er afgørende betydning for, hvor langt de når i deres senere uddannelse (Caneiro and Heckman, 2003). En tilsvarende sammenhæng er påvist i Danmark (Christoffersen, 2003; Björklund et al., 2005).

Det vil derfor være ønskeligt at give disse børnefamilier nogle vilkår, som er det danske velfærdssamfund værdigt, og hvor ingen børn skal vokse op i familier med urimeligt ringe vilkår.

De børnefamilier, som har begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet, og som derfor har en lav samlet husstandsindkomst, kan have balanceproblemer på grund af dårlige økonomiske forhold. Med meget få økonomiske ressourcer kan det være vanskeligere for disse familier end for andre at få råd til at leve det liv, de ønsker sig, og det kan risikere at gå ud over både deres egne og deres børns muligheder og generelle glæde ved livet.

Blandt børnefamilier med lav indkomst er navnlig to grupper overrepræsenteret. Dels indvandrerfamilier fra ikke-vestlige lande, dels enlige forsørgere (Tranæs (red), 2006).

De enlige forsørgere har en ringere gennemsnitlig tilknytning til arbejdsmarkedet end andre (Rasmussen & Nielsen, 2005), og når de har et job, har de højere risiko end parfamilier for alligevel at være fattige (Det Økonomiske Råd, 2006). Det er reelt meget dyrere at være enlig end at udgøre halvdelen af et par, når man ser på husleje, varme, børnepasning etc.



De enlige forsørgere er en af de familietyper, som angiver at have flest problemer med at finde balance mellem familie- og arbejdslivet (NFA, 2006). Ud over økonomiske problemer består balanceproblemerne for de enlige forsørgere i, at de – ud over arbejdet – selv skal stå for hele husholdningen med hensyn til børnepasning, mad, tøjvask, rengøring osv. De enlige forsørgere har endvidere mindre fleksibilitet i hverdagen, når der ikke er en partner til at hente børn, for eksempel i forbindelse med pressede situationer på arbejdet.

Kommissionen har vurderet en række forskellige måder at give udsatte børnefamilier en økonomisk håndsrækning. En mulighed – som foreslået af Velfærdskommissionen – er at hæve det eksisterende beskæftigelsesfradrag for alle beskæftigede (Velfærdskommissionen, 2005). Da kommissionen har valgt at fokusere på børnefamilierne, skulle et øget beskæftigelsesfradrag målrettes familier med børn under 14 år.

Vælger man at firedoble det eksisterende beskæftigelsesfradrag til alle forsørgere med børn under 14 år, vil målgruppen potentielt omfatte knapt 1,2 mio. personer. Kommissionen har ladet Centre for Economics and Business Research (CEBR) beregne konsekvenserne af en firedobling af det

eksisterende beskæftigelsesfradrag. CEBR skønner, at et sådant forslag vil koste de offentlige finanser ca. 4,5 mia. kr. i direkte udgifter.

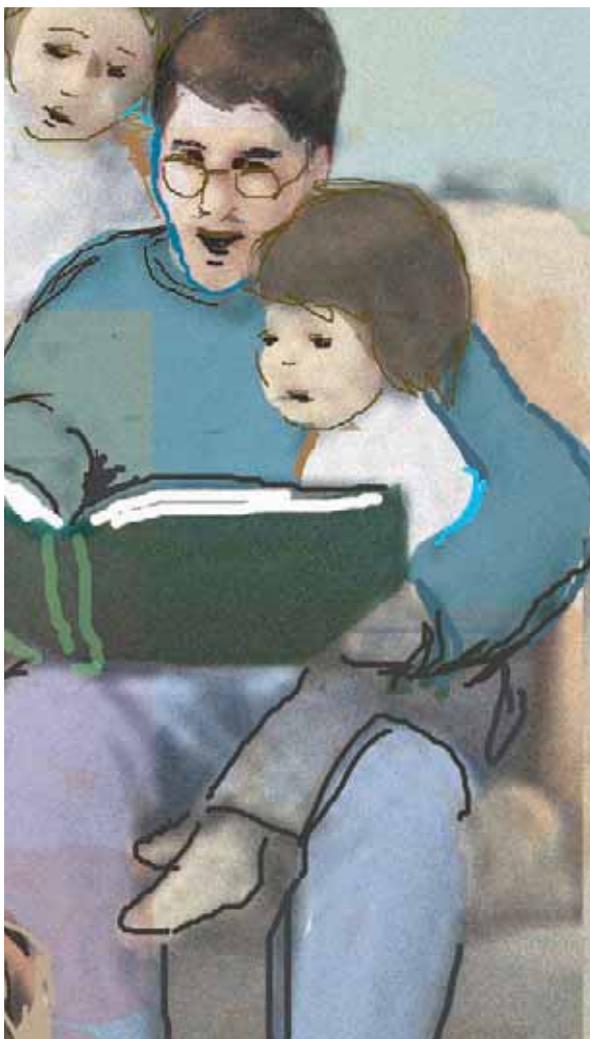
En omkostning af denne størrelse er i strid med kommissoriet for kommissionen. Derfor foreslår kommissionen i stedet at målrette et øget beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere. Dette er også foreslået af Rockwoolfonden samt Det Økonomiske Råd (Tranæs (red), 2006; DØR, 2006).

Et øget beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere med børn under 14 år vil forbedre de økonomiske vilkår for denne gruppe og må forventes at være med til at afhjælpe nogle af deres balanceproblemer. Et sådant forslag vil potentielt berøre ca. 125.000 personer.

En firedobling af fradraget vil give den enlige forsørger ca. 400-600 kr. netto mere om måneden, afhængig af løn og eventuel deltidsledighed. CEBR skønner, at forslaget vil have en positiv – omend begrænset – effekt på arbejdsudbuddet hos de enlige forsørgere.

Målrettes fradraget enlige forsørgere, viser CEBR's beregninger, at det vil koste de offentlige finanser med ca. 340 mio. kr. Et beløb, som kommissionen vurderer ligger inden for de rammer, som kommissoriet opstiller. Såfremt de dynamiske effekter indtræder som forventet, reduceres belastningen af de offentlige finanser til 270 mio. kr.

Kommissionen anbefaler på den baggrund at give et højere beskæftigelsesfradrag til enlige forsørgere med børn under 14 år. Forventningen er, at en forbedret økonomi vil give de enlige forsørgere bedre mulighed for at skabe et større overskud i hverdagen og en bedre balance mellem familieliv og arbejdsliv. Det kan både være i form af flere fritidsaktiviteter for børnene eller som generel aflastning af forælderen. Samtidig vil det være en hjælp for børnene, som også påvirkes af den enlige forælders dårlige økonomiske og balance-mæssige situation.



”Man kan godt blive lidt stresset, når der er mange ting, man SKAL, som man ikke bare kan lade være med at lave – lektier, fodbold, svømning. Så SKAL man nå meget”

Signe i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

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

Der er i dag allerede mulighed for, at lønmodtagere kan tage fri af ”tvingende familiemæssige årsager”, men uden løn. Samtidig er der mulighed for, at man kan få fri til at pleje en kronisk syg eller døende pårørende og få udbetalt en løn eller et plejevederlag fra kommunen.

Men der er ingen formel mulighed for at tage fri nogle få dage med løn, hvis en forælder er blevet alvorligt syg.

Familie- og Arbejdslivskommissionen mener, at vi uden dårlig samvittighed skal kunne følge vores forældre til undersøgelser og alvorlige samtaler på hospitalet. Og at det i langt højere grad skal være legitimt at tage sig af plejekrævende pårørende. Derfor anbefaler kommissionen arbejdsmarkedets parter til at indgå aftale om, at lønmodtagere kan tage fri med løn i forbindelse med alvorlig sygdom hos deres forældre. Formålet er at skabe mulighed for friheden i nogle enkelte dage – uden at blive trukket i løn.

Undersøgelser fra Ældre Sagen viser, at to tredjedele af danskerne er, eller har været, pårørende

til et ældre familiemedlem med behov for hjælp (Struck et al., 2005). De ældre syge, plejekrævende og døende forventer og ønsker, at deres børn træder til. Og man må formode, at børnene også ønsker at være der for dem.

Det må forventes, at problemets omfang vil vokse, efterhånden som ældre vil udgøre en stadig større del af befolkningen.

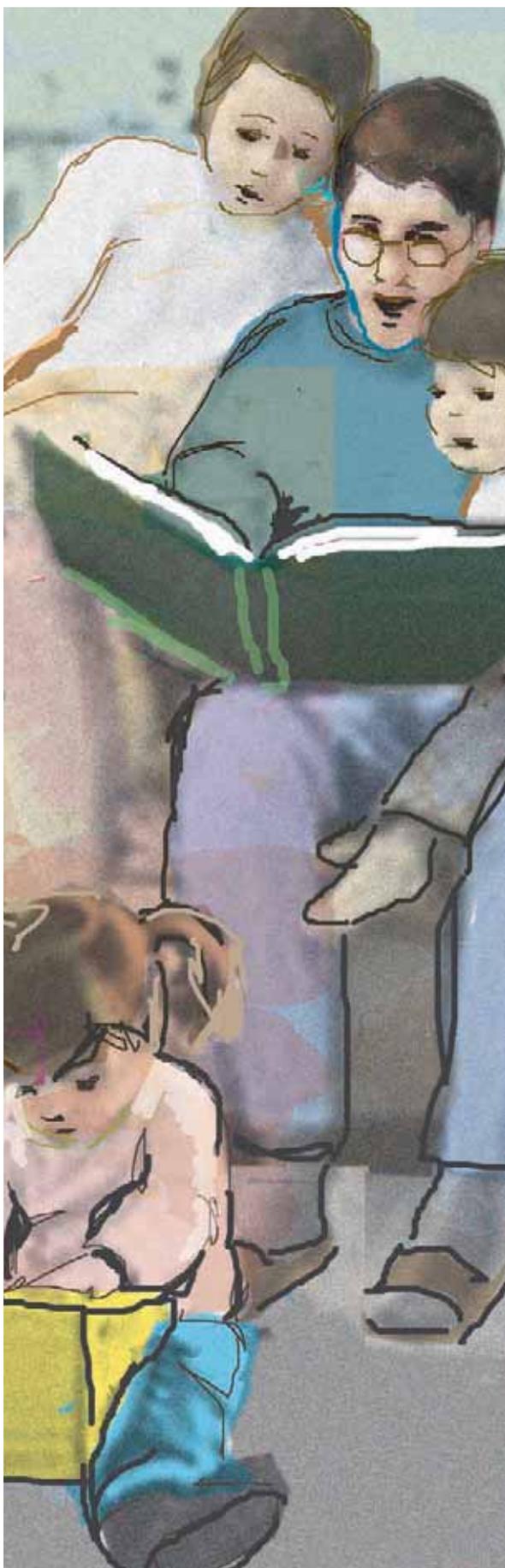
Ifølge mange overenskomster har medarbejdere ret til et vist antal omsorgsdage om året, der som udgangspunkt kan som oftest bruges til at pleje ens forældre. Men de er ofte knyttet til medarbejderens børn og er derfor som sådan ikke beregnet til at passe andre nære pårørende. Feriefriidagene (”den sjette ferieuge”) er en anden mulighed, men de retter sig også grundlæggende mod arbejdstagerens egne personlige behov som for eksempel ferie, restitution og pasning af egne børn.

Derfor bør arbejdsmarkedets parter arbejde for at øge mulighederne for, at lønmodtagere kan tage fri med løn, når en ældre pårørende bliver syg. Det kan være i form af særskilte aftaler herom, eller det kan være i form af flere omsorgsdage. Arbejdsmarkedets parter kan lade sig inspirere af de regler og aftaler, der gælder i forhold til børns alvorlige sygdom eller hospitalsindlæggelser.

Anbefaling 19. Reservebedsteforældreordningen bør videreføres og udvikles.

I 2005 afsatte regeringen ti millioner kr. til den såkaldte reservebedsteforældreordning. Her kan kommuner få tilskud til at etablere og administrere et korps af børnepassere, der kan træde til, hvis børnene er syge.

Men i dag har kun to kommuner gjort brug af muligheden for at få tilskud til ordningen, nemlig København og Køge. Kommissionen foreslår derfor, at ordningen videreudvikles og udbredes yderligere. Formålet er ganske enkelt at skabe bedre muligheder for de forældre, der har problemer med at få passet deres børn, fx når de er syge.



Selvom undersøgelser viser, at børn helst vil passes af forældrene, når de er syge, kan reservebedsteforældre alligevel være en stor hjælp for familien, når barns første og evt. anden sygedag er brugt af forældrene. En undersøgelse foretaget af SFI for kommissionen viser desuden, at seks pct. af børnefamilierne ikke har et netværk, der kan træde til, når deres børn er syge (Deding et al., 2006a). Mangel på netværk er et særligt stort problem for enlige forsørgere, da disse ikke har en partner at dele sygepasningen med. I Københavns Kommune har man valgt at give netop de enlige forsørgere fortrinsret til en såkaldt reservebedste. Det bakker kommissionen op om.

Kommissionen anbefaler desuden, at man også på andre måder læner sig op ad Københavns Kommunes udmøntning af ordningen. I Københavns Kommune har man valgt, at familierne skal have mulighed for at få den samme reservebedsteforælder ud hver gang, der er brug for det. Det er det tryggeste for børnene. Men det betyder samtidig, at der skal være flere reservebedsteforældre til rådighed.

Det er vanskeligt at rekruttere reservebedsteforældrene. I slutningen af 2006 stod der i Københavns Kommune 170 forældre på venteliste til en reservebedste, og kommunen havde 27 aktive reservebedster (Københavns Kommune, 2006). Der foregår allerede et vist samarbejde mellem kommunerne og interesseorganisationer for at øge rekrutteringen af reservebedsteforældre. Kommissionen anbefaler at øge dette samarbejde og inddrage nye samarbejdspartnere, fx arbejdsløshedskasserne og pensionskasserne, som kunne være med til at rekruttere henholdsvis efterlønsmodtagere og pensionister. Derudover kan man overveje at gøre det mere økonomisk attraktivt for reservebedsteforældrene at melde sig. I dag bliver de aflønnet af familierne med 25 kr. i timen i dagtimerne og 30 kr. i timen efter kl. 17.00.

Kommissionen opfordrer kommunerne til at etablere ordninger med reservebedsteforældre.

Samtidig anbefaler kommissionen, at ordningen udvides, så den kan bruges i andre tilfælde end børns sygdom. For eksempel i forbindelse med, at børnenes forældre er syge, har ekstraordinært overarbejde, skal indlægges i kortere tid og i andre lignende balancesvære situationer i hverdagen.

Anbefaling 20. Der bør skabes bedre betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov.

Familie- og Arbejdslivskommissionen mener, at det vil virke positivt på mange danske familiers balance, hvis flere fædre vælger at holde barselsorlov, og hvis de generelt tager en større del af barselsorloven.

Derfor er det vigtigt, at der sikres gode betingelser for, at mænd kan tage barselsorlov. I det lys opfordrer kommissionen til, at arbejdsmarkedets parter på alle overenskomstområder arbejder for, at en større del af barselsorloven øremærkes til mænd. Og kommissionen bakker derfor op om industriens overenskomstaftale for 2007, hvor der er indgået aftale om at øremærke ekstra tre ugers lønnet barselsorlov til mænd.

I dag kan en familie i alt holde 52 ugers barsels- og forældreorlov, men selvom to af ugerne er øremærket til faren, og familierne frit kan dele 32 af ugerne mellem sig, holder kvinderne i dag 94 pct. af orlovsugerne (Danmarks Statistik, 2006a). Hvor meget barselsorlov hhv. far eller mor skal holde, er som udgangspunkt et personligt valg, som den enkelte familie selv må træffe. Men vi skal som samfund stille rammer op, der motiverer mænd til at tage barselsorlov.

Økonomiske forhold er noget af det, som påvirker beslutningen om at lade kvinden tage barselsorloven. Mænd tjener generelt 12-19 pct. mere end kvinder (Deding Wong, 2004). Det betyder, at forældre, der ikke har fuld løn under barsel, kan være tilbøjelige til at lade kvinden tage barselsorloven, idet den økonomiske belastning for familien ellers kan blive for stor.



En anden ramme, som påvirker beslutningen om at lade kvinden tage barselsorloven, er kultur. For eksempel når morens barselsorlov opfattes som noget naturligt i familien, mens farens barselsorlov er noget, der vælges til og fra ud fra omstændighederne (Drews, 2003).

Vælger kvinden at holde hele barselsperioden, kan det have en række balancemæssige konsekvenser. Barselsperioden kan formentlig være med til at fastholde kvinden som den primære omsorgsperson i familien. Flere undersøgelser viser, at denne rolle kan give anledning til en række balanceproblemer. Blandt andet findes der dokumentation for, at det ofte er den person, der er primært ansvarlig for omsorgsopgaver i hjemmet, der oplever stress (Ingeniørforeningen i Danmark, 2002).

Forventningen er, at mænds barselsorlov kan være med til at øge deres deltagelse i familielivet og de praktiske opgaver, der ligger i familien. Formålet er bl.a. at sikre et bedre sammenhold i familien, skabe en bedre kontakt mellem far og barn og samtidig aflaste kvinderne og få reduceret den stress, de kan opleve i forbindelse med omsorgsopgaverne i familien. Formålet er desuden at præge kulturen i samfundet, så mænds barselsorlov og deltagelse i familien ikke ses som et sjældent tilvalg fra mandens side, men som et naturligt element i familielivet.

Kommissionen bakker desuden også op om industriens overenskomstaftale om, at arbejdsgiveren indsætter en ekstra pensionsindbetaling under den del af barselsorloven, hvor medarbejderen får løn. I den periode, hvor medarbejderen ikke får løn, men modtager barselsdagpenge, bliver der jo ikke indbetalt pensionsbidrag fra arbejdsgiveren. Det går især ud over kvindernes pensionsopsparinger, da det oftest er dem, der tager den lange orlov. Med den nye aftale bliver der altså nu kompenseret med en ekstra indbetaling i den periode, de får løn.

Anbefaling 21. Der bør udvikles en barselsudligningsordning for selvstændige erhvervsdrivende.

I dag kan det være svært for selvstændige at tage barselsorlov af økonomiske årsager. Ud over barselsdagpenge har selvstændige ikke andre muligheder for at få finansieret deres barselsorlov end selv at spare op til den. Og det kræver en luft i økonomien, som mange selvstændige ikke har.

Selvom selvstændige befinder sig på alle spektre af indkomstskalaen, har selvstændigt erhvervsdrivende en øget risiko for at blive decideret fattige, sammenlignet med lønmodtagere (Det Økonomiske Råd, 2006). Derudover kan en barselsorlov for en selvstændig være forbundet med tab: Man kan ikke servicere kunderne og man risikerer derfor at miste dem.

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler derfor, at der bliver lavet en barselsudligningsordning for selvstændigt erhvervsdrivende. Ordningen skal skrues sammen, så selvstændige kan få indkomst-kompensation – oven i dagpengene – i forbindelse med barselsorlov på lige fod med de lønmodtagere, der i dag er omfattet af den centrale barselsudligningsordning.

Ordningen skal sikre, at selvstændige får bedre økonomiske muligheder for at tage barselsorlov. Det kan evt. få flere selvstændige mænd til at tage barselsorlov. Samtidig kan det evt. få flere kvinder til at blive selvstændige og dermed få gavn af den fleksibilitet, der ligger i livet som selvstændig – og som kan være med til at skabe bedre balance mellem familie- og arbejdslivet.

Det siger sig selv, at der, for at undgå misbrug, skal stilles visse krav til dokumentation – fx om hidtidig indkomst, omsætning, mv. – for at en selvstændig kan blive omfattet af ordningen. Her kan man evt. læne sig op ad kravene til beskæftigelse i barselsloven.

Ordningen vil være et fremskridt i et ligestillingsmæssigt perspektiv. De fleste selvstændige

er mænd – bedre økonomiske vilkår for selvstændiges barsel vil derfor givetvis fremme mænds tendens til at tage barselsorlov.

Anbefaling 22. Der bør udvikles en informationsportal om familie- og arbejdslivsbalancen.

Trods det øgede fokus på balancen mellem familie- og arbejdslivet, findes der ikke et centralt sted, hvor man kan få professionel rådgivning om bedre balance. Derfor vil det være naturligt at oprette en portal i kølvandet på Familie- og Arbejdslivskommissionens arbejde, der kan videreføre debatten og samle både viden og inspiration.

Målgruppen skal både være familier, der ønsker en bedre balance, og arbejdspladser, der ønsker at finde og dele inspiration til, hvordan man kan skabe bedre balance for medarbejderne. Målet med portalen er klart: Gode råd og inspiration til, hvordan familier og arbejdspladser forbedrer balancen mellem familie- og arbejdslivet. Det kan fx være:

- Gode råd om hverdagsrutiner
- Råd til at få en ustresset hverdag
- En guide til ansvarsfordeling mellem forældre og daginstitution
- Hvordan får man balance hele livet?
- Hvordan får børnene en bedre balance?
- Gode eksempler fra virksomheder
- Hvordan skaber man bedre balance for sine medarbejdere?

Ud over rådgivnings- og inspirationselementet bør der også være links til relevant lovgivning om fx barsel, pasning af syge pårørende og til andre rådgivende instanser, fx stressrådgivninger.

Man kan desuden vælge at knytte stressrådgivere, familierådgivere, børnepsykologer mv. til portalen, så brugerne har muligheder for at få svar på spørgsmål.

Anbefalingen bør ses i sammenhæng med anbefalingen om stressrådgivning og som en måde, hvorpå danskerne i højere grad kan få adgang til rådgivning for at få en bedre chance for balance. Samtidig bør den ses i sammenhæng med anbefalingen om en balancepris og som et led i arbejdet med at sætte større fokus på familie- og arbejdslivsbalancen.

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.

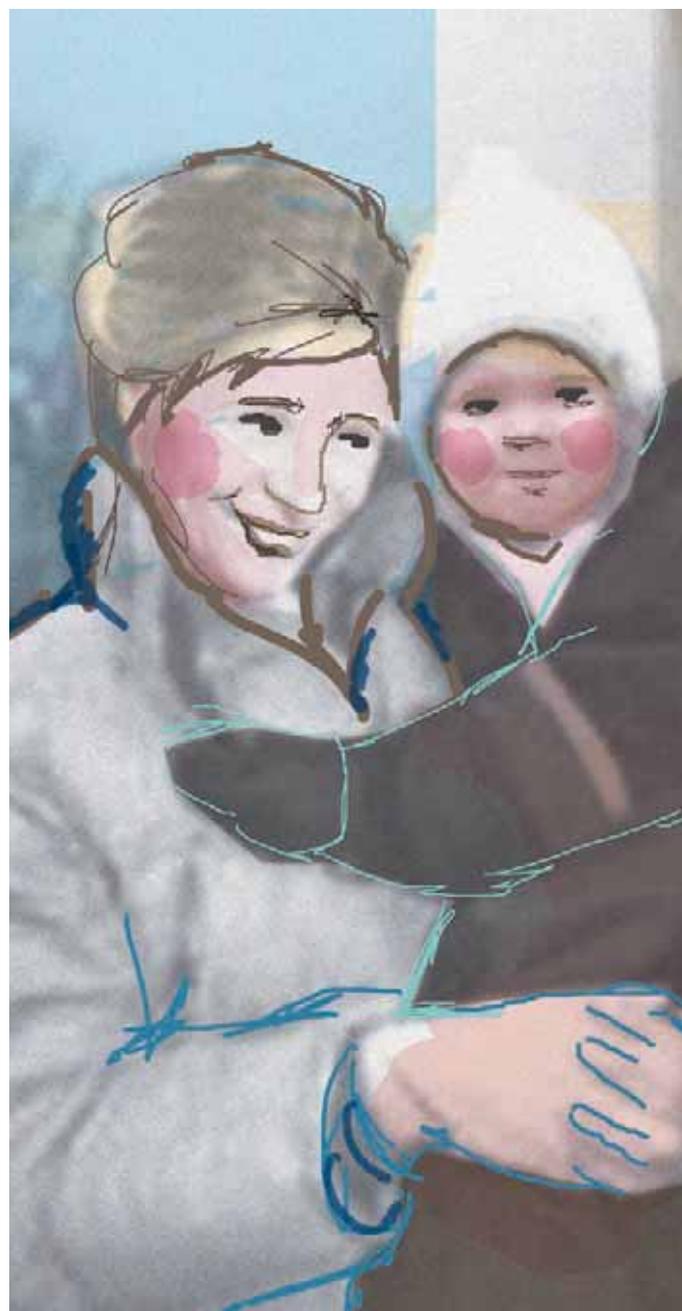
6.1 Vision

Det kan være lidt af en udfordring for den moderne familie at få hverdagen til at hænge sammen, 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.

Familie- og Arbejdslivskommissionen mener, at adgang til bedre og mere fleksible serviceydelser vil bidrage til at gøre det lettere for familierne at få hverdagen til at fungere. Derfor bør den offentlige service udvikles til i højere grad at aflaste og støtte op om danskernes familie- og arbejdsliv. Og den skal tilpasses familiernes praktiske behov.

Serviceydelserne bør både tage hensyn til de mennesker, der ikke har mulighed for at variere deres arbejdstid, hvis de fx skal til lægen, eller hvis daginstitutionen lukker to timer før de får fri. Og til de mennesker, der selv bestemmer over deres tid, men hvis arbejdsgivere også forventer af dem, at de arbejder til sent, hvis et projekt kræver det.

Der er ingen tvivl om, at befolkningen vil efterspørge mere og bedre offentlig service i takt med den stigende velstand (Velfærds-kommissionen, 2006). Derfor ser kommissionen sine anbefalinger som et skridt på vejen hen imod et samfund, hvor der udvikles bedre og mere fleksible serviceydelser, der kan være med til at skabe bedre balance mellem familie- og arbejdslivet.



Familie- og Arbejdslivs-kommissionen anbefaler

- 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.

6.2 Anbefalinger

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

Ifølge beregninger fra Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender blev der i gennemsnit knap én lukkedag mere om året i alle landets daginstitutioner fra 2006-2007 (Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender, 2007). Noget tyder på, at der er tale om en længerevarende tendens. En rundringning foretaget af analysebureauet Catinét viser, at 66 pct. af daginstitutionerne har indført lukkedage inden for de seneste fem år. FTF vurderer, at 84 pct. af landets daginstitutioner, SFO'er og fritidshjem holder lukkedage – og at de i 2007 vil holde ca. otte lukkedage i gennemsnit (FTF, 2006b; FTF, 2007).

At der er blevet flere lukkedage, lægger mere pres på familierne – specielt hvis lukkedagene ligger på almindelige hverdage. Der findes ingen centrale opgørelser over, hvor mange af lukkedagene der ligger på almindelige hverdage, og hvor mange der afholdes i forbindelse med ferieperioder som for eksempel mellem jul og nytår, hvor mange børn alligevel holdes hjemme fra institutionerne.

Men lukkedage på almindelige hverdage er ofte et stort problem for børnefamilierne. Kommunen skal tilbyde pasning i en anden institution, men mange forældre ønsker ikke at lade deres børn passe af fremmede voksne, i fremmede bygninger og omgivet af fremmede børn – for en enkelt dag. Derfor er lukkedage for mange ensbetydende med, at de selv må tage fri, eller at de må ty til netværk eller familie.

Har man tre børn i forskellige institutioner – fx Mads i vuggestue, Marie i børnehave og Martin i SFO – så har man hurtigt brugt en stor del af sin ferie på at dække institutionernes lukkedage.

Familie- og Arbejdslivskommissionen anbefaler derfor, at man afskaffer lukkedage i dagpasningen på almindelige hverdage. Der bør dog stadig

Lukkedage i institutionerne tager den fælles ferie

Det er ikke familien selv, der bestemmer ferien – det er institutionernes lukkedage. Sådan er hverdagen for en modelfamilie med tre børn.

Familien bor i Vanløse og har et barn i vuggestue, et i børnehave og et i SFO. På grund af lukkedage i institutionerne er der kun lige akkurat feriedage nok til at dække institutionernes lukkeperioder, hvis mor og far vil holde ferie sammen.

De tre institutioner har tilsammen lukket på 30 arbejdsdage. Det svarer helt præcist til de seks ugers ferie, som er normen på det danske arbejdsmarked.

Hvis mor og far vil holde ferie sammen og skal passe deres børn, når institutionerne er lukket, betyder det derfor, at ferien er helt låst: To uger – og kun to uger – skal holdes i juli, der skal ikke holdes efterårsferie, og der skal holdes vinterferie i uge syv. Desuden skal der holdes fri de pædagogiske dage i september, den pædagogiske dag i november, fredagen før vinterferien og en række andre dage. Listen over lukkedage fortsætter, indtil alle seks ugers ferie er brugt. Friheden til selv at placere ferien er fuldstændig væk.

Så er det endda langt fra alle lønmodtagere, der er så heldige, at de helt selv kan bestemme placeringen af alle feriedage, så den passer med institutionernes lukkedage. Arbejdsgiveren har også indflydelse – fx er der mange steder tvungen ferie tre uger i juli. I praksis betyder institutionernes lukkedage derfor, at mange familier kun kan holde en del af ferien sammen.

Kilde: Modeleksemplet baserer sig på oplysninger om lukkedage i vuggestuen Drivhuset, børnehaven Valborg og SFO'en Valhal i skoleåret 2006-2007. Alle er beliggende i Vanløse i Københavns Kommune.

være mulighed for at holde lukket i forbindelse med sammenhængende ferieperioder, hvor mange familier alligevel holder børnene hjemme.

Centre for Economic and Business Research (CEBR) har foretaget beregninger af anbefalingens økonomiske konsekvenser. CEBR skønner, at der vil ske en forøgelse af de offentlige udgifter på 640 mio. kr. brutto, hvis lukkedagene afskaffes. Men idet kommunernes udgifter øges, vil forældrebetalingen ligeledes øges. Derfor vil forældrebetalingen øges med i alt 165 mio. kr. Alt i alt betyder det, at afskaffelse af lukkedagene vil betyde en forøgelse af de offentlige udgifter på 475 mio. kr. netto.

CEBR skønner samtidig, at afskaffelse af lukkedagene vil have positive dynamiske effekter på arbejdsudbuddet, idet man formoder, at forældre ikke længere vil se sig nødsaget til at melde sig syge på arbejdet. Effekten på arbejdsudbuddet skønnes til knapt 2.000 fuldtidspersoner. Det reducerede sygefravær vil øge arbejdsgivernes indtægter med omkring 200 mio. kr. efter skat. Samtidig vil de offentlige finanser blive forbedret med omkring 400 mio. kr. som følge af større arbejdsudbud og flere skatteindtægter. Den samlede offentlige udgift til forslaget reduceres dermed til ca. 100 mio. kr. såfremt de forventede dynamiske effekter indtræder.

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

Som det fremgik af kapitel 2, har mennesker, der oplever en dårlig balance mellem arbejdsliv og familieliv, en langt større risiko for at føle sig stressede i forhold til gennemsnittet (NFA, 2006).

Men ønsker man i dag stressrådgivning og behandling, er man tvunget ud på det private marked, for der er stort set ingen specialiserede offentlige tilbud. Det private marked er en broget blanding af behandlere med mange forskellige forudsætninger og forskellige niveauer af viden-skabelig viden (Nielsen et al., 2007).

I dag er det eneste offentlige tilbud stressklinikken på Hillerød Sygehus, som blev igangsat i oktober 2002. Klinikkenes målgruppe er personer, der føler sig stressede som følge af deres arbejde. En undersøgelse af stressklinikkenes behandling viser, at den gruppe stressramte, der deltager i klinikkenes behandlingsforløb, vender betydeligt hurtigere tilbage til arbejdet end kontrolgruppen, der har modtaget en anden og mindre omfattende behandling (Netterstrøm et al., 2007).

Stressklinikkenes behandling er ikke omfattet af den offentlige sygesikring. Finansiering af behandlingen sker derfor via fx arbejdsgiver, pensionskasse eller deltageren selv. Det betyder, at den stressramte kan opleve økonomiske barrierer i forhold til at benytte relevante behandlingstilbud.

På Arbejdsmedicinsk Klinik i Århus har man derimod planer om at tilbyde gratis stressbehandling fra slutningen af 2007, men de specifikke retningslinjer for, hvem der kan modtage behandlingen, forelå endnu ikke ved kommissionsarbejdets afslutning. Arbejdsmedicinsk Klinik hører under Århus Sygehus.

Der er ingen tvivl om, at der er behov for mere professionel rådgivning om og behandling af stress. Som nævnt i kapitel 1 viser en undersøgelse foretaget af Statens Institut for Folkesundhed, at der i løbet af de seneste 20 år er sket en stigning fra seks pct. til ni pct. af danskere, der ofte føler sig stressede (Ekholm et al., 2006).

For at dæmme op for denne udvikling foreslår Familie- og Arbejdslivskommissionen, at der skabes lettere adgang til både rådgivning om og behandling af stress samt mere generel rådgivning om balanceproblemer, gerne i kommunalt regi, for at signalere rådgivningens brede sigte og forebyggende element.

Finansieringen kan være en kombination af egenbetaling og tilskud fra fx den offentlige sygesikring ved henvisning fra den praktiserende

læge. Eller der kan nedsættes en decideret rådgivningsklinik finansieret af den enkelte kommune. Der skal først og fremmest tilbydes behandling af stress, men borgerne skal også kunne henvende sig for at få rådgivning om at tackle dagligdagens stress, herunder problemer med familie- og arbejdslivsbalancen samt problemer med samlivet og børn.

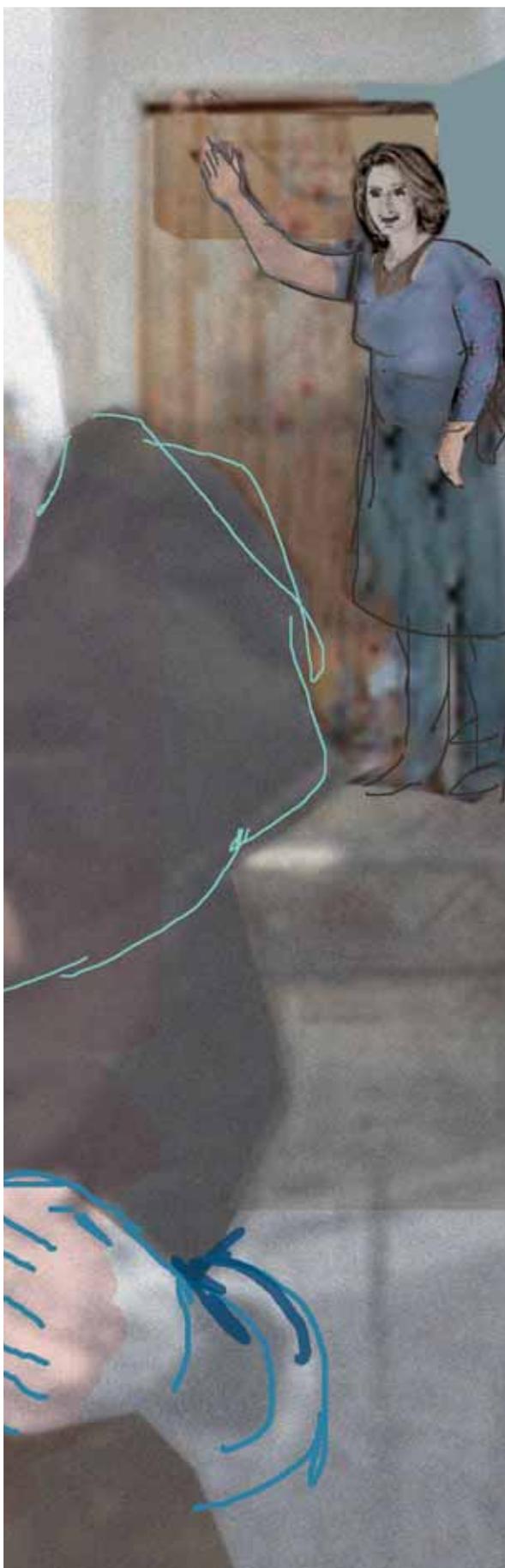
Det er op til den enkelte kommune at afgøre, hvordan den vil etablere rådgivnings- og behandlingstilbuddet, når blot det indeholder tilbud om både behandling og rådgivning.

Omkostningerne for samfundet og den enkelte kommune ved en sådan ordning er vanskelige at vurdere. De afhænger i høj grad af den efterspørgsel, der vil være. Derfor foreslås det i første omgang at afsætte en pulje på 100 mio. kroner i regi af arbejdet med kvalitetsreformen. Puljen uddeles efter ansøgning fra den enkelte kommune og kan suppleres med et krav om egenbetaling for at afdække den reelle efterspørgsel.

Det er vigtigt at holde den direkte omkostning op imod de besparelser, som vil følge af behandlingen. Erfaringerne fra Stressklinikken i Hillerød viser, at sygefraværet hos stressede medarbejdere kan reduceres betydeligt. Forsigtigt vurderet kunne den enkeltes sygefravær halveres i løbet af et år, omend effekten var størst de første fire måneder.

Anbefaling 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 (Projekt Børnepasning, 2005).



De fleste daginstitutioner har kun åbent mellem kl. 7.00 og kl. 17.00. Det efterlader forældre med skæve arbejdstider med et problem, når de skal på arbejde uden for daginstitutionernes normale åbningstid. Det er problematisk, hvis den almindelige hverdag kun kan hænge sammen med hjælp fra familie eller venner. Alternativet – at supplere daginstitutionens plads med privat pasning – vil, for mange mennesker, være økonomisk uoverkommeligt. Men hverken afhængigheden af familie og venner, eller den økonomiske udgift til børnepasning er det største problem for mange forældre. Det er derimod frustrationerne over, at man ikke kan tilbyde sit barn pasning i stabile rammer.

Som det fremgår af kapitel 2, viser tal fra SFI, at mellem hver fjerde og femte af forældrene i danske børnefamilier nogle gange har problemer med daginstitutionernes åbningstider. Selv om det således er et mindretal af forældre, der har problemer med daginstitutionernes åbningstider, viser undersøgelsen til gengæld også, at de kvinder og mænd, der nogle gange oplever daginstitutionernes lukketider som et problem, har en væsentlig lavere sandsynlighed for at være tilfredse med balancen mellem familie- og arbejdslivet (Deding et al., 2006a).

Problemet med manglende pasning uden for normale åbningstider er oplagt større for enlige forsørgere end for par. I mange parfamilier kan man supplere hinanden, så man tilsammen dækker perioderne uden for institutionernes åbningstid – den mulighed har enlige forsørgere ikke.

I Danmark er skæve arbejdstider ikke et sær-syn. Knap 20 pct. af de beskæftigede har anden arbejdstid end fast arbejdstid i dagtimerne, så der er mange, der ofte kan være i den situation, at de skal på arbejde, når daginstitutionen er lukket (NFA, 2004).

Pasning af børn, hvis forældre har skæve arbejdstider, kan ske på forskellige måder. Det kan for eksempel være i daginstitutioner, hvor pladserne

"Når forældre har travlt, laver de hurtige bevægelser".
"Ja, og de bliver mere sure og lettere irriterede".

Anders og Oliver i "Portræt af 5. klasse", Børnerådet, 2007

samles på én eller flere daginstitutioner, alt efter efterspørgsels omfang. Fordelen ved at samle pladserne centralt er, at man undgår den situation, hvor ét eller et par børn som de eneste i en institution først bliver hentet sent, og alle andre er taget hjem.

Erfaringerne fra bl.a. Københavns Kommune har dog vist, at der er begrænset efterspørgsel efter institutionsbaserede døgn- og weekendtilbud. Derfor bør der også tænkes i andre baner for at få passet børn, hvis forældre har skæve arbejdstider. Børnene kan for eksempel blive passet i eget hjem. Når den nye dagtilbudslov efter planen træder i kraft i sommeren 2007, får kommunerne netop mulighed for at kunne tilbyde plads i et dagtilbud og samtidig give tilskud til privat pasning. Den mulighed bør udnyttes overalt i landet.

Familie- og Arbejdslivskommissionen vil også opfordre kommunerne til at overveje, om der er behov for at variere åbningstiderne i institutionerne imellem. Kan der fx være behov for, at nogle institutioner generelt har åbent til kl. 18.00 eller 19.00 og i stedet åbner lidt senere på morgenen?

Det er dog vigtigt for kommissionen at understrege, at den ikke ønsker, at ordningerne med pasning uden for almindelig åbningstid fører til, at børnene bliver passet i flere timer end ved en almindelig fuldtidsplads.



Anbefaling 26. Kommunerne bør i videst muligt omfang tage hensyn til søskendes muligheder for at gå i samme institution.

For mange familier kan det 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 - specielt hvis institutionerne geografisk er placeret langt fra hinanden.

Hvis man eksempelvis har tre børn i tre forskellige institutioner, skal man tage hjemmefra tidligere om morgenen for at aflevere, og tilsvarende skal man gå fra arbejdet tidligere for at nå at hente børnene. Denne situation sætter naturligvis familien under et større pres i hverdagen.

Ved at tage hensyn til søskende, der ønsker at gå i samme institution, og lade en bror eller søster få fortrinsret til en plads i denne daginstitution, kan familien nøjes med at aflevere og hente børnene ét sted. Det sparer familien for besværet med at hente og bringe flere steder, og det skaber samtidig en helhed og tryghed i familiens liv at være tilknyttet den samme institution. Derudover kan det være med til at styrke søskenderelationerne at gå i samme institution.

Man skal dog være opmærksom på, at særlige hensyn til søskende indebærer en afvejning. På den ene side hensynet til den enkelte families søskendesituation og på den anden side ønsket om at kunne tilbyde alle den bedst mulige pladsgaranti. For selvom hensynet til en søskende kan være positivt for én familie, så kan det for en anden familie betyde længere ventetid på den ønskede institution, eller at man accepterer en mindre optimal pasningsmulighed.

Det er den enkelte kommune, som afgør, om den tager hensyn til søskende ved pladsanvisning. Kommissionens generelle indtryk er, at de fleste kommuner på det uformelle plan forsøger at tage hensyn til eventuelle søskende i forbindelse med anvisningen af pladser. Kommissionen opfor-

”Når mine forældre har travlt, så bliver jeg selv mere stille og langsom. Så sætter jeg mig på min seng og venter, til det er gået over.”

Viktor i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

drer kommunerne til i videst muligt omfang at prioritere søskendehensynet i forbindelse med pladsanvisningen.

Der er ikke lavet landsdækkende undersøgelser af, hvor mange kommuner, der uformelt prioriterer søskendehensynet. Man bør overveje en kortlægning af problemets omfang.

Anbefaling 27. Der bør være mere fleksible åbningstider i offentlige og private servicetilbud.

Som det fremgår af kapitel 2, er åbningstiden hos lægen og på offentlige kontorer af og til et problem for en stor del af børnefamilierne, nemlig for 30-35 procent. Især for kvinderne har det en signifikant betydning for tilfredsheden med balancen og stressniveauet i hverdagen (Deding et al., 2006a).

Derfor opfordrer Familie- og Arbejdslivskommissionen til, at dele af sundhedsvæsenet – primært praktiserende læger og tandlæger – i højere grad giver mulighed for aften- og weekendkonsultation. Kommissionen anbefaler endvidere, at offentlige myndigheder, fx den kommunale borgerservice og serviceinstitutioner, tilrettelægger åbningstiderne, så de i højere grad kan benyttes, når folk har fri fra arbejde. På den måde bakker kommissionen op om regeringens forslag om, at borgerne skal have let adgang til det offentlige, som det er foreslået i et debatoplæg om den nye kvalitetsreform (Sekretariatet for mini-

sterudvalget, 2007). Endelig opfordrer kommissionen private serviceudbydere som for eksempel banker og apoteker til at indføre mere fleksible åbningstider.

Målet er at skabe større fleksibilitet i forhold til, hvornår man kan benytte sig af offentlige og private servicefunktioner. Den samlede åbningstid skal ikke nødvendigvis udvides. Det handler i stedet om at målrette åbningstiderne, så man ikke behøver at tage fri fra arbejde, hvis man skal til tandlægen eller på kommunens tekniske forvaltning for at få en byggetilladelse til sin carport.

Ændrede åbningstider er ikke altid et spørgsmål om fysisk tilgængelighed. De færreste opfatter bankernes åbningstider som et lige så stort problem i dag som for 10 år siden, og forklaringen er naturligvis udbredelsen af netbanken. Kommissionen kan kun opfordre til, at mere fleksible åbningstider suppleres med flere selvbetjeningsmuligheder på internettet og bedre digital kommunikation fra bl.a. det offentliges side, som der også opfordres til i regeringens arbejde med den nye kvalitetsreform (Sekretariatet for ministerudvalget, 2007).

Anbefaling 28. Balancen mellem familie- og arbejdslivet bør tilgodeses i udviklingen af den trafikale infrastruktur.

Bruger man en time på transport til arbejdet hver morgen? Er det besværligt at komme frem til arbejdspladsen, fordi man skal lige igennem den værste myldretidstrafik? Og passer køreplanen med bus eller tog i forhold til ens arbejdstid? Både afstanden fra hjem til arbejde og transportens effektivitet og pålidelighed påvirker vores jobmuligheder og muligheden for at få en rimelig balance mellem familie- og arbejdslivet.

Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen, at balancen mellem familie- og arbejdslivet bliver tilgodeset i udviklingen af den trafikale infrastruktur. Og at bl.a. Infrastrukturkommissionen tager det med i sine analyser og strategier for



fremtidens infrastruktur. Der bør nemlig udvikles en infrastruktur, der gør det nemt og effektivt for folk at bevæge sig mellem hjem, arbejdsplads, daginstitutioner, fritidsaktiviteter og indkøbssteder, og som dermed støtter op om balancen mellem familie- og arbejdsliv.

Som det fremgik af kapitel 2, får vi længere og længere til arbejde, og med støt stigende trafik er der – især i hovedstadsområdet – risiko for, at forsinkelser og kødannelser bliver en endnu større del af hverdagen end i dag. Allerede i dag udgør forsinkelser 29 pct. af den samlede rejsetid i myldretiden om morgenen i Københavns Kommune (Københavns Kommune et al., 2004).

Som det også blev nævnt i kapitel 2, tyder en undersøgelse foretaget af SFI for kommissionen på, at transporttid til arbejdet har en negativ betydning for både kvinders og mænds tilfredshed med balancen mellem deres familie- og arbejdsliv. Jo længere man har på arbejde, desto sværere er det at komme hurtigt hjem, hvis det er krævet, og jo mere afhængig er man af, at transporten går glat, hvad enten det er med offentlig transport eller i egen bil (Deding et al., 2006a).

Ser man på udviklingen i transporttid mellem hjem og arbejde fra 1980'erne til i dag, bruger vi dog ikke særligt meget længere tid på transport, på trods af at vi rejser over længere afstande. En del af forklaringen skyldes, at flere og flere rejser i egen bil frem for at bruge den kollektive trafik og er på den måde kommet hurtigere frem (Dansk Transportforskning, 2007).

Der er selvsagt tale om en stor kabale, når man skal tage stilling til, om der er mest brug for højhastighedstog mellem landsdelene, eller det snarere er mere metro eller bedre vejnet omkring København, der skal stå øverst på ønskelisten. Men balancen mellem familie- og arbejdslivet er en vigtig faktor, der må tænkes med ind i disse beslutninger.

”Når vi har travlt, skynder min mor hele tiden på mig, og så glemmer jeg altid noget.”

Ann i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

Ud over investeringerne i den fysiske infrastruktur kan man forsøge at tilgodese balancen ved i højere grad at gøre det muligt for folk at udnytte transporttiden produktivt – fx gennem etablering af internetadgang i tog og busser. Andre tiltag kunne være øget brug af Intelligent Trafikstyring, hvor man bl.a. kan bruge mobiltelefonnettet til at give beskeder om forsinkelser, ulykker og kødannelser, så man kan slippe uden om de værste forsinkelser.

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.

7.1 Vision

Menneskers behov for at skabe balance mellem familie- og arbejdslivet skifter henover livet. I nogle perioder har vi behov for at skrue ned for arbejdstiden, mens vi i andre perioder kan have overskud til at arbejde mere. Balance handler

derfor også i høj grad om muligheden for at prioritere og tilrettelægge familie- og arbejdslivet over hele ens livsforløb.

Som nyuddannet og barnløs har man det måske fint med, at arbejdet fylder en stor del af livet. Er



man småbørnsforælder, kan situationen være en anden. Her kan det være en stor hjælp at gå ned i tid i nogle år eller få mulighed for at holde fri i perioder, hvor familielivet kræver ekstra meget energi og tid. Er man midaldrende, kan der for nogle være skabt rum og overskud til, at man kan arbejde lidt ekstra – nu hvor børnene er flyttet hjemmefra. Andre midaldrende kan have et ønske om at gå ned i tid for at få mere tid til at pleje deres ældre forældre eller til at videreud-danne sig.

Menneskers forskellige behov på forskellige stadier i livet betyder ganske enkelt, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vi alle i hele vores arbejdsliv arbejder 37-40 timer om ugen, 46 uger om året. Af samfundsøkonomiske hensyn er det afgørende, at det samlede antal arbejdstimer over livet ikke falder. Tværtimod er der behov for en stigning.

Familie- og Arbejdslivs-kommissionen anbefaler

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 (tidsopsparringsmodeller).

31. Der bør skabes bedre betingelser for at skifte mellem fuldtids- og deltidsbeskæftigelse.

Men hvordan timerne mere præcist er placeret, er – set i den store sammenhæng – mindre afgørende.

Familie- og Arbejdskommissionen har et ønske om at give den enkelte mulighed for at kunne skrue op og ned for arbejdet hen over livet. I perioder skal man kunne arbejde mindre eller holde helt fri mod til gengæld at arbejde mere på andre tidspunkter.

7.2 Anbefalinger

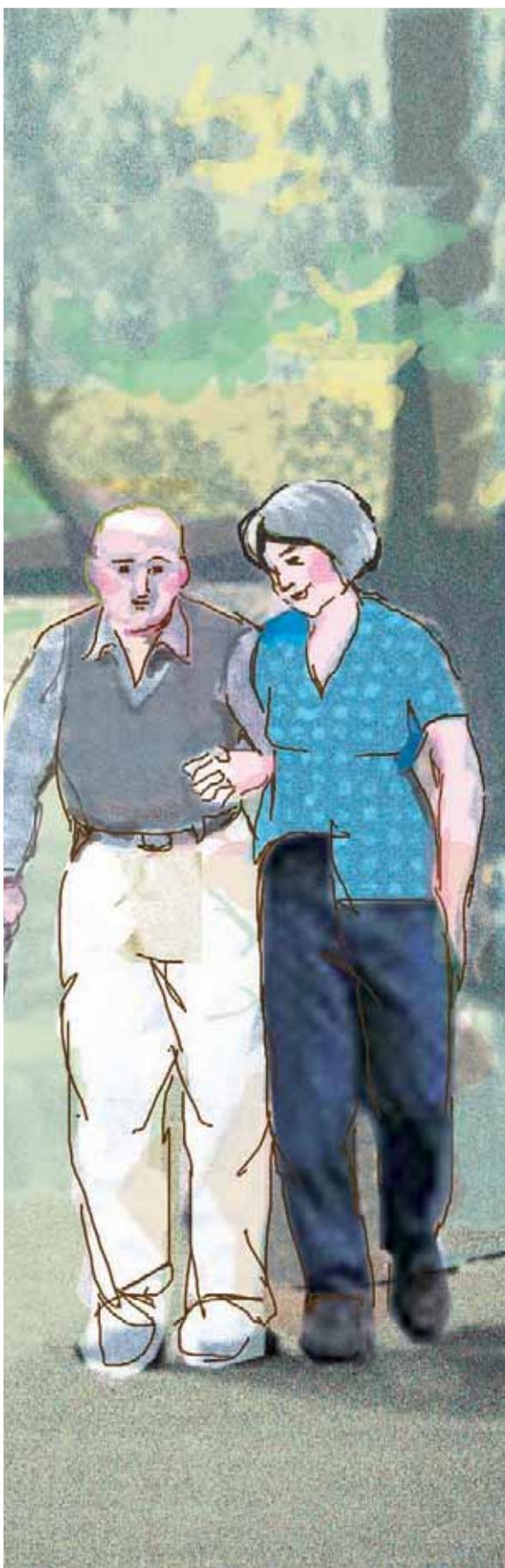
Anbefaling 29. Det bør gøres nemmere at spare op i nogle perioder i livet, så man kan holde fri i andre (flekskonto).

Der kan være perioder i arbejdslivet, hvor man har tid og overskud til at yde noget ekstra, og så kan der være perioder, hvor man har brug for at skrue ned for tempoet eller holde en længere pause.

Derfor anbefaler Familie- og Arbejdslivskommissionen at indføre en flekskonto. Flekskontoen har ikke samme tidsmæssige begrænsning som mange af de arbejdspladsafhængige ordninger, som allerede i dag giver mulighed for at spare tid op (jævnfør anbefaling 30). Den er heller ikke begrænset til en bestemt arbejdsplads eller branche, men kan overføres, når man får nyt arbejde.

En flekskonto kan se ud på mange måder. Den konkrete udformning af modellen skal arbejdsmarkedets parter og politikere aftale sig til. Sammen kan parterne og staten finde den model, som mest muligt øger danske arbejdstagers mulighed for at planlægge og tilgodese balancen mellem familie- og arbejdslivet. Ved udformningen og indførelsen af en flekskonto bør der selvsagt foretages en vurdering af de kortsigtede effekter på arbejdsudbuddet i forhold til den aktuelle konjunktursituation samt af danske virksomheders produktivitet og konkurrenceevne.

Til inspiration for disse overvejelser kan kommissionen – blandt andet inspireret af udenlandske



”Jeg har oplevet, at mine forældre har for lidt tid, men det er ret sjældent. Så har de ikke lyst til at hygge og lave ting”.

Amalie i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007

erfaringer – fremhæve en række vigtige elementer i udformningen af kontoen.

Overordnet skal en flekskonto bestå af to grundelementer:

- Mulighed for at spare ressourcer op i perioder med arbejdsmæssigt overskud.
- Mulighed for at anvende disse ressourcer til at holde helt eller delvist fri i en periode, når behovet opstår.

Opsparing af ressourcer

Med hensyn til muligheden for at spare ressourcer op skal det overvejes:

Hvad skal man spare op?

Ressourcerne kan enten opspares som tid eller penge. Der er dog visse problemer ved at opspare tid, fordi en time på arbejde ikke har den samme værdi hele arbejdslivet. Derfor er det svært at sammenligne og overføre arbejdstid fra arbejdsplads til arbejdsplads. Kommissionen mener derfor, at det rummer færrest problemer, hvis man sparer op i penge.

Hvordan skal man spare op?

Der kan være tale om en opsparingskonto, hvor man sætter penge ind i løbet af arbejdslivet for at kunne bruge dem til at arbejde mindre eller holde fri, når behovet opstår. Dette kan fx foregå ved, at man får mulighed for at trække på sin

Skattereglerne for pension

For de klassiske arbejdsmarkedspensioner gælder, at indbetalingerne er skattefri (såkaldt bortseelsesret), mens udbetalingerne indkomstbeskattes.

Reglerne for privat ratepension og rentepension er, at der er fradrag i bund-, mellem- og topskat ved indbetaling. Ved udbetaling betales almindelig indkomstskat.

Med hensyn til privat kapitalpension kan man indbetale op til 43.100 kr. årligt til pensionen med fradrag i forhold til beregning af bund- og mellemskat, men ikke i forhold til topskat. Beløbet reguleres årligt. Når pensionen udbetales, betales der kun 40 pct. afgift, uanset indkomsten på dette tidspunkt.

Hæves pensionerne før pensionsalderen, betales normalt en afgift på 60 pct. (også kaldt strafafgift). Der kan dog allerede i dag tages penge ud fra kapitalpensionen til for eksempel børnepasningsorlov og ved kritisk sygdom, uden at der betales strafafgift.

pensionsopsparing før tid til gengæld for, at man trækker sig tilsvarende senere tilbage.

Hvilke økonomiske fordele skal opsparingen have?
Kommissionen mener, at det vil være nærliggende at lade regler for ind- og udbetalinger læne sig op ad regelsættet for allerede eksisterende opsparingsordninger, fx pensionsordningerne. Det betyder, at indbetalinger vil være fradragsberettigede, mens man skal betale skat eller afgift af udbetalingerne (se boksen om skattereglerne for pension).

Skal der være begrænsninger på opsparingens størrelse?

Med det formål at undgå åbenbare misbrugsmuligheder i form af skattetækning mv. må man opstille visse begrænsninger. En mulighed er at begrænse det årlige indskuds størrelse. Fx ved at følge maksimumsgrænsen for indbetaling til kapitalpension.

Hvem skal foretage indskud?

Det skal overvejes, om indskuddet på kontoen alene kan komme fra den enkelte lønmodtager, eller om det også kan komme fra arbejdsgiveren, fx som led i overenskomsterne eller fra staten som støtte til grupper med særlige behov.

Anvendelse af de opsparede ressourcer

Muligheden for at anvende de opsparede ressourcer til at holde fri åbner også for en række spørgsmål, der skal tages stilling til i forbindelse med en konkret ordning:

Hvornår kan man benytte flekskontoen?

For det første skal det besluttes, om der skal være en sammenhæng mellem frihed og opsparing, således at man kun har ret til at holde fri efter reglerne i flekskontoordningen, når man har præsteret en tilstrækkelig opsparing. Kommissionen mener, at det som udgangspunkt er nødvendigt, at der findes en sådan sammenhæng, da der ellers ville være tale om en traditionel orlovsordning.

Der bør tillige fastsættes en grænse for, hvor lang tid man samlet kan holde fri med flekskontoen over et arbejdsliv. Desuden bør der fastsættes minimumsgrænser for arbejdsfrihedsperioderne. Herudover bør det overvejes, om det skal være muligt at benytte flekskontoen som supplerende deltid eller som supplement til nogle former for offentlig forsørgelse, fx i forbindelse med efteruddannelse eller plejeorlov.

Man kan i den forbindelse overveje, om flekskontoen skal kunne variere fra sektor til sektor. Der bør dog være tale om mindre variationer, der



ikke skaber problemer for overførsel af opsparing mellem arbejdspladser og anvendelsen af opsparingen.

Hvad skal ordningen bruges til?

Det skal overvejes, om udbetalinger skal være bundet til, at arbejdsfriheden anvendes til bestemte formål, fx til omsorgs- eller uddannelsesformål. Eller om anvendelse kan være fri, blot den sker i forbindelse med en arbejdsfri periode. Balancepunktet her vil selvfølgelig afhænge af det omfang, i hvilket flekskontoen har særlig fordele i form af tilskud eller skattefradrag.

Hvordan skal arbejdsgiveren tilgodeses?

Det skal overvejes, hvordan man opretholder den vanskelige balance mellem ønsket om øget fleksibilitet for den ansatte og arbejdsgiverens ledelsesret. Det vil være nødvendigt, at indføre en række regler og forhandlingsmuligheder, som tilgodeser arbejdsgiverens behov for at planlægge arbejdet. Fx via rimelige varslinger inden arbejdsfrihedsperioden og regler for længden af perioden.

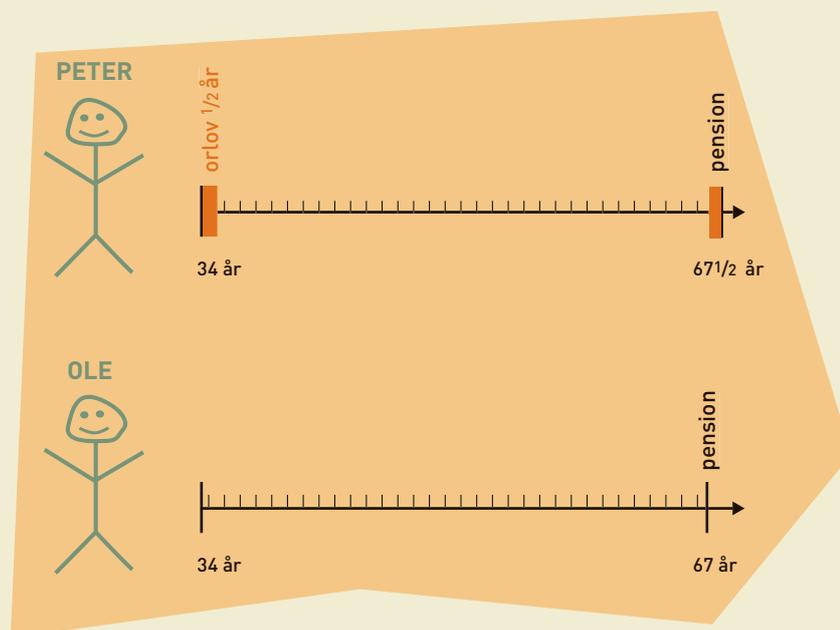
Desuden kan man overveje, på linje med den belgiske ordning (se boksen side 97), at indføre regler om medarbejderens anciennitet og om antallet af medarbejdere, der kan benytte ordningen samtidigt. Og man kan lave særregler for mindre virksomheder.

Til inspiration for de fortsatte overvejelser har kommissionen i det følgende skitseret et model eksempel for flekskontoens udformning. En flekskonto kan skrues sammen på mange måder. I nedenstående tilfælde er der ikke tale om en særskilt konto, men om en trækingsret, hvor formålet er det samme som en egentlig flekskonto.

Træk på pensionen og arbejd mere senere

I Familie- og Arbejdslivskommissionens eksempel er grundidéen, at man får adgang til at trække på sin pensionsopsparing (flekskonto) mod til

Peter og Ole er tvillinger. Peter vælger at flekse i et halvt år som 34-årig for at have tid sammen med sine børn. Ole benytter sig ikke af flekskontoen. Peters beslutning betyder, at han går et halvt år senere på pension end Ole.



gengæld at udskyde sin efterløns- og pensionsopsparing i samme omfang, som man holder fri.

Hvis man fx som 35-årig flekser 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, således at efterlønsperioden er uændret på fem år. Til gengæld for den senere pension, får man en lidt højere folkepension.

Retten til at trække på sin pension bør være underlagt begrænsninger, som både sikrer, at ordningen benyttes efter hensigten, og at ordningen er samfundsøkonomisk forsvarlig. Det har været kommissionens ønske at gøre ordningen så neutral som muligt for arbejdsudbuddet og de offentlige finanser.

Væsentlige elementer i modellen er:

- Man har ret til at holde fri, når man trækker på sin flekskonto (pensionsopsparing).
- Man kan kun trække penge fra flekskontoen i arbejdsfri perioder.

- Man kan maksimalt holde et års fri med flekskonto i løbet af et arbejdsliv – mindst fire uger og højst seks måneders sammenhængende orlov ad gangen.
- Man må højst udtrække fx 25.000 kr. om måneden i de måneder, hvor man benytter flekskontoen. Hermed sikres det, at der ikke trækkes for meget ud af pensionsopsparingen, før man når pensionsalderen.
- Arbejdsgiveren skal varsles med en rimelig frist. Fx med mindst det antal måneder, man holder fri.
- Der kan kun udtrækkes beløb indsat på pensionsordninger, efter at flekskontoordningen er etableret. Det er med andre ord ikke muligt at benytte allerede opsavede pensionsmidler. Det betyder, at alle sidestilles ved indførelsen af ordningen, således at de, der allerede har en stor pensionsordning, ikke favoriseres. Desuden undgår man en relativt stor reduktion i arbejdsudbuddet på kort sigt.

Den skitserede model er skruet sammen, så man ikke risikerer at bruge hele sin pensionsopsparing før tid. Har man brugt et halvt års pension tidligt i livet – ja, så må man også først bruge af sin arbejdsmarkedspension et halvt år senere i livet.

I modellen får man lov til at bruge af sin arbejdsmarkeds-, rate- og kapitalpension til forsørgelse i de måneder, man holder fri med flekskonto – flekskontoen bliver dermed en integreret del af pensionsordningerne. Man benytter de samme

skatteregler for flekskontoen, som gælder 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.

Modeleksemplets samfundsøkonomiske effekter
Centre for Economic and Business Research (CEBR) har for Familie- og Arbejdslivskommissionen foretaget beregninger af modeleksemplets samfundsøkonomiske konsekvenser. CEBR skøn-

Sådan gør man i andre lande

Den hollandske livsforløbspolitik

I Holland findes en livsforløbspolitik, som gør det muligt for arbejdstagere at spare op til orlov. Retten til opsparing er lovfæstet, mens muligheden for at afholde orloven er aftalebaseret.

Det er muligt at opspare 12 pct. af lønindkomsten op til et samlet beløb svarende til maksimalt 210 pct. af årsindkomsten. Orloven kan maksimalt vare tre år, men den egentlige tidsperiode for orloven er afhængig af arbejdsgiveren. Ordningen giver visse fradragmuligheder.

Hvis pengene ikke benyttes til orlov i løbet af arbejdsforløbet, kan de overføres til en pensionsfond. Efter aftale med arbejdsgiveren åbnes endvidere mulighed for opsparing af overarbejde.

Det er fortsat forventningen, at arbejdsmarkedets parter indarbejder livsforløbsordningen i deres aftaler (Det hollandske social- og arbejdsministeriums hjemmeside, www.internationale-zaken.szw.nl).

Den belgiske Time-Credit/Career-Break-model

Siden 1985 har et stort antal belgiske arbejdstagere haft mulighed for at holde orlov fra jobbet. Senere har man udviklet systemet, så der også blev mulighed for at gå på nedsat tid.

Der kræves ingen begrundelse for at anvende ordningerne. Dog skal man have været ansat hos sin aktuelle arbejdsgiver i minimum et år og i nogle tilfælde mere. Samtidig kan højst fem pct. af de ansatte på en virksomhed benytte ordningen samtidig, af hensyn til arbejdsgiverens mulighed for planlægning. Af samme årsag er mindre virksomheder undtaget fra ordningen.

Arbejdstagerne får ensartet indkomstkompensation. Der tages ikke hensyn til lønforskelle. Ældre og personer med høj anciennitet får dog lidt mere end andre. Indkomstkompensationen er delvist offentligt finansieret.

Ordningerne er i udgangspunktet lovfæstede, men overenskomsterne kan udvide ordningernes varighed (Debacker et al., 2004).

”Min far bliver stresset, når vi skal meget. Så skynder han på mig og især min bror. Han var også stresset engang, da han ikke havde noget arbejde.”

Tobias i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007.

ner, at der på kort sigt kun vil være begrænsede virkninger, da ingen endnu har kunnet spare op til arbejdsfrihed. Dog vil der formentlig være nogle, som vil have et incitament til at arbejde mere for at spare op til frihed, for eksempel hvis man ønsker at stifte familie om nogle år. Effekten vil nok være begrænset, men vil til gengæld have en permanent karakter.

Man vil ikke kunne undgå, at der på mellemlang sigt sker en vis reduktion af arbejdsudbuddet. Det skyldes, at flere vil have sparet penge op, uden at der er nogle, som er begyndt at betale tilbage i form af forlænget pensionsalder. På mellemlang sigt risikerer arbejdsudbuddet at falde med op til 7.800 personer.

Til trods for dette relativt store fald er konsekvenserne for de offentlige finanser overordentligt beherskede. Det skyldes, at der til gengæld for de manglende skatteindtægter fra arbejdsindkomst trækkes skat af de fremrykkede pensionsudbetalinger. Samlet vurderes de offentlige finanser belastet med op til 600 mio. kr. Modregnes reducerede udgifter til daginstitutioner, fordi børnene tages ud af daginstitution i orlovsperioden, reduceres belastningen af de offentlige finanser til knap 400 mio. kr.

Arbejdsudbudseffekten forventes i høj grad at blive neutraliseret på lang sigt, idet den ”lånte” arbejdstid i vidt omfang betales tilbage. Det lang-

sigtede fald i arbejdsudbuddet skønnes at være på omkring 1.500 personer. Ordningen vil ligeledes i det lange løb være tæt på neutral i forhold til de offentlige udgifter. Den langsigtede udgift vurderes at være på ca. 100 mio. kr. Korrigeres for færre daginstitutionspladser, opnås sågar en forbedring af de offentlige finanser på godt 100 mio. kr.

Det er vigtigt at bemærke, at vurderingen af de samfundsøkonomiske konsekvenser af en sådan ordning vil være forbundet med betydelig usikkerhed. Især i forhold til, hvor mange der vil benytte ordningen.

Anbefaling 30. Medarbejdere bør have gode muligheder for at spare tid op på arbejdspladsen (tidsopsparringsmodeller).

Familie- og Arbejdslivskommissionen opfordrer danske arbejdspladser til at gøre arbejdstiden mere fleksibel gennem en øget brug af tidsopsparringsmodeller – det vil sige modeller, hvor medarbejderne kan opspare timer, som de senere kan bruge til fravær fra arbejdet. Der kan evt. spares tid op til at holde fri, hvis familiens børn bliver syge, hvis ældre forældre trænger til omsorg, eller hvis man bare har brug for lidt ekstra familietid.

På mange arbejdspladser er det allerede i dag muligt at spare tid op. En del lønmodtagere er omfattet af ordninger med flekstid eller ordninger, hvor man kan afspadsere merarbejde. Det betyder, at man fx kan arbejde to timer ekstra en dag og afspadsere disse to timer på et senere tidspunkt. Som oftest er der dog et loft over, hvor mange timer man kan spare op inden for en bestemt periode.

Kommissionen opfordrer arbejdspladserne til enten at etablere nye tidsopsparringsordninger eller at udvide de eksisterende ordninger. Det kan for eksempel ske ved at hæve loftet for opsparede timer samtidig med, at den fraværperiode, man kan spare op til, forlænges.

De udvidede ordninger bør suppleres med regler, der giver arbejdsgiveren mulighed for at tage højde for en medarbejders ønske om at holde fri i en periode. Det kan fx ske ved at indføre passende varslingsperioder.

I boksen gives en række eksempler på ordninger, som udvider mulighederne for at spare mere tid op end de traditionelle flekstidsordninger. Det er kommissionens håb, at andre arbejdspladser vil lade sig inspirere heraf.

Flere overenskomster i de senere år vidner om, at fleksibilitet i forhold til opsparring af timer og frit valg får en stadig mere fremtrædende placering. Det er Familie- og Arbejdslivskommissionens håb, at denne udvikling fortsætter.

Anbefaling 31. Der bør skabes bedre betingelser for at skifte mellem fuld- og deltidsbeskæftigelse.

Familie- og Arbejdslivskommissionen opfordrer arbejdsmarkedets parter til at skabe de bedst mulige betingelser for, at medarbejdere kan veksle mellem deltid og fuldtid. Det bør på den ene side være muligt at gå på deltid i perioder, hvor man har brug for det. Men det skal på den anden side også være muligt at komme tilbage på fuld tid, når behovet for - eller ønsket - om deltid ikke længere er til stede.

Formålet med anbefalingen er ikke, at den samlede arbejdstid skal være lavere. Formålet er i stedet, at man skal kunne skrue op og ned for arbejdstiden og dermed skabe balance mellem familie- og arbejdslivet i forskellige livsfaser. Måske ønsker en del 40-50-årige på deltid at skifte til fuld tid, nu hvor børnene er store. Omvendt har nogle 30-39-årige måske behov for at gå ned i tid i en periode, mens børnene er helt små. Igen handler det om at skabe en bedre fordeling af arbejdet over livet.

Ifølge deltidsloven har man som medarbejder i dag lov til at aftale med sin arbejdsgiver at arbejde på deltid. Det vil sige, at selvom ens overens-

Eksempler på tidsopsparingsmodeller

Politiets fridøgnbank

Ordningen giver medarbejderne mulighed for via individuelle opsparingsaftaler at spare op til i alt 24 måneders frihed. Opsparingen foregår via forskellige former for over- og merarbejde samt tillæg omregnet til tid frem for løn. Man kan afvikle tiden samlet, i portioner eller som deltid. Den tid, man har i fridøgnbanken, kan flyttes fra politikreds til politikreds (Politiforbundet, 2004).

Arkitekternes ugebank

Arkitekternes ugebank giver mulighed for, at der kan opsøres op til 37 timer, som man kan have stående, så lang tid man har lyst. Afvikling af puljen kan ske med 24 timers varsel. Arbejdsgiveren kan dog kræve en måneds varsel. Når ugen er brugt, kan man spare en ny uge op. Ordningen er et supplement til et almindeligt system, hvor afspadsering af overarbejde skal foregå inden for en periode på to måneder (Arkitektforbundet, 2005).

Fritvalgsordninger

Som resultat af overenskomsten i 2003 mellem Dansk Industri og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet kan medarbejderne på slagterier vælge, hvordan knap tre pct. af lønnen skal bruges. De kan vælge at få pengene udbetalt som løn eller indsat på en pensionsopsparing. Men de kan også vælge i stedet at holde fridage. Eller evt. en kombination af de tre muligheder. I praksis vælger de fleste slagteriarbejdere fridage. En del vælger løn, og kun et fåtal vælger mere pension. Fridagene kan afvikles i timer, i dage eller samlet i op til et år, efter de er optjent (NNF, 2003).

Lignende fritvalgsordninger er blevet indført på andre områder ved overenskomsterforhandlingerne 2007.

”Mine bedsteforældre hjælper, så min mor ikke har så travlt. Indimellem hjælper jeg min morfar, som jo ikke længere er i topform”.

Felix i ”Portræt af 5. klasse”, Børnerådet, 2007.

komst ikke tillader deltid, har man frihed til at indgå en individuel aftale med sin arbejdsgiver.

Lønmodtageren har dog ikke en formel ret til at gå på deltid – arbejdsgiveren kan sige nej. Det betyder, at man ikke kan være sikker på, at man kan benytte deltid til at løse midlertidige balanceproblemer. Er man først gået på deltid, har man heller ikke ret til at komme tilbage på fuld tid, når man ønsker det. Også her skal arbejdsgiveren samtykke. Dette afholder givetvis en del fra at gå på deltid, selvom fuldtidsjobbet i perioder giver balanceproblemer.

Da det oftest er kvinder, der arbejder på deltid, er det også ud fra et ligestillingsperspektiv vigtigt med en mulighed for at komme tilbage på fuld tid. Fastholdes kvinden i en deltidsstilling, betyder det nemlig, at kvinden på sigt risikerer ikke at have et tilfredsstillende arbejdsliv samt ikke at kunne forsørge sig selv og sine børn.

I Norge har deltidsansatte siden januar 2006 haft fortrinsret til at øge deres arbejdstid, såfremt arbejdsgiveren foretager nyansættelser i virksomheden. Fortrinsretten er betinget af, at arbejdstageren er kvalificeret til stillingen, og at udvidelsen af stillingens arbejdstid ikke indebærer væsentlige ulemper for virksomheden. I Sverige og Finland gælder lignende regler for deltidsansattes ret til at øge deres arbejdstid for (Arbejds- og inkluderingsdepartementet, 2007; NOU, 2004).

I mange tilfælde kan det dog være vanskeligt for arbejdsgiverne – herunder ikke mindst de mindre arbejdsgivere – at håndtere skift mellem deltid og fuldtid. Især hvis der er tale om pludselige skift, som man ikke kan indrette sig på. Kommissionen finder derfor ikke, at man kan give lønmodtagerne en lovbestemt ret til at skifte mellem fuldtid og deltid. Skift i arbejdstid bør være et spørgsmål, der forhandles og aftales mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Familieliv og arbejdsliv i fremtiden

Alle, som har en familie og et arbejde ved, at de to dele af livet kan påvirke hinanden på godt og ondt. Et skænderi med ægtefællen kan gå gevaldigt ud over arbejdsindsatsen, mens en dårlig dag på arbejdet omvendt kan påvirke humøret på hjemmefronten.

På samme måde kan en afslappende weekend med familien gøre, at man møder på arbejde med ekstra gåpåmod mandag morgen, og omvendt kan en godt afsluttet arbejdsopgave betyde ekstra overskud til børnene. Det sker også, at man finder

et par livslange venner eller endog ens kommende hustru på arbejdspladsen. Og mange kan sikkert nikke genkendende til, at den kunst, det er at løse konflikter, når man har to teenagere i huset, kan bruges i forhandlings- eller konfliktsituationer på arbejdet.

Som mennesker lever vi nemlig ikke to halve, men et helt liv, og det betyder, at vi påvirkes følelsesmæssigt, skaber menneskelige relationer og opbygger viden, kompetencer og værdier på tværs af privatlivet og arbejdslivet.



Det er derfor helt naturligt, at familielivet på den ene side og arbejdslivet på den anden side påvirker hinanden gensidigt. Derfor giver det heller ikke mening at skelne skarpt mellem familie og arbejde. Og det vil give endnu mindre mening i fremtiden, hvor den gensidige påvirkning vil tage til.

8.1 Kampen om hjerterne

Når det bliver stadig mere svært at opretholde et skarpt skel mellem familie og arbejde, så skyldes det bl.a., at det i langt de fleste jobs ikke længere er nok at tage hjernen med på arbejde. Hjertet skal også med. Og der stilles stigende krav om, at vi viser interesse, gejt og engagement i vores arbejde. Det er ikke længere nok at kunne sit arbejde – man skal også ville det. Og det gælder de fleste jobfunktioner – lige fra medarbejdere i callcentret til den personaleansvarlige mellemlider. Fremtidens medarbejder forventes i stigende grad at kunne benytte hele sin person og alle sine kompetencer i sit arbejde – de sociale og personlige lige så meget som de faglige.

Nogle forskere mener, at kampen om hjerterne kan føre til, at arbejde bliver hjem, og hjem bliver arbejde. Det kan ske, når arbejdspladsen bliver det sted, hvor man finder den anerkendelse, som traditionelt hører hjemmet til. Når det er på arbejdet, at man føler sig værdsat, vejledt og stimuleret, så bliver det måske også her, man føler sig mest hjemme. Hjemmet er derimod det sted, hvor man skal nå alt for meget på alt for lidt tid (Horchschild, 1997).

Mange kan sikkert nikke genkendende til, at det efter en lang arbejdsdag, hvor der lægges meget energi og engagement i arbejdet, kan være svært at være lige så engageret i samtalen om ægtefællens arbejdsdag eller i børnenes lektier, som man kunne ønske sig. Men i de fleste tilfælde er der heldigvis ikke tale om en enten-eller-situation. Er arbejdet spændende og berigende, er der en stor sandsynlighed for, at det overskud, arbejdet giver, smitter af på familielivet.

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. Forventninger om at være en god mor eller en nærværende far, læse avis, dyrke sport, pleje vennekredsen, spise sundt og varieret osv. osv. Og så skal det hele helst gøres med overskud og smil på læben.

8.2 Det grænseløse arbejde

En anden tendens, som gør, at familie og arbejde kan blive endnu mere udflydende i fremtiden, er udbredelsen af det grænseløse arbejde. Det vil som før beskrevet sige det arbejde, som er svært at afgrænse til et bestemt tidsrum og et bestemt sted. Og hvor det i høj grad er op til medarbejderne selv at afgøre, hvornår en arbejdsopgave er færdig.

Når det grænseløse arbejde bliver mere udbredt i fremtiden, skyldes det for det første, at det kan udbredes. For den landmand, som bor og arbejder det samme sted, er det naturligt, at arbejde og familie flyder sammen. Men for de, som bor et sted og arbejder et andet, er der ofte brug for hjælpemidler, som kan flytte arbejdet ind i stuerne eller op i sommerhuset. Bærbare computere, mobiltelefoner, internet, e-mails, webcam, telefonkonferencer, hjemmearbejdspladser, trådløst netværk osv. er alt sammen teknologier, som bevirker, at mange kan være på arbejde uden faktisk at være på arbejdspladsen.

Disse teknologier vil i fremtiden blive bedre, og der vil komme nye til, som, ligesom de nuværende, vil ændre vores adfærd i retning af, at det bliver mindre betydningsfuldt, hvor vi befinder os rent fysisk. Det betyder også, at tidsrummet for, hvornår det er muligt at arbejde, udvides. Og med globaliseringens udbredelse betyder tidsforskelle, at det ofte er nødvendigt at tage aftentimerne i brug, hvis man skal tale med sine kinesiske kollegaer.

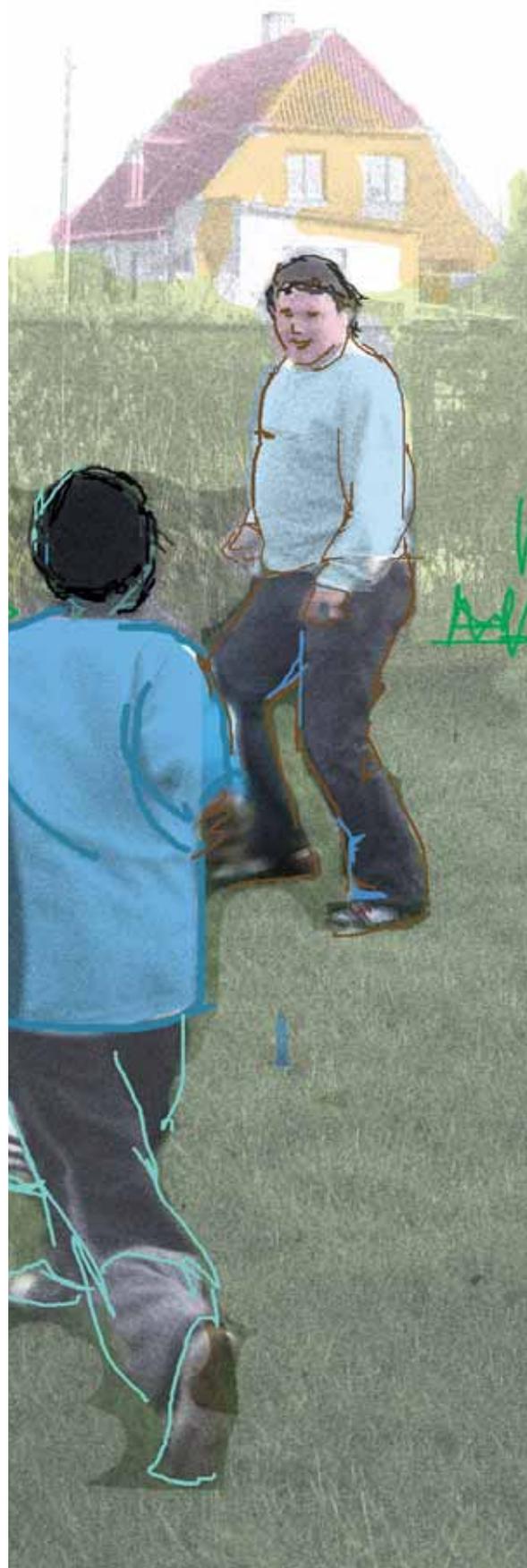
Det er naturligvis ikke alle, som har arbejde, hvor det er ligegyldigt, hvor man arbejder, eller hvornår man arbejder. Læger, børnehavepædagoger, politimænd og hjemmehjælpere vil også i fremtiden skulle være der, hvor der er brug for dem, når der er brug for dem. Men også disse jobfunktioner oplever, at arbejdet kan blive grænseløst. Arbejdet kan nemlig også være med den enkelte rent mentalt. Det gælder for mange af de, som arbejder med mennesker, som i eksemplerne ovenfor. Og det gælder i stor udstrækning for den voksende gruppe af mennesker, som har vidensarbejde, og hvor en god idé lige så godt kan komme til én i bruseren om morgenen, som den kan opstå, når man sidder foran computerskærmen på arbejdet.

8.3 Det fleksible samfund

Det er ikke kun arbejdslivet, som i fremtiden vil blive mere fleksibelt og grænseløst. Mange andre af samfundets skrevne og uskrevne regler forsvinder eller rykker sig på mange forskellige områder. Et eksempel er, hvornår og hvordan vi handler ind. Butikkernes åbningstider udvides, og internethandlen er stærkt stigende.

Et andet eksempel omhandler information og kommunikation. Mange af os kan efterhånden selv bestemme, hvor og hvornår vi ønsker vores nyheder. Og vi kan kommunikere på flere måder og i flere medier, end det før har været muligt. Desuden betyder en stigende mobilitet, at vi kan danne netværk og sociale relationer med mennesker, som ikke befinder sig det samme sted som os. Det skyldes den stadig billigere og hurtigere transport. Og det skyldes, at stadig flere benytter den virtuelle verden til at opbygge relationer.

Det fleksible samfund gør sig også gældende på arbejdsmarkedet mere overordnet set. Teknologisk udvikling og globalisering betyder, at arbejdsmarkedet ustandseligt må omstille sig og tilpasse sig de skiftende krav, hvorved nye arbejdspladser og jobfunktioner dukker op, mens andre forsvinder. Det betyder, at man må videreudanne sig og udvikle sig hele sit arbejdsliv. Og



det betyder, at man ikke længere kan regne med livstidsansættelser, men må forvente at skifte job en del gange i løbet af livet.

I Danmark har vi heldigvis indrettet os på en måde som gør, at vi er forholdsvis godt rustet til denne udvikling. Det skyldes, at der findes en høj grad af tryghed i form af et godt socialt sikkerhedsnet, hvilket betyder, at det er mindre risikabelt at gå arbejdsløs i en lille periode mellem jobs. Derfor er danskere forholdsvis gode til at skifte jobs, hvilket skaber et fleksibelt og tilpassningsdygtigt arbejdsmarked. Denne blanding af fleksibilitet og social sikkerhed kaldes også for flexicurity.

Man kan altså på mange måder sige, at vi bevæger os mod et mere fleksibelt samfund. Et samfund, som skaber masser af muligheder for, at man kan indrette sig, som man har lyst til. Men også et samfund som på nogle områder fører hurtigere forandringer og mindre stabilitet med sig. Og som stiller krav til, at man skal kunne håndtere den øgede grad af fleksibilitet og grænseløshed.

For at kunne håndtere fleksibilitet er det for det første nødvendigt, at vi accepterer, at samfundet bevæger sig i en mere fleksibel og grænseløs retning. Det nytter nemlig ikke udelukkende at se bagud og ved at forsøge at opstille nye grænser til at erstatte de gamle. I stedet må vi indrette os på en måde, så fleksibiliteten kommer os til gode. Og her handler det om at tænke kreativt. Bliver det fx mere udbredt, at man om aftenen går på nettet og bestiller dagligvarer for så at hente dem pakket ved supermarkedet på vej hjem fra arbejde dagen efter? Eller kunne man tænke sig, at vi blev bedre til at udnytte vores transporttid til at gøre nogle af de ting, vi alligevel skal bruge tid på, såsom at arbejde, spise, træne, handle ind osv.? Og kunne man forestille sig, at der blev udviklet helt nye måder at bo og arbejde på? Der kunne fx være tale om nye former for bofællesskaber, nye former for arbejdsfællesskaber eller en hybrid af de to.

8.4 Den grænseløse familie?

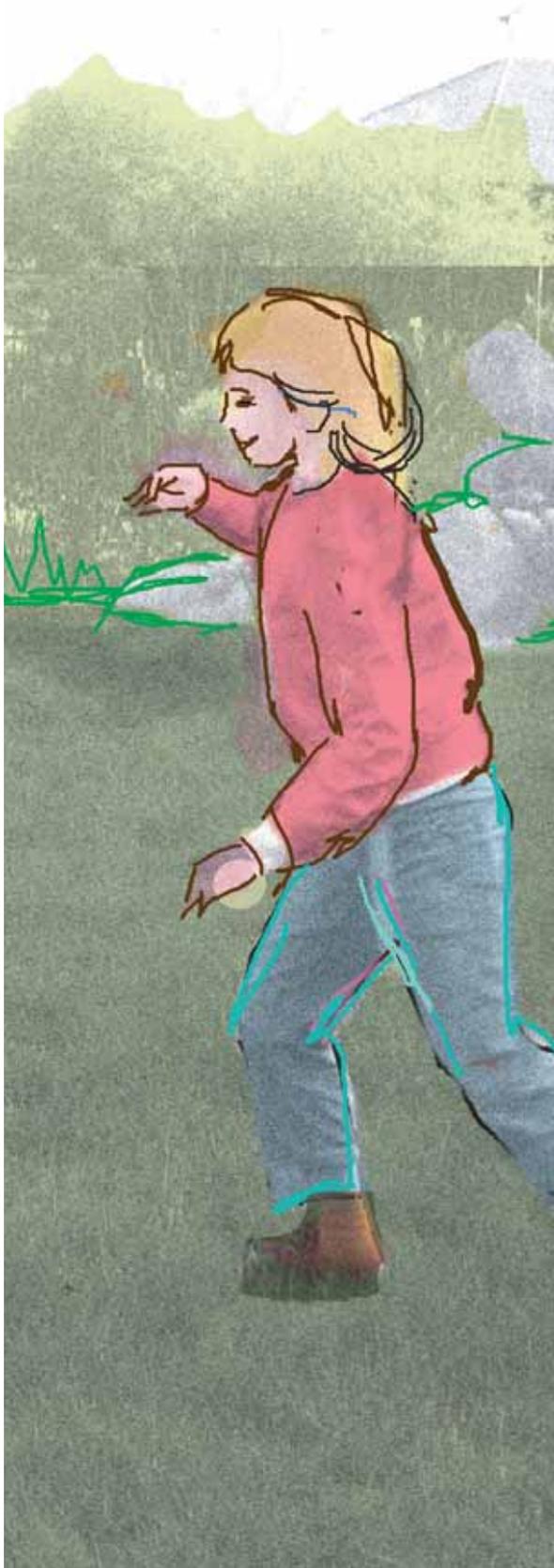
Både kampen om hjerterne, det grænseløse arbejde og det fleksible samfund er tendenser, som mange kender til i dag. Men i fremtiden vil vi bevæge os endnu mere i den retning. Det er en udvikling, som vi må ruste os til.

Problemet er ikke, at hjertet finder vej til arbejdspladsen, at arbejdet finder vej til hjemmene, eller at samfundet bliver mere fleksibelt og omskifteligt. Men udfordringen er, at sørge for, at hjertet ikke udtømmes på arbejdspladsen. At familiens plads ikke skrumper ind. Og at vi kan håndtere den megen fleksibilitet.

Tendensen til mere grænseløst arbejde øger presset omkring hele tiden at være på arbejde – eller i hvert fald til hele tiden potentielt at være på arbejde. Problemet ved dette er ikke, at grænserne mellem familie- og arbejde nedbrydes. Flexibiliteten i forhold til, hvor og hvornår man arbejder, er et gode for rigtig mange mennesker. Det er for eksempel rart for dem, som har mulighed for at have lidt ekstra tid med børnene om eftermiddagen for i stedet at arbejde et par timer om aftenen.

Det, som derimod skaber ubalancen, er, når det kun er den ene del af livet, nemlig arbejdet, som er grænseløst. Dvs. at arbejdslivet træder ind på familielivets domæne – uden at familien træder ind på arbejdslivets domæne. Vi risikerer dermed, at arbejdslivet helt 'invaderer' familielivet og reducerer familien til det, der er tilbage, når arbejdet er færdiggjort.

En problemstilling, som vi i stigende grad vil blive stillet over for i fremtiden, bliver derfor, hvordan vi får den fleksibilitet, som findes i forhold til arbejdslivet, til også at gælde i forhold til familielivet. Forventer arbejdspladsen, at man arbejder om aftenen, må man også forvente at kunne tage fri til at hygge med børnene formiddagen efter. Tales der i mobil med kollegaer i ferien, bør det også respekteres, at man ringer til bedstefar i arbejdstiden. Det er arbejdspladsernes ansvar



at medvirke til, at det ikke kun bliver familie på arbejdets præmisser, men også arbejde på familiens præmisser – løsningen på det grænseløse arbejde kan måske vise sig at være den grænseløse familie.

Hvis arbejdet ikke længere kun sker inden for arbejdspladsens mure mellem kl. 8 og 16, og hvis familielivet ikke længere kun eksisterer helt adskilt fra arbejdslivet, så bliver det 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 må således gælde måden at indrette arbejdspladskulturen på. Og vi må på samfundsmæssigt 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 omsorgspersoner hos sig, når man som barn er syg. Retten til på samme måde som voksne at have fri og hvile. Man kan fx 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.

8.5 En holdningsændring på vej?

De anbefalinger, som Familie- og Arbejdslivskommissionen har præsenteret, er et godt skridt på vejen for at kunne sikre, at flest mulig af danskerne får et fornuftigt forhold mellem, hvor meget tid og engagement de lægger i arbejdet og i familielivet. Men vi kan komme endnu længere. Det er nemlig ikke kun de samfundsskabte rammer, som har betydning for vores balance. Nogle af de usynlige regler, vi pålægger hinanden, kan

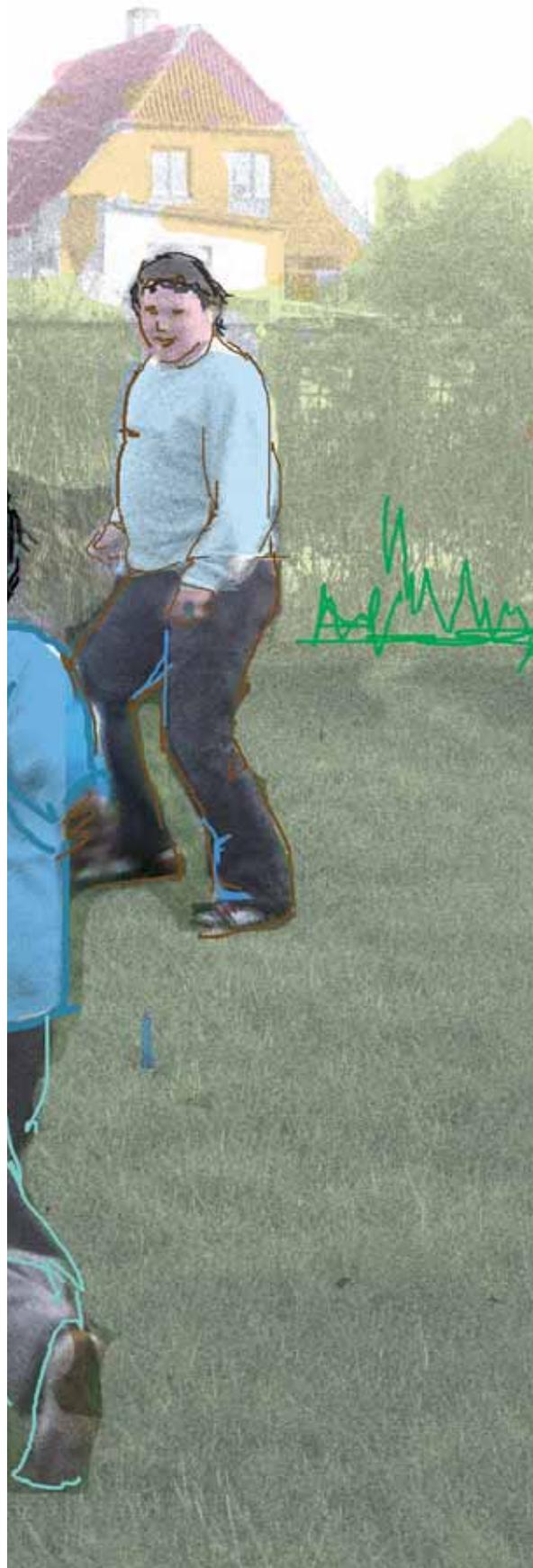
være lige så betydningsfulde for balancen mellem familie- og arbejdslivet, som de nedskrevne regler og love, som danner de formelle rammer om vores liv.

Skal vi sikre os selv og hinanden en god balance mellem familie- og arbejdsliv i fremtiden, skal der derfor holdningsændringer til på alle niveauer i samfundet. Det gælder for arbejdsgiveren, som ringer til medarbejderne sent på aftenen eller lægger møder kl. 17. Og det gælder den, som synes, det er upassende at spørge sin søster, om hun vil se efter børnene, når det hele brænder på.

Tendenser peger på, at der allerede er holdningsændringer på vej. Familie- og arbejdslivsbalancen er kommet mere på dagsordenen. Vi hører – ofte dagligt – om stress og udbrændthed. Og modtendenser dukker op. Som vi har beskrevet i rapporten, er mange arbejdspladser på forkant, når det kommer til at anerkende og arbejde for, at medarbejderne kan leve hele liv. Og medarbejderne selv stiller stigende krav til arbejdspladsen om familievenlighed. 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 et ansvar for at skabe en god balance. Vi må alle arbejde for, at der gøres op med de holdninger og uskrevne regler, som kan være med til at skabe ubalance i vores liv. Og vi kan hver især gøre en del ved at være opmærksom på egne og andres behov og ved at tænke anderledes og kreativt i den måde, vi indretter hverdagen på.

Men ansvaret ligger ikke kun på individets skuldre. Arbejdspladserne har et ansvar for at skabe en balancevenlig arbejdspladskultur. Arbejdsmarkedets parter har et ansvar for, at balanceperspektivet medtænkes på overenskomstniveau. 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. Derfor retter kommissionens anbefalinger sig til flere forskellige niveauer. For at alle skal have en chance for balance, må alle parter være sig deres ansvar bevidst.





Hvad mener befolkningen?

Mere end 200 sjove, spændende og kreative forslag blev det til, da kommissionen lancerede en landsdækkende idékonkurrence. Opfordringen lød på at give os et godt råd til, hvordan alle i Danmark kan få bedre balance mellem familie- og arbejdsliv. Her er de 10 vinderforslag – til inspiration!

Tidsråd

Annette fra Saltum foreslår, at man opstiller nogle officielle tidsråd, ligesom vi har kost- og motionsråd. Så kan både politikere, arbejdsgivere og forældre se, hvor meget tid børn kræver for at have det godt, og så må samfundet indrettes derefter.

Aftenpasning efterlyses

Laila fra Bolderslev er udlært tjener, og hendes mand er langturschauffør – erhverv, der begge passede dårligt med åbningstiderne i deres to børns institutioner. Derfor skiftede Laila job. Men hun synes ikke, det kan være rigtigt, at det er den eneste løsning – derfor foreslår hun, at der skal være bedre mulighed for at få passet sine børn om aftenen.

Familievenlige arbejdspladser

Karlo fra Risskov har sendt os en liste af forslag til, hvordan arbejdspladser kan blive mere familievenlige. Han foreslår bl.a., at man inddrager balancen mellem familie- og arbejdsliv i MUS-samtaler, at familien inviteres til sociale aktiviteter på arbejdspladsen og at familiemedlemmer inddrages i arbejdspladsvurderinger (APV) for at kortlægge de ansattes balance.

Madklub for børn og forældre

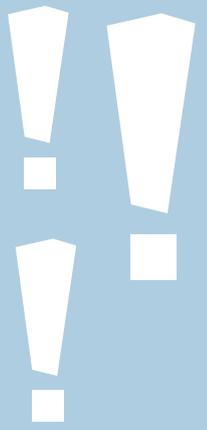
”Jeg drømmer om, at børnehaver, fritidsklubber, skoler m.m. gør det muligt for børn og forældre at komme og spise aftensmad en gang hver 14. dag”, skriver Tine fra Herfølge. På den måde vil familien blive aflastet for indkøb, madlavning og afrydning.

Tag arbejdet med i svømmehallen

Anika fra Birkerød er enlig mor med to børn, så der er nok at se til. Heldigvis har hun jævnligt mulighed for at arbejde hjemme, så engang imellem tager hun en madkurv og børnenes svømmetøj i den ene hånd, arbejdsrelateret læsestof i den anden – og mens børnene boltrer sig i svømmehallen, sidder Anika og arbejder. Hun er ikke superkoncentreret, men det er ”dejlige dage for alle”.

Mere forskudt arbejdstid

Michael fra Viborg foreslår, at man får bedre mulighed for at benytte sig af forskudt arbejdstid, så man f.eks. kunne møde kl. 8.00 og tage fri kl. 13.00 for at være sammen med familien. Når børnene er lagt i seng, kunne man ’møde’ på job igen fra f.eks. 20.00-23.00 fra sin hjemmearbejdsplads.



Dyrk fællesskabet

"Lav byggerier, der forpligter til fællesskab", skriver Birgitte fra Odense. Hun bor i et bofællesskab, der består af i alt 80 huse. Og her laver de en masse fælles ting, som sparer alle for tid. De spiser sammen flere dage om ugen, låner ting hos hinanden, og så er der altid en nabo hjemme, der kan hjælpe med børnene, når jobbet kræver en ekstra indsats.

Stil ikke for store krav

"Man bliver ikke et lykkeligere menneske af at gå i det sidste nye modetøj, køre en smart bil, have røde bøffer på grillen hver lørdag og have den smarteste bolig", skriver Anne fra Hillerød. Hun foreslår derfor, at vi nedsætter vores materielle behov og lader den ene part gå ned i arbejdstid, så der bliver harmoni i familien.

Vælg jobs, der passer til familien

Juana fra Skagen, hendes mand og deres fire børn har indrettet sig, så der altid er en voksen i huset. Han arbejder som renovationsarbejder fra kl. 4.30-12.30. Hun arbejder som social- og sundhedsassistent fra kl. 15.30-23.30 14 dage om måneden. "Ingen morgenstress, ingen problemer hvis børnene er syge, de små er i institution ca. 20-25 timer om ugen, og der er altid en voksen i nærheden, når de store børn kommer fra skole".

Lav et balancehjul

"Find ud af, hvilke værdier familien har, og hvorvidt man efterlever dem", opfordrer Stig fra Skovlunde.

- > Find papir og blyant frem.
- > Lav en cirkel på ca. 10 cm.
- > Del "lagkagen" i otte stykker og skriv følgende ind i hver bid: Sport & fritid, Økonomi, Helbred, Sociale relationer, Karriere, Personlig udvikling, Kærlighed, Fysiske omgivelser.
- > Giv hver bid en karakter på skalaen 1-10, og markér på lagkagestykket, hvor tilfreds du er med hvert område. 1 er centrum og 10 er helt ude ved cirklen.
- > Hvor skal dit fokus være lige nu, for at du har balance, og hjulet bliver mere rundt. Hvis et område ikke er vigtigt for dig lige nu, så skift det ud med et andet.



Bilag: Om Familie- og Arbejdslivskommissionen

Familie- og Arbejdslivskommissionen blev nedsat af regeringen den 2. december 2005. Kommissionen fik et selvstændigt sekretariat, der begyndte sit virke pr. 1. februar 2006.

A a. Kommissorium for Familie- og Arbejdslivskommissionen

”Den enkelte og familien har selv som udgangspunkt ansvaret for at skabe et velfungerende liv og træffe de beslutninger, der skaber balance mellem familie- og arbejdsliv. Det personlige ansvar for os selv og vore nærmeste skal vi holde fast i. Rammerne og betingelserne skal dog være til stede for at gøre dette muligt.

For at sikre et samfund med ”hele mennesker”, hvor der er en god balance mellem arbejdsliv og familie- og fritidsliv, er det vigtigt, at vi har et samfund, der er indrettet fleksibelt og rummeligt, så den enkelte i vid udstrækning har mulighed for at tilrettelægge sit liv efter egne behov og ønsker under hensyntagen til sine medborgere.

Vi har dog også et fælles ansvar for hinanden i samfundet - det har også betydning for, hvordan vi indretter os. Småbørnsfamilier fremhæves ofte som eksempel på en gruppe, der kan være tidspressede. Der er tale om en periode i livet, hvor både karriere, etablering og familieforøgelse ofte sker samtidigt.

En fortravlet hverdag kan være medvirkende til en række livsstilssygdomme. Der er tegn på, at udviklingen på arbejdsmarkedet, samt de krav den enkelte stiller til sig selv - i fritiden, i familien, i hjemmet osv. - kan bidrage hertil.

Erhvervsdeltagelsen og beskæftigelsen er høj i Danmark sammenlignet med andre lande. Dette er også nødvendigt for at skabe den produktion og de værdier, som skal finansiere velfærdsgoderne bl.a. i lyset af den demografiske udvikling.

For at sikre et velfungerende og produktivt samfund med velfungerende borgere er det afgørende, at vi også tager højde for det liv, der leves udenfor arbejdet.

Forskellige livsfaser og livstile betyder, at der er forskellige behov og forskellige forventninger til et fleksibelt samfund. Erfaringer viser, at for nogle kan fx adgang til omsorgsdage, som er fastsat i visse overenskomster, være med til at give større fleksibilitet, mens adgangen til hjemmearbejdspladser, som flere og flere virksomheder vælger at stille til rådighed for deres ansatte, for andre kan give mulighed for individuel tilrettelæggelse af arbejdet i en stresset hverdag. Udvidede åbningstider kan også være med til at give større fleksibilitet i hverdagen. Og muligheden for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er af stor betydning for fleksibiliteten i de sidste arbejdsår.

Regeringen nedsætter en bredt sammensat Kommission, der skal kortlægge og analysere, hvilke krav det moderne familieliv og det moderne arbejdsliv stiller til et mere fleksibelt samfund i fremtiden, herunder til et fleksibelt arbejdsmarked og til en mere fleksibel offentlig og privat service.

Kommissionens arbejde skal generelt tage udgangspunkt i de variationer i livsstile, der er i det danske samfund, og i de krav og forventninger, der er i forhold til forskellige livsfaser og generationerne imellem. Kommissionen skal endvidere tage højde for faktorer som køn, etnicitet og forskelle mellem land og by i kortlægnings- og analysearbejdet.

Kommissionen skal som afslutning på sit arbejde og på baggrund af kortlægnings- og analysearbejdet komme med anbefalinger til, hvordan samfundet kan indrettes mere fleksibelt, og hvordan også det enkelte menneske og den enkelte familie rustes til selv at tage ansvar for, at der skabes en balance mellem arbejdsliv og livet uden for arbejdet. Initiativerne bør fokusere på de grupper i samfundet, hvor behovet er størst.

Kommissionen skal i sit arbejde inddrage forslag fra Tænketanken Fremtidens Vækst samt Velfærdskommissionen og Globaliseringsrådet, efterhånden som forslagene bliver kendt.

Kommissionen får til opgave at:

- Definere, hvad der kendetegner et fleksibelt samfund og de forskellige former for familie- og arbejdsliv i det danske samfund.
- Kortlægge udbredelsen af de forskellige former for arbejds- og familieliv.
- Kortlægge, hvilken sammenhæng der er mellem arbejdsliv og familie- og fritidsliv, herunder kortlægge og analysere borgerens oplevelse af sammenhængen.
- Kortlægge, hvilke problemer henholdsvis kvinder og mænd har i forhold til sammenhængen mellem arbejdsliv og familie- og fritidsliv.

- Vurdere, hvilke konsekvenser det moderne familieliv og det moderne arbejdsliv har for den enkelte og samfundet som helhed, herunder diskutere udviklingen i arbejdsformer på arbejdsmarkedet og betydningen af dette i forhold til arbejdsmiljøet.
- På baggrund af ovenstående indkredse, hvad den beskrevne udvikling stiller af udfordringer til den offentlige og private service, arbejdsmarkedet, civilsamfundet, familien og den enkelte.
- Undersøge, hvorvidt disse udfordringer allerede er imødekommet i dag. Herunder om der er misforhold og problemer i relationen mellem arbejdsliv og familie- og fritidsliv og diskutere borgernes oplevelse af misforhold og problemer.
- På baggrund af ovenstående kortlægning anvise forslag til, hvordan samfundet kan indrettes mere fleksibelt og rummeligt for at imødekomme kravene til balance mellem arbejdsliv og familie- og fritidslivet.

Anbefalingerne og vurdering af forslagenes effekt kan rette sig mod flere niveauer: Individ og familie, arbejdsmarkedet, markedet, den offentlige og private service og det civile samfund.

Kommissionens forslag skal kunne give øget fleksibilitet og mulighed for individuelle løsninger uden at være i strid med målsætningen om at øge arbejdsudbuddet og beskæftigelsen og må samlet set ikke medføre offentlige merudgifter.

Kommissionen skal derfor foretage en vurdering af sine forslag i forhold til deres effekt på familielivet, arbejdsudbuddet, de offentlige finanser samt administrative byrder.

Kommissionen skal i sine anbefalinger og i sit arbejde respektere den arbejdsdeling, der er i relation til regulering af arbejdsmarkedet.

Kommissionen sammensættes af 11 medlemmer og en formand.

Kommissionen betjenes af et selvstændigt sekretariat, der refererer direkte til Kommissionen. Kommissionen udpeger sekretariatslederen.

Kommissionen kan indenfor de afsatte midler rekvirere eksterne analyser, men skal i vidt omfang tage udgangspunkt i allerede eksisterende forskning samt danske og udenlandske erfaringer.

Kommissionen skal afslutte sit arbejde senest ved udgangen af 2006.

Regeringen ønsker, at Kommissionens arbejde skal være tilgængeligt for borgerne, organisationer og folketingets partier, og at Kommissionen arbejder åbent med henblik på en løbende debat om Kommissionens arbejde og temaer. Kommissionen skal løbende offentliggøre debatoplæg og foreløbige resultater samt afholde konferencer og debatmøder i det omfang, Kommissionen finder det hensigtsmæssigt.

Kommissionen er forpligtet til at inddrage arbejdsmarkedets parter både i kortlægnings- og analysefasen og efterfølgende i forhold til de anbefalinger, som Kommissionen fremlægger. Kommissionen kan endvidere løbende inddrage relevante interessenter mv. i sit arbejde og i forbindelse med afgivelse af delrapporter, afholdelse af konferencer mv.”

b. Familie- og Arbejdslivskommissionens medlemmer

- Formand Linda Nielsen, dr.jur., professor i familieret og arveret ved Københavns Universitet.
- Esmá Birdi, integrationskonsulent, tolk og foredragsholder.

- Agi Csonka, ph.d. i ledelses- og organisationsformer, direktør for Danmarks Evalueringsinstitut.
- Margrethe Brun Hansen, børnepsykolog, daginstitutionskonsulent, foredragsholder og forfatter.
- Kristine Stricker Hestbech, præst, debattør og foredragsholder.
- Per Kongshøj Madsen, professor, centerleder for Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Aalborg Universitet.
- Bo Netterstrøm, dr. med., overlæge på Arbejdsmedicinsk Klinik, Hillerød Sygehus, stressforsker.
- Mai Heide Ottosen, ph.d., ekstern lektor på Sociologisk Institut, Københavns Universitet, seniorforsker på Socialforskningsinstituttet (forsker i familie- og børneområdet).
- Lisbeth Pedersen, ph.d., afdelingschef i afdelingen Beskæftigelse og erhverv på Socialforskningsinstituttet.
- Peder J. Pedersen, professor i velfærdsforskning, Institut for Økonomi, Aarhus Universitet.
- Niels Westergård-Nielsen, professor i økonomi ved Handelshøjskolen i Århus, Århus Universitet og centerleder på Center for Corporate Performance.
- Stig Kjerulff (cand.psych.aut., adm. direktør i Kjerulff og Partnere, formand for Fonden for Socialt Ansvar) udtrådte af kommissionen i september 2006.

c. Familie- og Arbejdslivs-kommissionens møder

Fra december 2005 til december 2006 har kommissionen holdt 12 kommissionsmøder. I december 2006 blev kommissionen af familie- og forbrugerministeren bedt om at udsætte kommissionens afrapportering til efter, at overenskomstforhandlingerne var endeligt afsluttet. Fra januar til april 2007 har kommissionen holdt yderligere fire møder.

d. Organisationer der har bidraget til kommissionens arbejde

Arbejdsmarkedets parter samt øvrige organisationer:

Akademikernes Centralorganisation (AC)
 Børnerådet
 Børns Vilkår
 Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU)
 CO-Industri
 Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)
 Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
 Dansk Erhverv (tidligere Dansk Handel & Service)
 Dansk Industri (DI)
 Fag og Arbejde (FOA)
 Fagligt Fælles Forbund (3F)
 Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)
 Forbundet for pædagoger og klubfolk (BUPL)
 Foreningen Nydansker
 FTF
 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)
 Kommunernes Landsorganisation (KL)
 Kristelig Arbejdsgiverforening
 Kristelig Fagbevægelse
 Landsorganisationen i Danmark (LO)
 Ledernes Hovedorganisation (Lederne)
 Mainstreamingsnetværket
 Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet (NNF)
 Politiforbundet
 Projekt Børnepasning
 Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA)
 Ældresagen

Forskningsinstitutioner:

Copenhagen Business School (CBS)
 Danmarks Statistik
 Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS)
 Det Nationale Forskningscenter for Arbejds- miljø (NFA)
 Socialforskningsinstituttet (SFI)
 Statens Institut for Folkesundhed (SIF)

Arbejdspladser:

Arbejdsskadestyrelsen
 Autismecenter Sydvestsjælland
 Coloplast A/S
 Danfoss A/S
 Foss A/S
 Frøs Herred Sparrekasse
 Irma A/S
 Microsoft
 Novozymes
 Post Danmark A/S
 TDC
 Tivoli
 Odense Marcipan
 Hannells industrier

e. Medarbejdere i Familie- og Arbejdslivskommissionens sekretariat

Thomas Krogh, sekretariatschef,
 01.02.06 – 30.06.07

Kirstine Zinck Pedersen, fuldmægtig,
 01.02.06 – 31.05.07

Tine Pind Jørum, fuldmægtig, 01.02.06 – 30.04.07

Zira Søby Bang, fuldmægtig, 01.02.06 – 31.01.07

Finn Janning, fuldmægtig, 01.02.06 – 31.01.07

Klaus Pedersen, fuldmægtig, 01.02.06 – 31.01.07

Lærke Marie Højlund Frøslev, praktikant og studentermedhjælper, 01.04.06 – 31.05.07

Nadja Lysen, studentermedhjælper,
23.02.07 – 31.05.07

Maria Skovbjerg Henriksen, praktikant,
01.08.06 – 31.12.06

f. Øvrige bilag

Kommissionen har fået udarbejdet en række forskellige bilag, som kan findes på kommissionens hjemmeside: www.familieogarbejdsliv.dk.

Det drejer sig blandt andet om:

- Beregninger, som Centre for Economics and Business Research (CEBR) under Copenhagen Business School har udarbejdet om konsekvenserne af de væsentligste af kommissionens anbefalinger.
- De undersøgelser som kommissionen har fået foretaget eller har bidraget til. Det drejer sig om Socialforskningsinstituttets rapporter "Børnefamiliernes balance mellem arbejdsliv og familieliv" og "Indvandreres arbejdsliv og familieliv" samt om Børnerådets rapport "Potræt af 5. klasse" (Deding et al., 2006a; Deding & Jakobsen, 2006b; Børnerådet, 2007).

Litteraturliste

- Arbejds- og inkluderingsdepartementet (Norge), (2007): "Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven)", LOV 2005-06-17 nr. 62, § 14-3, sidst ændret 2007-03-01.
- Arkitektforbundet (2005): "Overenskomst mellem Danske Arkitektvirksomheder og Arkitektforbundet pr. 1. april 2005", København.
- Barne- og Familiedepartementet (Norge), (2003): "The rights of parents of small children in Norway", English 2003, Oslo.
- Björklund, A.; Bratsberg, B.; Eriksson, T.; Jäntti, M.; Naylor, R.; Österbacka, E.; Raaum, O. & Røed, K. (2005): "American exceptionalism in a new light – a comparison of intergenerational earnings mobility in the Nordic countries, the United Kingdom and the United States", Warwick Economic Research Papers, December 2005, Department of Economics, The University of Warwick.
- Bonke, J. P. (2002): "Tid og velfærd", Socialforskningsinstituttet 02:26, København.
- Bonke, J. P. (2006): Særkørsel for Familie- og Arbejdslivskommissionen (på baggrund af Bonke, 2002).
- Børnerådets børne- og ungepanel (2001): "Når min mor er hjemme – børns meninger om omsorgsdage", Børnerådet, København.
- Børnerådets børne- og ungepanel (2005): "Sundhed i ottende klasse", Børnerådet, København.
- Børnerådets børne- og ungepanel (2007): "Portræt af 5. klasse", Børnerådet, København samt særkørsler på denne.
- Carneiro, P. & Heckman, J.J. (2003): "Human Capital Policy" i Heckman, J. J. & Krueger, A. (red.) "Inequality in America – What Role for Human Capital Policies?", MIT Press, Cambridge.
- Christensen, E. (2004): "7 års børneliv – velfærd, sundhed og trivsel hos børn født i 1995", Socialforskningsinstituttet 04:13, København.
- Christoffersen, M. N. (1996): "Opvækst hos fædre – en sammenligning af 3-5-årige børns opvækst hos fædre og mødre", Socialforskningsinstituttet 96:23, København.
- Christoffersen, M. N. (2003): „Risikofaktorer i barndommen og social arv – særlig med henblik på mishandling og vanrøgt“, Arbejdsrapport 1, Vidensopsamlingen om social arv 2003, Socialforskningsinstituttet, København.
- Csonka, A. (2000): "Ledelse og arbejde under forandring – Om indholdet, udbredelsen og konsekvenserne af fleksible organisationsformer i danske virksomheder", Københavns Universitet, Institut for Statskundskab, Ph.d.-serien 2000/2, Socialforskningsinstituttet 00:2, København.
- Danmarks Statistik (2001): "50-års oversigten", København.
- Danmarks Statistik (2004): "Nyt fra Danmarks Statistik – Dansk fertilitet er høj i europæisk sammenhæng", nr. 405, 28. september 2004.
- Danmarks Statistik (2005): "Nyt fra Danmarks statistik – Kvinder i staten mere fraværende end mænd", nr. 515, 1. december 2005.
- Danmarks Statistik (2006a): "Nyt fra Danmarks Statistik – Forældre holdt lidt kortere barselsorlov" nr. 84, 27. februar 2006.

- Danmarks Statistik (2006b): "Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik (år) 1. januar 2005", Statistiske efterretninger, Arbejdsmarkedet 2006:16.
- Danmarks Statistik (2006c): "Statistisk Tiårsoversigt 2006", samt "Statistisk Tiårsoversigts 2003", "Statistisk Tiårsoversigt 1993", "Statistisk Tiårsoversigt 1990" og "Statistisk Tiårsoversigt 1983", alle udgivet af Danmarks Statistik, København.
- Danmarks Transportforskning (2006): "Flere har længere til arbejde", pressemeddelelse, 30. januar 2006, Kgs. Lyngby.
- Dansk Transportforskning (2007): "Transportvaneundersøgelsen", 1992-2007, Kgs. Lyngby.
- Debacker, M.; De Lathouwer, L. & Bogaerts, K. (2004): "Time credit and leave schemes in the Belgian Welfare State", Paper præsenteret på "TLM. net conference, Quality in Labour Market Transitions: an European Challenge", 25.-26. november 2004, Royal Academy of Sciences, Amsterdam.
- Deding, M. Wong, K. (2004): "Mænds og kvinders løn", Socialforskningsinstituttet 04:10, København.
- Deding, M.; Lausten, M. & Andersen, A. (2006a): „Børnefamiliernes balance mellem arbejdsliv og familieliv“, Socialforskningsinstituttet 06:32, København.
- Deding, M & Jakobsen, V (2006b): "Indvandrerens arbejdsliv og familieliv", Socialforskningsinstituttet 06:31, København.
- Det Økonomiske Råd (DØR), Formandskabet (2006): "Dansk Økonomi, efterår 2006. Konjunkturvurdering. Fattigdom i Danmark", København.
- Drews, L. (2003): "Fædres brug af barselsorlov" i "Kvinden & Samfundet", årgang 119/5, 2003, Dansk Kvindesamfund.
- Ekholm, O.; Kjølner, M.; Davidsen, M.; Hesse, U.; Eriksen, L.; Christensen, A. I. & Grønbæk, M. (2006): "SUSY-2005 – Sundheds- og sygelighedsundersøgelsen 2005", Statens Institut for Folkesundhed, København.
- Erhvervsministeriets Konsulent-Gruppe (2001): "Baggrundsrapport – Samfundsøkonomiske konsekvenser af hjemmeserviceordningen", baggrundsrapport udarbejdet af Erhvervsministeriets Konsulent-Gruppe for Erhvervsfremme Styrelsen.
- Europa-Kommissionen (2006): "Fem midler til at uskadeliggøre den tidsindstillede demografiske bølge", pressemeddelelse IP/06/1359, den 12. oktober 2006, Bruxelles.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): "First European Quality of Life Survey – Familie, work and social networks", Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): "Fourth European Working Conditions Survey", Dublin.
- Finansministeriet & KL (2005): "Det mener brugerne – brugertilfredshed med dagpasnings-, skole- og ældreområdet", juni 2005, København.
- Flink-Nielsen, M. (2005): "Fars Kram i TDC", PowerPoint-oplæg til konferencen "Derfor holder mænd barsel", 24. november 2005, Roskilde Universitetscenter.
- Försäkringskassan (Sverige) (2001): "Tilfällig föräldrapenning", Vägledning 2001:06 Version 2, Enheten för barn och familj, Sverige.
- FTF (2006a): "Forældres muligheder for at passe syge børn", FTF notat 19. september 2006, undersøgelse foretaget i samarbejde med Gallup.
- FTF (2006b): "FTF vil lukkedagene til livs" i "Resonans", 21. juni 2006.

- FTF (2007): "Skab sammenhæng – FTF's forslag til en familie- og arbejdslivspolitik", København.
- Grant, J.; Hoorens, S.; Sivadasan, S.; Van Het Loo, M.; Davanzo, J.; Hale, L. & Butz, W. (2006): "Trends in European fertility – should Europe try to increase its fertility rate...or just manage the consequences?" i "International Journal of Andrology", nr. 29 (1), 17-24.
- HK Danmark (2006): "Det gode liv – HK's familiepolitik", København.
- Horchschild, A. R. (1997): "The Time Bind – When Work Becomes Home and Home Becomes Work", Henry Holt and Company, LLC, New York.
- Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2004): "Regionalpolitisk redegørelse 2004", København.
- Ingeniørforeningen i Danmark (2002): "Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress", København.
- Knijn, T.; Ostner, I. og Schmitt, C. (2006): "Men and (Their) Families – Comparative Perspectives on Men's Roles and Attitudes Towards Family Formation" i Bradshaw and Jonathan (red.): "Social Policy, Employment and Family Change in Comparative Perspective", Edward Edgar Publishing.
- Koefoed, B. G.; Nielsen, A. M & Keiding, L. M (2002): "Udvalgte miljøfaktorerens betydning for børns sygelighed i daginstitutioner – oversigtsartikel" i "Ugeskrift for Læger" 2002; 164(49):5759.
- Københavns Kommune (2006): "Evaluering af reservebedsteordningen i Københavns Kommune forsøgsåret 2006".
- Københavns Kommune, Hovedstadens Udviklingsråd, Økonomisk Institut (Københavns Universitet), Vejdirektoratet, Center for Trafik og Transportforskning (DTU) & COWI A/S (2004): "Projekt trængsel", Resumé, august 2004.
- Ladegaard, M. B. & Stage V. (1999): "Håndhygiejne og småbørnssygelighed i daginstitutioner - En interventionsundersøgelse" i "Ugeskrift for Læger"; 161:4396-400.
- Ledernes Hovedorganisation (2006) "Work-life-balance" – en specialanalyse fra Det Danske Ledelsesbarometer", april 2006.
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (Frankrig),(2007): www.travail.gouv.fr.
- Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender (2007): "Statistik over åbningsdage i dagtilbud og brugen af madordninger", notat d. 5. marts 2007, Kontoret for Økonomi, København.
- Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Det, (NFA; tidligere Arbejdsmiljøinstituttet AMI), (2004): "Helbred og trivsel på arbejdspladsen", spørgeskema med resultater fra undersøgelsen om psykisk arbejdsmiljø samt <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/Nationale%20Data/3DII.aspx>.
- Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Det, (NFA; tidligere Arbejdsmiljøinstituttet AMI), (2006): Særkørsler for Familie- og Arbejdslivskommissionen (på baggrund af NFA, 2006)
- National Institute for Statistics and Economic Studies (INSEE, Frankrig), (2007): "Insee Première n°1118 - January 2007. Demographic balance sheet 2006 : A record natural increase".
- Netterstrøm, B.; Bech, P. & Eller, N. H. (2007): "Erfaringer fra en stressklinik" i "Ugeskrift for Læger", nr. 2 2007.
- Nielsen, L.; Curtis, T.; Grønbæk, M. & Rod Nielsen, N. (2007): "Forebyggelse og behandling af stress i Danmark", Statens Institut for Folkesundhed, København.

- NNF (2003): "Overenskomst og aftaler mellem Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder forbundet, Landbrugsgruppen og Dansk Industri gældende for slagteområdet".
- NOU (Norge offentlige utredninger) (2004): "Kan flere jobbe mer? –deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv", Arbids- og administrasjonsdepartementet, 17. november 2003, avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 6. december 2004.
- OECD (2002-2005): "Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life" volume 1-4, Frankrig.
- OECD (2006a): "OECD Productivity Database", september 2006.
- OECD (2006b): "OECD Database on Labour Statistics", oktober 2006.
- Plenge, K. (2004), "Når arbejde bliver livet – og livet bliver arbejde", <http://www.kommunikationsforum.dk/default.asp?articleid=11611>.
- Politiforbundet (2004): "Aftale mellem Rigspolitichefen og Politiforbundet i Danmark om opsparring af frihed (Fridøgnsbank)", Hj. nr. 2000-2000-31, København.
- Projekt Børnepasning (2005): "Projekt Børnepasnings Åbningstidsundersøgelse".
- Rasmussen, L. M. & Nielsen, T. M. (2005): "Familie og arbejdsliv", Danmarks Statistik, 2005.
- Rogaczewska, A. P.; Larsen, H. H. & Znaider, R. (2006): "Hvor bevæger international HRM sig hen? – Danmark på Europa-kortet. Cranet-projektet 2006", Center for Ledelse, København.
- Sekretariatet for ministerudvalget (2007): "Sammenhængende service – med respekt for borgerne. Regeringens debatoplæg til møde om kvalitetsreform", januar 2007.
- Skrede, K. & Rønsen, M. (2006): "Gender Equality and Fertility" i "NIKK magasin", No. 3, Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research.
- Sleebos, J.E.(2003): "Low Fertility Rates in OECD Countries – Facts and Policy Responses", OECD Social, Employment and Migration Working Paper 15, DELSA/ELSA/WD/SEM(2003)15.
- Smidt, S.; Malmgren, M. & Ipsen, S. (2004): "På vej mod en ny institutionsstruktur? En undersøgelse af sammenlægninger og indførelse af fællesledelse på daginstitutionssområdet", CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse), København.
- Smidt, S & Malmgren, M. (2006): "Ny institutionsstruktur og ny ledelse i daginstitutionerne", i Petersen, M., H. & Sørensen, S., P. (red.)(2006) "Ledelse - i pædagogiske kontekster", Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag, København.
- Struck, T. (Aion); Jensen, M. L. (Ældre Sagen) & Tuft, P. (Ældre Sagen) (2005): "Pårørende til svage ældre i tal", marts 2005, København.
- Söderström, M. & Blennow, M. (1998): "Barn på utedagis hade lägre sjukfrånvaro" i "Läkartidningen", volym 95, nr. 15, 1998.
- Transportrådet (2000): "Rapport nr. 00-04 Pendling og befordringsfradrag", oktober 2000.
- Tranæs, T. (red.),(2006): "Skat, arbejde og lighed – en undersøgelse af det danske skatte- og velfærdssystem", Rockwool Fondens Forskningsenhed, Gyldendal, København.
- Tænketanken for Fremtidens Vækst (2005): "Det nytænkende og fleksible samfund", initiativ nr. 21, maj 2005, Økonomi- og Erhvervsministeriet, København.
- Uldall P. (1986): "Spæd- og småbørns almindelige sygelighed – forekomst og sociale konsekvenser", FADL's Forlag, København.

Velfærdskommissionen (2004): "Analyserapport Fremtidens velfærd kommer ikke af sig selv", Maj 2004, København.

Velfærdskommissionen (2005): "Fremtidens velfærd – vores valg", december 2005, København.

Velfærdskommissionen (2006): "Fremtidens velfærd – vores valg. Analyserapport II", København.

www.internationalezaken.szw.nl, (http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=95124&rubriek_id=13006&lijst_m=0#7669400)

www.statistikbanken.dk/AUK6

www.statistikbanken.dk/BEF1A

www.statistikbanken.dk/FAM4

www.statistikbanken.dk/IA912

www.statistikbanken.dk/IB912

www.statistikbanken.dk/RAS110



