

FAMILIE OG HVERDAG

Den skæve balance mellem
arbejdsliv og familieliv.

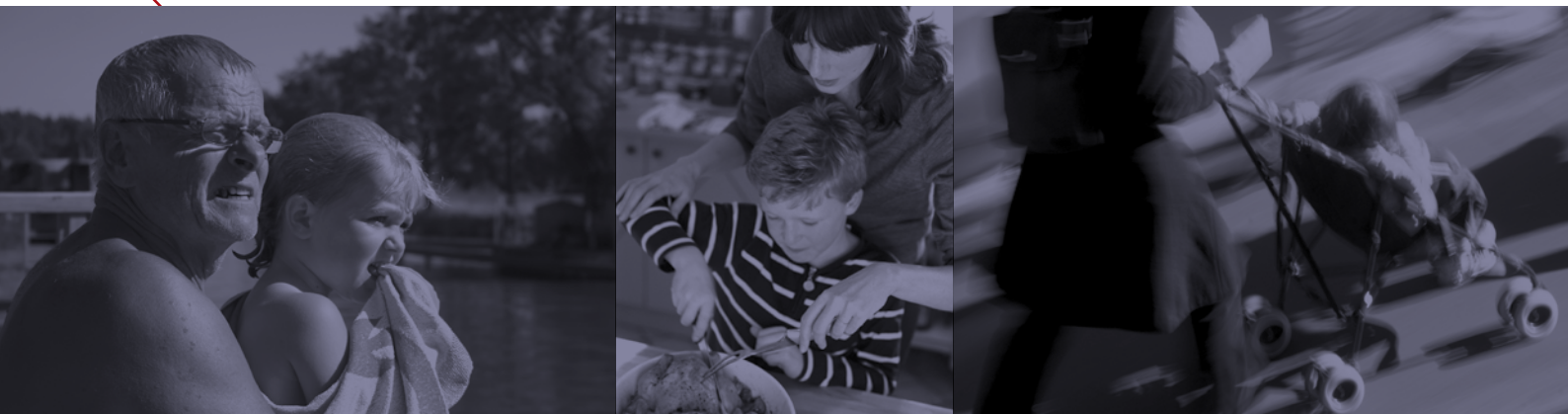
En kvalitativ undersøgelse blandt 3F's medlemmer.



DANMARKS STÆRKESTE
FAGFORENING

INDHOLD

- 4 Om deltagerne i undersøgelsen
- 6 Den næsten umulige hverdag
- 8 Arbejdstidens tilrettelæggelse
- 14 Mindre arbejdstid – ja tak!
- 16 Børns sygdom
- 20 Den familie-uenlige arbejdsplads
- 23 Den familie-venlige arbejdsplads eksisterer – heldigvis!



FORORD

Projekt Familie og Hverdag er en kvalitativ interviewundersøgelse med 41 af 3F's medlemmer. Undersøgelsen kigger på, hvilke arbejdsbetingelser 3F-familier er underlagt, og hvad disse betyder for måderne at indrette familielivet på – for den enlige forsørger, for deleforældrerens og for de samboende forældres muligheder for at skabe en rimelig balance mellem arbejds- og familieliv – og ikke mindst for børnenes trivsel.

Det daglige ræs mellem job, daginstitution, indkøb, måltider og lektielæsning foregår i tungt selskab med den evige dårlige samvittighed over at svigte børnene, selv om de virkelig gør en stor indsats og finder på mange løsninger for at få alt til at klappe. De påtager sig i høj grad det personlige ansvar for at få børn og samtidig klare et job. Men ansvaret er jo ikke deres alene.



Familiers trivsel er betinget af en lang række samfundsmæssige vilkår og betingelser. Det handler om, hvordan vi skruer vores infrastruktur, institutioner og forventninger til hinanden sammen. Hvordan vilkår og betingelser for at forsørge sig og sine – for at være på arbejdsmarkedet er skruet sammen. Og hvordan den enkelte familie prøver at lindre arbejdslivets til tider kvælende greb om familielivet meget forskelligt. Undersøgelsen danner baggrund for formulering af nye kollektive løsninger på 3F familiernes trivsel.

De kvalitative interviews er gennemført af cand.mag. Thor Penthin Grumløse og cand.mag., ph.d. Sine Penthin Grumløse i perioden oktober-december 2014. Denne redegørelse er forfattet af Sine Penthin Grumløse og samler de væsentligste konklusioner.

God læselyst!
Jane Korczak

OM DELTAGERNE I UNDERSØGELSEN

I **INTERVIEWENE SPØRGES DER** ind til medlemmernes oplevelser af deres hverdagsliv. Der er særligt fokus på forholdet mellem deres arbejds- og familieliv. Centrale spørgsmål er:

- Hvordan ser hverdagen ud?
- Hvordan balances mellem arbejdsliv og familieliv?
- Hvilke udfordringer opleves i hverdagen?
- Hvad er svært?
- Hvad fungerer

Deltagerne i undersøgelsen er organiseret inden for brancheområderne i Den grønne gruppe, Den offentlige gruppe, Privat Service Hotel og Restauration samt Industrigruppen. Projektets deltagere er udvalgt, så de afspejler bredden i 3F's medlemmer. Deltagergruppen består af stort set lige mange mænd og kvinder.

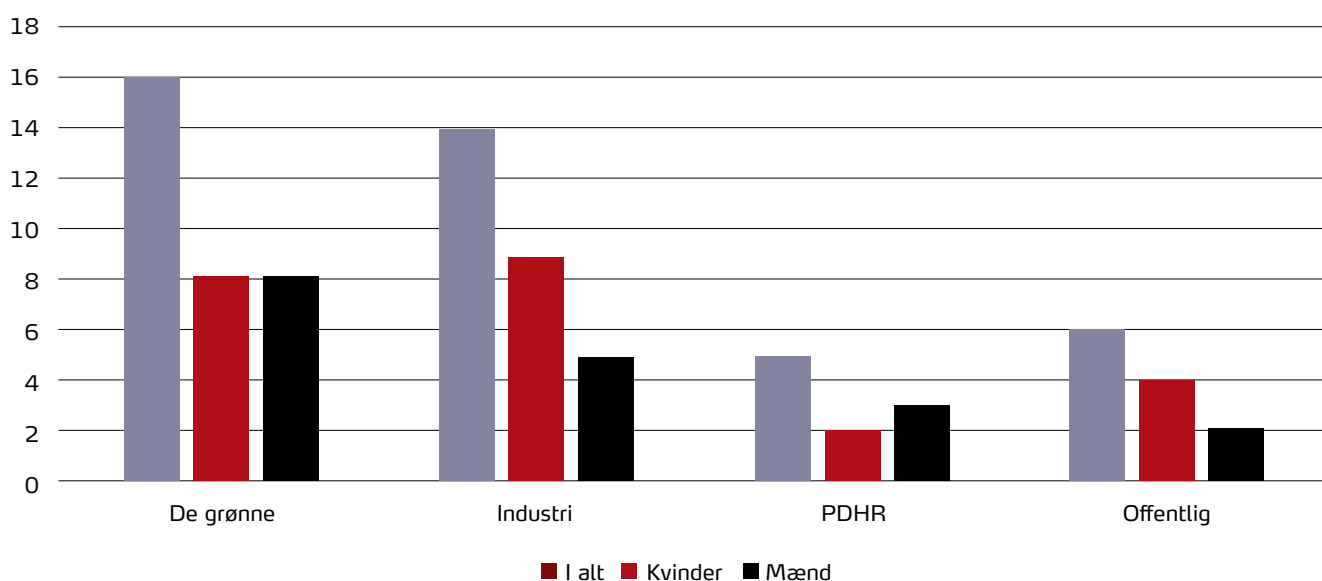
Den Grønne Gruppens deltagere i interviewundersøgelsen arbejder primært indenfor landbrug, mejeri og gartneri. Enkelte arbejder inden for indendørsbeplantning samt udendørsbeplantning/service (inkl. snerydning).

Industrigruppens deltagere i undersøgelsen arbejder med produktion indenfor fødevarer, medicin, transport og metal samt med lager og post.

Privat Service Hotel og Restaurations deltagere i undersøgelsen arbejder dels i køkken, dels i restauration.

Den offentlige Gruppens deltagere i undersøgelsen arbejder dels med genbrug/renovation, dels som servicemedarbejdere fx på skole og hospital.

INFORMANTERNE



Deltid, fuld tid og skiftende arbejdstider

En stor del arbejder på holdskifte. Enkelte arbejder deltid. De fleste arbejder fuld tid. De fleste har skiftende arbejdstider. Lidt over halvdelen arbejder i rullende vagtskemaer dag-eftermiddag-nat. Langt de fleste arbejder fast hver anden eller hver tredje weekend.

Geografien gør en forskel i tid og penge

Deltagerne i undersøgelsen kommer fra hele landet. Cirklerne viser de større koncentrationer af informanter. Nogle af deltagerne bor på landet og har langt til job, skoler, indkøb osv. samt dårlige muligheder for offentlig transport, mens andre bor i større eller mindre byer, hvor der er flere butikker, aktiviteter, transportmuligheder osv.

Der er herudover individuelle forskelle på afstanden mellem hjem og job. Jo længere tid mor eller far skal bruge på at komme til og fra arbejde hver dag, desto mindre tid er der til at tage sig af det og dem derhjemme. Over halvdelen af de deltagende medlemmer finder det nødvendigt at have to biler i husstanden, fx fordi ægtefællerne arbejder skævt af hinanden eller ganske enkelt ikke har mulighed for at komme til og fra arbejde uden egen bil. I mange tilfælde udfordrer det familiens økonomi. Sagt med andre ord har medlemmernes forskellige infrastrukturelle vilkår tidsmæssig såvel som økonomisk betydning for hverdagen.



Børnene og trivselen

De deltagende familiers hjemmeboende børn fordeler sig i alderen 0-18 år. Tre familier har 1 barn, 27 har to børn, mens ti har tre børn og en enkelt har fem. Seks deltagere er alene med deres børn/har delebørn med en tidligere partner.

De, der lever med et delt forældreskab (og ikke har en ny samlever), peger alle på, at det er svært at arbejde fuld tid i de perioder, hvor de har børnene boende. Det er ganske enkelt svært at nå "det hele" i løbet af sådan en uge. For enkelte af de interviewede gælder disse betingelser hver dag, da de lever som alenemor eller -far til et eller flere børn på fuld tid.

Børnenes trivsel og udvikling er virkelig vigtig, og følelsen af ikke at have den nødvendige tid sammen med børnene til at være en ordentlig forælder er et gennemgående tema i interviewene. For de, der har børn i førskolealderen, kommer dette til udtryk som, at der skal nås meget i hjemmet, inden børnene skal i seng, og timerne til samvær med børnene er få og måske ofte stressede. For de, der har ældre børn, kommer dette til udtryk som, at de ikke kan finde tid nok til at tage del i det, der betyder noget for børnene og deres udvikling, fx lektier, legeaftaler og fritidsaktiviteter.

DER ER STOR FORSKEL PÅ, hvordan familierne i undersøgelsen lever. I nogle af dem arbejder mor og far forskudt af hinanden eller den ene arbejder på treholdsskift, mens den anden har fast arbejde i dagstimerne. I andre familier arbejder både mor og far 7-15, i nogle familier er den ene hjemme pga. sygdom eller arbejdsløshed. Familierne prøver i vid udstrækning at indrette sig i forsøget på at få en hverdag til at hænge sammen.

Generelt kan vi se, at når medlemmerne får børn, prøver de at sørge for, at enten mor eller far har dag-arbejde på nogenlunde faste tider, hvis den anden part arbejder fx på holdskift. I undersøgelsen er det fx kvinder på treholdsskift i industrien, som lever sammen med mænd, der arbejder om dagen og som er fleksible i forhold til at hente

liv deres børn bør have. De har også stort set alle svært ved at stykke hverdagen sammen, så de kan give deres børn det familieliv, de synes, de skylder børnene. Det betyder, at for mange 3Fere er hverdagen en slidsom, evig kamp for at gøre det bare lidt bedre. Medlemmerne forklarer problemets kerne med tilrettelæggelsen af deres arbejdstid, der ofte slet ikke tilgodeser, men endda direkte underkender retten til også at være familie. Fx fortæller en mor til to børn i førskolealderen:

Her er et par eksempler på, hvordan medlemmer oplever det som virkelig svært at skabe rimelige rammer for familielivet. Først forklarer en kvinde, der arbejder på en planeskole:

Jeg ville selv ønske, at jeg kunne lægge mere energi i mit familieliv. Fordi det er det, der er det vigtigste for mig, altså hvis man stillede det op, så ville det jo være det, der var det vigtigste. (...) En kollega sagde engang til mig: "Helt ærligt, skid på det job, det er da lige meget. Hvis det er, det ender med, at du bliver nødt til at blive opsagt eller et eller andet, fordi altså – fordi du ikke kan være her, eller du er syg og du er træt, du sover ikke om natten, jamen så må du jo gøre det". Og det er jo rigtigt, altså et eller andet sted, så er det jo trods alt bare et arbejde. Altså mine børn er jo vigtigere, at de får – at de bliver forhåbentlig to normale mennesker, og at de har fået den omsorg og den kærlighed, de har brug for, ikke. Det er da vigtigere end mit arbejde. Så til enhver tid ville jeg vælge dem, hvis det var ligesom valget, at man sagde – og det ville jeg også gøre, jeg ville også tage et arbejde, der var mindre vigtigt for mig, hvis det kunne gøre, at mit familieliv blev bedre. (Informant 3)

Forældrene ser altså typisk familielivet som kolossalt klemt af jobbet. 3F-familierne udtrykker en generel frustration over, at det er svært at leve op til det familieliv, deres børn har krav på. Det er et spørgsmål om ikke at have nok energi og tid til familielivet.

3F'erne beder ikke om luksus, men bare om tid til omsorg


Mange af 3F-familierne prøver at skaffe sig tid til familien fx ved at arbejde mindre, eller den ene partner får arbejdstider, som bedre passer til livet med børn. Målet er at være der for børnene i hverdagen - hver dag. Det er altså ikke mere tid til ferie, mulighed for luksus eller ekstravagante indslag i dagligdagen, der efterspørges. Medlemmerne mangler slet og ret overskud til hverdagens basale rutiner og tid til at heppe på deres børn under en sportsdyst, eller til at skabe rolige, fortlørlige stunder med dem.

DEN NÆSTEN UMULIGE HVERDAG

eller bringe familiens børn. Det er også kvinder, der arbejder deltid, fordi deres mænd har mindre fleksibilitet, fx fordi de ikke har et fast mødetidspunkt og -sted (typiske vilkår for håndværkere).

Nogle familier prioriterer det højt at være sammen i hverdagen, fx ved at dele det huslige arbejde og tage med børnene til deres fritidsaktiviteter. I andre familier er familiens medlemmer sammen sjældnere, fx primært i weekenderne, mens dagligdagen foregår mere opdelt familiens medlemmer imellem.

Altså løser 3Fs medlemmer udfordringerne med at få familielivet til at hænge sammen på mange forskellige måder. Samtidig er hensynet til trivsel i familien rigtig vigtigt for alle, der har deltaget i *Familie og Hverdag*. Medlemmerne har alle nogle meget velovervejede tanker om, hvilket familie-

A black and white photograph of a man with a beard and sunglasses, carrying a baby on his shoulders. The man is looking down and to the side. The baby is wearing a striped cap. The image has a dark, moody atmosphere. A large white circle is on the right side of the image.

**3F-FAMILIERNE
UDTRYKKER EN
GENEREL FRU-
STRATION OVER,
AT DET ER SVÆRT
AT LEVE OP TIL
DET FAMILIELIV,
DERES BØRN
HAR KRAV PÅ.**

Som en mor til to børn forklarer:

(...) så ville jeg gerne have det sådan, man har tid til bare engang imellem at bage boller med ungerne, når de var der. Eller sige, okay, når far kommer hjem, så drikker vi en kop kakao. At de ikke skal af sted til kvart over seks om morgenen. At de ikke skal være nogle af de sidste, der bliver hentet. (Informant 4)

Familie og Hverdag viser, at 3F's medlemmer ofte føler, familielivet bliver klemt i en hverdag, hvor tiden er knap, og alt for meget skal nås. Både fordi der er mange opgaver i et dagligliv med børn, og fordi familien lægger rigtigt mange timer på arbejdsmarkedet.

Ned i arbejdstid – og indtægt – for at styrke familielivet

I hverdagens tids-kabale bliver arbejdslivet stedet, hvor familierne prøver at regulere, for at få hverdagen til at hænge bedre sammen. Ofte vælger den ene part i familien at gå ned i tid for at få det hele til at hænge sammen. Typisk er det kvinden, der påtager sig nedgang i indkomst for at levere det overskud af tid, der gør trivslen i familien mulig:

Jamen altså, der - jamen, det var et arbejde det hele, fordi at man – det var sådan en dårlig arbejdsplads. Når man kommer hjem, så er man i dårligt humør, og man er brugt fuldstændig. (...) Man er jo færdig, når man kommer hjem og det gør jo bare, at herhjemme så falder tingene til jorden, og man får ikke lavet de ting derhjemme, man skal. Så det hele det ender jo i en spids på grund af et åndssvagt arbejde. (...) Nu har jeg jo ikke det hårde arbejde, som jeg havde før, og jeg er ikke brugt på samme måde. Og fordi at jeg så kun har de timer, jeg har, så når jeg kommer hjem, så har jeg stadigvæk muligheden for lige kan lægge mig en time, hvis det er det, jeg vil, ikke også. Det gør jeg så ikke, for så kan jeg ikke komme op igen. Så vil jeg hellere køre igennem og så gå den tid før i seng om aftenen. Men jeg har muligheden for at lige kunne hvile mig lidt og ikke skal stresse sådan rundt. I min verden er stress noget man skal holde sig langt væk, for det ødelægger det hele, og det går ud over vores børn og mit forhold til min mand, og det skal det bare ikke. Vi skal have det godt sammen og sådan er

det. Vi er en familie, og vi skulle gerne være en god familie. (Informant 5, Kvinden har skiftet fra en 37 timers stilling i industrien til en 25 timers stilling som servicemedarbejder. Hun er mor til 2)

Fleksible arbejdstider er meget sjældne for 3F-familien

Når familien mangler tid, er deltidsarbejde for den ene part altså ofte den mulighed, mor og far vælger. I andre tilfælde er den ene parts fleksible arbejdstider det, der "redder" familien. Dette er typisk for familier, hvor den "anden part" er selvstændig eller har flekstid på sin arbejdsplads – forhold som man møder meget sjældent blandt 3F's medlemmer.

Når man er alene – eller har brug for to fuldtids-indtægter

Nedsat arbejdstid eller jobskifte er de to værktøjer, medlemmerne bruger, når de prøver at skabe bedre rammer for deres familieliv. Det er dog langt fra lige til for alle. Mange har brug for to fuldtids-indtægter for at klare økonomien, så deltidsarbejde for en af dem er ikke en mulighed i de familier. Mange har ikke udsigt til at få et andet job og ser det ikke som en reel mulighed. For de enlige forsørgere er det særligt svært, fordi mor eller far her er alene om at etablere "det gode familieliv". Så bliver netværket, fx bedsteforældrene, særlig vigtigt og bliver ofte det, der redder hverdagen ved at tilføre den mere tid og energi.

Færre folk men samme arbejdsbyrde og mere pres

Halvdelen af de deltagende medlemmer fortæller, at deres arbejdsliv inden for de seneste år er blevet mere presset. Der er færre folk på arbejdspladsen, men opgaverne er de samme.

Her er to klare tendenser: 1) Der ansættes ikke nye medarbejdere ved naturlig afgang. 2) Der kaldes ikke vikar ind ved sygdom. Det presser medlemmerne, der mærker arbejdsbyrden blive tungere og presse dem mere.

Som en alene-far til to børn fortæller:

Der kan være meget travlt. Det kan også godt være, at man har nogle dage, hvor ikke det går så stærkt, men jeg synes igen efterhånden, som tingene skrider frem også – hvad skal man sige – i hele samfundet – det bliver værre og værre, man bliver presset mere og mere.

Intervieweren uddyber med spørgsmålet: *Ja, er det noget, du mærker på dit job?*

Hvortil informanten svarer: *Ja, det er det. Efterhånden som man sender folk hjem, så*





...MAN FÅR IKKE LAVET DE TING DERHJEMME, MAN SKAL. SÅ DET HELE DET ENDER JO I EN SPIDS PÅ GRUND AF ET ÅNDSSVAGT ARBEJDE.

er der færre og færre til at gøre det, der bliver lagt mere og mere på en. Nu skal vi lige, nu skal vi lige, nu skal vi lige ikke også? (Informant 1)

Mange kan fortælle om samme tendens. Arbejdspresset er øget både inden for industrien og servicefagene. Som en far til tre børn forklarer:

Ja, det er et travlt arbejde. Det er jo sådan, at vi de seneste år..., der er blevet implementeret en linje nede ved os og det betyder, at der kommer større og større krav til, at man skal gøre tingene simplere, lettere, det ene med det andet og en opgave, som man måske før brugte så og så meget tid på, den skal man bruge mindre tid på. Så man bliver hele tiden presset, og så – den ordre man får, de linjer man pakker, der har de et mål om, at man skal pakke x antal linjer i timen. Og så hvis man ikke holder det mål, så kan man godt risikere at blive kaldt ind til sin chef og så få at vide, at man skal oppe sig og sådan noget der. I vores overenskomst, der står der ikke noget om, vi laver akkord-arbejde, og det føler man jo lidt, at det er lagt op til med de linjer her. Og hele tiden bliver man ved med at prøve at hæve overliggeren. Altså hvis man pakker 110 linjer i en time, og det så går godt i en periode, jamen så har de ingen skrupler med at prøve at hæve den til 113 eller 114. Vi har faktisk også haft et eksempel, hvor man indkøbte nogle redskaber, fordi man går og pakker i sådan et rullebur, og det vejer altså 400-500 kilo, når det er fyldt, og så skal man trække i det, ikke også, og så blev der så indkøbt sådan nogle de kalder pull box. Der havde ledelsen den holdning, at så skulle man – for at tjene de pull box hjem, fordi de kostede x antal millioner, så skulle man hæve linjerne for at tjene det hjem igen, og det synes jeg, det er en helt fuldstændig vanvittig tilgang til arbejdsmiljø og sikkerhed og det hele, at man skal hæve linjen på grund af det. (Informant 2)

Konsekvensen af den pressede arbejdsdag er, at forældrene er totalt udkørte, når de kommer hjem fra arbejde. Det er virkelig svært at finde energi til at tage fat på hjemmets opgaver, og at finde et rimeligt overskud til sine børn. Det giver dårlig samvittighed over for familiens børn. Som en mor til to børn i skolealderen forklarer:

Hvis der kommer nogle nye maskiner, så bliver der ikke lagt ny tid på, så skal vi bare gøre dem rene. Hvis afdelingen køber fire køleskabe, vi skal gøre køleskabe rene en gang om uge og afrime fryseren en gang om ugen. Det er også mere arbejde, vi får ikke mere tid. (...) Jeg synes, det er blevet meget svært med tiden, fordi vi har så travlt, som vi har. Der er nogen gange, vi har så travlt ude på arbejdet, at når jeg kommer hjem, så er jeg i dårligt humør. Det påvirker også børnene, så er jeg hurtigt sur. (Informant 11)

Mistrivsel i form af dårlig samvittighed, træthed eller slet og ret dårligt humør er den tunge, kedelige følgesvend til en presset arbejdsdag. De, der løber for stærkt på deres arbejdsplads, har ikke gode vilkår for at have et godt familieliv, og det tynger.

Nogle vinder ved at skifte job – andre er tvunget til at blive

Nogle medlemmer har taget konsekvensen af et for presset arbejdsliv og har skiftet job. Derved har de opnået bedre vilkår. Dette gælder eksempelvis indenfor køkken- og restaurantbranchen. Samtidig med at presset på arbejdslivet er øget, er muligheden for at skifte arbejde dog blevet mindre, og mange har simpelthen ikke mulighed for at skifte job. Særligt de, der bor i områder med få arbejdspladser, føler sig tvunget til at beholde deres job, da der ganske enkelt ikke er andet at få.

De få medlemmer, der fortæller, at de har gode vilkår på deres arbejdsplads og som synes, at arbejdets omfang og den aftalte arbejdstid passer til hinanden, oplever også at have et større overskud resten af dagen.

ARBEJDESTIDENS TILRETTELÆGGELSE

FOR 3F'S MEDLEMMER ER DET ET PROBLEM, at de ikke har indflydelse på, hvordan deres arbejdstid er placeret. De må bare indrette sig, og når arbejdstiden lægges anderledes, må de lægge hele deres og børnenes liv om igen. En del drømmer om blive hørt - bare en gang om året!

"Den gode arbejdstid" er individuel og mens nogle medlemmer gerne vil arbejde om eftermiddagen eller natten, fordi det kan få kabalen til at gå op hos dem, så vil andre gerne undgå at arbejde fx om eftermiddagen. Når arbejdstidens placering er i konflikt med familielivet, er det typisk, fordi start- eller sluttidspunkterne på jobbet vinder over hensynet til børnene. Her fortæller en far til to børn, der arbejder på fast eftermiddagsvagt:

Jeg synes, at aftenarbejdet har trukket tænder ud, og jeg tror, det trækker flere tænder ud end nat- og dagarbejde. Det tror jeg, det gør. Og man kan også se det, altså, jeg er den eneste, der har børn på det hold og man kan også mærke det på min chef. Han ved det godt, altså... det kan ikke blive ved. Jeg kan ikke arbejde for ham de næste... ja, bare to år. Så er det sket. Der sker for meget, og jeg går glip af for meget, og så gik det galt igen, da ... [ældste barn] skulle til fodbold.... (...) ja, jeg synes, jeg har lidt et stort afsavn... (Informant 7)

For denne familie med to børn ville det gøre en stor forskel, hvis mandens arbejdstid kunne placeres om dagen, fx 7-15. Han kan ikke deltage i sine børns liv og ægtefællen står alene med det daglige ansvar for og samvær med børnene. Som for mange andre har det vist sig umuligt for ham at få fast dagvagt, da virksomhederne ofte tildeler disse efter anciennitet. Dette er en almen problemstilling blandt 3F's medlemmer, der arbejder i industrien og det får særlig betydning for de unge, der har børn og lav anciennitet.

I denne familie er den eneste knap, der kan skrues på, kvindens arbejdstid. Det betyder, at placeringen af mandens arbejdstid er den direkte årsag til, at kvinden arbejder 30 timer om ugen. Hverdagen kan ganske enkelt ikke hænge sammen på anden vis (og her er man endda så heldig at have et netværk, der ofte henter børnene i daginstitution).

12-timers vagter eller fast nathold bedst for min familie

For andre medlemmer er "den gode arbejdstid" fx placeret om natten eller som længere, sammenhængende vagter, fordi netop denne arbejdstid fungerer i deres familie. Som en mor til to børn fortæller:

Jeg vil gerne tilbage til mit faste natarbejde. Et fast 8-16-job ville jeg være ked af. Der er dem, der godt kan lide og arbejde på om dagen

men jeg har det selv sådan, at det er lige ved at tage livet af mig, hvis jeg skal møde kl 6. Det er forfærdeligt, men vagten hedder altså 6-14. Jeg er så tidligt hjemme, men der har jeg altså også brug for lige at sidde en time i sofaen, fordi jeg er oppe klokken 20 minutter over fire de dage og når vi kører i treholdsskift, så har vi jo fem dage i streg, hvor vi er oppe på det tidspunkt. Og så er jeg altså mere end færdig, når vi når til fredag end jeg er, når jeg skal møde ind tre gange 12 timer om ugen. Det kan jeg meget bedre overskue. Når jeg er ved at være træt, så kan jeg sige: "Nu har jeg weekend". Så natarbejde [er bedst for mig og min familie] eller også... er det 12-timers, som vi kører nu. Det er simpelthen super for mig. (...) Jeg kan hurtigt overskue de tre dage. Og jeg er der for familien, føler jeg. Både når jeg er på arbejde, men i den grad når jeg har fri. (Informant)

For denne kvinde er det særligt udfordrende, at hendes arbejds-skema ofte lægges om: Inden for 14 dage skal hun og virksomhedens øvrige ansatte være klar til at skifte fra fx 12 timers vagter til 8 timers vagter, og dermed fra toholdsskift til treholdsskift.

Børn lider under forældres skiftende vagter

Det er et stort problem, at medarbejderne forventes at være så fleksible og omstillingsparate (hvilket de er). De omskiftelige vagtskemaer er ofte en udfordring for mange familier, og de mange skift forudsætter, at der er en anden voksen i familien med stabil arbejdstid. Særligt for børnene kan de mange skift have store konsekvenser. Her beskriver en mor til to børn i førskolealderen problemstillingen:

Mine børn - de er meget påvirkede af det.... (...) det [skifteholdsarbejdet] påvirker mine børns psykik - de bliver meget kede af det. Det er ikke kun mig, som mit skifteholdsarbejde rammer. Det er især mine... mine børn og min mand. Og det er hårdt. (...) Altså, vi kan tydeligt mærke en forskel, og det kan de også oppe i institutionen, og de siger altså, at når jeg har skifteholdsarbejde, eller når jeg har eftermiddag... hvor jeg ikke ser børnene i så og



så mange dage, eller jeg har... weekendarbejde, så skal vi sige det i børnehaven, fordi de kan mærke, at min store, hun er meget mere pirrelig og pjevset og tisser måske mere i bukserne end normalt. Og min yngste hun hænger også rigtig meget på pædagogerne. Så der er jo en klar sammenhæng. Så ved de så, at når jeg kommer og siger: "Nu har jeg været på nat, eller nu skal jeg på nat eller på eftermiddag", jamen, så de ved så, at de skal være mere OBS på dem, ik'?

Og når børnene mistrives, mistrives de voksne:

Det er hårdt. Det er rigtig hårdt. Altså, det er jo... det er ikke sjovt at se. Men hvad skal man gøre? (...) Jeg har spurgt [om at blive flyttet til en fast dagstilling], og det kan simpelthen ikke lade sig gøre. Og jeg synes, det er meget, meget mærkeligt, fordi at en, der havde været der i under ni måneder gik ned med stress og vupti, så fik hun en læreplads-stilling, hvor hun var på daghold, ik'. Og så står der nogen og siger: "Jamen, nu har vi været på arbejde i så og så mange år... og vi har små børn, og vi kan ikke få det til at hænge sammen - kan man ikke gøre noget?" Og så siger de: "nej". Jeg kan slet ikke se logikken i det. Altså, jeg mener, med de loyale medarbejdere man har, som kommer og siger: "Nu er jeg ved at være derude, hvor vi ikke kan få det til at fungere mere. Hvad kan vi gøre?" Men altså, det skal lige siges, at i min afdeling, der prøver de at gøre, hvad de kan. Altså, hvis jeg kommer og siger: "Kan jeg gå nogen timer før i weekenden, fx sådan så jeg kommer hjem til mine børn og er der lidt inden de skal sove". Det kan nogle gange godt hænge sammen. Men det kan man heller ikke lave for evigt, og så går det også ud over afspadseringskontoen, dvs. du går i minus. (Informant 9)

For denne kvinde er arbejdstidens placering først og fremmest et problem, fordi den ændrer sig, og ikke alle skift kan forenes med ansvaret som forældre. Arbejdspladsens manglende vilje til at imødekomme et hensyn til børnefamilien skaber mistrivsel både hos forældre og børn – og på arbejdspladsen.

Medlemmerne finder, at den manglende indflydelse på arbejdstidens placering er særlig problematisk, når der er kommet børn til. Jo mere komplekst familielivet er, desto større betydning har det, at man har medbestemmelse på arbejdstidens placering.

Tvunget toholdsskift skadede familielivet for mor og børn

Den manglende indflydelse er – vel naturligt nok – rigtig svær for dem, der er alene med børnene. En dele-mor til to børn fortæller:



I forhold til børnene er det problematisk. Når jeg har aftenvagt, og det er den uge, hvor jeg har dem [børnene], så er det lige med at planlægge og lave mad og lægge den i køleskabet, og så ringer jeg hjem og siger, "nu skal I koge pasta eller koge nogle kartofler til det sovs, der står der". Så det er meget svært, og med hans lektier... så kan han ikke rigtig følge med. Nogen gange siger jeg: "Har du lektier for?" "Nej, det har jeg ikke", og så har han alligevel. Og når jeg kommer hjem klokken halv ni, så er han træt. (...) Meget stor udfordring, meget. Der var noget skolefest her for nyligt, jeg kunne ikke deltage, fordi jeg havde en aftenvagt (...) lærerne de var lidt – han er kommet i sjette klasse og har fået nye lærere, som slet ikke har mødt os, så de troede, at der var noget galt med ham siden de ikke havde set hans forældre til de skolefester [og forældremøder]. Men de har ikke vidst, hvad der ligger bag... så jeg fik et brev om, at de syntes, han mistrives, at han ikke kom med til de skolefester og de har ikke set os, ja de har ikke vidst, hvad der lå til grund. Så jeg synes, det er også en stor udfordring i forhold til børnene, og jeg var inde og forklare dem hvorfor, fordi jeg har skiftende arbejdstider, så det kan være en stor udfordring især med forældremøderne. (Informant 11)

Denne kvinde havde indtil for to år siden en fast dagvagt, hvilket fungerede sammen med en hverdag som delemor. Arbejdsgiveren pålagde hende dog toholdsskift med henholdsvis morgen- og eftermiddagsvagter.

Mor og far tvinges til at være forældre hver for sig

I andre sammenhænge kommer arbejdstidens forkerede placering til udtryk, når de to forældres arbejdstid placeres, så de ikke kan være en familie sammen. Fx fordi de arbejder forskudt af hinanden og begge ofte har arbejde i weekenderne. Som en mor til to børn fortæller:

Det ville jo blive 10 gange nemmere – det ville også være nemmere for mig at gå på arbejde. Nu jeg har været på arbejde i denne her weekend og lørdag, der var jeg da rigtig ked af det, da jeg gik, så sidder

...MULIGHEDEN FOR AT VÆRE SAMMEN MED MINE BØRN, DEN ER JO MINDRE, NÅR JEG SKAL ARBEJDE DER, HVOR DE TRADITIONELT HAR FRI. ALTSÅ, JEG KAN JO IKKE FÅ PASSET BØRNENE I BØRNEHAVEN LØRDAG, SØNDAG OG SÅ HOLDE FRI NOGLE ANDRE DAGE...

ens to små børn der, de sidder der, og de skal glo indtil man kommer hjem klokken fem om eftermiddagen, ikke. Altså den tid, hvor de har fri, der kan jeg ikke være der. (...) Det er noget med at være sammen med sine børn, ikke, og muligheden for at være sammen med mine børn, den er jo mindre, når jeg skal arbejde der, hvor de traditionelt har fri. Altså, jeg kan jo ikke få passet børnene i børnehaven lørdag, søndag og så holde fri nogle andre dage, så selvom jeg har fri nogle andre dage i løbet af ugen, så har de også et behov for at have deres almindelige hverdag og sådan – så det er kun en gang imellem nu, hvor jeg skulle på arbejde i weekenden og så beholder dem hjemme i nogle dage, ikke? I sidste uge var de hjemme en dag, fordi jeg tænkte, ej det er for strengt, så var de begge to hjemme, så vi kunne nå at være sammen. Men så er det kun mig, der er sammen med børnene, så er det ikke mig og min mand og børnene, kan man sige, så vi er meget alene med dem en af os hele tiden. (Informant 3)

I denne familie kommer den manglende indflydelse på arbejdstidens placering til udtryk som et ønske om at arbejde færre weekender. Manden arbejder på toholdsskift (hver anden uge morgen og hver anden uge eftermiddag) og for denne familie er det svært at finde tid til at være en familie sammen alle fire. Her oplever man, at det enten er far eller mor, der er hjemme, og weekenderne – der netop kunne være rammen for at have fælles tid – indgår også i det fælles arbejdstids-skema. Ingen dage er altså helliget samværet i familien og det fælles forældreskab.

Konsekvensen af den manglende indflydelse på arbejdstidens placering er – som interviewbidderne også viser – at hverdagen presses yderligere, fordi man ikke får tid nok til at deltage i familiens øvrige liv. Som en far til to børn i førskolealderen beskriver det:

*Ja, der er meget stress. Mine arbejdstider har meget at gøre med, hvor-
dan min kone har det til hverdag, og det er også til irritation, at man
ikke har muligheden for at kunne gå ind og hjælpe, når der er behov*

for det. Fordi når vi har en syv dages periode på arbejdet, jamen man tager af sted tidligt om morgenen og kommer først hjem sent om aftenen, så tiden sammen med børnene den er meget kort i syv dage, plus at jeg kan ikke rigtig yde nogen form for hjælp, når jeg kommer hjem. Klokken er jo mange. Man kan lige ordne nogle få småting i husholdningen, men det er jo så også det. Det kan jeg godt føle lidt irriterende en gang imellem, der er jeg indrettet på sådan en måde, at jeg gerne vil være der og hjælpe til, så meget som jeg nu kan. (Informant 12)

Det er fælles for 3Fs medlemmer, at tiden i hverdagen optager dem. Som citaterne vidner om, gælder det for en del, at deres arbejdstid er placeret, så den ødelægger hverdagens øvrige elementer. Det er fx faderen, som har fire lange dage om ugen og fri tre dage. Det er også faderen, som har en fast vagt 14-21:30 og den enlige mor, der arbejder skiftevis morgen og eftermiddag. For de fleste, der arbejder på skiftehold, er problemet dog mest selve uroen og ustabiliteten ved skiftene fra den ene arbejdstid til den anden.

På forskellig vis fortæller medlemmerne altså, at kvaliteten i et familieliv med børn er dybt afhængigt af de arbejdsbetingelser, man er underlagt. Og det, der passer godt i en konkret familie, mens børnene er små, passer måske dårligt, når børnene bliver større. 3F-familierne efterlyser større forståelse for de behov, en familie naturligt har og for at behovene kan variere over tid. Generelt er der meget ringe lydhørhed.

MINDRE ARBEJDS TID – JA TAK!

3F'S BØRNEFAMILIE-MEDLEMMER ønsker gennemgående at arbejde mindre. De vil have den generelle arbejdstid nedsat. De fleste mener, at 30-32 timer er den grænse for arbejdstid, der kan fungere godt sammen med resten af hverdagen i børnefamilien.

Ønsket om nedsat arbejdstid kommer til udtryk på forskellig vis. Nogle medlemmer er glade for, at dagene er lange og fridagene flere. Andre vil bare gerne arbejde 6 timer i hverdagen i stedet for 7,5 eller 8 timer. Der er ikke én type hverdag, som efterspørges af alle, men alle vil gerne have mere tid til den del af hverdagen, der foregår uden for arbejdspladsen. Og det er fælles for alle, at den mere tid til det, der foregår uden for arbejdspladsen, skal bruges på at have bedre tid til hverdagslivets rutiner og lidt mere tid til samværet med børnene. En far til to børn fortæller, hvad han ville prioritere at gøre, hvis arbejdsdagen var kortere:

Jeg ville få mere tid sammen med mine børn. Og ja, når man hygger sig, så får man jo overskud, tror jeg. Når man kommer hjem sent, så er man jo træt og har ikke rigtig overskud til hverken at vise omsorg eller at lære fra sig til sine børn. Specielt i den alder som en femårig har. Når de skal starte i børnehaveklasse, der er det jo bogstaver og sidde stille, når du – nogen gange når man kommer hjem sent og er træt, så gider man jo ikke sidde og sige "sid nu stille på stolen, når du spiser" og alt det der, og det kan jo ramme barnet, når det kommer op i børnehaveklassen, hvor det er krævet at de skal sidde stille i x antal minutter. (Informant 15)

Som det kommer til udtryk i dette citat, trækkes der en direkte forbindelse mellem arbejdstidens længde og forælderrollens kvalitet. For 3F's medlemmer er bedre tid i familielivet lig med mere overskud til børnene. Nedsat arbejdstid er en investering i børnene og deres trivsel samt udvikling.

Ingen tid til at forældrene passer på sig selv

Der er altså et udbredt ønske om nedsat arbejdstid for at bringe lidt overskud og sammenhæng ind i familiens hverdag. Men det kunne også dække over et spædt håb om at kunne "gå til noget", dyrke

sport eller på anden måde "passe på sig selv" og udvikle sig.

3F's medlemmer finder, at de ikke har tid til selv at deltage i fritidsaktiviteter. Det er få, der oplever at have tid til at have en hobby eller gå til sport. De fleste finder, at der ganske enkelt ikke er tid til dette i hverdagen. Som en mor til tre børn fortæller:

Jeg har spillet volley på et tidspunkt, men da børnene skulle til at gå til deres ting, så syntes jeg, at det var svært både selv at skulle afsted og huske at ungerne skulle afsted (...) Jeg tror nok, at jeg kommer til at spille volley igen, men det bliver først når børnene selv kan gå til deres ting, så får jeg tid til min egen sport igen. (Informant 10)

Dem, der arbejder på skiftehold, kan ikke deltage i fx sportshold, når arbejdstiderne skifter. For denne gruppe af 3F's medlemmer er det slet ikke muligt at indgå i fællesskaber som fx en kortklub eller et sportshold, fordi de på forhånd ved, at de kun kan komme hver anden eller hver tredje gang.

Bedre tilpasset arbejdstid kan altså øge medlemmernes psykiske trivsel. Undersøgelsen peger også på, at medlemmernes fysiske trivsel kan blive bedre, hvis arbejdstiden i højere grad tilpasses medlemmernes øvrige hverdag; både i forhold til arbejdstidens placering og i forhold til den ugentlige arbejdstids længde. For 3F's medlemmer med børn er tid til mere også nogle gange tid til sig selv.

Et alternativ kan være at tilkøbe hjælp til opgaverne i hjemmet (rengøring, indkøb, børnepasning o.a.), men tilsyneladende indgår disse opgaver i forståelsen af at være "en god familie" på en måde, så man afviser tilkøb, eller også er familiens økonomi ikke til det.



BØRNS SYGDOM

FOR 3F'S MEDLEMMER ER DET et problem, at de har så dårlige muligheder for at passe egne børn ved sygdom. Det presser familierne virkelig hårdt, når børnene er syge, og bekymringen over børnenes nuværende eller fremtidig sygdomsperioder set i forhold til jobbet nager hele tiden hos mange forældre.

Hvad gør man, når børnene bliver syge i mere end en eller to dage? Som en far til tre børn udtrykker det:

En dag er ofte ikke nok. Jeg gruer for det – jeg har tre børn, kommer der en sygedag, så kommer den næste og så kommer den næste, hvad så? Der kan man jo ikke tage første sygedag igen. Det kan man jo ikke. (Informant 19)

Børns sygdomsperioder er de perioder i børnefamiliens liv, hvor det er allersværest at få hverdagen til at hænge sammen. 3F's medlemmer higer efter bedre vilkår og allerhelst en lovsikret ret til at passe egne syge børn, til de er raske. Som det er nu, er det svært at få det til at hænge sammen også for de medlemmer, der har gode netværk og fx fleksible bedsteforældre, der hjælper til stort set hver gang, børnene er syge.

Det er absolut sværest for de, der har ringest mulighed for at få hjælp ude fra, fx fordi bedsteforældrene er i arbejde eller bor langt fra familien. Dermed er det også sagt, at det er ganske forskelligt, hvordan det ser ud, når det svære – børnene bliver syge i mere end 1 eller 2 dage – opleves i den enkelte familie.

Ud over en hverdag, der bare går rigtigt stærkt, og hvor de tidsmæssige ender kun lige når sammen, så er børns sygdom det, der optager medlemmerne, når vi taler med dem om deres hverdag. I det følgende er det en snak mellem et forældrepar til to børn, der fortæller:

Far: Du kan rende ind i skoldkopper for eksempel, så er du ude i to uger eller sådan noget, ikke.

Mor: Så er du virkelig på røven.

Far: Så kan du ikke – altså, som almindeligt arbejdende her i Danmark så kan du ikke sige, "mit barn har fået skoldkopper, jeg kommer først om to uger, vi ses". Det kan du ikke, fordi de er pisse-ligeglade i bund og grund.

Mor: Og så er de jo ikke mindre syge i forhold til, hvad vi andre er, vel? Influenza tager primært de der fire – fem dage, når det er, ikke.

Far: Ja, afhængigt af, hvor godt dit immunforsvar er. Nogle er længere tid om at komme sig end andre, jo. Men altså, jo helt sikkert man kunne godt bruge noget, der mindede om det samme, som Sverige de har fået. (Informant 12)

Som parret fortæller, er det svært særligt under de længere sygdomsforløb.

Familiens overlevelse: Barns sygdom gør mor eller far "syg"

Den manglende ret til at passe børnene til de er raske kan skabe nogle u hensigtsmæssige overlevelsesstrategier hos medlemmerne, bl.a., at man som far eller mor kan blive nødt til at melde sig selv syg. Her forklarer et andet forældrepar til to børn:

Mor: Hun [datteren] brækkede kravebenet og – tre uger, tror jeg hun skulle være hjemme, eller i hvert fald 14 dage. Hvad gør man så?

Interviewer: Ja, det skulle næsten være mit næste spørgsmål, hvad I ville gøre ved de der lange sygdomsperioder?

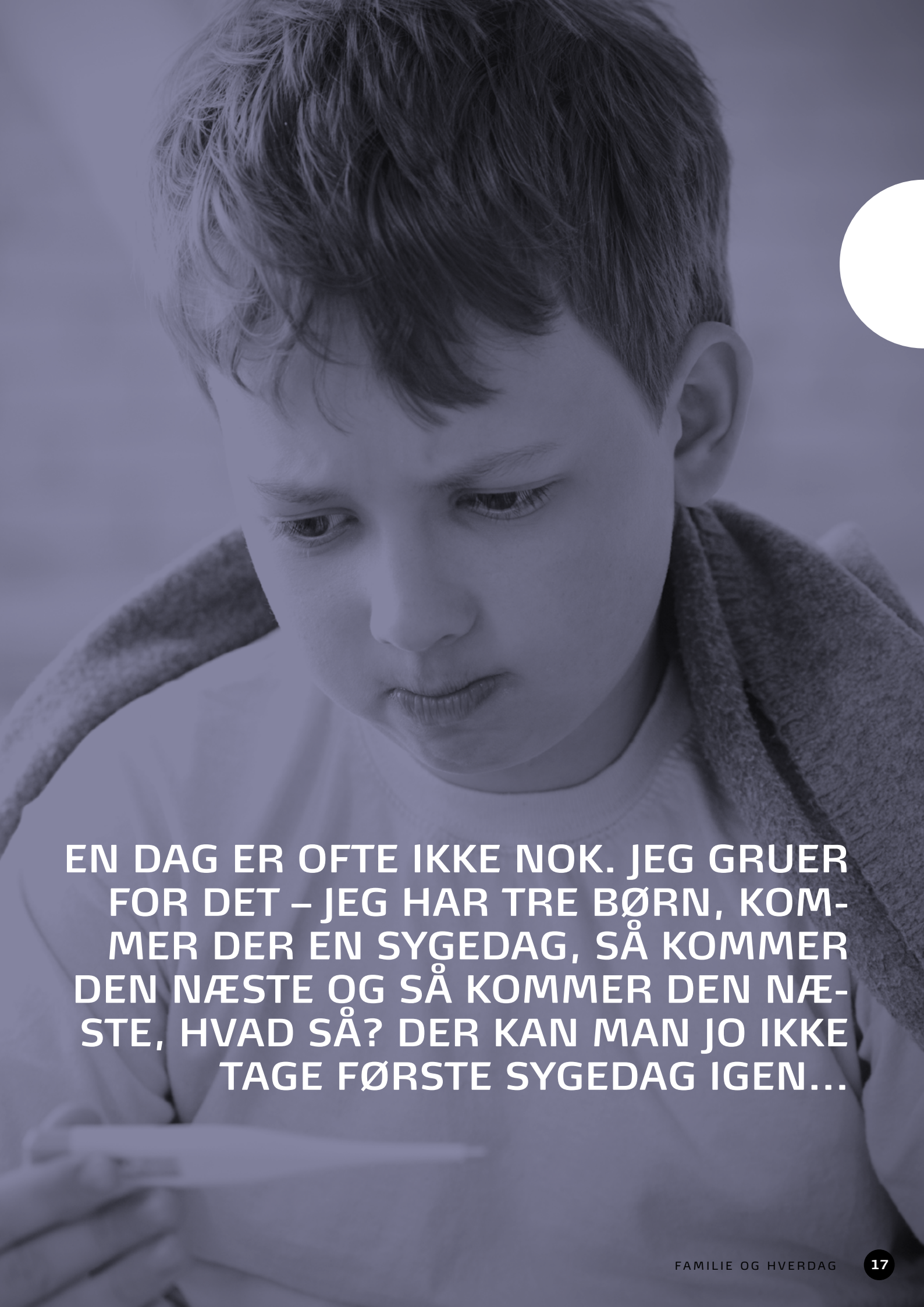
Mor: Skrækkeligt, skrækkeligt, skrækkeligt meget influenza havde jeg i 10 dage.

Interviewer: Ja, så du har simpelthen prøvet at måtte lægge dig syg for at få det hele til at hænge sammen?

Mor: Ja selvom bedstefar boede tæt på og var derhjemme... hun [datteren] kunne ikke komme i bilen, fordi jeg kunne ikke spænde hende fast, jeg kunne simpelthen ikke køre med hende i bilen. Hun skreg hver gang, fordi det gjorde så ondt med den der [selen på kravebenet], så hun skulle bare ligge på sofaen, så der var jeg selv syg. (Informant 20)

Forstående kolleger redder familier uden børnepassere

I de fleste familier er det særligt de lange sygdomsforløb, der er svære, men i nogle familier er det svært hver gang, fx fordi familien ikke har hjælp til pasning, eller fordi børnene bliver meget syge fx ved feber. Her forklarer en mor til to børn, hvordan det er svært i netop deres familie, når den yngste bliver syg:



EN DAG ER OFTE IKKE NOK. JEG GRUER
FOR DET – JEG HAR TRE BØRN, KOM-
MER DER EN SYGEDAG, SÅ KOMMER
DEN NÆSTE OG SÅ KOMMER DEN NÆ-
STE, HVAD SÅ? DER KAN MAN JO IKKE
TAGE FØRSTE SYGEDAG IGEN...

AT MAN IKKE BLIVER TILGODE- SET I DEN SITUATION, OG AT DET SES SOM ET PROBLEM, OG DET BLIVER TOLKET SOM PJÆK. DET ER JO VIRKELIG NOGET, DER KAN GIVE ET HAK I SELV- TILLIDEN OG MORALEN



Vi har et problem med hensyn til vores lille – hun får feberkrampe. Så vi kan ikke få nogen til at passe hende... så der har jeg jo brugt feriefridage. Heldigvis er mine kollegaer så store, at de siger: "Jamen det skal vi nok finde ud af". Der er ikke nogen, der kan passe min datter, hvis der er risiko for feberkrampe jo. Så der har jeg brugt feriefridage på at passe hende. Så det er jo fantastisk at de [kollegaerne] forstår. (...) Jeg må holde barnets første sygedag, og det er jo egentlig ikke i realiteten en hel sygedag. Det er jo i realiteten kun, indtil man skaffer pasningsordning. Og den mulighed har jeg jo ikke. Der...

Intervieweren spørger videre: Så hvad gør I så, hvis I står med et sygdomsforløb? Altså hvis den yngste, hun bliver syg? Hvordan vil det typisk forløbe?

Kvinden svarer: *Jamen så er det måske – det er nok lidt fy, fy – men så er det forhåbentlig i forbindelse med en friperiode. Og så siger jeg jo bare ikke, at jeg har barnet syg, før jeg kommer til min arbejdsdag, altså, så jeg har barnets første sygedag. Og så tager min mand jo så barnets første sygedag dagen efter, og som regel når vi at redde den på mine fridage. Men der jo også nogle gange, hvor jeg så har ringet til min arbejdsplads og sagt: "Ved du hvad, jeg kan simpelthen ikke få nogen til at passe hende. Kan jeg bruge to feriefridage eller en feriefridag". Og de må jo ikke sige nej til feriefridage, dem kan jeg bede om med en dags varsel. Så hvis ikke, at der er noget, der virkelig brænder på, så er det sådan der. Og hvis det er helt galt – jeg kan lige så godt sige det: Hvis min datter fik skoldkopper, så ville jeg selv sygemelde mig. Fordi så ville jeg være her, altså... Og det er ulovligt, og det er forbudt, og det ved jeg også godt. Men sådan er det! (Informant 9)*

Kvinden nævner et vigtigt forhold nemlig det, at den enkelte arbejdspladskultur og ikke mindst "det", der fungerer mellem kollegaerne, får enorm stor betydning for, hvordan det stiller sig for den

enkelte familie, når børnene er syge. I dette tilfælde ser vi, at kvinden oplever, at der er forståelse for hendes situation, og selvom det ender med at være både svært og i strid med gældende regler, så finder familien en løsning, der sikrer barnets pasning og den fornødne omsorg.

Alt vil blive tolket som pjæk – det er forfærdeligt

I interviewmaterialet møder vi dog også medlemmer, der ikke mødes af en forstående arbejdsplads. I det følgende forklarer en far til et barn:

Manden: *Det blev et kæmpe irritationsmoment, om mit barn var syg, eller om jeg var syg, eller om konen var syg, jeg har brækket benet eller kørt galt i en bil eller et eller andet, så vil det nærmest instinktivt blive tolket som pjæk.*

Intervieweren: *Hvordan føles det?*

Manden: *Forfærdeligt. Det er forfærdeligt, at man står der som far eller som ægteemand i en situation, hvor man bare bliver nødt til at skride fra det arbejde for at passe nogle andre ting. At man ikke bliver tilgodeset i den situation, og at det ses som et problem, og det bliver tolket som pjæk. Det er jo virkelig noget, der kan give et hak i selvtilliden og moralen, så er det sgu lige før, man ikke gider mere.*

Intervieweren: *Det må også være noget, der giver et hak i forhold til glæden i at gå på arbejde?*

Manden: *Fuldstændig, så er det sgu lige før, man tænker, "så smutter jeg nu, og så kommer jeg sgu ikke i morgen". (Informant 21)*

Sygt barn øger angsten for at miste jobbet

Selvom alle børn bliver syge engang imellem, er det for langt de fleste dilemmafyldt at have barn sygt. Alle vil gerne have mulighed for, at en af forældrene kan passe barnet, men samtidig oplever mange, at kollegaerne skal løbe stærkere, når man ikke er der (mange oplyser, at der sjældent kommer en vikar ind ved sygdom) og nogle forbinder endda afholdelse af børns sygedage med en øget risiko for at miste sit job. Som en mor til tre børn fortæller:

Ikke at de blev sure på det arbejde, jeg havde der, men man vil jo også gerne have sit arbejde, så hvis man har syge børn hele tiden og hele tiden melder syg, så kan det jo godt have et udfald til sidst, tænker jeg lidt, ikke at jeg har oplevet det, men det er bare sådan nogle tanker, jeg har gjort. (Informant 16).



En virus plus en virus kan vælte alt i ugevis

For 3F's medlemmer presser børns sygdom altså en allerede presset hverdag yderligere. En mor til to børn fortæller, hvordan den uge, hvor hun skal aflevere børnene (manden arbejder fast eftermiddag hver anden uge), ser ud:

Kvinden: Når det er mig, der skal aflevere børn, så kommer jeg for sent hver dag, stort set. Det gør jeg. Jeg kan simpelthen ikke få det til at hænge sammen, jeg kan simpelthen ikke nå det.

Intervieweren: Der er ikke nok tid om morgenen?

Kvinden: Nej, det er der bare ikke. Også selvom jeg prøver at stå tidligt op, så synes jeg ikke, at det hjælper. Og så har vi også den mindste, han har haft et langt forløb med kronisk mellemørebetændelse, og han har kronisk forstoppelse. Så det der med at sove om natten, det har vi ikke gjort, det har været helt fuldstændigt sindssygt, efter jeg er startet på arbejde, det har været sådan noget med, at han har været vågen om natten og grædt i flere timer. Det er simpelthen så hårdt, og for mit vedkommende så er det det der med, når uret ringer om morgenen, jeg kan næsten ikke komme op, jeg er så træt, at jeg næsten ikke kan komme op, ikke.

Det er blevet lidt bedre her i denne her sommerperiode, der er hans ører blevet en lille smule bedre. Nu har han så mellemørebetændelse igen, han skal ind og have lagt nyt dræn på torsdag i denne her uge, ikke. Men det er blevet bedre i forhold til, hvad det har været. For hvis det havde fortsat, så tror jeg altså ikke, jeg havde noget arbejde. Jeg var nødt til at lægge mig en uges tid sidste efterår – hvor jeg måtte hjem og sove om dagen. Så det der med søvnmangel, det er jo helt sindssygt.

Intervieweren: Jamen, hvad gør I, når børnene er syge, hvor mange barns sygedag...?

Kvinden: Vi har kun en. Ifølge overenskomsten, så er det jo kun den ene forældre, der må tage barns første sygedag. Så det er problematisk, for det er jo faktisk kun en dag, vi har, som enten er til moren eller til faren, ikke?

Så har min mands mor været i spil, hun er jo pensionist, farmor, så hun har nogle gange kunne passe, men det er sådan lidt afhængigt af, hvad det er, fordi hvis det er noget, hvor de er rigtig syge, altså rigtig dårlige, så kan man næsten heller ikke lade andre passe dem. Fordi de er så kede af det, og jeg har det dårligt. Så kommer der jo fridage i spil, så må man flytte sin ugentlige fridag, det har nogen gange kunne lade sig gøre. Altså hvis jeg normalt har fri torsdag, så kan jeg må-

ske rykke den sådan, så det passer i den uge, så jeg får to sammenhængende dage, og så er det bare at håbe på, at de bliver raske.

Intervieweren: Så der bytter du med en kollega?

Kvinden: Ja, det fungerer egentlig okay, det plejer ikke at være et problem, altså – men det er jo et problem, fordi at det går jo ud over alle de – der har nogle planer for de fridage. Alle de fridage bliver jo tit brugt så med sygdom. Og det er et problem, når det er længerevarende sygdom. Nu her i foråret der havde børnene først – nu kan jeg ikke engang huske rækkefølgen – men de fik skoldkopper i hvert fald begge to, og det er et forløb på næsten to uger for begge tos vedkommende, ikke. Og så fik de roskildesyge, og det var bare sådan en roskildesyge, som ikke bare var overstået på et døgn, det tog bare fem døgn, hvor de hverken spiste eller drak, ikke, nogen af dem, og de var rigtig, rigtig sløje. Det er jo et problem – hvad fanden skal man gøre?

Intervieweren: Ja, hvad gjorde I?

Kvinden: Jeg kan ikke engang huske, hvad vi gjorde, men vi har jo byttet rundt på noget, og så har det været sådan, at hvis min mand har været på aften, så har han taget dem om formiddagen, og så har jeg gået tidligere fra arbejdet, så har han mødt lidt senere, og jeg har gået tidligere, og så har vi sådan kunne møde hinanden, ikke. Så er han taget af sted, og så er jeg kommet hjem, ikke.

Intervieweren: I kunne få det til at hænge sammen på den måde?

Kvinden: Ja, og så har jeg betalt også – jeg har også selv betalt nogle fridage, hvor jeg har måtte sige, ”jamen I må trække dem”, for hvad fanden skal jeg gøre? Nu med det der roskildesyge, der var det meningen, at min mand skulle blive hjemme en mandag, men så blev han syg, ikke, så kan han jo ikke passe et barn, som er så dårligt og kaster op. Det kan man jo ikke, når man selv er så syg. Så der måtte jeg simpelthen ringe mandag morgen og sige, ”jeg ved godt, at jeg har sagt, at jeg kommer, men jeg kan ikke komme, fordi jeg kan jo ikke lade dem passe sig selv”.

Intervieweren: Hvad gjorde du så, afspadserede du så?

Kvinden: Næh, jeg blev trukket i løn. Det gjorde jeg. (Informant 3)

Vilkårene i dag betyder altså, at det for mange familier er næsten uoverkommeligt at tilgodese børnenes behov for pasning, når de er syge og ikke mindst: At børn sendes i dagtilbud for tidligt, og dermed inden de er ovre deres sygdom – med fare for at de hurtigt bliver syge igen eller smitter de andre børn.

DEN FAMILIE-UVENLIGE ARBEJDSPLADS

PÅ DEN FAMILIE-UVENLIGE ARBEJDSPLADS er det for 3F'erne ekstremt svært at kombinere jobbet med familielivet. Det er arbejdspladser, hvor problemet er meget, meget større end "bare", at man er tynget af arbejdsmængden og -tempoet, eller at arbejdstiden er placeret helt skævt i forhold til familiens øvrige hverdag.

De familie-uenlige arbejdspladser er fx arbejdspladser, hvor arbejdsdagen er så presset, at overarbejde er "normalt". Ud over, at man skal arbejde for hurtigt og for hårdt hele tiden, ved man altså heller ikke, hvornår man har fri og kan tage hjem – og hjemme (eller i børnehaven) venter børnene og ved heller ikke, hvornår de kan regne med en. Her forklarer en mor til to børn:

Det er jo overarbejdet, der driller. Altså der hvor jeg har været, skal tingene jo være færdige, så når jeg er gået tidligere, så har jeg jo ikke været der til at aflaste de andre i deres overarbejde og det giver jo dårlig samvittighed. Til gengæld har jeg jo så også prøvet at hjælpe, når de andre har fået børn og sagt: "Selvfølgelig skal I da tage af sted". Altså, kan han (ejereren) ikke finde ud af, at vi ikke er nok, så kan han kun lære det ved, at vi står her til klokken ni om aftenen. Synes han det er mærkeligt at vi er her så længe, så må han jo kunne se, at der er noget galt. Men vi har ikke kunnet råbe ham op. (Informant 23)

På denne arbejdsplads forekommer overarbejde stort set hver uge og stort set hver torsdag, fredag og lørdag. Det er hårdt og det går ud familien:

Men på de lange dage, så var klokken jo 20 før vi kunne køre hjem. Det var en 13-14 timer. Sådan har de kørt de sidste 3 uger ved jeg. Men altså for at afhjælpe fredag og lørdag, så tager vi jo så også noget af torsdagen... Så kan vi jo godt lægge en 3 timer oven i den også ik'? Så når man stod op lørdag morgen og skulle på arbejde – så rystede man altså og tænkte "fuck du har ikke fået sovet nok". Kroppen rystede indtil man kom i gang. (Informant 23)

For en del 3F'ere er den familie-uenlige arbejdsplads kendetegnet ved, at arbejdslivet er tilrettelagt, så overarbejdet eller ekstraarbejdet er indbygget i vagtskemaet. Hvis ikke man tager overarbejde på nogle tidspunkter i løbet af måneden, så har man ganske enkelt ikke timer nok ved lønudbetaling. Fx siger en dele-mor til tre børn: *Nu har vi det jo sådan, at vi skal indhente 31 timer hver måned [timer der mangler i det rullende arbejds-skema]. Så vi skal sådan set helst have overarbejde hver weekend. Der har jeg sagt fra og sagt: "Jamen, jeg har børn hver anden weekend, der kan jeg ikke". Altså, og det er ikke noget jeg aftaler med firmaet. Det aftaler jeg med mine kollegaer. Sådan er det. Vi er nået dertil, at vi er nødt til at gå ind og arbejde over for hinanden og bytte rundt på en sådan måde, at alle folk kan få deres hverdag til og hænge sammen.*

Intervieweren spørger: *Men hvordan bidrager du så ind i det, hvis du må sige: "Jamen, hver anden weekend, så kan jeg altså ikke tage mit overarbejde".*

Til det svarer kvinden: *Så tager jeg dobbeltvagter de andre weekender.*

Intervieweren spørger endvidere: *Så det vil sige, når du ikke er sammen med dine børn i weekenden, så arbejder du? For at kunne være sammen med børnene weekenden efter?*

Kvinden: *Ja, vi skal jo have det overarbejde. Så... (Informant 24)*

Selv om der er tale om både forskellige arbejdspladser og forskellige familier, der bliver berørt, så er det fælles problem, at man ikke kender arbejdsdagens sluttidspunkt og ikke mindst, at det meget ekstraarbejde dræner for energi og overskud til at vægte familiens behov.

Der er også mange, der har problemer med at passe deres børn, fordi så skal bedsteforældrene passe, når de har de aftenvagter. Og jeg har også sagt til dem [nye kollegaer], at [arbejdspladsen] er ikke en plads for børnefamilier mere, det har jeg sagt til



mine kollegaer, fordi hvis du ikke har baglandet i orden, så kan du ikke arbejde herude, hvis du har små børn. (Informant 11)

Som ovenstående citat fra en dele-mor til to børn viser, kan problemet være at vagtskemaet alene tilpasses produktionsbehovet. Man lukker fx op og ned for afdelinger og medarbejderne skal være klar til at ændre deres vagtplan i løbet af 1-2 uger. Det er rigtig svært og særligt problematisk, når man har børn.

Mors job afskærer datter fra at bo hos hende

En række af 3F-medlemmer har et arbejdsliv, der objektivt set ikke kan kombineres med det at have en familie. Når kvinden på gartneriet har kunnet overleve 3-4 dage med overarbejde hver uge, skyldes det, at hendes mand er den primære i hjemmet. Når kvinden med fast overarbejde hver anden weekend overlever på den familie-uenlige arbejdsplads, skyldes det, at der ikke er noget alternativ. Hun har ingen, der kan hjælpe til hverdag; hverken egne forældre eller en samlever.

Som delemor på treholdsskift oplever hun, at hun kun kan have de børn boende, der er store nok til at tage vare på sig selv. Som delemor med dobbeltvagter hver weekend oplever hun, at hver anden weekend er mere end almindelig hård at komme igennem. Konsekvensen er dårlig trivsel og en splittet familie. Fx kan denne kvinde ikke have sin yngste datter boende og har hende kun på samkvem, når det i øvrigt kan passes ind i arbejdsturnussen.

Arbejdslivet tager for meget af hverdagen

Undersøgelsen viser tydeligt, at det er virkelig belastende for de rigtig mange medlemmer for hvem det almindelige arbejdsliv er blevet mere presset, fx fordi flere opgaver er kommet til, der har været nedskæringer og konkurrencen om jobbene er blevet hårdere. De ansatte skal arbejde hurtigere og det forventes, at det er dem, som samtidig viser stor fleksibilitet.

Vi ved også, at mange oplever, at arbejdslivet tager for meget af hverdagen. Alt for mange fortæller, at familielivet og særligt tiden sammen med børnene dagligt lider under, at de er drænet for energi og overskud, og at de nages af dårlig samvittighed.

Mange oplever altså, at de ikke kan leve op til egne minimumskrav til, hvad en forælder er, kan og skal. Familielivet er det vigtigste, og det er der, det ender med at gøre mest ondt – for mange af 3F's medlemmer hver eneste dag. Større indflydelse på egen arbejdstids længde og placering samt bedre mulighed for at passe egne børn ved sygdom nævnes som konkrete indsatsområder af medlemmerne.

Tid og mentalt overskud til familielivet er højest på ønskesedlen. 3F'erne ønsker mere tid til hverdagens opgaver, til samvær med og omsorg for deres børn og for børnenes læring samt udvikling. Det kræver involvering og ansvar af arbejdspladserne, som til gengæld kan få mindre bekymrede, men mere udhvilede og friske medarbejdere i arbejdstiden!



VI ER NÅET DERTIL, AT VI ER NØDT TIL AT GÅ IND OG ARBEJDE OVER FOR HIN- ANDEN OG BYTTE RUNDT PÅ EN SÅDAN MÅDE, AT ALLE FOLK KAN FÅ DERES HVERDAG TIL OG HÆNGE SAMMEN.

DEN FAMILIE- VENLIGE ARBEJDSPLADS EKSISTERER – HELDIGVIS!

DE 3F'ERE, DER OPLEVER, at hverdagen fungerer, er dem, der har indflydelse på egen arbejdstid og føler, at dens placering tager hensyn til deres familieliv og deres ansvar som forældre. Ikke overraskende trives de familier, der oplever at have indflydelse på deres arbejdstids placering, langt bedre end de øvrige familier. Fx har en far været inde over afdelingens vagtskema og opnået længere friperioder og dermed flere samlede vagter i et treholdsforløb (far til et barn), og en mor har forhandlet sig til – og betalt for – enkelte kortere dage (mor til tre børn). Gevinsten er medarbejdere, der er mindre stressede, og som kan få en hverdag og hensynet til børnene til at hænge bedre sammen. Fx fortæller en far til to børn:

Mine arbejdstider er udmærkede. Altså, min mester har luftet tanken flere gange med, at vi skal have flexet noget sommertid til noget vinter, hvor vi arbejder længere om sommeren og kortere om vinteren. Men vi er ret enige om på vores arbejdsplads, at det er en god idé, at vi har faste arbejdstider. Og han har ikke trumfet det igennem, han kan godt høre, at der ikke er den store velvilje. Om sommeren vil vi også gerne hjem og til stranden med børnene, hvis der er vejr til det i stedet for at skulle arbejde ekstra. (Informant 24)

Det er også de medlemmer, der har et netværk, som kan tage over i de situationer, hvor det svært for forældrene fx ved børns sygdom eller i forhold til at hente børnene i skole eller dagtilbud:

Intervieweren: *Hvordan fungerer det med at få jeres mødre til at hente?*

Manden svarer: *Det vil de gerne, det elsker de jo. De bor begge to lige herude i området, så det er alletiders. Men det er jo så mig, der er heldig.*

Intervieweren: *Ja, selvfølgelig det må da være en kæmpe hjælp.*

Manden fortsætter: *Det er det også, og hvis man nu ikke har sin mor*

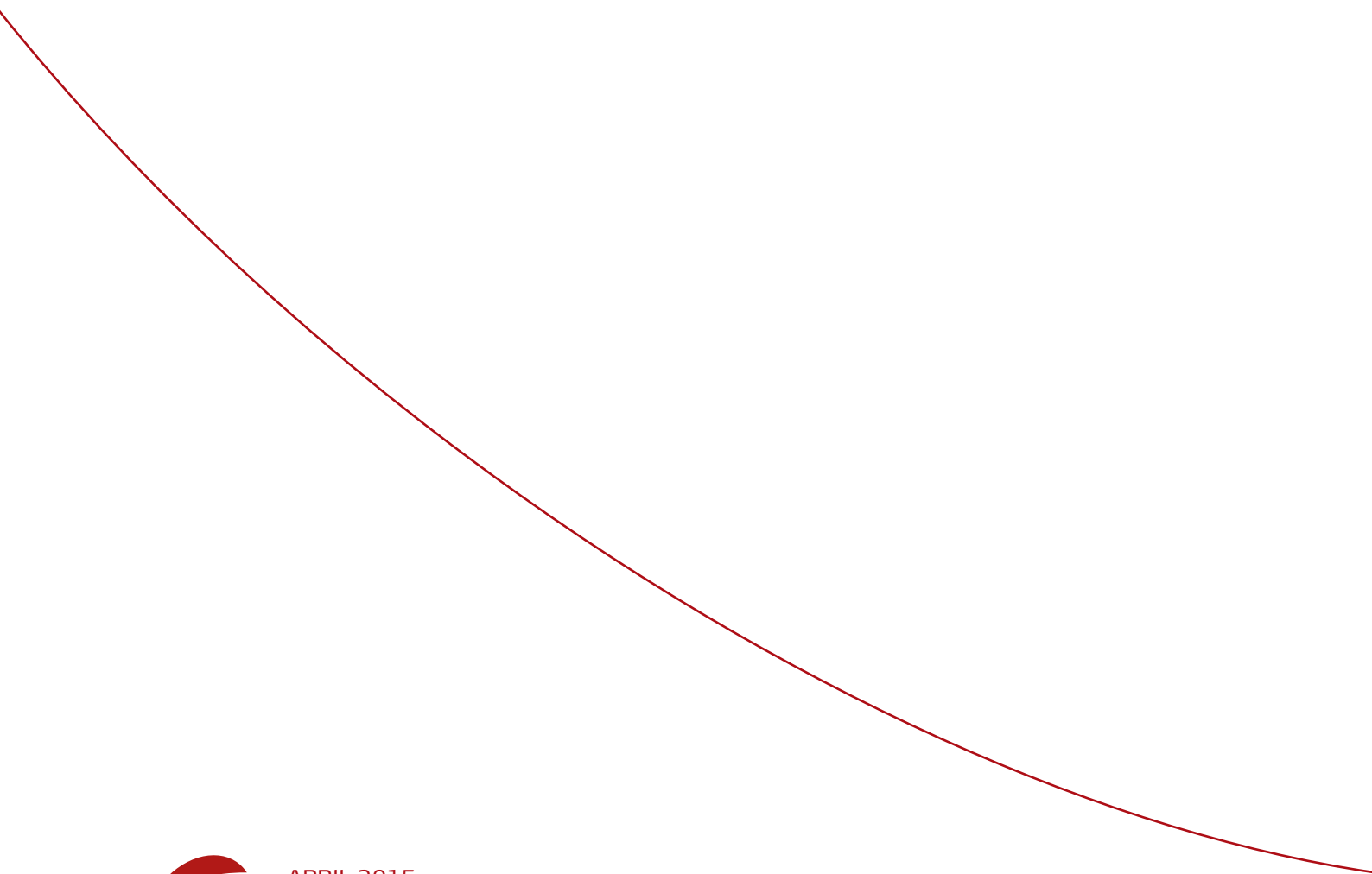
eller sin svigermor, så må man jo betale en babysitter for at hente eller et eller andet, ik'?

Her hænger det altså sammen, fordi bedsteforældrene kan hente børnene 2-3 gange om ugen. I denne og flere af de andre familier, som vi møder i undersøgelsen, er bedsteforældrene dem, der ”kitter de huller ud”, som 3F-familierne har i dagliglivet. Det er dog langt fra alle familier, der kender nogen, som kan springe til og hjælpe på den måde.

De, der oplever, at det balancerer, er de familier:

1. Hvor der er overensstemmelse mellem arbejdstidens længde og arbejdsdagens opgaver.
2. Hvor medlemmerne oplever at have en høj grad af medbestemmelse fx i forhold til arbejdstidens placering og/eller længde.
3. Hvor familiens udfordringer løftes sammen med andre (oftest bedsteforældre), og hvor forældrene bliver aflastet og hjulpet i en hverdag, hvor det går stærkt, og hvor opgaverne er mange.

Anstændigt arbejdstempo, indflydelse på egen arbejdstids placering og et aktivt netværk er altså her kerneord for, at hverdagen balancerer. Skal det lade sig gøre at etablere en fornuftig sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, skal alle tre forhold i spil og suppleres med bedre muligheder for at passe sine syge børn.



APRIL 2015
3F, LIGESTILLING OG MANGFOLDIGHED
BESTILLINGSNUMMER: 7522