

Har du SMAF?

Sammenhæng Mellem Arbejds- og Familieliv

Ved du, hvad SMAF er? Er der SMAF hos dig?
Er det godt at have SMAF? Er din virksomhed
god til SMAF?

AOF-varenr.: V930046

Indhold

| | | |
|--|------|----|
| Har du SMAF | Side | 3 |
| Sæt SMAF på dagordenen på arbejdspladsen | Side | 4 |
| Test dig selv | Side | 6 |
| ATP - en virksomhed i balance | Side | 8 |
| Sørg for en god familiepolitik på arbejdspladsen | Side | 11 |
| Relevante links | Side | 11 |

Kolofon

Redaktion: Karin Skolnik, Kommunikationsafdelingen og
Peter Hamborg Faabæk, Fagpolitisk Center for Arbejdsliv, 3F

Layout: Lynx//Vermø

Tryk: InterMail Graphic

December 2007

AOF-varenummer: V930046

Har du SMAF?

Eller med andre ord: Er der Sammenhæng Mellem dit Arbejdsliv og dit Familieliv?

Accepterer dine omgivelser, at dit arbejdsliv, dine fagpolitiske opgaver og dit familieliv skal hænge sammen?

Hvordan ser det ud på arbejdspladsen? Har du den fornødne tid til dit tillidshverv? Bakker virksomheden dig op, når du for eksempel skal på kursus?

Accepterer familien dit faglige arbejde, er der opbakning hjemme? Føler du, at du forsømmer dem derhjemme?

- Prøv persontesten på dig selv. Den ligger på midtersiderne i denne pjece.
- Lad andre på din arbejdsplads gennemføre testen.
- Sæt debatten om SMAF for fagligt valgte på dagsordenen i din faglige organisation.



Sæt SMAF på dagsordenen på arbejdspladsen

Gi' arbejdspladsen ny energi ved at lade kollegerne opleve SMAF.

Der er flere veje til at åbne op for problemstillingen. Du kan sætte den på dagsordenen på MED/SU. Det kan også være en god idé at starte med at holde et temamøde, hvor I får fælles viden. En tredje vej er at lave et politik-eftersyn.

Mange arbejdspladser har erfaret, at sygefraværet bliver mindre og produktion/service bliver bedre, når medarbejderne oplever, at der er SMAF. Så her er der en økonomisk gevinst at hente for den enkelte arbejdsplads og for samfundet.

Uanset hvordan du har tænkt dig at starte, så skal du forinden have overvejet, hvad der skal til for at få jeres arbejdsplads til at fungere.

Du skal kunne fortælle om, hvorfor du synes, det er vigtigt at have SMAF, samt hvorfor det er vigtigt for kollegerne og for virksomheden, at der er SMAF.

I kan f.eks. starte med lave en arbejdspladsundersøgelse om, hvordan kollegerne oplever sammenhængen mellem deres arbejdsliv og deres familieliv, samt om de har ønsker til forbedring af sammenhængen.

Et aktuelt tema er stress. Hvilke faktorer fremmer stress, og hvordan kan langvarig stress i arbejdslivet og i privatlivet forebygges? I kan også drøfte, hvordan arbejds- og familielivet har udviklet sig gennem de sidste 30 år, således at I får sat jeres egen konkrete arbejds- og familiesituation ind i en større samfundsmæssig ramme.

Har I en familiepolitik? Bruger I den? Er der behov for ændringer f.eks. i forhold til: Børnepasning, orlov, fleksibilitet, arbejdstid osv. Er der behov for en drøftelse med ledelsen om, hvilken kultur I ønsker.

Færre ressourcer på arbejdspladserne og krav om øget effektivitet forstærker tendensen til at luse ud i alle "unødvendige pauser". Først røg de uformelle kaffepauser. Så kunne der holdes møder eller passes telefon i de formelle pauser, (det var her, man tidligere kunne tage en snak med kollegerne om familie- og fritidslivet eller foretage en presserende telefonopringning). Nu er rygning ikke længere en undskyldning for at holde pause. Er omsorgen for familien det næste element, der (uformelt) luses ud? Gør det til en åben drøftelse på din arbejdsplads.



Test dig selv

Brug skemaet til at vurdere din situation, og drøft svarene med dine kolleger.
(Hvis du ikke har børn, kan du springe spørgsmålene over)

| Spørgsmål | Svar ja eller nej | Egne bemærkninger |
|---|-------------------|-------------------|
| Arbejder du typisk mere end 37 timer om ugen? | | |
| Har der manglet tid til efteruddannelse det seneste år? | | |
| Har du prøvet at vælge familien fra for at arbejde over? | | |
| Har du problemer, når et familiemedlem er sygt – med besøg, pasning, kontakt med læge, kommune mm.? | | |
| Føler du dig ofte træt, når du går på arbejde? | | |
| Køber du ind til aftensmaden på vej hjem fra arbejde? | | |
| Arbejder du flere timer, end du gerne ville? | | |
| Kunne du have brugt mere tid til at tale med dit barn i dag? | | |
| Må du ofte melde pas på at deltage i de sociale aktiviteter på arbejdspladsen? | | |
| Føler du, du mangler tid til at slappe af, og gøre noget for dig selv? | | |
| Har du problemer med at få sommerferie samtidig med resten af din familie? | | |
| Det er mere end 1 år siden du sidst har været i biografen, teateret, koncert eller lignende? | | |

Test dig selv

Brug skemaet til at vurdere din situation, og drøft svarene med dine kolleger.
(Hvis du ikke har børn, kan du springe spørgsmålene over)

| Spørgsmål | Svar ja eller nej | Egne bemærkninger |
|--|-------------------|-------------------|
| Mangler du ofte tid til dine børn når de ønsker det? | | |
| Deltager du for lidt i det sociale liv med dine venner og din familie? | | |
| Vælger du løn i stedet for afspadsering? | | |
| Mangler du generelt tid til dig selv? | | |
| Føler du dig ofte stresset? | | |
| Giver overarbejde dig ofte problemer på hjemmefronten? | | |
| Må børnene gå selv, eller med andre når de skal til læge, tandlæge, sundhedsplejerske mv.? | | |
| Er du blandt de sidste til at hente dine børn i daginstitutionen eller dagplejen? | | |
| Mangler du nogen til at stå standby, hvis du har brug for hjælp til f.eks. børnepasning eller andet. Hvis du har brug for pasning? | | |

Hvis du har flertal på ja-siden, bør du overveje din strategi for at skabe sammenhæng mellem dit arbejds- og familieliv.

Find indsatsområder for dig og arbejdspladsen og skab forandring.

ATP – en virksomhed i balance

ATP fik i 2007 priserne: Danmarks mest familievenlige arbejdsplads og Danmarks mest familievenlige chef. Priserne blev givet af Center for Balance mellem Arbejdsliv og Familieliv (CBAF).

I ATP fokuseres på livsbalance. Balancen mellem arbejdsliv og familieliv har længe været en af kerneværdierne i ATP.

ATP ønsker hele mennesker, der er i stand til at yde toppræstationer. Jobbet er kun en del af livet. En god balance mellem arbejds- og privatliv giver større overskud, både hjemme og på arbejdet.

ATP arbejder med livsbalancen inden for fire områder:

- Trivsel og nærvær - bl.a. stress, medarbejdertilfredshed og pitt-stopsamtaler.
- Sundhed – bl.a. sundhedstilbud som f.eks. motionsordning, frugtordning og sund og økologisk mad i kantinen.
- Familie- og privatliv – bl.a. aftaler om fleksibel arbejdstid, seniorordninger, børnepasningsordninger og hjemmearbejde.
- Servicetilbud - bl.a. mulighed for at købe mad med hjem, psykologhjælp, rygestopkurser og ferieboliger.

ATP's fire værdier er troværdig, konkurrencedygtig, nyskabende og arbejdsglæde. De er formuleret af medarbejderne for medarbejderne.

ATP har 700 medarbejdere. De største medarbejdergrupper er HK'ere inden for it og kontor samt AC'ere.

Medarbejderne er en investering

- ATP er, og vil fortsat være, en førende virksomhed inden for vores område med markedets laveste omkostninger. Det indebærer, at vi må kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Derfor giver det god mening, også ud fra et forretningsmæssigt synspunkt, at arbejde med livsbalance, siger Lilian Mogensen, som er direktør for kundeservice, forretningsudvikling og HR.

- I ATP betragter vi medarbejderne som en investering, ikke som en omkostning. Hvis vi trives, så præsterer vi også mere. Og for at trives, skal man have det godt på jobbet og i privatlivet. Hvis man ikke har tid og overskud til sit privatliv, så har det også indflydelse på jobbet.

- Vi kan konstatere, at mændene tager det lige så seriøst som kvinderne. Mange af de yngre mænd er f.eks. rigtig glade for de fleksible ordninger, som giver dem mulighed for at være mere sammen med familien.

Lilian Mogensen understreger, at det ikke indebærer store investeringer og øgede omkostninger. Det handler om at gøre tingene bedre.

- Vi har f.eks. indført sund og økologisk mad. Det koster lidt mere, men det har vi "betalt" ved at spare på personaleressourcerne, så vi nu selv rydder op efter os, når vi har spist.

ATP har en lang tradition for at være en familievenlig arbejdsplads, men Lilian Mogensen mener, at det er bedre at tale om livsbalance.

- Livsbalance rummer det hele. Vi er i forskellige faser livet igennem. Derfor ændrer vores behov og prioriteringer sig også. Man kommer nemt til at fokusere for meget på medarbejdere med børn, men det handler jo også om meget andet, f.eks. senior- og fritidslivet. Det afgørende er, at der er balance i forhold til den aktuelle livssituation.

- Vi leverer rigtig gode resultater og har på samme tid tilfredse medarbejdere. De to ting går hånd og hånd, og jeg kan faktisk ikke rigtig se, hvad der forhindrer andre virksomheder i at tage fat og skabe balance for deres medarbejdere, slutter Lilian Mogensen.

ATP – fortsat

Overenskomsten er et vigtigt redskab

I ATP kan man sagtens finde ansatte, som arbejder længe en dag. Men man finder ikke medarbejdere eller chefer, som dag ud og dag ind knokler i 11 timer i træk.

- Det er almindeligt accepteret i virksomheden, at vi generelt skal kunne nå vores arbejde inden for 37 timer. Vi har en aftale, der lægger en begrænsning på overarbejdet. Det må maksimalt være på otte timer om ugen. Det er en midlertidig aftale for et forventeligt overarbejde de kommende måneder.

- På den måde sørger vi for, at ingen føler sig presset til at arbejde alt for meget, siger Søren Ahlgren, der er tillidsrepræsentant for HK'erne på kontor- og it-området.

Det er en løbende proces at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne trives. Ledelsen er imødekommende, men dækker ikke op til et "tag selv bord". En del af goderne forhandles hjem via overenskomsterne.

- Vi har gode barselsregler, men der er bestemt plads til forbedring, siger Søren Ahlgren. - Det vil vi bl.a. se på, når overenskomsten skal fornyes.

Overenskomsterne har bl.a. sikret to dages frihed med fuld løn ved barns sygdom. Medarbejderne har to andre fridage, som de kan bruge til planlagte læge- og tandlægebesøg for dem selv og deres børn. Og skal en medarbejder flytte, udløser det også en fridag. For de ældre medarbejdere er der ekstra fridage og gode muligheder for nedsat tid.

- Vi kan også få hjemmearbejdsplads, og for nogle er det netop lige det, der skal til, for at man kan få arbejds- og privatlivet til at hænge sammen, siger Søren Ahlgren.

På spørgsmålet, om ATP så ikke er en arbejdsplads, hvor karrieren sættes på stand by, svarer Søren Ahlgren:

- Vi har en del medarbejdere, der er fondsdealere, og det betragtes nok som et karrierebetonet arbejde. Chefen for fondsaftdelingen er kåret som årets familievenlige chef, og det viser, at karriere og familieliv godt kan forenes, hvis arbejdspladsen og de ansatte er indstillet på det.

Sørg for en god familiepolitik på arbejdspladsen

Privatlivet og arbejdslivet griber ind i hinanden og påvirker gensidigt. Derfor skal personalepolitikken på arbejdspladsen også indeholde en familiepolitik. Rammerne på arbejdspladsen skal give plads til, at medarbejderne har et privatliv med familie og venner.

Derfor er det en god idé at drøfte retningslinier for bl.a. fleksibel eller nedsat arbejdstid, ferie/fridage, besøg hos tandlæge og læge, syge børn/børn med på jobbet, kontakt til familien i arbejdstiden, sundhedsordninger, orlovsordninger, barsel, hjemmearbejdspladser m.v.

Arbejdspladsen skal ligeledes være bevidst om den betydning, sociale eller psykiske problemer fra privat-/familielivet, kan have for arbejdslivet.

Det indebærer, at der i personalepolitikken bør være taget stilling til en lang række emner, som også har med privatlivet at gøre. Hvad gør virksomheden f.eks. i forbindelse med vold eller misbrugsproblemer?

40.000 kvinder udsættes hvert år for partnervold, som medfører et dårligere helbred, angst og depressioner, hoved- og mavepine, øget fraværd fra arbejdspladsen, hyppigere jobskifte, større risiko for at blive uarbejdsdygtig og mindre deltagelse i det sociale på arbejdspladsen. Desuden er volden ofte en medvirkende årsag til samarbejdsproblemer på arbejdspladsen. Virksomheden skal derfor være bevidst om de mulige signaler samt have en plan for, hvordan der kan sættes ind med hjælp i den forbindelse.

www.smaf-balance.dk

På hjemmesiden www.smaf-balance.dk kan du læse meget mere om Sammenhængen Mellem Arbejds- og Familieliv. Her kan du finde en række redskaber, som du med fordel kan gøre brug af på din arbejdsplads. Du kan benytte de mange værktøjer på hjemmesiden til at komme godt i gang med at få skabt mere fokus på en god balance for den enkelte medarbejder, f.eks. dilemmaspil, spørgeskema samt et balancehjul.

På hjemmesiden kan du også finde eksempler på en god familiepolitik på arbejdspladsen. Hvad er vigtigt, hvis man skal i gang med at formulere en sådan politik, og hvilke erfaringer har man fra andre steder? Du kan desuden finde personlige råd til, hvad du selv kan gøre for at få en bedre balance.

Det offentlige, og ikke mindst kommunerne, spiller også en vigtig rolle med at sikre, at vi alle får en bedre balance mellem vores arbejds- og familieliv. Det kan du læse om på hjemmesiden, herunder også hvad du kan gøre for at få større fokus på denne del i dit lokalområde.

Vil du vide mere om emnet, baggrundsviden, undersøgelser, rapporter og tendenser, kan du også finde dette på hjemmesiden, ligesom der er henvisninger og links til fagforbund, organisationer og andre hjemmesider, hvor du også kan hente nyttig inspiration og input.



FIU

KØNSLIGESTILLING

