

## Bemærkninger til forslaget

Mange forældre har svært ved at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen. Resultatet er ofte stress og dårlig trivsel på arbejdspladsen og i hjemmet, hvilket påvirker både børn og voksne.

Undersøgelsen »Sygeplejerskers arbejdsmiljø, trivsel og helbred (SATH)« fra Arbejdsmiljøinstituttet fra 2003 viser, at 43 pct. af sygeplejerskerne oplever en konflikt mellem familieliv og arbejdsliv. De sygeplejersker, der oplever den konflikt, har ifølge undersøgelsen et højere sygefravær end andre og ønsker i højere grad at skifte job end andre.

Tilsvarende viser undersøgelsen »Ingeniører mellem arbejdsliv, familieliv og stress« af PLS Rambøll Management fra 2002, at knap halvdelen af 1.396 ingeniører føler sig stresset i forskellig grad. Det er bl.a. hyperfleksible arbejdsforhold kombineret med en karrierkultur i virksomheden, der er en dårlig cocktail for familien.

En opgørelse fra 2003 fra Hillerød Sygehus, som er refereret i en artikel fra Dagens Medicin den 23. oktober 2003, viser, at antallet af børn, der indlægges med psykiske eller sociale problemer er steget med 30 pct. på 4 år. Der står i artiklen: »Ofte bundet børnenes problemer i et fortravlet familieliv, hvor børnene ikke har ordentlig kontakt med deres forældre, mener overlæge på børneafdelingen Ole Andersen.«

På den baggrund mener forslagsstillerne, at der er behov for, at arbejdspladserne indfører en familiepolitik. Hvordan familiepolitikken konkret skal udarbejdes, må være op til den enkelte arbejdsplads, men politikken skal tage stilling til en række overordnede problemstillinger med relevans for børnefamilier, f.eks. fleksible arbejdstider, børns sygdom, deltid, rejseaktivitet, placering af eventuel mødeaktivitet i løbet af arbejdsdagen, en individuel og arbejdspladsrelateret tidsbank og hjemmearbejdspladser. Virksomheder uden ansatte skal dog ikke omfattes af pligten til at indføre en familiepolitik.

En familiepolitik giver ledelse og medarbejdere mulighed for at overveje, hvordan man kan sikre en bedre sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv til gavn for medarbejderne og deres børn, men også til

gavn for arbejdspladsen. Det vil være en fordel for børnene, fordi de vil få mere tid sammen med deres forældre og få mindre stressede forældre. Det vil være en fordel for arbejdspladserne, fordi de bl.a. får et lavere sygefravær og medarbejdere, der ikke er så stressede.

De færreste virksomheder har en personalepolitik, der sammenkobler medarbejdernes familieliv og arbejdsliv. Helle Lund, leder af [www.familiekanaalen.dk](http://www.familiekanaalen.dk), har interviewet 30 virksomheder om deres holdning til familieliv og arbejdsliv. Heraf havde kun fire virksomheder en familiepolitik.

Virksomheden Computer Associates er en af de få virksomheder, som har indført en familiepolitik på deres virksomhed. Medarbejderne planlægger selv deres arbejde og har de nødvendige redskaber til hjemmearbejde. Det er også i orden at gå fra arbejde, hvis man skal hente sine børn, og det er legalt at arbejde hjemmefra, hvis man har syge børn. Det fremgår af artiklen »Familie og karriere: Balance mellem familie og arbejdsliv batter« fra Berlingske Tidende den 11. februar 2004, at indførelsen af en familiepolitik hos Computer Associates har betydet en forbedring af resultatet med 2 pct., bl.a. som følge af sparede udgifter ved udskiftning af medarbejdere og færre sygedage.

### Bemærkninger til forslagens enkelte bestemmelser

#### Ad 1) Fleksible arbejdstider

Fleksible arbejdstider gør det lettere for børnefamilier at planlægge deres tid og dermed indpasse hensynet til familien i hverdagen.

Der findes arbejdspladser, hvor fleksible arbejdstider af praktiske grunde ikke er muligt. Det gælder f.eks. butikker og visse fabrikker med samlebåndsarbejde. For disse arbejdspladser vil det ikke være relevant at gøre punktet til en del af familiepolitikken.

#### Ad 2) Børns og børnebørns sygdom

I dag har forældre på overenskomstdækkede arbejdspladser oftest kun ret til én dags fravær i forbindelse med barnets første sygedag.