

## UNDERSKUD

# 4 ud af 10 danskere: Arbejdet er bare for meget

Af Michael Bræmer | @MichaelBraemer

Måndag den 13. februar 2017

Del:



**Arbejdet fylder for meget i vores liv, siger fire ud af ti lønmodtagere. For de 30-39 årige gælder det over halvdelen ifølge ny undersøgelse. I samme aldersgruppe har hver syvende dagligt problemer med at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Vi vil have mulighed for at spare fritid op til hårde tider, lyder ønsket fra næsten hver anden danske lønmodtager.**

Industrien indgik i går en overenskomst, der bl.a. indeholder en række forbedringer for børnefamilier. Og det er der tilsyneladende brug for, viser målingen fra A4. Det er særligt danskere i børnefamilialderen, der har svært ved at få enderne til at mødes.

Foto: Jens Nørgaard Larsen, Scanpix

**Vi danskere er kendt** som en af de befolkninger i verden, som arbejdet betyder mest for. Vi er i langt højere grad end borgere i mange andre lande parate til at arbejde, også selv om vi ikke har brug for pengene, viser undersøgelser. Fordi arbejdet udgør en stor del af vores identitet og sociale netværk.

Men det kan tilsyneladende også blive for meget af det gode. En stor del af danskerne – 42 procent - mener i hvert fald, at arbejdet fylder for meget i deres liv.

Det fremgår af en undersøgelse, som Analyse Danmark har foretaget for Ugebrevet A4 blandt et repræsentativt udsnit af danskere i arbejde.

Der er ingen tvivl om, at især familie og børn kan få mange lønmodtagere til at synes, at arbejdet i for høj grad gør krav på dem. I aldersgruppen 30-39 år, hvor man typisk etablerer sig i familier, mener hver anden, at arbejdet fylder for meget i deres liv. Det gør til sammenligning kun 31 procent af de 60-70 årige.

## Tiden slår ikke til

Det er mangel på tid, det handler om. Ifølge undersøgelsen oplever over halvdelen af danske lønmodtagere – 51 procent - i løbet af en måned, at det er svært at få arbejde og privatliv til at hænge sammen.

Også her skiller de 30-39 årige sig ud som særligt udfordrede. Her oplever to ud af tre – 64 procent – månedligt problemer med at få arbejde og privatliv til at hænge sammen tidsmæssigt. 14 procent i aldersgruppen har problemet inde på livet dagligt.

“ Vi er ikke nået så langt, som vi siger ved festlige lejligheder. Det er stadig kvinderne, der tager sig af den lille, tager barselsorloven og barnets første sygedag.

*Helle Holt, arbejdslivsforsker, SFI*

Lønmodtagernes problemer er konsekvensen af en udvikling på arbejdsmarkedet, hvor der gennem de sidste mange år er skruet op for kravene både intellektuelt og tidsmæssigt. Det

mener Helle Holt, arbejdslivsforsker på Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI).

»Arbejdet fylder mere og mere både tidsmæssigt og belastningsmæssigt. Det får konsekvenser for din oplevelse af, hvordan tingene hænger sammen. Både mor og far arbejder som sindssyge i børnefamilier, og der er ingen bedsteforældre til at aflaste dem, for de er sørme også på arbejdsmarkedet og skal være det, til de bliver 70. Og når så daginstitutionerne begrænser deres åbningstider, har du problemerne,« siger hun.

Til Helle Holts beklagelse viser tallene også, at kvinder føler sig markant mere belastede end mænd, både i forhold til, hvor meget arbejdet fylder i deres liv, og i forhold til problemerne med at få tingene til at hænge sammen i dagligdagen.

»Vi er ikke nået så langt, som vi siger ved festlige lejligheder. Det er stadig kvinderne, der tager sig af den lille, tager barselsorloven og barnets første sygedag. Derfor belaster udviklingen alt andet lige kvinderne mere,« siger hun.

### Spar tiden op!

Løsningen på den ellers ofte uløselige konflikt mellem arbejde og privatliv er en tidsbank, mener næsten halvdelen af lønmodtagerne. Altså en ordning, hvor man kunne arbejde færre timer i perioder af sit liv, mod til gengæld at arbejde i flere timer i andre perioder. En sådan ordning ville 46 procent sige ja tak til, fremgår det af Ugebrevet A4's undersøgelse.

Tidsbanken får også de varmeste anbefalinger fra Finansforbundet, der som det eneste forbund har opnået en tidsbank gennem overenskomstforhandlinger. Timebanken, som den hedder i Finansforbundets regi, har eksisteret siden 2012, har været populær blandt medlemmerne og vist sig usædvanlig velfungerende, vurderer forbundets formand, Kent Petersen.



For 30 år siden var vi enormt optagede af økonomi som det afgørende for, om man var lykkedes i tilværelsen. Nu er vi nået dertil, hvor det er tid, der er det væsentligste.

*Kent Petersen, formand, Finansforbundet*

Timebanken er i hans optik en naturlig konsekvens af, at tid er blevet det mest værdifulde gode for en lønmodtager.

»For 30 år siden var vi enormt optagede af økonomi som det afgørende for, om man var lykkedes i tilværelsen. Nu er vi nået dertil, hvor det er tid, der er det væsentligste,« siger Kent Petersen.

Finansforbundets medlemmer har ifølge formanden gode forhold for børnefamilier i forvejen, og det er ikke hans opfattelse, at ordningen i særlig grad bruges af småbørnsfamilier.

»Jeg tror, at både den yngre og den ældre generation får sværere og sværere ved at få hverdagen til at hænge sammen, når de skal realisere sig selv både som individer og arbejdstagere. Hvis de skal det, skal de have en mere fleksibel tilgang til det at bruge deres tid. Og det hjælper timebanken med,« siger han.

### Afstressning

Helt konkret kan Finansforbundets medlemmer samle mer- og overarbejde plus omsorgsdage og ekstra ferie op i timebanken. Dog maksimalt 581 timer svarende til tre måneders arbejde, som de så selv kan bestemme, om de vil have udbetalt eller bruge til afspadsering, ferie eller en orlovsperiode.

»Medlemmerne føler, at de pludselig har fået en væsentlig større råderet over arbejdstiden,

der ligger ud over de 37 timer, som bytteforholdet med arbejdsgiveren er baseret på, siger Kent Petersen og understreger, at ordningen også er med til at aflaste stressede medarbejdere.

»Hvis du arbejder meget i en periode og skal restituere dig, har du brug for noget sammenhængende frihed. Det giver timebanken mulighed for,« siger han.

### **Vi vil jo gerne arbejde meget**

Flemming Vinther, formand for OAO-Stat og Centralorganisationernes Fællesudvalg CFU, der repræsenterer 180.000 statslige ansatte, ønsker også en tidsbank for statens ansatte.

Om kravet kommer med til årets overenskomstforhandlinger er dog uvist, fordi forholdet til modparten, Moderniseringsstyrelsen, i øjeblikket er iskoldt, og spørgsmålet ifølge Flemming Vinther kræver et positivt forhandlingsklima, hvor man kan blive enige om den gensidige fordel ved en sådan ordning.

“ I nogle perioder fylder arbejdet meget, men så er der andre perioder, hvor et par unger kan gøre, at det kan være svært at have en arbejdsuge på 60 timer ved siden af - eller for den sags skyld 37 timer.

*Flemming Vinther, formand, OAO*

»Det er noget, der bliver diskuteret i baglandet og fylder meget i nogle organisationer. Man vil gerne have fleksibilitet ind overenskomsterne. Socialrådgiverne er for eksempel meget begejstrede for tanken, mens andre siger, at det nok aldrig bliver noget for dem. Sådan er det,« siger han.

En tidsbank er en naturlig konsekvens af et moderne arbejdsmarked, hvor mange ganske vist arbejder meget, men også gør det af lyst og interesse, mener OAO-formanden.

»Vi kan se, at masser af vores medlemmer i dag arbejder massivt over. De gør det fuldstændig frivilligt, fordi de synes, det er spændende, ufordrende og fordi de god vil give arbejdet en skalle i perioder, hvor deres liv tillader det. Det kommer der overarbejde ud af, og så er det, vi spørger, om det ikke ville være smart, at det kunne gemmes til senere brug i stedet for at det skal afvikles som afspadsning inden for nogle måneder eller – hvis det ikke kan lade sig gøre – udbetales,« siger Flemming Vinther.

Man kan så hæve i tidsbanken på et senere tidspunkt, hvor omstændighederne ikke lægger op til et hæsblesende arbejdsliv, påpeger han.

»Vi lever i forskellige livsfaser. I nogle perioder fylder arbejdet meget, men så er der andre perioder, hvor et par unger kan gøre, at det kan være svært at have en arbejdsuge på 60 timer ved siden af - eller for den sags skyld 37 timer,« siger han.

### **En skalle, mens tid er**

I Ugebrevet A4's undersøgelse er en større andel i børnefamilie-aldersklassen 30-39 år interesseret i en tidsbank end arbejdsstyrken som helhed. 51 procent i aldersklassen bakker ideen op. Allerstørst begejstring for tidsbanken er der dog i aldersklassen 18-29 år, hvor 57 procent tilkendegiver, at de ville gøre brug af en eventuel tidsbank.

Helle Holt fra SFI understreger, at hun kun kan gætte på, hvorfor de helt unge er begejstret for ordningen. Men en forklaring ligger lige for, mener hun:

»Det mest logiske er, at de vil arbejde mere nu og så til gengæld have glæde af det, når de får børn. De tænker, at det er nu, de har kræfterne, energien og gerne vil gøre karriere,« siger hun.

Men, betoner Helle Holt, en tidsbank er ikke det, der giver fleksibilitet og letter tilværelsen for

børnefamilier på daglig basis. Og i virkeligheden er det måske heller ikke en tidsbank, en stor del lønmodtagerne ønsker, men bare mere kontrol over deres arbejdstid.

»Det kan være svært at se, hvordan en tidsbank kan hjælpe i en presset hverdag. Men svarene er vel udtryk for, at man er i en situation, hvor man siger: 'Lige nu kan jeg i hvert fald ikke få det til at fungere, så jeg ville gerne arbejde mindre nu og så forhåbentlig mere på et andet tidspunkt af mit liv'. Lønmodtagere vil gerne have mere indflydelse på deres arbejdstid. Det er også det, Københavns Kommune nu prøver at imødekomme med individuelt tillrettelagt arbejdstid. Så må vi bare se, om det lykkes,« siger arbejdslivsforskeren.

### De unges konto er tom

Det er det netop vedtagne forslag i Borgerrepræsentationen i Københavns Kommune om fleksibel arbejdstid, som Helle Holt henviser til. Forslaget var baseret på et pilotprojekt, hvor sygeplejersker og sosu'er i en udvalgt enhed i kommunen har kunnet gå op og ned i tid efter behov.

13 procent af sygeplejerskerne og 7 procent af sosu'erne ændrede arbejdstid inden for projektperioden. Alle sygeplejersker gik ned i tid og alle sosu'er op. Men i begge grupper er der flere, der er interesseret i at ændre arbejdstid. Det gælder 25 procent af sygeplejerskerne og 34 procent af sosu'erne.

Og flertallet i begge grupper giver udtryk for, at det fremmer deres jobtilfredshed, at de har mulighed for at aftale ændringer i deres ugentlige arbejdstid.

Nu skal der gang i yderligere to projekter i kommunen, og går de også godt, blive fleksibel arbejdstid udbredt til alle 45.000 ansatte i Københavns Kommune, som er landets største arbejdsplads.



**Det er ikke en medarbejderrettighed at få sine ønsker til arbejdstid opfyldt, men vi skulle gerne så tæt på som muligt.**

*Ninna Thomsen (SF), sundheds- og omsorgsborgmester, Københavns Kommune*

Bag ideen står sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen (SF), som ifølge eget udsagn længe har haft en stærk politisk ambition om at finde en måde at få arbejde og fritid til at hænge bedre sammen på.

Ideen om en tidsbank var også med i overvejelserne i den rådgivningsgruppe bestående af primært arbejdsmarkedseksperter og faglige folk, som hun har haft med til at udvikle ideen. Men blandt flere årsager blev tidsbanken droppet, fordi den har den svaghed, at der ikke er nogen opsparing i de tidlige og unge år, hvor man typisk har brug for fleksibiliteten.

»I stedet opstod idéen om en årlig tidsforhandling på samme måde som lønforhandling, hvor man inden for gældende budget og overenskomster kan forhandle sig frem til en arbejdstid, der passer begge parter. Det er ikke en medarbejderrettighed at få sine ønsker til arbejdstid opfyldt, men vi skulle gerne så tæt på som muligt,« siger Ninna Thomsen.

### Opgør med konservatisme

Hun understreger dog, at der ikke bliver slækket på servicemål og kommunale ydelser for at imødekomme medarbejderes arbejdstidsønsker.

»Som borgmester er jeg ikke til for medarbejderne, men for at levere velfærd til borgene,« pointerer sundheds- og omsorgsborgmesteren.

Så i princippet er man som lønmodtager ikke bedre stillet end hidtil, hvis ellers man har haft en fleksibel og imødekommende chef.

Nina Thomsen mener imidlertid, at tiltaget i Københavns Kommune kan gøre en stor forskel.

»Det handler om at levere nogle værktøjer og få brudt den konservatisme, der har hersket på området. På mange arbejdspladser er der masser af kulturelle barrierer, som står i vejen for en mere fleksibel arbejdstid, mener hun.

### **Skræddersyet model til helt unge**

Noget af det, man skal gøre op med, er, at man per definition er en dårlig medarbejder og kollega, hvis man ønsker at arbejde mindre. Det mener Helle Rosdahl Lund, der er direktør i Center for balance mellem arbejdsliv og familieliv.

»Vi ved fra egne undersøgelser, at du kan risikere at blive set ned på, fordi du ikke ses som en engageret medarbejder på samme måde som dem, der kan lægge flere timer i det,« fortæller hun.

Konflikter generationerne imellem står også nogle gange i vejen for, at de unge vises det hensyn, de har brug for, påpeger Helle Rosdahl Lund.

»Blandt togchauffører er det for eksempel dem, der har været der længst, som har mest ret til at have fri juleaften – på bekostning af den unge far, der lige er kommet ind i systemet. Man kan gøre meget på arbejdspladserne ved at bløde op på kulturene,« mener hun.

Helle Rosdahl Lund ser gode takter i Københavns Kommunes forsøg på at tale sig til rette på arbejdspladsen om en arbejdstid, de så vidt muligt passer alle. Modellen er skræddersyet til den generation, der er på vej ind på arbejdspladsen, mener hun.

»Hvis de har været ungarbejdere i Brugsen eller andre steder, har de kunnet skifte vagt via deres lukkede Facebook-grupper. De har været vant til at gå ind og selv sørge for, at vagtplaner fungerer. Det har man ikke set bare generationen før,« påpeger hun.

