

Alle har ret til at holde af hverdagen!

SAMMENHÆNG MELLEM ARBEJDSLIV, FAMILIE- OG FRITIDSLIV



Alle har ret til
at holde af hverdagen!

En "pjece" til tillidsvalgte,
hvor du bliver klogere på
udfordringer og muligheder i at
skabe en bedre balance mellem
arbejdsliv og familieliv for
dig og dine kolleger

Kolofon:

Ide: Susanne Fast Jensen. FIU-ligestilling.

Tekst: Anna Berg, Kirsten Juul Andersen og Susanne Fast Jensen, især på baggrund af erfaringer fra en turne med Rejsescenen, hvor udfordringerne ved at balancere arbejdsliv og familieliv blev debatteret og opsamlet.

Lay-out: andresen design

Tryk: Eget trykkeri i 3F og Dansk Metal (100 stk hver sted)

Download: www.FIU-ligestilling.dk

Forord.

Et liv i (u)balance.

Sådan er det for mange lønmodtagere i dag, især hvis man har små børn.

Undersøgelser viser, at det IKKE er blevet mindre stressende, at være børnefamilie i dag og få det til at "hænge sammen" med to fuldtidsjob. Arbejdstiden er kortere end for 25 år siden, hjælpemidlerne er blevet flere, men presset er mindst lige så stort. Det er både mænd og kvinder, der oplever ubalance.

Det vil vi i fagbevægelsen gerne gøre noget ved. Der skal være balance, vi SKAL kunne trives, både på job og i familie-fritidslivet.

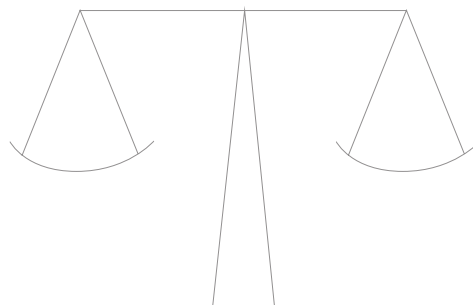
Mange handlemuligheder er politiske, andre kan du som tillidsvalgt selv agere med.

Denne lille pjecе beskriver de udfordringer og muligheder, der er fremkommet på en række dialogmøder med tillidsvalgte og medlemmer. Teatergruppen "Rejsescenen" (se mere på [www. Rejsescenen.dk](http://www.Rejsescenen.dk)) har været på turne i en række fagforeninger over hele landet, med henblik på debat og dialog. På en del af disse forestillinger var Anna Berg observatør. Pjecen indeholder viden og ideer opsamlet af Anna Berg og referat af pointer af Kirsten Juul Andersen.

Det er vores håb at pjecen kan inspirere dig til at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og familie-fritidsliv på din egen arbejdsplads.

FIU-ligestilling januar 2017

Susanne Fast Jensen



Indholdsfortegnelse:

Forord side 5

Indholdsfortegnelse side 6

Indledning side 7

1. Hvad udfordrer sammenhængen mellem arbejdsliv og familie-fritid? side 10
2. Gode argumenter for at investere i medarbejdernes trivsel – derfor skal vi sikre balance mellem arbejdsliv og familie-fritid. side 13
3. Bedre sammenhang mellem arbejdsliv og familieliv kommer alle til gode - men ubalancen rammer kvinder hårdest. side 16
4. Skab bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv (det indledende arbejde) side 18
5. Sådan kan du arbejde strategisk med at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv (skab forbedringer) side 22
6. Eksempler fra virkeligheden (inspiration) side 27
7. Aktions katalog (inspiration) side 29
8. Bilag: Opsamlingsnotat fra Rejsescenens forestillinger side 32

Indledning : Et liv i (u)balance.

"Det er jo mere det, at det er en forventning, og man føler, at man ikke klæder børnene ordentligt på til fremtiden ik? Du afleverer dem i børnehaven med den der dårlige samvittighed, der ligger over en. Jeg kender da det hele! Og nu sidder jeg så her, som den næste generation, hvor jeg ser på mine børnebørn... Men min efterløn, den får jeg sgu ikke, som jeg havde regnet med, det vil sige al den dårlige samvittighed... Jeg havde jo regnet med, at når jeg blev bedsteforældre jamen, så kunne jeg hjælpe mine børn på den måde. Den mulighed har jeg ikke længere. Nu siger de 70 år, men der er jeg da slidt ned! Jeg får slet ikke den rummelighed der skal til. Jeg føler mig... lidt snydt!"
[kvindelig deltager, debatarrangement med Rejsescenen 2016]

"ALLE HAR RET TIL AT HOLDE AF HVERDAGEN - ELLER?"

Sådan lød titlen på teatergruppen Rejsescenens debat teaterstykke, der i foråret 2016 besøgte ti lokale fagforeningsafdelinger rundt om i landet. Stykket havde til formål, at sætte sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv til debat, da flere og flere lønmodtagere oplever en hverdag, der ikke "hænger sammen" og som citatet ovenfor antyder, derfor er svært at holde af.

Især børnefamilierne er spændt hårdt for. Her oplever rigtig mange, ikke at kunne være de gode forældre, som de gerne vil. Det handler blandt andet om, den dårlige samvittighed over børnenes lange dage i institutionerne, missede fodboldkampe, gymnastik opvisninger, den manglende mulighed for at passe børnene, når de er syge, eller simpelthen bare tid til kakao og hjemmepag en søndag eftermiddag.

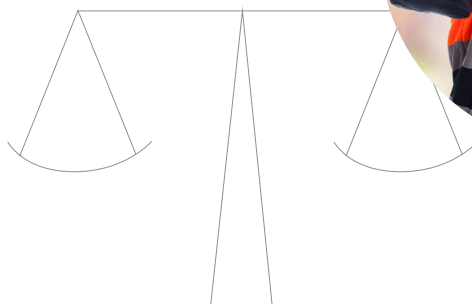
Arbejdsmarkedet undergår i øjeblikket store forandringer. Det presser lønmodtagerne og i særligt grad børnefamilierne. Arbejdet er mange steder blevet mere udbytende, de krav om fleksibilitet, robusthed og omstillingsparathed, som stilles til medarbejderne, er med til at øge presset i hverda-

gen – både på jobbet og i fritiden. Samtidig oplever mange lønmodtagere en stigende utryghed og usikkerhed i arbejdslivet, der gør det svært at sige fra, overfor de til tider urimelige krav lønmodtagerne møder fra arbejdsgiverne.

Det må betragtes som et velfærdsproblem, når familierne mistrives, skal problemerne løses kræver det en fælles indsats fra hele samfundet. Men med de vinde der blæser på arbejdsmarkedet og i regeringskontorerne, er der ikke megen forandring i udsigt. Ikke med mindre vi selv tager skeen i den anden hånd og sørger for, at disse problemer bliver sat på dagsordenen nu!

Denne pjece er målrettet tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der vil arbejde for, at sikre en god balance mellem arbejdsliv og familieliv for deres kolleger. Håndbogen beskriver i kapitel 1 nogle af udfordringer, vi og vore kolleger oplever med at få hverdagen til at hænge sammen. Dernæst har vi i kapitel 2 samlet en række gode argumenter, disse kan du bruge, til at overbevise din ledelse om, at investeringer i medarbejdernes trivsel, er gode investeringer. I kapitel 3 tager vi kønsbrillerne på og kigger på balance mellem arbejdsliv og familieliv, som en ligestillingsproblematik. I kapitel fire tager vi fat på, hvad du som tillidsvalgt konkret kan gøre, for at forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv for dine kolleger. Her har vi fokus på to metoder, du kan gøre brug af i det indledende arbejde: lyttemødet og fremtidsværkstedet. I kapitel 5 finder du inspiration til, hvordan du kan gøre din overenskomst, lokalaftale og personalepolitik mere familievenlig. I kapitel 6 kan du lade dig inspirere af andre virksomheder, der har iværksat konkrete tiltag, der skal forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv. I det syvende og sidste kapitel finder du et aktions- katalog, der giver inspiration til sjove og alternative måder, til at sætte balance mellem arbejdsliv og familieliv på dagsordenen. Undervejs vil du løbende kunne læse om erfaringerne fra Rejsescenens debat teaterstykke "Alle har ret til at holde af hverdagen – Eller?".

Samtidig oplever mange lønmodtagere
en stigende utryghed og usikkerhed
i arbejdslivet, der gør det svært
at sige fra, overfor de til
tider urimelige krav
lønmodtagerne møder
fra arbejdsgiverne



1

Hvad udfordrer sammenhængen mellem arbejdsliv og familie-fritid? (Baggrund)



Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv er en forudsætning for et sundt og produktivt arbejdsliv. Det er derfor i bund og grund et spørgsmål om trivsel og arbejdsmiljø. Danske forældre er nogle af de mest erhvervsaktive i verden og det forudsætter et arbejdsliv, der giver plads til familie og fritid. Det siger sig selv, at man ikke som medarbejder og kollega kan yde sit bedste, hvis man dagligt skal bekymre sig om, hvorvidt man når at hente ungerne inden lukketid, samt hvem der kan passe i weekenden. I denne pjece har vi valgt at sætte fokus på fire forskellige problematikker, der går på tværs af mange forskellige arbejdspladser og faggrupper og som er med til, at udfordre sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.

1. Mangel på fleksibilitet i arbejdslivet truer sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv

Fleksibilitet er blevet et af de helt store *buzzwords*, når virksomheder skal rekruttere nye medarbejdere. Kravet om fleksible medarbejdere, er i høj grad med til at udfordre balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Skifteholdsarbejde, vekslende og skæv arbejdstid er problematisk for mange, fordi dette ikke passer sammen med daginstitutionernes åbningstider. Mange oplever også, at der foretages ændringer i vagtskemaet, uden at medarbejderne spørges, samt at overarbejde sjældent varsles i ordentlig tid. Danske med-

arbejdere er altså i høj grad fleksible, men de er det på bekostning af deres familie- og privatliv. Der er i fremtiden brug for at skabe en fleksibilitet i arbejdslivet, der er til gavn for både virksomheder og ansatte, samt har familiernes trivsel for øje.

2. Stigende arbejdspress belaster familielivet

Robusthed er et andet krav, som medarbejderne bliver mødt med på arbejdsmarkedet. Kravet om robuste medarbejdere dækker i mange tilfælde over et arbejdsmiljø, der er blevet mere rått og et arbejdspress, der bare stiger og stiger. For mange medarbejdere betyder det, at der er ingen (eller kun lidt) energi tilbage til familien efter fyraften. Mange fortæller, at de skal nå flere arbejdsopgaver, men på den samme tid, eller at vagter ikke dækkes, når faste kolleger er fraværende eller syge. Dette tapper medarbejderne for den energi og det overskud, der ellers skulle være brugt på lektielæsning og kvalitetstid med ungerne. Det stigende arbejdspress belaster naturligvis ikke kun børnefamilierne, men er også anstrengende og opslidende for alle medarbejdere, der med eller uden børn, fortjener et godt og energirigt fritidsliv.

3. Utilstrækkelig mulighed for at passe syge børn

Muligheden for at passe syge børn er afgørende for familiernes trivsel. Mange forældre har været nødt til at sende syge børn i institution dopet på Panodil, eller overlade dem til bedsteforældrene, fordi de selv bliver nødt til at tage på arbejde. De fleste overenskomster på det offentlige område giver forældre ret til to barns syge dage, hvorimod mange private overenskomster, kun sikrer forældrene en enkelt dag – dette er langt fra tilstrækkeligt. Forældre er derfor, i høj grad, afhængige af bedsteforældre eller andre dele af deres private netværk, hvis ungerne er syge længere tid end en enkelt dag. I dag er mange bedsteforældre stadig på arbejdsmarkedet. De har derfor ikke altid mulighed for at træde til, når 'lokummet brænder'.

4. Kollektive problemer løses individuelt

Langt de fleste oplever udfordringerne med, at få arbejdslivet, til at hænge sammen med familien og fritiden, som værende individuelle og private problemer. Det er derfor ikke som noget, man taler med kollegaerne om. Men der er i høj grad brug for, at vi begynder at tale mere åbent om disse udfordringer, hvis vi skal finde bæredygtige og langvarige løsninger på pro-



blemerne. Mange medarbejdere har derfor følt sig nødsaget til, at sygemelde sig selv, for at kunne blive hjemme ved et sygt barn. Når kollegaer med børn, må melde sig syge, for at få enderne til at nå sammen i familien, øger det arbejdspresset for de kollegaer, der står tilbage. Når problemerne løses individuelt eller i den enkelte familie, udfordres de omstændigheder der er beskrevet ovenfor ikke. Dette får så utilsigtede konsekvenser for kollegaerne. Der er altså brug for kollektive løsninger, der sikrer medarbejdere tid til familien, samt samtidig fastholder et godt arbejdsmiljø.

ERFARINGER FRA REJSESCENENS "ALLE HAR RET TIL AT HOLDE AF HVERDAGEN – ELLER?"

Flere bedsteforældre deltog i debatterne under Rejsescenens forestillinger og de fortalte, hvordan udfordringerne i dag er de samme, som dengang de selv havde små børn. Udviklingen er altså ikke gået i den rigtige retning! Mange havde også glædet sig til en aktiv alderdom med børnebørnene og til muligheden for at kunne aflaste børnefamilierne, når de ikke længere selv skulle være på arbejdsmarkedet. Men i dag arbejder mange bedsteforældre stadig og mulighederne for tidlig tilbagetrækning med krop og helbred i behold, er få.

ERFARINGER FRA REJSESCENENS "ALLE HAR RET TIL AT HOLDE AF HVERDAGEN – ELLER?"

På debatmøderne med Rejsescenen var der bred enighed om, at arbejdslivet er blevet mere usikkert. Den megen snak om virksomheder, der flytter deres produktion til udlandet, samt medarbejdernes frygt for at miste arbejdet til den billigere arbejdskraft, der maser sig på, gør, at mange ikke tør sige fra, overfor det stigende arbejdspress. Det stiller store krav til fagforeninger og tillidsvalgte, om at sikre et stærkt sammenhold og en god organisering på arbejdspladserne.

2 Gode argumenter for at investere i medarbejdernes trivsel – derfor skal vi sikre balance mellem arbejdsliv og familie- fritid (baggrund)



En god balance mellem arbejdsliv og familieliv vil ikke kun forbedre kollegernes velbefindende, men også gavne samfundet som helhed. Personer med en sund balance mellem arbejdsliv og familieliv er mere produktive, når de er på arbejde. For mange arbejdspladser vil dette kræve en ændring af arbejdsmiljøet.

Når medarbejdernes trivsel, på nogle arbejdspladser, ikke prioriteres tilstrækkelig højt, skyldes det ikke nødvendigvis ond vilje fra arbejdsgiversiden. Årsagen skal nogle steder findes i en travl og presset hverdag, hvor virksomheden prioriterer at fokusere på de investeringer, der kan betale sig på den korte bane. Nemlig det at få det daglige arbejde udført. Andre årsager skal findes i den stigende tendens til, at betragte betalt arbejde, som det mest værdifulde og nyttige, en virksomhed kan investere i.

Men der er faktisk rigtig mange gode argumenter for, at investere i medarbejdernes trivsel og derved sikre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Der er tale om langsigtede investeringer, der i modsætning til her-og-nu investeringer i produktionen, først vil afspejle sig i virksomheden efter et stykke tid. Dette betyder ikke, at det ikke er gode investeringer. Vi har herunder samlet en række gode argumenter for, hvorfor din ledelse bør investere i din og dine kollegaers trivsel.



1. Trivsel og balance er godt for produktionen

Tid og overskud til et godt familieliv er en forudsætning for, at medarbejdere trives, når de er på arbejde. Trivsel øger produktiviteten, motivationen og arbejdsglæden hos medarbejdere. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan investeringer i medarbejdernes trivsel være med til at nedbringe sygefravær og personalegennemstrømning. På den måde er høj grad af trivsel med til, at forbedre produktion og drift på arbejdspladsen.

2. Stress er et stigende og omkostningsfuldt problem

Stress er et stigende problem på mange danske arbejdspladser. Det kan have vidtrækkende konsekvenser for helbredet. Stress skyldes ikke nødvendigvis kun forhold på jobbet, men opstår i mange tilfælde fordi arbejdslivet ikke hænger sammen med familieliv og fritiden. Stress kan i værste tilfælde lede til langtidssygemeldinger, der koster virksomheden og samfundet dyrt.

3. Dårligt psykisk arbejdsmiljø koster

Ifølge Videnscenter for Arbejdsmiljø skønnes dårligt psykisk arbejdsmiljø, at være skyld i 1 million fraværdsdage, 30.000 hospitalsindlæggelser og en halv million kontakter til egen læge hvert år. Der er altså god grund til, at undersøge trivslen på arbejdspladsen og herved forsøge at nedbringe sygefraværet.

”Når der er ubalance mellem
arbejdsliv og
familieliv stiger
sygefraværet”

4. Trivsel mindsker nedslidning og fastholder dygtige medarbejdere

Arbejdspladser med høj grad af trivsel forhindrer nedslidning og fastholder dygtige medarbejdere. Det anslås, at dårligt psykisk arbejdsmiljø hvert år forårsager 3000 helbredsbedingede førtidspensioner. Disse kunne potentielt være undgået, hvis man havde satset på langtidsinvesteringer i medarbejdernes trivsel.

5. Ubalance giver mere sygefravær

Når der er ubalance mellem arbejdsliv og familieliv stiger sygefraværet. Mange medarbejdere føler sig ofte nødsagede til selv at sygemelde sig, for at kunne varetage syge børn. Dette kan medføre stressede forældre, der er mere tilbøjelige til selv at blive syge

6. Få de bedste medarbejdere og kolleger

Arbejdspladser med gode familiepolitikker har større mulighed for at tiltrække dygtige medarbejdere, samt fremstå som attraktive for nye unge medarbejdere. Dette må betegnes en langtidsinvestering!



3 Bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv kommer alle til gode – men ubalancen rammer kvinder hårdest (Baggrund)

Den manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv er ikke bare et velfærdsproblem, der resulterer i at familier mistrives. Det bliver også et ligestillingsproblem, hvis kvinder må ofre deres arbejdsliv, for at få familielivet til at hænge sammen.

I Danmark er det nemlig stadig mest almindeligt, at kvinder har ansvaret for det ulønnede arbejde i hjemmet. Det er i langt højere grad kvinder, der tager barsel og bliver hjemme for at passe syge børn, ligesom det oftest er kvinder, der vælger at gå ned i tid for, at skabe mere tid til familien. At kvinder har mere fravær på jobbet, som konsekvens af et presset familieliv, efterlader dem mere sårbare på arbejdsmarkedet. Ligeledes vil valget om at gå ned i tid, kunne få økonomiske konsekvenser, der øger den økonomiske ulighed mellem mænd og kvinder. De nyeste tal fra Danmarks statistik viser, at over en fjerdedel af kvinder mellem 25 og 44 år arbejder på nedsat tid, hvilket især får betydning for kvinders pensionsopsparing, der gennemsnitligt er omkring 25% lavere end mænds.

Den manglende ligestilling i hjemmet har også konsekvenser for manden. Desto mere lige arbejdet i hjemmet fordeles mellem mor og far, jo større er sandsynligheden for at familien bliver sammen og at begge forældre trives. Et gennemgående indsatsområde, i arbejdet med at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, er således at sikre, at ansvaret for hjemmet fordeles lige mellem forældrene.

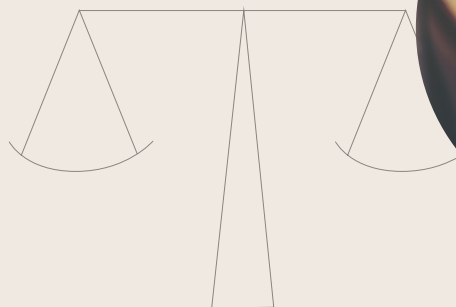
Et fælles ansvar

Ligestilling på arbejdsmarkedet forudsætter altså ligestilling i hjemmene. I 1980'erne herskede der en fælles forståelse af, at familiernes trivsel og ligestillingen i hjemmene var et fælles ansvar. Men op gennem 1990'erne ændrede denne opfattelse sig. Nu mente man ikke længere, at Christiansborg skulle blande sig i, hvordan familierne valgte at indrette sig. Familiernes trivsel blev dermed set, som et privat anliggende og dermed også et privat ansvar.

Dette skift markerede et tilbageskridt for ligestillingen, fordi de meget stereotyperede kønsroller, der stadig dominerer i vort samfund, især opretholdes i hjemmene. Hjemmet er altså blevet et domæne, vi ikke offentligt diskuterer. Men tesen om privat livets fred, samt forældrenes ret til selv at vælge, hvem der tager både opvask og barsel, får altså konsekvenser for kvinders arbejdsliv og deres økonomi. Derfor er der brug for, at diskussionen om ligestilling i hjemmet, igen bringes ud i offentligheden, dette kan man gøre ved at starte diskussionen ude på arbejdspladserne..

ERFARINGER FRA REJSESCENENS "ALLE HAR RET TIL AT HOLDE AF HVERDAGEN – ELLER?"

Fordi det primært er kvinder, der tager barsel og bliver hjemme med syge børn, kan familiernes udfordringer være næsten usynlige på mandsdominerede arbejdspladser. Men det betyder ikke, at familieproblemerne ikke følger disse mænd på arbejde. Derfor bør tillidsvalgte også huske at spørge ind til familielivet for de mandlige kollegaer, der har børn.



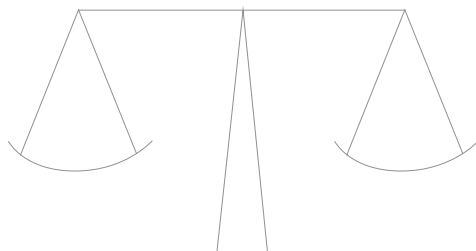
4 Skab bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv (det indledende arbejde)

Det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvilke udfordringer medarbejdere oplever i forhold til at få arbejdsliv og familie-fritid, til at hænge sammen. Derfor kan der kun skabes reelle forbedringer af medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø, hvis alle medarbejdere er med til at sætte ord på udfordringerne.

Alle medarbejdere skal inddrages

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der ønsker at arbejde for at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, bør du derfor indlede arbejdet med at få sat ord på, hvilke udfordringer, der findes på netop din arbejdsplads. Det gælder altså om at finde ud af, hvilken kultur og hvilke forhold på arbejdspladsen, der skaber udfordringer for balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Dernæst vurderes hvordan dette kan ændres, så balancen kan genoprettes.

På de næste sider kan du læse om to metoder – lyttemødet og fremtidsværkstedet – disse metoder kan bruges af tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, der ønsker at arbejde med, at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv for kollegaerne på netop DERES arbejdsplads.



BEMÆRK:

Alle medarbejdere har ret til et arbejdsliv, der muliggør et godt fritidsliv. Det skal der ikke herske tvivl om. Når vi i denne pjece har meget fokus på børnefamilierne, er det fordi denne gruppe rammes særligt hårdt af de udfordringer, vi alle oplever på arbejdsmarkedet. Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der ønsker at arbejde med at forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv, ligger der en særlig opgave i, at sikre, at der i kollegagruppen eksisterer en forståelse og solidaritet for hinandens forskellige livssituationer.

Lyttemøde

Formålet med et lyttemøde er, at deltagerne får mulighed for at sætte ord på de udfordringer, de oplever med at få arbejdslivet og familielivet i balance. Derudover giver lyttemødet deltagerne mulighed for, at tale direkte til deres leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller andre med ansvar for, at igangsætte arbejdet, med at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Lyttemøder afholdes ofte i forbindelse med valgkampagner til eksempelvis folketingsvalg eller kommunalvalg. Et lyttemøde er et møde, hvor borgere, medarbejdere eller kollegaer inviteres til at fortælle politikere, virksomhedsledelser, bestyrelser eller andre ansvarshavende om de problemer, de oplever i deres hverdag. Et lyttemøde er karakteriseret ved, at de ansvarshavende lytter mere end de taler.

Jeres lyttemøde kunne for eksempel have temaet: Hvilke udfordringer oplever vi, på denne arbejdsplads, med at få vores familieliv, til at hænge sammen med vores arbejdsliv?

Alle medarbejdere har på mødet mulighed for åbent, at fortælle ledelsen (og kollegaerne), hvilke problemer de oplever, i mens at ledelsen blot lytter, samt stiller opklarende spørgsmål.

Et godt lyttemøde forudsætter, at ledelsen har forpligtet sig til, at gøre en indsats for medarbejdernes trivsel. Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant ligger der altså en del forberedelse forud for lyttemødet, eksempelvis ved at bruge virksomhedens samarbejdsudvalg, til at skabe fælles og forpligtende opbakning, til forbedring af balancen mellem arbejdsliv og familieliv for kollegaerne.

Fremtidsværksted

Formålet med fremtidsværkstedet er, at få sat ord på de udfordringer, som kollegaerne oplever med at få familie og arbejdsliv til at hænge sammen, samt dernæst at finde mulige løsninger på problemerne. Her vil det naturligt være dig som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, der introducerer fremtidsværkstedet. Deltagerne bliver indledningsvis bedt om, at sætte ord på de udfordringer de oplever med, at få familie- og arbejdslivet til at hænge sammen. Kollegaerne byder ind, imens du skriver alle udfordringer ned på en flipover over eller tavle. Det er en god idé på forhånd at have forberedt nogle inspirationsspørgsmål, man kan stille deltagerne. Disse spørgsmål stilles for at sikre, at man får talt om forskellige aspekter ved problematikken. Når kollegaerne ikke kan finde på mere at sige, er listen færdig. Dernæst stiller du spørgsmålet: "Hvad skal der til for at sikre balance mellem arbejdsliv og familieliv?". Brainstormen gentages. Du noterer på en ny flipover, eller et andet sted på tavlen.

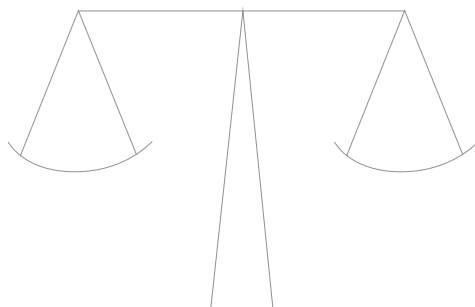
Efter brainstormen igangsættes en diskussion om, hvordan vi når fra det værste familie- og arbejdsliv, til det bedste ved at spørge, hvad der skal til, for at komme fra listen med alle udfordringerne, til listen med de bedste forudsætninger for et godt arbejds- og familieliv.

Fremtidsværkstedet har som metode den fordel, at den er løsningsorienteret, men samtidig skaber et rum, hvor kollegaerne får mulighed for lufte de frustrationer, de evt. måtte have. Desuden giver denne metode mulighed for, at kollegaerne selv kan formulere bud på, hvordan sammenhængen mellem arbejdsliv og familie-fritid kan forbedres. Ledelsen behøver ikke deltage i workshoppen. Som tillidsvalgt, kan du med fordel bruge metoden til, at få sporet dig ind på, hvilke problemer dine kolleger oplever og bringe denne viden videre til ledelsen. Fremtidsværkstedet efterlader dig desuden med et idé katalog over tiltag, i kan gøre brug af på virksomheden.

Et godt lyttemøde forudsætter,
at ledelsen har forpligtet sig
til, at gøre en indsats for
medarbejdernes trivsel

ERFARINGER FRA REJSESCENENS "ALLE HAR RET TIL AT HOLDE AF HVERDAGEN – ELLER?"

Problemer med sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv løses ofte i det skjulte for eksempel ved, at en medarbejder melder sig syg for at passe børn. Derfor vil TR skulle være ekstra opsøgende for at finde frem til problemerne. Man spørger særligt (og omsorgsfuldt) ind til kolleger, der har haft meget fravær og er åben over for, at det kan skyldes problemer i familien.



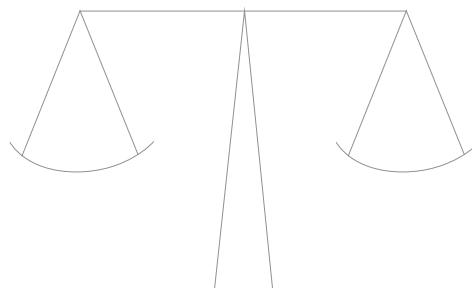
5

Sådan kan du arbejde strategisk med at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv (skab forbedringer)

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant kan du gøre brug af forskellige redskaber til, at forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv. Du kan for eksempel arbejde for, at familievenlige forslag bliver taget med til de næste overenskomstforhandlinger, bliver tilføjet til virksomhedens personalepolitikker eller i lokalaftaler. Du kan også bruge jeres lokale samarbejdsudvalg eller sikkerhedsudvalg til, at sætte sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv på dagsordenen. Endelig kan redskaber som APV'en, bruges til at forbedre trivsel og arbejdsmiljø med familielivet for øje. På de følgende sider, kan du lade dig inspirere til, hvordan du kan sætte fokus på sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv i det faglige arbejde.

Overenskomster og lokalaftaler

Mange af de udfordringer som medarbejdere oplever i forhold til at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv, hænger sammen med den måde, som arbejdet i virksomhederne er organiseret. Eftersom at rammerne for arbejdets organisering fastsættes i overenskomsterne, er dette et godt sted at starte. På de følgende sider findes en række temaer, der kan tjene som inspiration til at udvikle forslag, der kan tages med til forhandlingsbordet ved de næste overenskomstforhandlinger.



Medarbejderes indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstiden

Manglende fleksibilitet i arbejdslivet er en af de primære udfordringer, med at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen. Mange medarbejdere efterspørger, indflydelse på arbejdets organisering og arbejdstiden, som en mulig måde at forbedre balancen på. Flere arbejdspladser har for eksempel indført fleksibel arbejdstid, der giver medarbejderne mulighed for, at tilpasse mødetidspunkter med daginstitutionernes åbne- og lukketider. Andre arbejdspladser har besluttet, at møder kun må placeres i tidsrummet 9.00-15.00 for at sikre, at også forældre med små børn har mulighed for at deltage. I afsnittet "Eksempler fra virkeligheden" kan du læse om, hvordan nogle virksomheder gør, for at skabe mere fleksibilitet i arbejdslivet.

Bedre mulighed for at passe syge børn

Manglende muligheder for at tage sig af børnene, når de er syge, er en kilde til megen bekymring og stress for mange forældre. Børn er som oftest syge mere end en enkelt dag eller to, som er det antal dage overenskomsterne sikrer, til pasning af syge børn. At skabe bedre muligheder for, at forældre kan passe syge børn, bør være en centralt fokus ved overenskomstforhandlingerne. Tager man dette forslag med til overenskomstforhandlingerne, skal man være opmærksom på, at pasning af syge børn er et af de områder, der rammer kønsmæssigt skævt. En måde man kan være med til, at sikre ligestillingen på, er ved at sygedagene knyttes til forældrene i stedet for barnet. Det vil sige, at hver af forældrene har x antal "barnsygdage", der ikke kan overflyttes til den anden forældre. På den måde sikrer man, at ansvaret for børnene har større sandsynlighed for, at deles lige mellem forældrene.



Omsorgsdage

I en travl hverdag kan familier, såvel som medarbejdere uden børn have brug for at restituere. Ligesom der kan være behov for at have dage med fri til læge- eller tandlægebesøg. Omsorgsdage er blandt andet efterspurgt af medarbejdere med børnebørn, der gerne vil have mulighed for, at aflaste børnefamilier i trængte tider.

Bedre barselsmuligheder for både mænd og kvinder

Gode og lige barselsmuligheder for begge forældre er afgørende for, at familien kommer godt fra start. I Danmark tager kvinder stadig ca. 90% af

barslen, hvilket får konsekvenser for deres arbejdsliv og for deres økonomi også senere i livet. Men det er også i forbindelse med barslen, at mange af de kønsroller, der stadig præger danske hjem, cementeres. En mere lige fordeling af barslen vil således gavne både ligestillingen og den enkelte familie. De traditionelle kvindefags overenskomster har typisk bedre barselsvilkår, end mange overenskomster på det private område, hvor der arbejder flest mænd. Skal ligestillingen og familiernes trivsel forbedres, bør mænds barselsmuligheder forbedres. Man kan for eksempel arbejde for en højere løn under barsel via overenskomsterne, hvilket kan lette familiernes økonomi og gøre det mere attraktivt for mænd at tage barsel. Men mange gange, vil økonomiske incitamenter ikke være nok. På mange mandsdominerede arbejdspladser vil der også være brug for at arbejde med kulturforandringer, der sigter mod at gøre det mere acceptabelt og statusfyldt, at tage barsel som mand. I afsnittet "Eksempler fra virkeligheden" kan du læse, hvordan TDC arbejder med fædre barsel.

Kortere arbejdstid

En kortere daglig arbejdstid vil skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Mange forældre oplever, at arbejdstidens længde forhindrer dem i at være gode forældre, der har tid til at være sammen med deres børn på en omsorgsfuld og nærværende måde. På et praktisk niveau skal det tilføjes, at mange forældre har svært ved at få deres egen arbejdstid, til at passe sammen med pasningsinstitutionernes åbne- og lukke tider. Som alternativ til en kortere arbejdsuge har nogle medlemmer foreslået en slags time-bank, der giver forældre mulighed for at arbejde mindre i perioder, for eksempel mens børnene er små, mod så til gengæld arbejde mere i andre perioder.

Erfaringer fra Rejsescenens "Alle har ret til at holde af hverdagen – Eller?". Når der diskuteres kortere arbejdstid og medarbejderes mulighed for, at arbejde mindre i perioder med små børn, er det vigtigt at holde ligestillingsproblematikken for øje. Al erfaring viser nemlig, at når en forældre går ned i tid, så er det næsten altid kvinden. Det skaber økonomisk ulighed mellem køn og det skaber ubalance i familielivet.

ERFARINGER FRA REJSESCENENS "ALLE HAR RET TIL AT HOLDE AF HVERDAGEN – ELLER?"

Alle virksomheder skal hvert tredje år udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV), der undersøger arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant kan du med fordel sørge for, at balance mellem arbejdsliv og familieliv bliver et tema i jeres APV.

Personalepolitikker

Alle arbejdspladser har en personalepolitik, men det er langt fra alle, der har skrevet den ned. Det er en rigtig god idé at skrive personalepolitikken ned, så der ikke er tvivl om regler og aftaler. At personalepolitikken er tilgængelig for medarbejderne hjælper desuden til at skabe klarhed om de muligheder, der findes.

At arbejde med at nedskrive mere familievenlige personalepolitikker, kan være en god måde at igangsætte en konstruktiv dialog med ledelsen om medarbejder- trivsel. Personalepolitikkerne kan altså bruges aktivt som et redskab til, at få synliggjort de problemer som medarbejdere oplever overfor ledelsen, samt få italesat fælles interesser og ambitioner for trivslen på arbejdspladsen.



En familievenlig personalepolitik bør rumme mulighed for, at ledelsen og den enkelte medarbejder kan indgå aftaler under hensyn til både virksomhedens og familiens tav. Nedenfor finder du en liste med spørgsmål, der kan tjene som en god indikator for, om personalepolitikkerne tager særligt hensyn til børnefamilier, samt om de er med til at sikre en god balance mellem arbejdsliv og familieliv.

- ◇ Tages der i personalepolitikken hensyn til børnefamilier ved planlægning af ferie/fridage og ved planlægning af arbejdstider?
- ◇ Indeholder personalepolitikken en aftale om fleksibel arbejdstid?
- ◇ Giver personalepolitikken mulighed for opretholdelse af hjemmearbejdspladser?
- ◇ Hvilke muligheder giver personalepolitikken for at passe syge børn?
- ◇ Indeholder personalepolitikken mulighed for, at forældre kan gå tidligere/kommer senere i forbindelse med børnepasning?
- ◇ Indeholder personalepolitikken aftaler om, at møder skal placeres inden for tidsrummet 9-15?
- ◇ Giver personalepolitikken mulighed for, at større opgaver fordeles på flere medarbejdere og at arbejdet kan organiseres i teams?
- ◇ Hvilke aftaler indeholder personalepolitikken om tilkaldelse af vikarer, når faste kollegaer er fraværende?

6 Eksempler fra virkeligheden (inspiration)

På de næste sider kan du lade dig inspirere af fire virksomheder, der har iværksat særlige tiltag for at forbedre balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

Niels Brock – nedsat tid, med fuld løn

På Niels Brock har personalepolitikkerne et særligt afsnit, der handler om at sikre arbejdsforhold, der giver god balance mellem arbejdsliv og familieliv. Blandt andet har medarbejderne mulighed for at søge om, at få reduceret arbejdsnormen med 10% uden at gå ned i løn, indtil barnet er 2 år. Forældre, der er omfattet af denne ordning, kan desuden ikke påtage sig eller pålægges overarbejde eller ekstraarbejde. Derudover tilgodeses medarbejdere med børn op til 12-13 år med flextid eller fleksibel planlægning af arbejdet

Radiometer – job2-ordning

På Radiometer findes en såkaldt en Job2-ordning. Ordningen oplærer de ansatte, så de i perioder kan arbejde i andre afdelinger, end den de normalt er ansat i. På Radiometer får alle den samme faste timeløn. Det er en forudsætning for, at Job2-ordningen kan fungere. Det skaber stor fleksibilitet på arbejdspladsen, fordi der altid kan skaffes en afløser, når de faste kollegaer er fraværende. Derudover arbejder de ansatte på Radiometer ikke på skiftehold, men på fast aften- og nattehold. Job2-ordningen giver mulighed for, at man i en periode kan skifte, for eksempel fra nat til dag, hvis man har brug for en pause fra natarbejdet.

Nybagte fædre får tilsendt en lille rygsæk med en sutteflaske, en hagesmæk og andet baby udstyr

TDC – Fokus på orlov til fædre

Kampagnen "Fars Kram" har været med til at få flere fædre til at tage orlov i TDC. Virksomheden tilbyder 10 ugers orlov med fuld løn, men anerkender, at økonomisk kompensation ikke er nok, hvis man vil have flere mænd til at tage mere barsel – der skal også arbejdes med kulturen på arbejdspladsen. Derfor igangsatte TDC kampagnen "Fars Kram", hvor nybagte fædre får tilsendt en lille rygsæk med en sutteflaske, en hagesmæk og andet baby udstyr, samt et brev, der informerede om virksomhedens orlovsmuligheder. Flere af TDC's mandlige chefer holder desuden selv orlov og fungerer derfor, som gode rollemodeller for andre mandlige ansatte.

TMF – Aftale om fleksibel arbejdstid

Teknik- og miljøforvaltningen i Københavns kommune vedtog i 2012 en aftale om fleksibel arbejdstid. Aftalen om fleksibel arbejdstid skal sikre, at opgaverne løses bedst muligt samtidig med, at medarbejderne opnår god balance mellem arbejdsliv og familieliv. Den enkelte medarbejder har, efter aftale med ledelsen, mulighed for at tilrettelægge egen arbejdstid. Det betyder, at man for eksempel kan møde senere nogle dage og til gengæld arbejde længere andre dage. Både mænd og kvinder benytter sig flittigt af ordningen, der har bragt større arbejdsglæde til jobbet. Desuden har det betydet øget produktivitet, fordi medarbejderne nu har mulighed for at arbejde hjemme, eller blot møde lidt senere, i stedet for at have barn syg hele dagen.

7 Aktions katalog (inspiration)

På nogle arbejdspladser eller i nogle kollegagrupper, kan der være et behov for, at sætte fokus på problemerne med ubalancen i arbejds- og familielivet, på anderledes måder. Aktionen eller mindre kampagneaktiviteter kan være en sjov måde, at fokussætte problemerne på. Dette kan bidrage til, et bedre sammenhold kollegaerne imellem. På de følgende sider finder du inspiration til forskellige aktiviteter, aktioner eller happenings, der kan arrangeres på din arbejdsplads.

Mændenes store bagedyst

Som en happening der sætter spørgsmålstegn ved traditionelle kønsroller, samt udfordrer den ulige fordeling af arbejde og ansvar i hjemmet. Kan du arrangere en bage konkurrence for de mandlige kollegaer. Formålet er at hylde og anerkende mænd for opgaver eller aktiviteter, der traditionelt er blevet betegnet som kvindelige. Arrangementet kan finde sted på en enkelt dag eller strække sig over flere uger, hvor deltagerne skiftes til at have kage med en dag i ugen. Det eneste du sådan set behøver, er at udvikle et stemme system, så kollegaer kan stemme på den bedste kage, samt indsamle tilmeldinger fra de kollegaer, der vil være med i konkurrencen. Der skal selvfølgelig også skaffes en præmie til vinderen.



Min anden sygedag

Forældres manglende mulighed for at passe deres børn, når de er syge, er et dilemma, der ikke kan løses af den enkelte. Du kan sætte fokus på denne problematik med aktionen "Min anden sygedag". Aktionen går ud på, at medarbejderne har "falske børn" med på arbejde. Medarbejderne kan for eksempel have en dukke med, som de bærer rundt på i en sele. De kan dekorere arbejdspladsen med baby-kravlenisser, eller parkere barne- og klapvogne foran indgangen til virksomheden. Aktionen skal illustrere nødvendigheden af muligheden for at passe børn, når de er syge – ellers kan man jo blive nødt til at tage dem med på arbejde.

Stolt af, at være far!

Udfordringer med at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen, bliver ofte glemt, på arbejdspladser der er meget mandsdominerede, fordi mange af os kommer til at antage, at det er kvinden, der er den primære omsorgsperson i familien. Men flere og flere mænd ønsker i dag, at være mere sammen med deres børn – dette er der brug for at få sat fokus på. Arranger en aktion, der giver dine mandlige kollegaer mulighed for at vise, at de er stolte af at være fædre. Man kan for eksempel arrangere en dag, hvor alle har en sut hængende rundt om halsen. Man kan også få trykt T-shirts med skriften "Stolt far" på, hvis der er økonomi til den slags.

Familievenlige personale arrangementer

Hvis du er på en arbejdsplads, der har tradition for at afholde personalefester kan i bruge disse begivenheder til at møde hinandens familier. Hvert andet år kunne man for eksempel udskifte julefrokosten med en juletræs fest, hvor partnere og børn er inviteret. Eller sommerfesten kunne erstattes med en skovtur med skattejagt. At møde og knytte bånd til hinandens familier, styrker relationerne kollegaer imellem og skaber positiv opmærksomhed omkring familielivet. Det vil desuden bidrage til større forståelse og rummelighed, når der er sygdom eller lignende i familierne.

Udfordringer med at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen, bliver ofte glemt på arbejdspladser, der er meget mandsdominerede

Sæt sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv på dagsordenen ved næste valg

At familier trives i Danmark, er et velfærdsanliggende og derfor et fælles samfundsanliggende. For mange forældre består en stor udfordring i, at daginstitutionernes åbningstider ikke passer sammen med deres arbejdstider.

Ansvar for daginstitutionerne ligger hos kommunerne, du kan derfor med fordel overveje mulighederne for, at sætte dette tema på dagsordenen ved næste kommunalvalg, eller i det hele taget stille krav herom til dine byrådspolitikere. Du kunne for eksempel arrangere et lyttemøde på jeres arbejdsplads og invitere lokale politikere til at komme og lytte til jeres udfordringer.



8 Bilag

Opsamling på dialogmøder "Alle har ret til at holde af hverdagen. Eller?"
Rejsescenens fyraftensmøder om balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

– efter spillet og den efterfølgende debat spurgte vi:

Hvem kan gøre noget for at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv?

Følgende er referat i overskriftsform. Den person, der nævner nogle, der kan gøre noget, kommer op at stå med et skilt, hvor der er skrevet, hvem der kan hjælpe. Herefter uddybes hvad de forskellige kan gøre.

Fagforeningen

- ◇ Når der er brug for ressourcer/viden udefra [hvad man har ret til af frihed, hvad der kan lade sig gøre andre steder]
- ◇ Når folk ikke kan blive enige
- ◇ Når vi skal formulere nye ideer og forslag til politikker og OK.

Sikkerhedsudvalg

- ◇ Psykisk arbejdsmiljø med fokus på balance mellem arbejdsliv og familiev.
- ◇ Sikkerhedsudvalget har pondus – de skal have ansvar også for balancen mellem arbejds- og familieliv.

AMR. repræsentant

- ◇ Går sammen med TR for at presse/samarbejde med ledelsen
- ◇ Snakker med sine kolleger om problemer og går til sikkerhedsudvalg.
- ◇ Sørger for at love og regler bliver overholdt

Tillidsrepræsentant

- ◇ Påpeger over for ledelsen at, der kan spares penge på den lange bane, ved at passe på medarbejderne
- ◇ Kræver vikardækning sammen med AMR
- ◇ Støtter og bakker op om de kolleger med børn der har svært ved at få det hele til at hænge sammen.

SU

- ◇ Bruges i opstarten sammen med TR og AMR til at skabe lokale aftaler, der sikrer balance. Det aftalte skrives ned og de øvrige instanser inddrages

Ledelsen

- ◇ Ansætter vikarer
- ◇ Holder øje med arbejdsmiljøet
- ◇ Ser medarbejdernes trivsel som en gevinst
- ◇ Ser det som en del af CSR

Arbejdsgiverne

- ◇ Forstår :Det er dyrt for dem også
- ◇ Bruger en god familiepolitik til at fastholde og rekruttere medarbejdere

Enig med hinanden

- ◇ Hvis vi står sammen, kan vi bedre holde til det

Medarbejderne selv

- ◇ Give sig tid til at være på arbejde
- ◇ Ikke løbe stærkt.
- ◇ Svært med unge mennesker der vil hurtigt hjem, inddrage dem i fællesskabet

Kollegaerne

- ◇ Man skal støtte hinanden

Arbejdstilsynet

- ◇ Give nogle påbud
- ◇ Man kan trække på dem

Politikerne

- ◇ Lovgivning: Bedre vilkår for børnefamilierne.
- ◇ f.eks. ret til frihed
- ◇ bedsteforældreløn
- ◇ Bedre åbningstider i institutioner
- ◇ Gode offentlige transportmidler
- ◇ Fond, som gør, at det ikke er den enkelte arbejdsgiver, der alene skal bære byrderne ved sygdom

Strejke

- ◇ Hvis det går helt i hårdknude, skal strejkevåbenet bruges
- ◇ Man kan også give udtryk for sin utilfredshed på andre måder, "posters", aktioner, mm

Pædagoger/Lærere – institutioner/skoler

- ◇ De ser, hvilke konsekvenser det kan have, at være barn i en stresset og fortravlet hverdag. De har fagligheden til at argumentere. Dem skal vi samarbejde med.

Pressen

- ◇ Der skal skrives om de vanskeligheder, mange oplever - også de enlige forsørgere. Den debat skal vores faglige folk, men også tillidsvalgte og menige medarbejdere kan løfte.

Fagbladene:

- ◇ Beskrive muligheder og udfordringer

LO og DA

- ◇ Lo må vise i tal og statistikker hvad det koster at vi ikke har ordentlige forhold for børnefamilier. De skal kigge mod Sverige.
- ◇ Overenskomstforhandlinger og andre forhandlinger

Gode råd til fagforeningen og OK-forhandlinger

- ◇ Lave en fagklub der beskæftiger sig med dette- hvor unge kan mødes
- ◇ Mere synlighed i fagforeningen om problemet
- ◇ Sygefraværsfond arbejdsgiverfond (både børne-sygedage og almindelige sygedage) første fire uger.
- ◇ 1+2 barns sygedage eller max antal pr år "pulje"
- ◇ Frit valgs ordning
- ◇ Udbrede kendskab til arbejdsmiljø beregner, som medtager familieliv

- ◇ Minimere overarbejde i overenskomst
- ◇ Nedsæt arbejdstiden
- ◇ Arbejde på kortere arbejdsdage til den enkelte. Giver også flere i arbejde
- ◇ Følge og bakke op om TR. Det er desværre vores opfattelse, at dette kunne blive meget, meget bedre
- ◇ Tilbage til dengang, hvor man snakkede fællesskab, da det ikke bare var ord, men også handling.
- ◇ 30 timer på fuld løn
- ◇ 2 måske 3 dage ved barns sygdom
- ◇ Hjælpe med at opbygge sammenholdet på arbejdspladsen, så folk får modet til at sige "fra" sammen
- ◇ "Øv-dage" i overenskomsten
- ◇ Barns 2. sygedag i alle ok.
- ◇ Hjælpe de ansatte til at "rotte" sig sammen og "hidse" sig lidt op i fællesskab for at ændre deres situation
- ◇ Flexordning til småbørnsfamilier - i stil med øv dage med mulighed for at tage nogle ekstra "fri dage" i pressede perioder!
- ◇ Flere omsorgsdage til familier med flere børn

Politikerne:

- ◇ Sæt arbejdstempoet ned ved lov
- ◇ Lav syge børnehaver som kan aflaste alm. Institutioner
- ◇ Se på den svenske lovgivning vedrørende småbørnsområdet

Gode råd til familien

- ◇ Mindre stress
 - ◇ Del opgaverne ligeligt mellem mand og kvinde.
 - ◇ Bedre kommunikation i familien
 - ◇ God økonomi
 - ◇ Se løsninger frem for problemer
 - ◇ Lavere ambitioner
 - ◇ Sørg for et ordentligt netværk
 - ◇ Få en barnepige til at hente børnene om eftermiddagen
 - ◇ Ikke sætte sig selv for hårdt økonomisk
 - ◇ Ikke sætte så store forventninger til fritidslivets aktiviteter
 - ◇ Lav et spillerum i økonomien
 - ◇ Ligeværdighed
 - ◇ Aftal spilleregler i familien – skiftes til barns første sygedag osv.
- Sørg for at holde bedsteforældre friske

Referent: Kirsten Juul Andersen. Rejsescenen.

