
Den gode tilbagevendende fra barsel

Hvordan kan virksomhed og barslende i fællesskab skabe gode rammer før, under og efter barselsforløb, der øger den barslendes trivsel, tilknytning og fortsatte karriereudvikling?

Denne rapport er udarbejdet i forbindelse med undersøgelsen 'Den gode tilbagevenden fra barsel – Hvordan kan virksomhed og barslende i fællesskab skabe gode rammer før, under og efter barselsforløb, der øger den barslendes trivsel, tilknytning og fortsatte karriereudvikling?'.

Undersøgelsen er gennemført af Tænk tanken EQUALIS i perioden fra maj 2023 til marts 2024. ADC har bistået med dataindsamling og analyse.

Tak til Velliv Foreningen for støtte til undersøgelsen.

**Velliv
Foreningen**

En stor tak skal lyde til undersøgelsens ekspertgruppe, som har bidraget ved at læse med og give konstruktive kommentarer til metodisk design og undersøgelsens resultater:

Yun Ladegaard,

Ph.d., Udviklingsdirektør i Necto og ekstern lektor, Institut for Psykologi, Københavns Universitet

Jakob Egholt Søgaard,

Ph.d., Adjunkt, Institut for Økonomi, Københavns Universitet

Philip Rosenbaum,

Ph.d., Adjunkt, Økonomi, Copenhagen Business School

Ann-Louise Holten,

Ph.d., Lektor, Institut for Psykologi, Københavns Universitet og Lektor, Institut for Ledelse og Organisation, Forsvarsakademiet

Helena Breth Nielsen,

Ph.d., Forsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

Indhold

Indledning	4
Metode	7
Hovedpointer	13
Anbefalinger	18
Oplevelser af perioden før barsel.....	21
Oplevelser af perioden under barsel	33
Oplevelser af perioden efter barsel	43
Referencer	59

Indledning

Indledning

Der fødes mellem 55.000 og 65.000 børn om året i Danmark.¹ I den forbindelse holder langt størstedelen af deres forældre barselsorlov i kortere eller længere perioder.

International forskning peger på, at overgangen fra barsel til job udgør en udfordring for forældre, bl.a. når det kommer til at etablere en balance mellem arbejds- og familieliv. Udfordringer med at balancere private og arbejdsrelaterede forpligtelser kan resultere i mentale sundhedsudfordringer hos forældrene, særligt i de tidlige år af forældreskabet, hvor omsorgskrav til små børn er større (Cancelliere et al., 2016; Hofman et al., 2020).

Mentale sundhedsudfordringer, såsom oplevet stress og udbrændthed, er ikke bare problematisk for den enkeltes trivsel og videre job- og karriereudvikling, men er også en udfordring for det generelle arbejdsmiljø og er i flere tilfælde årsag til, at medarbejdere forlader virksomheden i forbindelse med barsel og familiestiftelse. Hvordan virksomheder og ledere håndterer medarbejders barselsforløb, er således kritisk for tilknytning og fastholdelse af medarbejdere – og, eftersom kvinder holder gennemsnitligt 31 ugers længere barselsorlov end mænd (EQUALIS, 2024), også for kønsdiversiteten i virksomheden.

I en dansk kontekst mangler vi dog viden om de udfordringer, barslende kan møde i forbindelse med barsel og tilbagevenden herfra, og hvordan de kommer til udtryk i en arbejdskontekst.

Fordi vidensgrundlaget om udfordringer og muligheder er begrænset, kan virksomheder have vanskeligt ved at håndtere barselsforløb på en hensigtsmæssig måde, som understøtter medarbejderen på bedste vis. Særligt kan de små og mellemstore virksomheder, der har mellem 5-249 ansatte (SMV'er) være udsatte, fordi de ikke nødvendigvis har HR-afdelinger eller ressourcer til at varetage forskellige personalemæssige forhold, der knytter sig specifikt til medarbejders barselsforløb.

Der er derfor et presserende behov for at ruste virksomheder og ledere bedre til at forebygge og håndtere udfordringer forbundet med barslende medarbejdere og deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet, både set fra et økonomisk, socialt og ligestillingsmæssigt perspektiv.

1. Danmarks Statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/foedsler>

Netop dette er formålet med nærværende rapport. Rapporten bygger på et omfattende datagrundlag, der undersøger barslendes og små- og mellemstore virksomheders oplevelser under en medarbejders barselsforløb og særligt, når de barslende vender tilbage til arbejdspladsen.

Vi har undersøgt betydningen af det fulde barselsforløb, set både fra den barslendes og virksomhedens side. Rapporten er derfor struktureret efter en kronologisk tilgang, så den behandler perspektiver før, under og efter barsel.

På baggrund af analysen er der udarbejdet to værktøjer, som konkretiserer analytiske pointer til handlinger, som virksomheder med fordel kan udføre i forbindelse med medarbejderes barselsforløb.

Rapporten og værktøjerne præsenterer værdifuld indsigt, anbefalinger og initiativer for at imødekomme behovet for en mere støttende og bæredygtig arbejdskultur for barslende medarbejdere – både før, under og efter deres barsel – og på denne måde sikre både høj medarbejdertrivsel, fortsat karriereudvikling og tilknytning til arbejdspladsen.

Metode

Metode

I dette afsnit udfolder vi undersøgelsens afgrænsninger og metodiske tilgang.

Undersøgelsen søger at afdække betydningsfulde faktorer i forhold til de mentale sundhedsudfordringer, som forældre oplever, når de vender tilbage til arbejdspladsen efter endt barselsorlov. Undersøgelsen tager udgangspunkt i følgende hovedspørgsmål:

-
1. Hvilke udfordringer oplever barslende medarbejdere i forløbet før, under og efter barsel?
 2. Hvordan kan virksomheder bedst muligt forebygge risici for mentale sundhedsudfordringer for barslende medarbejdere i forbindelse med tilbagevenden?
 3. Hvordan kan virksomheder bedst muligt forebygge og håndtere mentale sundhedsudfordringer i forbindelse med overgangen fra barsel til arbejdsmarkedet?
-

Metodisk tilgang

Undersøgelsen er gennemført via en række forskellige dataindsamlingsaktiviteter.

Første trin har bestået af en **videnskortlægning** med udgangspunkt i relevante studier. Eftersom vidensgrundlaget inden for temaet om tilbagevenden fra barsel er begrænset, er der søgt efter både forsknings- og praksisbaseret viden.

Der er indledningsvist blevet identificeret 86 studier, undersøgelser og materialer. Disse er i en efterfølgende selektionsproces blevet skåret ned til 50 ud fra en relevansvurdering af artiklernes overførbare, sammenlignelighed, sektorrelevans og fokus på tilbagevenden efter barsel. Efter en nøjere gennemgang er 23 studier, undersøgelser mv. blevet inkluderet i videnskortlægningen.

Kortlægningen har ført til udarbejdelse af en række hypoteser med formålet om at udfordre og uddybe forståelsen af de emner, der undersøges, samt at fungere som analytisk rettesnor i de efterfølgende dataindsamlingsmetoder. Videnskortlægningen, og de efterfølgende

hypoteser, har sikret en systematisk og teoribaseret tilgang til undersøgelsen og bidraget til at skabe sammenhæng mellem den teoretiske ramme, litteraturkortlægningen og de empiriske data, der er indsamlet.

Spørgeskemaundersøgelsen har udgjort andet undersøgelsestrin. Spørgeskemaet er udsendt via Danmarks Statistik til forældre, der er på barsel, netop er vendt tilbage fra barsel eller har været tilbagevendt fra barsel i cirka et år. ADC har bistået med dataindsamling og analyse af spørgeskemaundersøgelsen.

Målgruppen for spørgeskemaet er defineret ud fra følgende kriterier:

- Mindst 18 år per den 1. juni 2023.
- Om forældrene er på barsel, netop er vendt tilbage fra barsel, eller har været tilbage fra barsel i et år, baseret på deres barns fødselsdato:
 1. Under barsel
 - Primærforælder til barn født 1. kvartal 2023
 - Sekundærforælder til barn født i 4. kvartal 2022
 2. Nyligt tilbagevendte
 - Primærforælder til barn født 4. kvartal 2022
 - Sekundærforælder til barn født 3. kvartal 2022
 3. Tilbagevendt ca. ét år
 - Primærforælder til barn født 3. kvartal 2021
 - Sekundærforælder til barn født 3. kvartal 2021.
 - Personer privatansat i en SMV med minimum 40 løntimer per måned, målt fra to måneder før deres barns fødselsmåned for mødre og en måned før for fædre.

Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt via e-Boks til 10.055 tilfældigt udvalgte personer inden for målgruppen. 1661 respondenter har gennemført spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 17 pct. 24 pct. af deltagerne var på barselsorlov på undersøgelsestidspunktet, mens 72 pct. er tidligere barslende og derved er vendt tilbage til arbejdet.

Vi har anvendt Danmarks Statistik til at udarbejde en repræsentativ stikprøve fra en fastdefineret population. Besvarelsene har en overvægt af primære forældre samt forældre, der er længere fra fødselstidspunktet. Dette kan skyldes større motivation og mere overskud på tidspunktet for udsendelse af undersøgelsen.

Respondentgruppen i spørgeskemaundersøgelsen følger generelt fordelingen i Danmark på flere baggrundskaraktistika. Der er dog visse områder, hvor respondentgruppen i spørgeskemaundersøgelsen afviger fra det nationale gennemsnit. En beskrivelse af respondentgruppen præsenteres nedenfor:

Køn: Kvinder udgør 70 pct. af respondenterne, mens mænd udgør 29 pct. Der er derfor en overrepræsentation af kvinder i undersøgelsen. En mindre del, 1 pct. svarende til 8 personer, har valgt "andet" som deres køn. Grundet gruppens størrelse rapporteres der ikke på kategorien "andet", hvor figurer opdeles på køn. Besvarelsene indgår dog i fremstillingen af det øvrige data. I figurer, hvor der opdeles på køn, er kønsfordelingen derfor på 72,8 pct. kvinder og 27,2 pct. mænd.

Spørgeskemaundersøgelsens population er ikke blevet vægtet for at opveje underrepræsentationen af mænd. Dette har været for at sikre gennemsnitlighed om undersøgelsens resultater. I det omfang at der har været interessante og/eller signifikante forskelle i besvarelsene på køn, er disse figurer inkluderet i hovedrapporten. I tilfælde, hvor der ikke er forskelle i besvarelsene mellem køn, vises figurer for det samlede antal besvarelses.

Alder: Størstedelen af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er mellem 28 og 38 år, mens den gennemsnitlige førstegangsfødende i Danmark, ifølge Danmarks Statistik, er 31,4 år i 2021. I denne undersøgelse, er flest respondenter mellem 31 og 32 år, hvilket repræsenterer hhv. 9,5 pct. og 9,6 pct. af respondenterne.

Ansættelsesforhold og -sted: Blandt respondenterne er hovedparten (81 pct.) fuldtidsansatte, mens en mindre del (10 pct.) er deltidsansatte. En lille andel af respondenterne er ledige, i en tidsbegrænset ansættelse eller har angivet et andet ansættelsesforhold (8 pct.).

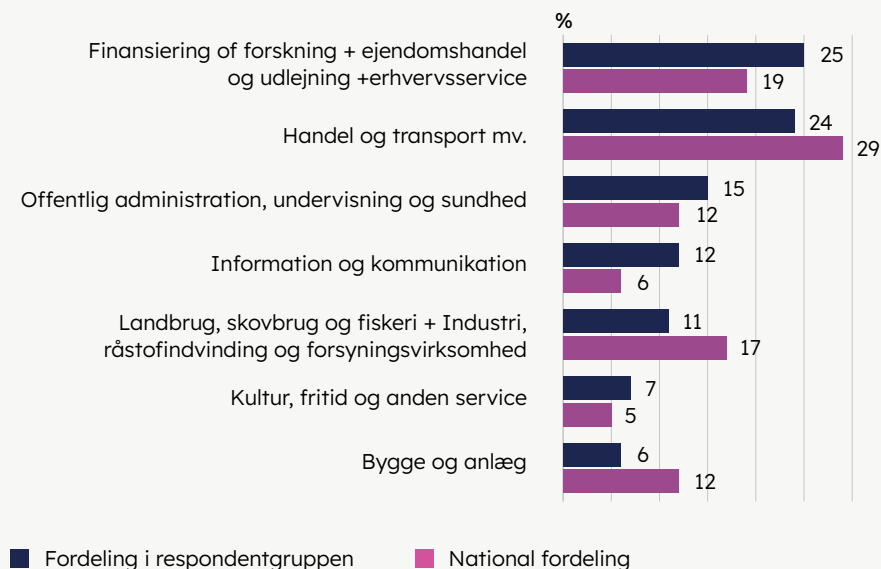
Respondenterne er i højest grad ansat på en arbejdsplads beliggende i Region Hovedstaden (40 pct.). Dernæst følger Region Midtjylland (25 pct.) og Region Syddanmark (16 pct.). Færre respondenter arbejder i Region Nordjylland og Region Sjælland; henholdsvis 10 pct. og 8 pct. Sammenlignet med den reelle nationale fordeling af SMV'er i Danmark er der ikke mærkbare afvigelser på mere end 2-5 pct.-point.

Branchekode på respondenternes ansættelsessted: Sammenlignet med den reelle fordeling af SMV'er i Danmark følger respondentgruppen i denne undersøgelse ikke den reelle fordeling. Særligt er gruppen 'Bygge og anlæg' underrepræsenteret i forhold til den reelle fordeling, og gruppen 'Offentlig administration, undervisning og sundhed' er overrepræsenteret i undersøgelsen. Derudover er gruppen 'finansiering og forskning,' 'ejendomshandel og udlejning,' 'erhvervsservice' underrepræsenteret i respondentgruppen med 7 pct.-point. Færrest respondenter kommer fra brancherne 'kultur, fritid og anden service' og 'bygge og anlæg.'

Afholdelse af barsel: De mandlige respondenter i undersøgelsen har i gennemsnit været på barsel i knap 11 uger, mens de kvindelige holder barsel i 38 uger. Resultaterne følger i store træk landsgennemsnittet for barselslængde. For børn født i 2022 holder kvinder i gennemsnit 39 ugers barsel, mens mænd i gennemsnit holder 8 ugers barsel (Tænk tanken

EQUALIS, 2024). Det er værd at bemærke, at mændene i nærværende undersøgelse holder noget længere barsel end den gennemsnitlige far.

Figur 1: Branchefordeling på respondentgruppen sammenlignet med den nationale ansættelsesfordeling på brancheniveau



Note: Figuren viser branchekoderne på respondents ansættelsessted i andele. Baseret på 1661 respondenter. Kategorier er lagt sammen af hensyn til diskretion. Sammenlignet med branchekoderne på SMV'er i Danmark i procent. Baseret på 1170373 ansatte i SMV'er.

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse udført 4. oktober til 26. november 2023 i forbindelse med analysen og på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

Som sidste del af undersøgelsen er der gennemført **kvalitativ dataindsamling** bestående af:

- 30 interviews med barslende og tidligere barslende
- 12 forløbsinterview med 4 barslende og tidligere barslende af 3 omgange: Under barsel, umiddelbart lige efter tilbagekomst fra barsel og ca. en måned efter tilbagekomst fra barsel
- 22 interviews med virksomhedsrepræsentanter, HR-ansvarlige eller ledere.

Interviewene er gennemført som onlineinterviews via Microsoft Teams og har haft en varighed af mellem 45 og 60 minutter. ADC har bistået med dataindsamling og analyse af interviews.

De barslende er rekrutteret ved hjælp af undersøgelsens spørgeskemaundersøgelse, hvor de har haft mulighed for at sige ja til at kunne blive kontaktet med henblik på et interview. Herefter er interviewpersonerne udvalgt med henblik på spredning i forhold til køn, barselsstatus, branche og geografi. Flere kvinder end mænd deltog i

interviewundersøgelsen, og derfor er der også en overrepræsentation af indsigter fra kvindelige barslende her.

Forløbsstudierne har bestået af 12 interview med 4 barslende, der ligeledes er rekrutteret gennem spørgeskemaundersøgelsen. Interviewpersonerne er udvalgt med henblik på at følge de barslendes tilbagevenden til arbejdspladsen, for at få indsigt i hvilke overvejelser og problematikker, der opstår i denne overgang. Kun kvinder har deltaget i forløbsinterviewene, da ingen af de adspurgte mænd ønskede at deltage. Derfor er indsigterne fra forløbsinterviewene udelukkende fra kvindelige barslendes perspektiv.

Virksomhederne er udvalgt gennem platformen "Business Generator" udviklet af virksomheden Tembi, der trækker data fra CVR-registeret.

Platformen har givet en oversigt over alle virksomheder i Danmark fordelt på branche, geografi, antal ansatte mv. Virksomhederne rekrutteret til undersøgelsen er blevet tilfældigt udvalgt ud fra følgende kriterier:

- Virksomhederne skal være en del af kategorien "små og mellemstore virksomheder", som defineres som virksomheder med 5-249 ansatte
- Virksomhederne skal have kontor i Danmark
- Gruppen af rekrutterede virksomheder skal afspejle den nationale fordeling af virksomheder på brancheniveau og geografisk spredning
- Virksomhederne skal have haft medarbejdere på barsel.

Se rapportens metodebilag for yderligere uddybning af undersøgelsens metodiske tilgang.

Hovedpointer

Hovedpointer

I dette kapitel præsenteres rapportens hovedpointer. Hovedpointerne er udledt på baggrund af analysen, der går på tværs af de tre perioder i et barselsforløb: Før, under og efter barsel.

1 De små og mellemstore virksomheder anser håndtering af barsel som primært en administrativ opgave

En række årsager kan gøre det vanskeligt for SMV'er at understøtte medarbejderne i deres barselsforløb. Virksomhederne finder det udfordrende at planlægge barselsforløb grundet uklarhed om, hvilken refusion de kan modtage og hvornår. Deraf er det også udfordrende for dem at skabe klarhed overfor medarbejderne om deres barselsvilkår. Derfor anses barselsforløb, af flere små- og mellemstore virksomheder, for en omfattende administrativ opgave. SMV'er har ikke nødvendigvis en HR-medarbejder til at håndtere forløbene, og barsel bliver i flere tilfælde primært anset som et løn- og refusionsspørgsmål, der håndteres af den medarbejder, der i forvejen sidder med økonomi-opgaver i virksomheden.

2 Gravide og tilbagevendte fra barsel oplever i høj grad fysiske udfordringer

Over halvdelen af gravide i undersøgelsen (52 pct.) angiver, at deres graviditet har medført fysiske gener. I interviews fortæller flere kvindelige barslende, at deres fysiske udfordringer har medført sygemeldinger på hel- eller deltid. Både mænd (28 pct.) og kvinder (31 pct.) oplever fysiske gener efter tilbagevenden fra barsel, bl.a. i form af udtalt træthed, kvalme og smerter, og næsten halvdelen af dem (45 pct.) oplever, at det påvirker deres trivsel på arbejdspladsen.

3 Mentale udfordringer er udbredte hos barslende, både før, under, efter endt barselsforløb – og hver anden barslende oplever, at deres arbejdsgiver ikke er vidende herom

Mentale udfordringer kommer til udtryk som oplevet stress og udbrændthed, der i undersøgelsen er angivet af de barslende selv. 26 pct. af de adspurgte kvindelige barslende angiver at have oplevet mentale udfordringer op til deres barselsforløb starter. Dette skyldes særligt usikkerhed og bekymringer om, hvordan de overdrager deres arbejdsopgaver på en god måde og hvordan de skal vende tilbage til arbejdspladsen efter endt barsel, herunder hvordan deres løn og karriere fortsat kan udvikle sig under og efter barselsforløbet.

38 pct. af de kvindelige barslende oplever mentale udfordringer efter at være vendt tilbage på arbejdet, mens det samme gør sig gældende for 23 pct. af de mandlige barslende. Et gennemgående tema blandt de kvindelige barslende i undersøgelsen er en følelse af utilstrækkelighed - både derhjemme og på arbejdet. De oplever, at det er svært at opfylde egne forventninger til både rollen som forælder, men også som medarbejder på deres arbejdsplads, og at det kommer til udtryk gennem stresslignende symptomer.

Et flertal (55 pct.) af de barslende, der har oplevet mentale udfordringer, oplever også, at udfordringerne påvirker deres trivsel på arbejdet. Desuden angiver hver anden barslende med udfordringer, at deres arbejdsgiver ikke er opmærksom herpå.

4 Særligt kvinder oplever, at barselsforløb udfordrer fortsat løn- og karriereudvikling

Flere barslende kvinder har en oplevelse af at blive opfattet som 'på vej ud' og blive sat 'på pause' fra det øjeblik, de fortæller, de skal på barsel. De oplever ikke at blive indkaldt til lønsamtaler og i lavere grad få karrierefremmende arbejdsopgaver, titler eller forfremmelser op til barselsforløbets start.

Få barslende indgår aftaler med deres arbejdsgiver om løn- og karriereudvikling som en del af planlægningen af et barselsforløb (mellem 13 og 17 pct.), men de barslende har et generelt ønske om at kunne deltage i løn- og karrieresamtaler før og under deres barsel.

De fleste virksomhedsrepræsentanter fortæller, at løn- og karrieresamtaler ikke er noget, de indkalder de barslende til, hverken umiddelbart før eller under barsel. Årsagen er ofte, at virksomhedsrepræsentanterne ikke opfatter det som meningsfuldt at involvere den barslende i disse processer under barslen.

30 pct. af de tidligere kvindelige barslende i undersøgelsen oplever, at barslen har haft en negativ betydning for deres løn- og karriereprogression. Det samme gør sig gældende for 8 pct. af de mandlige barslende.

Manglen på samtaler om løn- og karriereprogression skaber en følelse hos de barslende om at være mere distancerede fra deres arbejdsplads og deres jobfunktion, hvilket opleves som et svigt fra deres arbejdsgiver, der skaber usikkerhed om fremtidige karrieremuligheder på arbejdspladsen. Konkret beskrives bl.a., at de barslende ved jobstart oplever at føle sig overset i forbindelse med allokeringen af arbejdsopgaver eller at være i tvivl om hvilken plads, de har på deres arbejdsplads efter deres tilbagevenden fra barsel.

5 Næsten halvdelen af de tidligere kvindelige barslende har skiftet job, eller overvejer at skifte job, i forbindelse med barselsforløbet

Cirka en fjerdedel af kvinderne (23 pct.) og en femtedel af mændene (20 pct.) i undersøgelsen angiver, at de har skiftet job i forbindelse med deres barsel – hovedsageligt under eller inden for et år efter barslen.

Ydermere har 23 pct. af kvinder overvejet at skifte job, hvilket gør sig gældende for 13 pct. af mændene. Dermed har næsten halvdelen af kvinderne i undersøgelsen (46 pct.) enten skiftet job eller overvejet at gøre det i forbindelse med deres barsel. For mænd er tallet 33 pct.

Årsagerne til jobskifte blandt de tidligere barslende i undersøgelsen kan overordnet inddeles i to grupper: Årsager, der er gældende for jobskifte generelt, og årsager, der er direkte relateret til barsel.

Kvinder siger i højere grad end mænd op på grund af årsager, der kan relateres til deres barselsforløb. Enten er de utilfredse med, hvordan deres barsel blev håndteret, eller også har deres arbejdsplads ændret sig, hvilket har fået dem til at (overveje at) opsiges deres stilling. Flere kvinder fremhæver konkret manglen på MUS-samtaler, lønforhandling og ikke mindst kommunikationen herom som afgørende faktorer for deres jobskifte. De mandlige respondenter skifter derimod oftere job, fordi de ønsker andre faglige opgaver.

Blandt de interviewede tidligere barslende, der ikke har skiftet job, men som har overvejet det, er de mest udbredte årsager til eventuelt jobskifte ønsket om øget fleksibilitet i forhold til arbejdstider, afstand mellem hjem, institutioner og job.

6 Klare aftaler om kontakt med arbejdspladsen under barselsforløbet og plan for tilbagevenden til arbejdspladsen er afgørende for at understøtte den barslende bedst muligt

Analysen viser en sammenhæng mellem mængden af kontakt til arbejdspladsen under barsel samt den barslendes trivsel, tilknytning til arbejdspladsen og oplevelse af fortsat karriereudvikling. Dog er det vigtigt at bemærke, at mere kontakt ikke nødvendigvis er lig med højere trivsel og bedre tilknytning, men nøglen er at etablere konkrete aftaler herom.

Regelmæssig kontakt – ca. hver 2.-4. uge – er, ifølge analysen, den kontaktkadence, der er mest positiv for den barslendes tilknytning, trivsel og oplevelse af muligheder for fortsat karriereudvikling. Dette stemmer også overens med indsigter fra interviews med barslende, hvor flere giver udtryk for, at regelmæssig kontakt med virksomheden under barsel er positivt, særligt når den barslende selv har aftalt med virksomheden, hvad de vil kontaktes om og hvor meget, de ønsker at blive kontaktet.

Manglende konkrete aftaler viser sig i praksis at medføre, at virksomhederne har tendens til at være tilbageholdende med at tage kontakt under barsel, og det kan være et misforstået hensyn.

Når den barslende vender tilbage til arbejdspladsen, er det afgørende, at virksomheden har en proaktiv tilgang ved at lave en plan for tilbagevenden, en såkaldt plan for re-boarding. De virksomheder, der tilbyder en høj grad af fleksibilitet og betalt barns sygedage, mv. fremhæver, at disse initiativer gør det attraktivt for de barslende at vende tilbage efter barsel. At kunne tilbyde gode vilkår ved tilbagevenden efter barsel anses derfor af virksomhederne som et led i at fastholde medarbejderen.

Anbefalinger

Anbefalinger

På baggrund af analysens fund er der udledt en række anbefalinger, som særligt retter sig til virksomheder og ledere for barslende og kommende barslende medarbejdere. Anbefalingerne kan med fordel læses i sammenhæng med de to praksisrettede værktøjer, der er udarbejdet i forlængelse af undersøgelsen.

Lav en klar plan for, hvad der skal ske, før, under og efter barsel – og skriv det ned

- Hav klarhed over vilkår for løn under barsel og refusion. Vær tydelig i kommunikationen over for medarbejderne i, hvilke vilkår og rettigheder, de har.
- Lav en tydelig forventningsafstemning med medarbejderen om barselsforløbet og de aktiviteter, planlægningen af det indebærer.
- Hav en klar rollefordeling, så det er tydeligt, hvem der gør hvad, og medarbejderen ikke føler sig alene med opgaven.
- Aftal på forhånd, hvor meget kontakt I skal have under barslen. Om hvad? På hvilken måde? Afklar det både ift. arbejdsmæssige, faglige og sociale forhold.
- Hvad skal der ske, når medarbejderen skal tilbage igen? Inviter til en 'snart tilbage til arbejdet-samtale', hvis medarbejderen har behovet.
- Planlæg en tydelig proces for, hvad der skal ske, når medarbejderen er tilbage igen efter barsel.

Vær opmærksom på fysisk og mentalt pres hos barslende, både før og efter barsel

- Vær opmærksom på fysiske gener hos gravide og om I sammen kan finde gode løsninger til at imødekomme dette.
- Vær også opmærksom på mentale udfordringer og pres hos alle kommende forældre i perioden op til barsel ved f.eks. at følge op på og understøtte opgaveoverdragelse og generel trivsel.
- Efter barsel kan der også være et særligt behov for opmærksomhed på de udfordringer, den tilbagevendte oplever ift. at skabe balance mellem arbejds- og familieliv.
- Check løbende ind med den barslende, både før og efter barsel, og sæt trivsel på dagsordenen, så det sikres, at den barslende har mulighed for at informere om eventuelle fysiske eller mentale udfordringer.
- Løbende dialog, åbenhed og imødekommenhed over for den barslendes situation kan være afgørende for, at den barslende åbner op og fortæller om deres udfordringer – og det er første skridt til at løse dem. Dette skaber større tryghed og tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Sørg i så vidt mulig grad for fleksibilitet før og efter barsel

- Flexibilitet er en måde at imødekomme fysiske og psykiske udfordringer før og efter barsel.
- Tilbyd fleksibilitet i form af f.eks. ændrede mødetider, hjemmearbejde og nedsat tid, hvis der er behov
- Overvej om medarbejderen kan varetage andre opgaver i en periode, eller om der er andre justeringer til arbejdslivet, der vil kunne understøtte den barslende i den afgrænsede periode, både før og efter barsel.

Husk karriereudvikling – også i forbindelse med barsel

- Det er vigtigt, at den barslende ikke føler sig sat 'på pause', blot fordi vedkommende skal på barsel i en periode.
- Sæt karriereudvikling på dagsordenen i de samtaler, du har med din medarbejder ifm. barsel, så I sammen har et fælles udgangspunkt, der ikke bunder i antagelser om den barslendes behov. Læg sammen med den barslende en karriereudviklingsplan, som I kan tage udgangspunkt i og følge op på før og efter barsel.
- Sørg for at indkalde medarbejdere på barsel til løn- og MUS-samtaler, hvis disse er placeret under medarbejderens barsel.

Oplevelser af perioden før barsel

Oplevelser af perioden før barsel

I dette kapitel beskriver vi barslendes og virksomheders oplevelse af perioden op til påbegyndelsen af en barsel.

Perioden før barsel er særlig relevant at være opmærksom på for den enkelte virksomhed. Det skyldes, at tiden op til barslen kan være en stor omvæltning, både mentalt og fysisk, for den barslende, men også fordi oplevelser i denne periode påvirker det videre barselsforløb, både under barsel og efter tilbagevenden til arbejdet. Samtidig rummer perioden før barsel stort potentiale for en god og positiv oplevelse af barselsforløbet, som medfører høj trivsel, tryghed og tilhørsforhold til arbejdspladsen for den barslende.

Først beskriver vi virksomhedernes overordnede tilgang til barselsforløb, og hvordan dette opleves fra både de barslendes og virksomhedernes perspektiv. Efterfølgende dykker vi ned i de fysiske og mentale udfordringer, barslende kan opleve i perioden op til deres barsel, samt potentialer og yderligere udviklingsmuligheder for det gode forløb frem mod afholdelse af barsel.

Kapitlets hovedpointer:

Perioden op til barsel opfattes i høj grad som en administrativ opgave relateret til udbetaling af løn og refusion af virksomhederne, men de barslende efterspørger, at barsel håndteres som en ledelsesopgave. Mange barslende oplever, at de i høj grad selv må tage ansvaret for planlægning af perioden op til og selve barselsforløbet.

Mentale udfordringer er udbredte blandt særligt kvindelige barslende, hvor 27 pct. oplever et mentalt pres i perioden op til barsel. Dette skyldes ofte usikkerhed om barselsforløbet, både i forhold til planlægning, opgaveoverdragelse og løn- og karriereprogression.

Fysiske gener er udbredt blandt gravide, hvor over halvdelen af gravide (52 pct.) oplever fysiske udfordringer i perioden op til barsel. I flere tilfælde betyder det, at de kommende barslende må sygemeldes på hel- eller deltid.

Perioden op til påbegyndelse af barsel opfattes af virksomheder primært som en administrativ opgave

Overordnet set giver de små og mellemstore virksomheder, der har deltaget i nærværende undersøgelse, udtryk for, at medarbejderes barselsforløb ikke er noget, der har en særlig opmærksomhed i deres virksomhed. Nogle virksomhedsrepræsentanter fortæller, at dialogen og retorikken om barsel har ændret sig i de sidste par år, ikke mindst i lyset af debatten om fædrebarsel, og at barsel er blevet et mere normalt samtaleemne som en del af det at have godt arbejdsmiljø. Eftersom de fleste af de medvirkende virksomheder sjældent har mange barslende blandt deres medarbejdere, opfatter langt størstedelen af virksomhedsrepræsentanterne dog ikke barsel som et decideret strategisk fokusområde.

”Der er meget [forskelligt], der er i fokus, men når det lige er oppe og vende, og vi vil justere det, så kan det jo være i fokus lige der, og så tilpasser man det, og så kører det jo bare.”
(Virksomhedsrepræsentant)

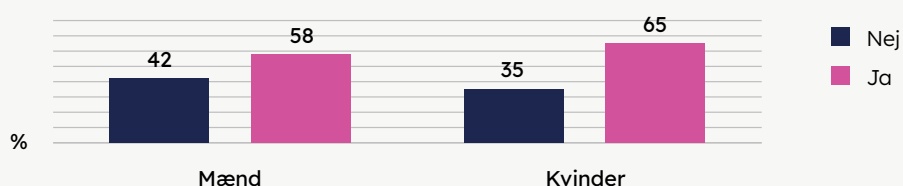
Som udgangspunkt anser virksomhederne i høj grad håndtering af barselsforløb som en administrativ opgave, der primært omhandler planlægning af medarbejderens fravær, udbetaling af løn og refusion, evt. rekruttering af en barselsvikar, mv.

Hos de fleste mellemstore virksomheder er det en opgave, som HR varetager, mens det i mindre virksomheder varetages af lederen selv. Der er også eksempler på, at lederen overdrager ansvaret for forløbet til en ekstern bogholder eller jurist, fordi barsel af lederen anses som en opgave, der primært omhandler (ret til) udbetaling af løn under barsel.

At barsel ikke er et fokuspunkt i de små og mellemstore virksomheder, afspejles også i undersøgelsens interviews med barslende, hvor flere giver udtryk for, at de først er blevet bekendte med virksomhedernes barselsvilkår ved på egen hånd at undersøge dette, efter de har meddelt arbejdsgiver, at de venter barn.

Dette reflekteres også i spørgeskemaundersøgelsen, hvor blot 58 pct. og 65 pct. af de hhv. mandlige og kvindelige respondenter angiver, at de kendte til deres barselsvilkår, inden de ventede barn. Det betyder, at mere end hver tredje både mænd og kvinder ikke kendte deres barselsvilkår.

Figur 2: Kendskab til barselsvilkår opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Kendte du til barselsvilkårene på din arbejdsplads inden du og din partner ventede barn?” i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1653 respondenter. Sammenhængen mellem køn og hvorvidt respondenterne kendte til deres barselsvilkår inden de ventede barn er signifikant på et 95 pct. niveau.

”Jeg synes ærlig talt, at det er en kæmpe stor jungle. Hele det der med refusionssatser og hvornår kan man få, hvornår kan man ikke og det der med at et par tilfældes har så mange ugers refusion til rådighed. Men jeg har ikke en chance for at vide, hvad mandens arbejdsplads allerede har brugt af refusion. Så jeg synes, jeg er mega ude at svømme, virkelig.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Jeg synes, at det var virkelig svært, for jeg skulle kæmpe for alt, og der var overhovedet ikke nogen hjælp. Når jeg spurgte til vilkårene for barsel, fortalte de mig mange ting, som ikke var rigtige. Jeg har heldigvis en fagforening, som jeg kontaktede, og som hjalp mig med at få den barsel, jeg havde ret til.”

(Tidligere barslende, kvinde)”

”Jeg fandt selv nogle illustrationer, der illustrerede, hvordan det var, man kunne flytte barsel frem og tilbage, og hvad det specifikt havde af betydning. Det var en relativ nyetableret ledelse, som skulle tage hånd om, at jeg skulle på barsel. De virkede meget lidt informeret om det.”

(Tidligere barslende, mand)

Det kan være udfordrende for virksomheder at planlægge et barselsforløb – og det skaber utryghed hos den barslende

Når virksomhedsrepræsentanter og barslende fortæller om perioden fra den barslende meddeler at skulle på barsel og frem mod barslens begyndelse, er det en gennemgående pointe, at der er få eller ingen fastlagte procedurer for de forhold, der skal koordineres i forbindelse med barslen. Dette skyldes blandt andet, at en del virksomheder oplever barsel som så sjældent forekommende en begivenhed, at det ikke er meningsfyldt for dem at have nedskrevne procedurer eller retningslinjer om håndteringen af barselsforløb generelt.

Samtidig er der blandt nogle af de interviewede virksomhedsrepræsentanter en oplevelse af, at det kan være vanskeligt og ressourcetrækkende at sætte sig ind i (nye) regler på barselsområdet og at videreformidle dette til medarbejderne.

Dette omhandler f.eks. regler og vilkår for refusion, som kræver et overblik over medarbejderens og deres partners barselsfordeling og vilkår, grundet forskel mellem antallet af øremærkede barselsuger og antallet af øremærkede refusionsuger.

Flere af de barslende beskriver i interviews, at de som resultat af virksomhedens manglende indsigt i regler og vilkår, har følt sig alene i planlægning af eget barselsforløb, og at de i høj grad selv har skullet tage ansvar for og løfte opgaver vedrørende juridiske og økonomiske aspekter i forhold til f.eks. rettigheder, overenskomster og refusion. Det har skabt usikkerhed om barselsforløbet som helhed og har skabt utryghed om, hvorvidt de får planlagt deres barsel i henhold til gældende lovgivning og med ret til udbetaling af løn og/eller barselsdagpenge.

Denne indledende usikkerhed kan risikere at påvirke de barslendes oplevelse af resten af forløbet, også under og efter barsel, og peger på et behov for mere strukturerede og planlagte forløb frem mod barslen, som kan skabe større tryghed og sænke det mentale pres for den barslende.

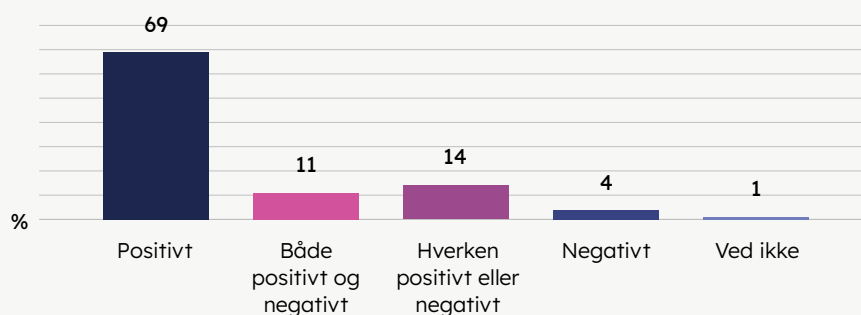
Analysen viser, at der er behov for en klar optegning af forløbet samt ansvarsfordeling mellem virksomheden og den barslende, så medarbejderen i høj grad føler sig understøttet og hjulpet i tiden frem mod barslen. Når dette ikke er tilfældet, giver det anledning til frustration og utryghed blandt de barslende, som kan skabe et mentalt pres i perioden op mod barslen.

Langt de fleste barslende oplever, at deres nærmeste leder tager godt imod nyheden om en forestående barsel – men er også bevidste om den økonomiske betydning for virksomheden

Forskning viser, at graviditet har en negativ indvirkning på medarbejderes oplevelse af at gå på arbejde, fordi de gravide medarbejdere bliver bekymrede for, om de vil blive opfattet negativt af kollegaer og ledere, ligesom de selv oplever at bekymre sig om, hvordan graviditeten påvirker deres selvopfattelse og opfattelsen af deres professionelle identitet (Andersen et al., 2022).

I nærværende undersøgelse har vi derfor set på, hvordan de barslende oplever, at nyheden om deres barsel bliver taget imod af deres arbejdsgiver. I spørgeskemaundersøgelsen angiver samlet 69 pct. af respondenterne, at deres nærmeste leder tog positivt imod nyheden.

Figur 3: Nærmeste leders reaktion på barsel



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvordan reagerede din nærmeste leder, da du fortalte, at du skulle på barsel?" i andele. Baseret på 1661 respondenter.

En del af de medvirkende i interviewundersøgelsen beskriver, at de arbejder på arbejdspladser, hvor der er tætte personlige relationer med kollegaer og/eller ledere, og de oplever typisk positive reaktioner i forbindelse med annoncering af barsel.

Samtidig kan tætte relationer og at have et uformelt forhold til sin leder og kolleger også betyde, at reaktionen på en forestående barsel ikke er entydigt positive. I spørgeskemaet angiver samlet 11 pct., at lederen reagerede både positivt og negativt.

"Hun [lederen] ønskede mig selvfølgelig tillykke. Man kunne godt se, at så begyndte tallene med det samme og køre oppe i hovedet på hende."

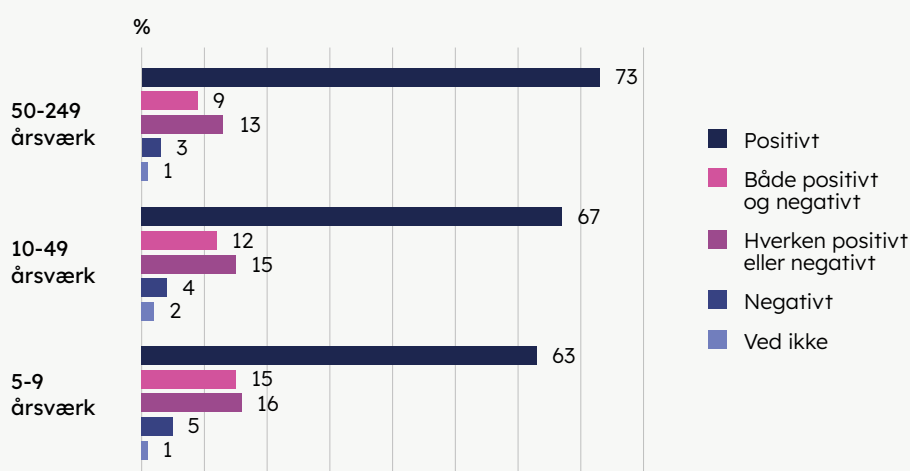
(Tidligere barslende, kvinde)."

I undersøgelsens interviews påpeger nogle barslende, at de – fordi de arbejder i en mindre virksomhed – er meget bevidste om, at en barsel kan være vanskeligt for virksomheden at håndtere økonomisk og ressourcemæssigt. Enkelte virksomhedsrepræsentanter giver også udtryk for, at annonceringen af en barsel kan fremkalde en bekymring fra deres side. De understreger, at de naturligvis er glade på deres

medarbejderes vegne, men at en barsel også skaber bekymringer relateret til f.eks. opgavevaretagelse og generelt planlægning af virksomhedens aktiviteter og drift.

Analysen af spørgeskemaundersøgelsen viser en sammenhæng mellem virksomhedsstørrelse og lederens reaktion på en forestående barsel. Jo flere medarbejdere, der arbejder i en virksomhed, jo mere tilbøjelig er nærmeste leder til at reagere entydigt positivt på nyheden om en forestående barsel.

Figur 4: Nærmeste leders reaktion på barsel opdelt på virksomhedsstørrelse



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvordan reagerede din nærmeste leder, da du fortalte, at du skulle på barsel?" i andele. Baseret på 1661 respondenter. Sammenhængen mellem virksomhedsstørrelse og oplevelse af nærmeste leders reaktion er signifikant på et 95 pct. niveau.

Dette resultat reflekteres også i interviews, hvor flere barslende påpeger, at de er bevidste om, at barsel som udgangspunkt er ubelejligt for virksomheden, særligt helt små virksomheder, og de bekymrer sig om, hvordan deres barsel påvirker virksomhedens økonomi og produktivitet.

Analysen indikerer på denne måde, at de blandede reaktioner hos arbejdsgivere kan have rod i usikkerhed om manglende arbejdskraft og virksomhedens fortsatte drift, mens medarbejderen er væk. Uanset årsagen til en blandet reaktion, står det klart i interviewene, at de barslende er meget bevidste om netop virksomhedens ve og vel i forhold til eget fravær. De blandede reaktioner kan få betydning for de barslende og skabe dårlig samvittighed, noget, der kan påvirke og skabe usikkerhed om det videre barselsforløb.

”I en periode fyldte det for mig, at der skulle ansættes en barselsvikar i stedet for mig. Jeg sad jo bare dér og følte mig så utilstrækkelig, fordi jeg ikke kunne det samme, som jeg plejede på grund af min graviditet. Jeg begyndte at føle en angst for, hvad nu hvis den barselsvikar er dygtigere end mig.”

(Tidligere barslende, kvinde).

”Jeg havde en stor viden, som var rigtig svær at give videre. Nogle opgaver lå der til lige omkring, hvor jeg skulle på barsel, og det var en lille smule stressende [...] Når du arbejder så tæt op på din termin, så kan du jo sådan set gå i fødsel, så i princippet kunne det jo være en dag, jeg bare lige pludselig ikke mødte ind, og så lå stakken der alligevel.”

(Tidligere barslende, kvinde).

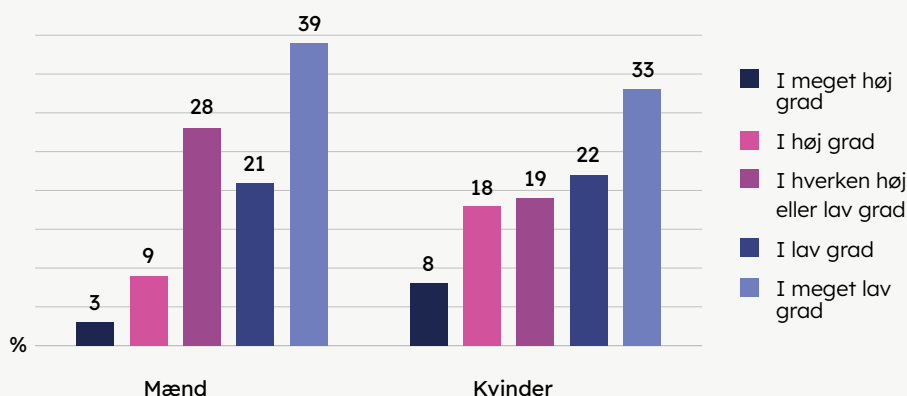
”Jeg kunne måske have været mindre presset, inden jeg gik på barsel, hvis ledelsen havde været inde over og havde været opmærksom på, at nu skulle jeg snart afsted, og om vi mon har styr på det hele. Om der er noget, de kunne gøre for mig. Sådan en check-in, før man tjekker ud.”

(Tidligere barslende, mand)

Mentale udfordringer hos medarbejderen op til barslen skyldes særligt usikkerhed om barselsforløbet

Særligt de kvindelige respondenter angiver at opleve mentale udfordringer i perioden op til, at de går på barsel. I spørgeskemaundersøgelsen angiver over en fjerdedel af de medvirkende kvinder (26 pct.), at de i høj eller meget høj grad oplevede mentale udfordringer under graviditeten, mens det samme gør sig gældende for lidt mere end hver tiende af de mandlige respondenter (12 pct.).

Figur 5: Mentale udfordringer under graviditet opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”I hvilken grad har du oplevet mentale udfordringer under graviditeten med dit barn?” i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1653 respondenter. Sammenhængen mellem køn og oplevelsen af mentale udfordringer under graviditeten er signifikant på et 95 pct. niveau.

I interviews beskriver de kvindelige interviewpersoner, at de mentale belastninger i tiden op til barsel består af usikkerhed, stress, utryghed, ængstelighed og bekymringer. Årsagerne kan være forskellige, men følelserne udløses ofte af bekymringer om (uklare) barselsvilkår, som skaber økonomisk utryghed.

Som tidligere beskrevet oplever både kvindelige og mandlige barslende, at de i høj grad selv har måttet løfte opgaver med planlægning af deres barsel og overlevering af arbejdsopgaver. Det skaber frustration og mentalt pres hos den barslende.

Opgaven med at sikre overdragelse af arbejdsopgaver opleves af de barslende som et ekstra arbejdspress, fordi det lægger oveni deres almindelige opgaveportefølje. Samtidig kan overdragelsen af opgaver og oplæring af f.eks. en barselsvikar skabe frygt for eller en følelse af utilstrækkelighed – og i sidste ende en følelse af jobusikkerhed, fordi en anden person skal løse den barslendes opgaver i en længere periode.

En del barslende har en oplevelse af at blive opfattet som 'på vej ud' og blive sat 'på pause' fra det øjeblik, de fortæller, de skal på barsel

Nogle af de interviewede barslende kvinder beskriver, at de efter annonceringen af en forestående barsel oplever ikke at blive indkaldt til lønsamtaler og i lavere grad få karrierefremmende arbejdsopgaver, titler eller forfremmelser. Dette kan være en anden årsag til et øget mentalt pres og bekymringer i perioden op til barsel.

Disse kvinder oplever at blive skrevet ud af planer, der tidligere var blevet lagt for dem, mens enkelte kvindelige barslende har oplevet at blive degraderet eller få frataget deres titler på grund af en sygdoms- eller graviditet.

Generelt oplever disse barslende, at forventningerne til dem sættes ned, når de meddeler, at de skal på barsel. Dette skaber et negativt tilhørsforhold til arbejdspladsen, som bliver mere utrygt for de barslende, fordi de ikke føler sig værdsatte.

De barslende vurderer, at de negative oplevelser skyldes en opfattelse af barslende som værende 'ude' eller 'på pause' – og at det betyder, at de allerede inden barsel bliver set som værende 'på vej væk'. Det betyder i praksis, at de føler sig 'sat tilbage' sammenlignet med deres kolleger.

Hos virksomhederne kommer en lignende opfattelse til udtryk på flere måder.

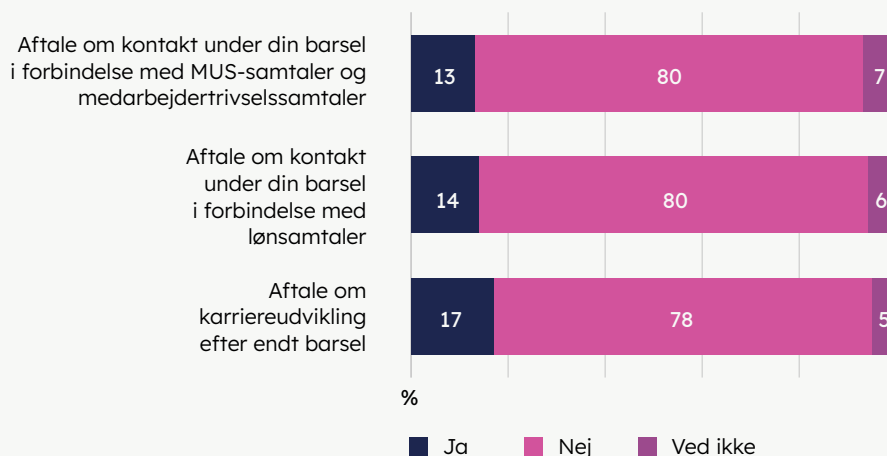
De fleste virksomhedsrepræsentanter fortæller, at løn- og karrieresamtaler ikke er noget, de indkalder de barslende til, hverken umiddelbart før eller under barsel. Årsagen er ofte, at virksomhedsrepræsentanterne ikke opfatter det som meningsfuldt at involvere den barslende i disse processer umiddelbart inden, de går på barsel. De fleste virksomhedsrepræsentanter påpeger, at processerne ligger tilrettelagt i et årshjul, som den barslende bliver rullet ind i, når vedkommende er tilbage igen. Virksomhedernes overvejelser om dette beskrives yderligere i næste kapitel.

At der ikke er nedskrevne procedurer for planlægningen af karriereudvikling i forbindelse med barsel, afspejles også i spørgeskemaundersøgelsen. Her kan vi se, at der kun i lav grad indgås konkrete aftaler om kontakt i forbindelse med karriereudvikling såsom løn- og MUS-samtaler. Dette gør sig gældende for mellem 13 og 17 pct. af respondenterne.

”Da jeg kom i tredje trimester, havde jeg det rigtig skidt og var fysisk overbelastet. Jeg kunne ikke det samme på arbejdet og følte mig utilstrækkelig. Jeg følte, at mine udviklingsmuligheder var blevet en mur. Jeg havde fået at vide, at jeg skulle være projektleder på et projekt, som jeg havde søgt om mange millioner til, som vi havde fået. Der bliver jeg lige så stille pillet fra.”

(Tidligere barslende, kvinde).

Figur 6: Aftaler om kontakt under barsel



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Indgik du aftaler med din leder om følgende, inden du gik på barsel?” i andele. Baseret på 1661 respondenter.

Det samme gør sig gældende i interviews med de barslende. Størstedelen har ikke indgået aftaler med deres arbejdsgiver om, hvorvidt der skal være kontakt til arbejdspladsen under barsel, og meget få har haft aftaler om løn- og karriereudviklingssamtaler.

De barslende giver i interviews udtryk for, at det er uklart, hvordan og hvornår lønforhandlingssamtaler skal finde sted, før de går på barsel, og om lønforhandlingssamtalerne kommer til at finde sted, når de vender tilbage fra barsel. Få har haft egentlige samtaler med deres leder om dette, og det betyder, at størstedelen af barslende kvinder ikke forventer at kunne gøre karrierefremskridt hverken før, under eller lige efter barsel, f.eks. i forhold til forfremmelse, titler og arbejdsopgaver.

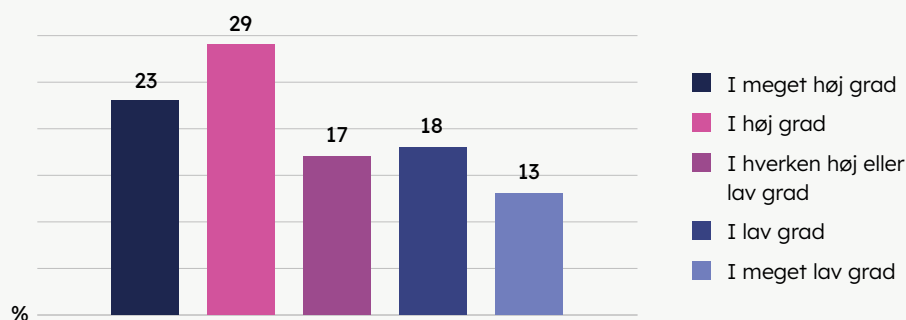
World Health Organization peger på, at usikkerheder om karriereudviklingsspørgsmål kan have en betydelig indvirkning på medarbejderens velbefindende og trivsel. Karriereudviklingsspørgsmål identificeres af WHO som en risikofaktor, der er kendt for at påvirke den mentale sundhed på arbejdet. Her kan karrierestagnation og -usikkerhed, under- eller overforfremmelse, dårlig løn og jobusikkerhed påvirke medarbejdernes motivation og trivsel (World Health Organization, 2022).

Analysen peger på denne måde på vigtigheden af at planlægge og italesætte den barslendes videre karriereprogression og arbejdsforløb, også i forbindelse med et barselsforløb. Dette skaber motivation og tilhørsforhold for de barslende, foruden at understøtte et psykologisk trygt arbejdsmiljø, hvor de (kommende) barslende føler sig værdsat og har mulighed for at udvikle sig fagligt.

Fysiske gener er udbredt blandt gravide

Et dansk studie finder, at 56 pct. af gravide sygemeldes under de første syv måneder af deres graviditet (Backhausen et al., 2018). I nærværende undersøgelses spørgeskemaundersøgelse svarer 52 pct. af de adspurgte kvinder, at de i høj eller meget høj grad oplevede fysiske udfordringer under graviditeten.

Figur 7: Fysiske gener under graviditet



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "I hvilken grad har du oplevet fysiske udfordringer under graviditeten med dit barn?". Baseret på 1201 respondenter, der alle identificerer sig som kvinder.

I interviews med barslende er dette også et tema, der berøres af mange interviewpersoner. Der er ligeledes flere respondenter i spørgeskemaundersøgelsen, der via åbne svar har uddybet og fortalt om fysiske udfordringer.

"Min arbejdsgiver er på alder med mig, unge, iværksættere uden børn selv. De har ikke været vant til og har ikke forståelse for de her fysiske ting. Jeg kunne vitterligt ikke trække vejret og sådan noget med at huske ting. Jeg glemte ting. Jeg kunne virkelig ikke udføre mig arbejde til sidst, rent fysisk. Selvom alt mit arbejde foregår på en computer."
(Tidligere barslende, kvinde).

Det drejer sig både om udfordringer i starten af graviditeten, hvor det særligt omhandler kvalme, og endnu flere oplever udfordringer i slutningen af graviditeten, herunder blandt andet vejtrækningsbesvær, graviditetsbetinget diabetes og bækkenbundsløsning.

Flere af interviewpersonerne og respondenterne har haft så voldsomme fysiske gener, at de har måttet helt eller delvist sygemeldes under graviditeten. En delvis sygemelding har typisk indbefattet reducere af arbejdstimer og mulighed for hjemmearbejde. De fysiske gener bliver særligt problematiske, når den gravide varetager et fysisk krævende job, hvor der f.eks. er tunge løft, eller i jobs med vagtskifte og begrænset mulighed for fleksibilitet og hjemmearbejde. Dog påpeger flere interviewpersoner, at selv stillesiddende kontorarbejde kan være udfordrende, særligt hen mod slutningen af graviditeten.

Analysen peger dermed på, at risikoen for fysiske gener under graviditet er stor - noget flere virksomhedsrepræsentanter kan nikke genkendende til. De fortæller, at det i nogle tilfælde kan være nødvendigt at købe hjælpemidler til gravide medarbejdere, hvilket de gerne gør.

“Min leder og mellemlider, har begge børn, og de havde god forståelse for mig. Jeg var ikke altid oplagt til arbejde, pga. træthed, kvalme, opkast og migræne. De var støttende og forstående over for mine behov, hvilket bidrog til at løse op for de spændinger, der kan være i forbindelse med en graviditet.”

(Tidligere barslende – åbent tekstsvar)

Forskning finder, at selv hos virksomheder med politikker for arbejdsjusteringer under graviditet, er det særligt accept og støtte fra ledelse og kolleger, der er afgørende for, at gravide medarbejdere har en positiv oplevelse af at være gravid på arbejdspladsen. Dette er i overensstemmelse med en amerikansk undersøgelse, der viser, at frykten for at bekræfte stereotyper om gravide medarbejders ’ringere’ arbejdsindstilling kan få gravide medarbejdere til at arbejde endnu hårdere end normalt og dermed risikere at lide skade eller få komplikationer (Andersen et al., 2022).

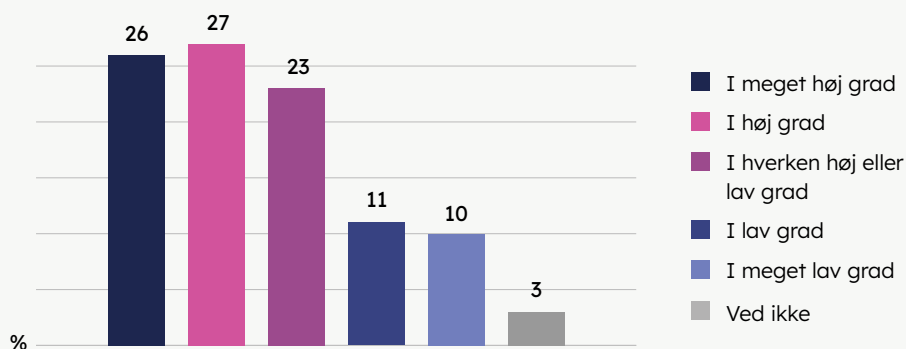
Analysen peger på denne måde på vigtigheden af både mulighed for arbejdsjusteringer og hjælpemidler, men også at det er essentielt for virksomheder at støtte og udvise forståelse for de gener, gravide kan opleve i under deres graviditet. Dette kan være til gavn for både medarbejdernes fysiske og psykiske velvære på arbejdspladsen.

Virksomheder kan understøtte deres medarbejdere, der snart skal på barsel, ved at give dem en høj grad af fleksibilitet

Samlet viser analysen, at perioden op til barsel kan være præget af usikkerhed og for nogle barslendes vedkommende, fysiske og mentale udfordringer. Når vi ser ind i, hvordan virksomhederne håndterer dette, er svarerne blandede.

I spørgeskemaundersøgelsen svarer 53 pct., at oplevede forståelse af og støtte af arbejdsgiver i forhold til egne udfordringer, hvorimod 21 pct. svarer, at de ikke har oplevet forståelse herom.

Figur 8: Oplevelse af støtte fra arbejdsgiver, når man har oplevet udfordringer mens man ventede barn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”I hvilken grad oplevede du forståelse og støtte fra din arbejdsgiver i forhold til dine udfordringer, mens du ventede barn? i andele. Baseret på 773 respondenter, der har oplevet udfordringer mens de ventede barn.

“Efter jeg havde fortalt, at jeg var gravid, var der fuld fleksibilitet i forhold til at tage til jordemoder og scanning osv. Jeg tror måske, det er anderledes hos os, fordi vi er en salgsorganisation. Hver person kører lidt sin egen lille købmansbutik for sig selv og er provisionslønnet, selvom det også bliver delt med kollegaer. Men jeg tror også det bunder i en kultur og ønske om, at vi allesammen skal kunne være her.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Jeg havde det rigtig skidt i slutningen af min graviditet og havde mange dage, hvor jeg arbejdede hjemmefra, fordi det var rart at kunne ligge på sofaen med benene opad. Jeg var mere effektiv, og mine tal var også højere. Men der var bare sådan en generel kultur om, at man møder ind på arbejdspladsen og ikke har hjemmearbejdsdage. Og det har irriteret min chef, at jeg arbejdede hjemmefra.”

(Tidligere barslende, kvinde).

I interviews beskriver de barslende, at det er særligt positivt, når arbejdsgiveren udviser forståelse for, at medarbejderen kan have nedsat funktion og dermed ikke mulighed for at præstere på samme niveau som før graviditeten.

Foruden imødekommenhed og forståelse, er det særligt muligheden for fleksibilitet på arbejdspladsen eller i løbet af arbejdsdagen, respondenter og interviewpersoner fremhæver.

Muligheden for at tilrettelægge sin arbejdsdag efter behov beskrives blandt besvarelsenerne som en af de bedste måder, hvorpå en arbejdsgiver kan udvise støtte for gravide medarbejdere, og her er særligt muligheden for hjemmearbejde vigtigt, foruden mulighed for justering af mødetider og arbejde på nedsat tid.

Virksomhedsrepræsentanter og barslende fra virksomheder, hvor arbejdet er fysisk krævende eller ikke udelukkende udføres fra et kontor, beskriver, at der typisk er mindre fleksible arbejdsvilkår i forhold til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og mulighed for hjemmearbejde. Her beskriver respondenter i spørgeskemaet, at muligheden for i en periode at varetage andre og mindre fysiske opgaver, kan være et positivt og hjælpsomt tiltag for den barslende.

I det hele taget beskriver de barslende, at deres arbejdsgivers åbenhed over for dem og for at finde løsninger, som passer godt til dem, er den bedste måde, de kan understøttes på.

Her kan det være relevant at se til forskningen, hvor studier peger på, at hvis der tilbydes fleksible arbejdsordninger, er det vigtigt, at kvindelige medarbejdere ikke bliver set negativt på, når de benytter sig af disse muligheder. Det er essentielt, at de får tydelig information om de tilgængelige alternativer og støttes af deres nærmeste leder for at kunne udnytte disse muligheder og effektivt udføre deres arbejdsopgaver (Lucia-Casademunt et al. 2018).

Oplevelser af perioden under barsel

Oplevelser af perioden under barsel

I dette kapitel beskrives barslendes oplevelser under deres barsel og virksomheders oplevelse af det, der sker, mens deres medarbejdere er på barsel.

Først analyseres forskelle mellem mænds og kvinders barselsforløb, herunder kontakt med deres arbejdsplads samt deres oplevelse af kontakten. Herefter undersøges, hvilken kontaktform der betragtes som mest givende for de barslende og hvilke usikkerheder, der kan opstå som følge af enten hyppig eller sjælden kontakt. Til sidst undersøges det, hvordan kontakt kan påvirke tilhørsforhold, trivsel og opfattelse af muligheder for karriereudvikling.

Kapitlets hovedpointer:

Mænd og kvinder har forskellige former for kontakt, hvor både hyppighed og kontaktform varierer. Mænd har både oftere meget hyppig kontakt og ingen kontakt med arbejdspladsen, mens størstedelen af kvinderne har kontakt med arbejdspladsen mindre end en gang om måneden. Mandlige barslendes kontakt med arbejdspladsen under barsel er oftere arbejdsrelateret, mens kvindelige barslendes kontakt med arbejdspladsen oftere er af social karakter.

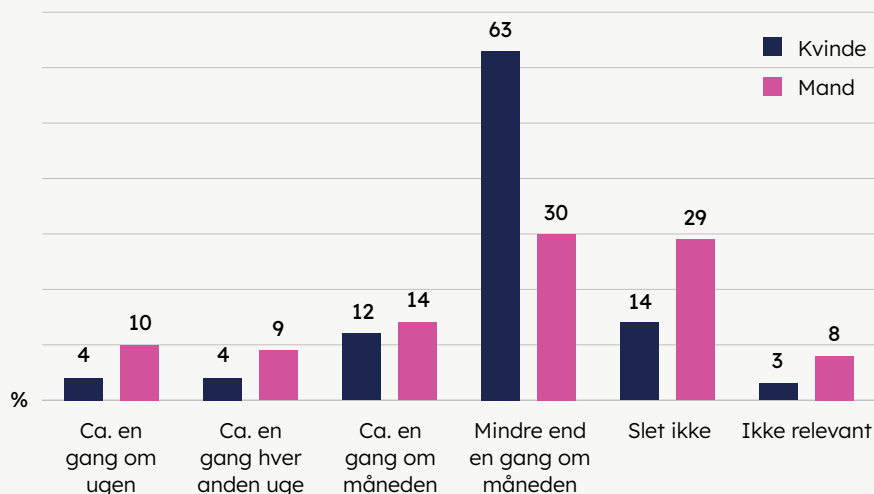
For sjælden eller for hyppig kontakt mellem arbejdsplads og den barslende kan medføre mentale udfordringer for den barslende. Samtidig viser undersøgelsen, at regelmæssig kontakt har en positiv indvirkning på den barslendes trivsel og tilknytning til arbejdspladsen.

Klare processer for udvikling- og lønsamtaler har en positiv indvirkning på den barslendes tryghed om karriereprogression efter barsel. Afholdelse af f.eks. løn- og MUS-samtaler i forbindelse med barsel bidrager til, at barslende medarbejdere føler sig trygge ved, at deres barsel ikke går ud over deres karriere- og udviklingsmuligheder.

Mænd og kvinders kontakt med arbejdspladsen varierer

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at mænd og kvinders barselsforløb ser væsentligt forskellige ud, når vi ser på omfang og karakter af kontakt med arbejdspladsen. Flere mænd end kvinder har haft kontakt med arbejdspladsen en gang om måneden eller mere (hhv. 33 pct. og 20 pct.). Samtidig viser tallene, at flere mænd end kvinder (hhv. 29 pct. og 14 pct.) angiver, at de slet ikke har haft kontakt med deres arbejdsplads under barslen.

Figur 9: Kontakthypighed under barsel med arbejdspladsen opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvor ofte har du haft kontakt til din arbejdsplads undervejs i din barsel?" i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1653 respondenter. Sammenhængen mellem køn og kontakthypighed er signifikant på et 95 pct. niveau.

"Da jeg havde været på barsel et par måneder, ringede min chef og sagde, at der kom til at være nogle workshops, og om det var noget, jeg havde lyst til at blive inviteret til. Inden jeg gik på barsel, havde jeg givet udtryk for, at hvis der kom noget spændende, ville jeg i hvert fald gerne høre om det."

(Tidligere barslende, mand)

Udover hyppigheden af kontakt ses der stor forskel på kontaktformer mellem kønnene. Mandlige barslendes kontakt med arbejdspladsen under barsel er oftere arbejdsrelateret, mens kvindelige barslendes kontakt med arbejdspladsen oftere er af social karakter.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at dobbelt så mange mænd (38 pct.) som kvinder (19 pct.) enten har læst eller besvaret arbejdsrelaterede mails. Mænd (38 pct.) taler desuden oftere om arbejdsrelaterede opgaver med deres arbejdsplads end kvinder (16 pct.).

I interviews fremgår det, at flere mandlige barslende har indgået aftaler med deres arbejdsplads om at blive informeret, hvis der opstår muligheder på deres arbejdsplads, såsom faglige arrangementer eller workshops. Mændene har overfor deres arbejdsgiver givet udtryk for, at de stadig ønsker at blive inddraget i jobmuligheder, selvom de er

”Der var et par gange, hvor min kollega, som overtog mine arbejdsopgaver, havde nogle spørgsmål til opgaverne. Jeg gav ham nogle tidsintervaller, der passede mig, så han kunne ringe til mig og jeg kunne forklare mine tanker. Det stressede mig ikke eller var på nogen måde irriterende, at jeg skulle arbejde 5 minutter hist og her.”
(Tidligere barslende, mand)

”Vi siger altid til vores medarbejdere, når de går på barsel, om de ikke kommer ind på besøg og tager deres barn med. Mændene kommer ikke så ofte på besøg med deres barn. Det gider de ikke. Men kvinderne vil meget gerne komme forbi, og de har typisk også været væk længere tid.”
(Virksomhedsrepræsentant)

”Det er altid dejligt at blive inviteret med til sociale arrangementer på arbejdspladsen, fordi så føler man sig ikke glemt, selvom man er på barsel.”
(Tidligere barslende, kvinde)

på barsel, og hvis de ikke får eller tager opgaven på grund af deres barsel, ønsker de stadig at blive orienteret herom.

Kvindes kontakt under barsel er oftere af social karakter. Knap 9 ud af 10 kvinder har besøgt arbejdspladsen i uformelle sammenhænge, mens det samme er gældende for omkring hver anden mand. Uformelle sammenhænge dækker over sociale kontekster, som ikke er faglige eller direkte arbejdsrelateret. Dette kan f.eks. være besøg på arbejdspladsen med den nyfødte eller socialt samvær på arbejdspladsen i form af deltagelse i sociale arrangementer. Det fremgår også i interviews med både barslende og virksomhedsrepræsentanter, at kvinder oftere besøger arbejdspladsen sammen med deres nyfødte barn end mænd.

Blandt de kvindelige barslende udtrykkes det, at den uformelle og sociale kontakt med arbejdspladsen giver en følelse af tilknytning til deres arbejdsplads. Dette emne blev ikke nævnt i udbredt grad blandt de interviewede mandlige barslende.

De kvindelige barslende fremhæver, at det er vigtigt for dem at blive inviteret til sociale arrangementer under barslen, fordi det giver en følelse af at blive inkluderet i fællesskabet på arbejdspladsen. Samtidig beretter barslende om oplevelser med ikke at blive inviteret til sociale arrangementer under barsel, og at de oplevede, at dette svækkede deres tilhørsforhold til arbejdspladsen.

Blandt de interviewede virksomhedsrepræsentanter er der ligeledes et udbredt fokus på at prioritere at inkludere de barslende i sociale arrangementer. Virksomhederne fremhæver, at det er vigtigt, at de barslende får mulighed for at holde de kollegiale relationer ved lige, og stadig føle sig som en del af arbejdspladsen, mens de er på barsel.

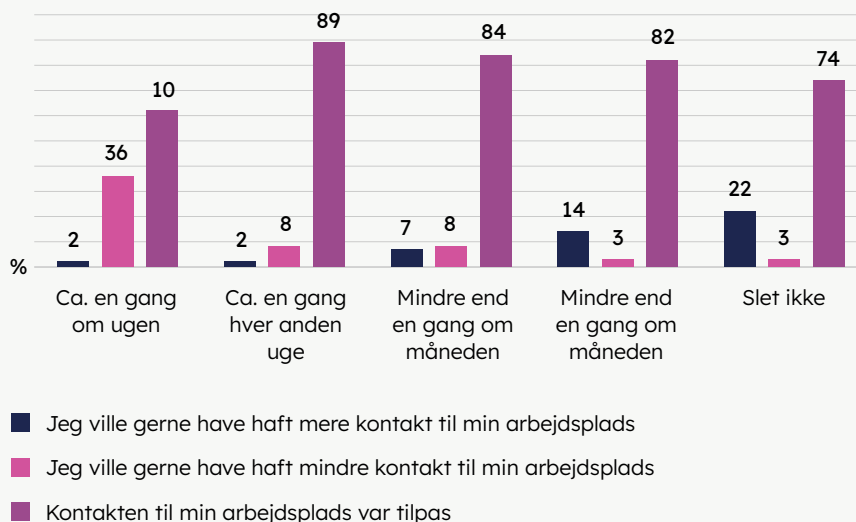
Resultaterne viser, at den socialt relaterede kontakt under barslen er et fokuspunkt både for virksomhedsrepræsentanter og barslende for at sikre en oplevelse af tilhørsforhold til arbejdspladsen. Dette gør sig især gældende for kvindelige barslende. Manglende tilknytning til arbejdspladsen kan i visse tilfælde føre til mistriksel under barslen og kan medføre overvejelser om jobskifte. Derudover kan manglende kontakt under barslen resultere i mental mistriksel, hvilket uddybes i følgende afsnit.

For sjælden eller for hyppig kontakt kan være en kilde til mentale udfordringer blandt barslende

Som beskrevet er der store forskelle på omfanget og indholdet af barslendes kontakt med arbejdspladsen. Nedenstående figur illustrerer barslendes tilfredshed med hyppigheden af denne kontakt, som generelt er høj. Størst utilfredshed er der blandt respondenter, der har haft henholdsvis hyppig eller ingen kontakt med arbejdspladsen under deres barsel.

Blandt respondenterne, der angiver at have haft kontakt med arbejdspladsen ca. en gang om ugen, ønsker mere end 30 pct., at de havde haft mindre kontakt med arbejdspladsen. Blandt de respondenter, der har angivet, at de slet ikke har haft kontakt med deres arbejdsplads under deres barselsforløb, angiver knap 25 pct., at de gerne ville have haft mere kontakt.

Figur 10: Sammenhæng mellem hyppighed af kontakt og ønsker til hyppighed af kontakt



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Ville du gerne have haft mere eller mindre kontakt til din arbejdsgiver under din barsel?" kombineret med spørgsmålet "Hvor ofte har du haft kontakt til din arbejdsplads undervejs i din barsel?" i andele. Baseret på 1605 respondenter, der var beskæftigede ved undersøgelsestidspunktet. Sammenhængen mellem tilfredshed med kontakthyppighed og kontakthyppighed er signifikant på et 95 pct. niveau.

"Jeg ville gerne have fokuseret udelukkende på mit barn og min barsel. Arbejdet og min arbejdsplads må komme, når jeg vender retur fra barsel"
(Tidligere barslende, mand – åbent tekstsvar).

Respondenter, der gerne ville have haft mindre kontakt under barsel, uddyber i spørgeskemaets åbne tekstsvar, at det delvist skyldes et øget mentalt pres og dårlig samvittighed, som kontakten med arbejdspladsen medførte. De beskriver, at de ikke har kunnet fokusere tilstrækkeligt på deres barsel og deres barn, som de ønskede. Flere beskriver i forlængelse heraf, at det var udfordrende at koncentrere

”Man skal jo ikke sidde foran en skærm og tjekke mails, når man har en baby. Jeg synes, hvis man har lyst til at være i fred, så skal man være i fred. Det var i hvert fald sundt for mig. Det kan også være, man skal have en samtale, hvor man forventningsafstemmer [med arbejdsgiver].”
(Tidligere barslende, kvinde)

sig om barslen, samtidig med at de har modtaget arbejdsrelaterede beskeder fra deres arbejdsplads.

Derudover beskriver nogle respondenter i de åbne tekstsvar, at de oplever, at deres ledere og kollegaer kan have svært ved at forstå, at de er på barsel. De oplever at blive kontaktet i forbindelse med forskellige arbejdsopgaver, selvom de ikke ønsker denne form for kontakt under deres barsel. Disse respondenter beskriver, at denne type kontakt får dem til at føle, at de befinder sig i et ’mellemsted’ mellem at være medarbejder og barslende, hvilket udfordrer deres følelse af balance.

Blandt de respondenter, der gerne ville have haft mere kontakt, beskriver flere et behov for at modtage hyppigere opdateringer om faglige begivenheder på arbejdspladsen. Manglen på kontakt skaber nervøsitet blandt denne gruppe af barslende, da de ikke vil gå glip af væsentlige opdateringer. Dette skyldes både ønsket om at være opdateret om, hvad der foregår på arbejdspladsen, samt at holde sig informeret om forhold, der kan påvirke deres egen jobsituation og rolle.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og interviewene viser, at der er forskellige ønsker og behov blandt barslende, når det kommer til kontakthypigheden, hvor både hyppig kontakt og mangel på kontakt være en kilde til mentale udfordringer.

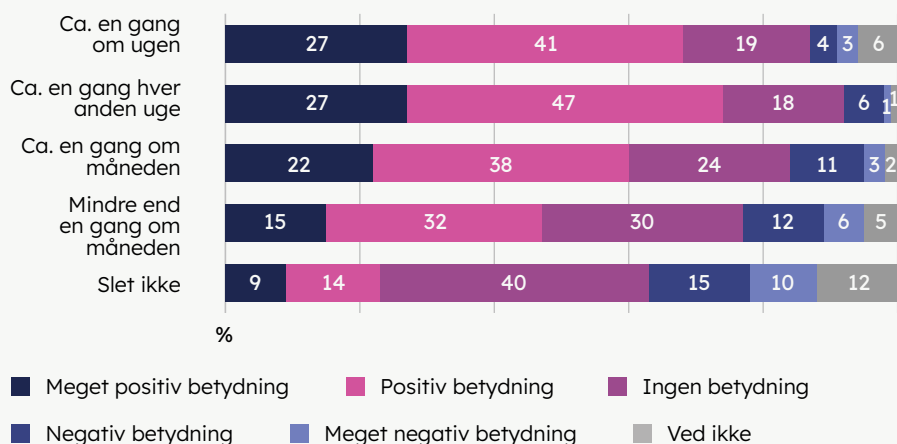
Derudover viser analysen, at der er forskellige behov for at modtage opdateringer om ændringer i organisationen under barsel. For de barslende, der ønsker denne kontaktform, udtrykkes et ønske om, at deres arbejdsgiver er transparent om de faktorer, der påvirker deres ansættelse, arbejdsopgaver, arbejdstid og jobfunktion under barslen. For andre barslende, der ikke ønsker denne kontaktform, kan disse informationer bidrage til mistrivsel under barsel.

Hyppighed af kontakt har indvirkning på tilhørsforhold og trivsel hos barslende

Det foregående afsnit dykkede ned i barslendes tilfredshed med kontakthypigheden. Dette afsnit udforsker, hvordan hyppigheden af kontakt på arbejdspladsen påvirker tilhørsforholdet til arbejdspladsen og den generelle trivsel.

Respondenter, der har haft kontakt med deres arbejdsplads mere end en gang om måneden, oplever i højere grad, at kontakten har haft positiv betydning for deres tilhørsforhold til arbejdspladsen. Omvendt er det mere udbredt, at respondenter, der har haft kontakt mindre end en gang om måneden eller slet ikke, oplever, at kontakten har haft en negativ betydning for deres tilhørsforhold til arbejdspladsen. Respondenter, der slet ikke har haft kontakt med deres arbejdsplads, oplever dog også i størst grad, at det ingen betydning har for deres tilhørsforhold til deres arbejdsplads (40 pct.).

Figur 11: Sammenhæng mellem hyppighed af kontakt og barslendes følelse af tilhørsforhold til deres arbejdsplads



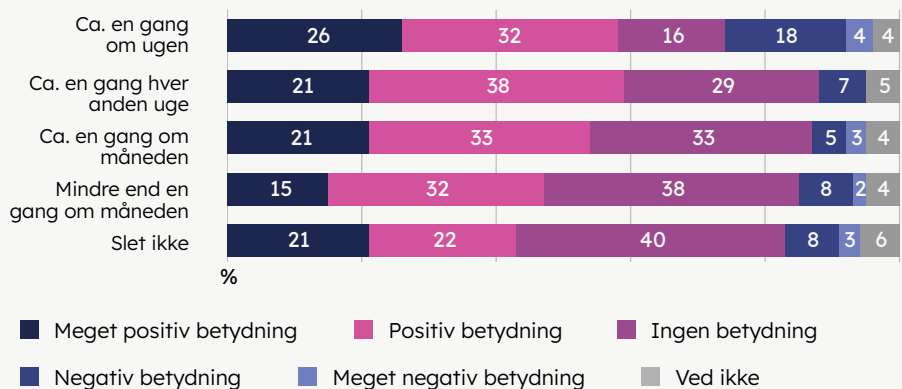
Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Har din kontakt til din arbejdsplads haft positiv eller negativ betydning for din følelse af tilhørsforhold til arbejdspladsen?" kombineret med spørgsmålet "Hvor ofte har du haft kontakt til din arbejdsplads undervejs i din barsel" i andele. Baseret på 1606 respondenter, der var beskæftigede ved undersøgelsestidspunktet. Sammenhængen mellem betydningen af hyppighed af kontakt under barsel og barslendes følelse af tilhørsforhold til deres arbejdsplads er signifikant på et 95 pct. niveau.

"Min chef var meget proaktiv i forhold til, hvordan jeg ønskede kontakten til hende skulle være, mens jeg var på barsel. Jeg var selv med til at bestemme, hvor meget jeg havde lyst til at blive kontaktet."
(Tidligere barslende, mand)

"Jeg kunne godt have tænkt mig at have haft lidt mere kontakt med min leder. Jeg ville nok have taget alt den kontakt, jeg kunne få, men jeg ville da gerne have haft, at det var dem, der kontaktede mig."
(Tidligere barslende, mand)

Mens figur 11 viser, at der er en sammenhæng mellem hyppig kontakt under barsel og positiv følelse af tilhørsforhold til arbejdspladsen, viser figur 12, at hyppig kontakt samtidig kan have en negativ indvirkning på trivsel under barsel. Således svarer 22 pct. af respondenterne, at kontakten med arbejdspladsen ca. en gang om ugen har haft en negativ eller meget negativ indvirkning på deres trivsel under barsel.

Figur 12: Sammenhæng mellem hyppighed af kontakt og barslendes generelle trivsel under barsel



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Har din kontakt til din arbejdsplads haft positiv eller negativ betydning for din generelle trivsel under din barsel?" kombineret med spørgsmålet "Hvor ofte har du haft kontakt til din arbejdsplads undervejs i din barsel" i andele. Baseret på 1606 respondenter, der var beskæftigede ved undersøgelsestidspunktet. Sammenhængen mellem betydningen af hyppig kontakt og barslendes generelle trivsel under deres barsel er signifikant på et 95 pct. niveau.

”Det tager vi lidt på gefühl. Det er fordi, at medarbejderen i henhold til reglerne altid skal melde ind ”nu har jeg født”. Hvis man så skriver beskeder til dem, er der nogle af dem, der svarer lystigt tilbage, og så er der andre, hvor man sådan kan mærke, at der nok ikke lige er fokus på at holde kontakt med arbejdet, og så er det helt fint.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Det er lidt op til den enkelte, hvor meget kontakt den, der er på barsel ønsker. Der er nogen, der slet ikke vil høre noget, og andre følger meget med i, hvad der sker undervejs. Så vi siger typisk, at det er op til den barslende selv.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Man skal have lov til at være i babyboblen, men jeg synes, at det var ærgerligt, at jeg blev hægtet helt af. Jeg ville gerne have fulgt lidt med og holde mig opdateret. Det havde ikke krævet meget andet end en opdateringsmail en gang imellem.”

(Tidligere barslende, kvinde)

Resultaterne peger altså på, at der er en sammenhæng mellem mængden af kontakt til arbejdspladsen samt den barslendes tilknytning til arbejdspladsen og generelle trivsel. Dog er det vigtigt at bemærke, at mere kontakt ikke nødvendigvis er lig med højere trivsel og bedre tilknytning.

Regelmæssig kontakt – ca. hver 2.-4. uge – ud til at være den kontaktkadence, der er mest positiv for tilknytning og trivsel. Dette stemmer også overens med indsigter fra interviews med barslende, hvor flere giver udtryk for, at regelmæssig kontakt med virksomheden under barsel er positivt, særligt når den barslende selv har aftalt med virksomheden, hvad de vil kontaktes om og hvor meget, de ønsker at blive kontaktet.

Virksomhedsrepræsentanter fortæller dog, at kontakten med de barslende ofte sker ad hoc. Virksomhederne fortæller, at de er opmærksomme på ikke at forstyrre medarbejderen. De ønsker at understøtte, at medarbejderen kan nyde deres barsel. Når der ikke er indgået konkrete aftaler om kontakt på forhånd, føler virksomhedsrepræsentanterne sig ofte frem i forhold til, hvilken kontaktform medarbejderen ønsker at have under barslen.

De barslende udtrykker i interviews et behov for, at der skabes klarhed før deres barsel om, hvordan kontakten bør foregå mellem dem selv og deres arbejdsplads under barslen. Manglende konkrete aftaler viser sig i praksis at medføre, at virksomhederne har tendens til at være tilbageholdende med at tage kontakt under barsel.

Dette medfører, at mange barslende oplever, at initiativet til kontakt hviler på dem. Nogle barslende finder det positivt, da det kan være svært at vide på forhånd, hvordan livet bliver under barsel, og at de derfor selv kan styre, om der skal være kontakt. Andre barslende ville derimod ønske, at kontakten enten skete på virksomhedens initiativ, eller at der var indgået en aftale om kontakt på forhånd.

Undersøgelsen viser på denne måde, at det som udgangspunkt er positivt for medarbejderens tilknytning og trivsel at have regelmæssig kontakt med arbejdspladsen under barsel. Analysen viser dog også, at barslende har forskellige behov for kontakt, og at det derfor er essentielt, at virksomheden indleder dialog om kontakt under barsel, inden medarbejderen går på barsel, for at planlægge den optimale kontaktform og -kadence for den enkelte. Samtidig bør der være fleksibilitet til at justere denne plan i løbet af perioden, hvis behovet ændrer sig hos den barslende.

Klare processer for udviklings- og lønsamtaler medfører højere tryghed om den barslendes karriereudvikling

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er sammenhæng mellem hyppighed af kontakt med arbejdspladsen under barsel og respondenternes følelse af at have mulighed for karriereudvikling.

”Nej, vi har ikke haft nogen på barsel til MUS- eller lønsamtaler. Jeg føler, vi ligesom pauser ansættelsesforholdet i den periode.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Jeg følte mig i perioder ”sat af” og ikke inddraget ved MUS- eller lønsamtaler, selvom jeg normalt er en del af den proces.”

(Tidligere barslende, kvinde – åbent tekstsvar)

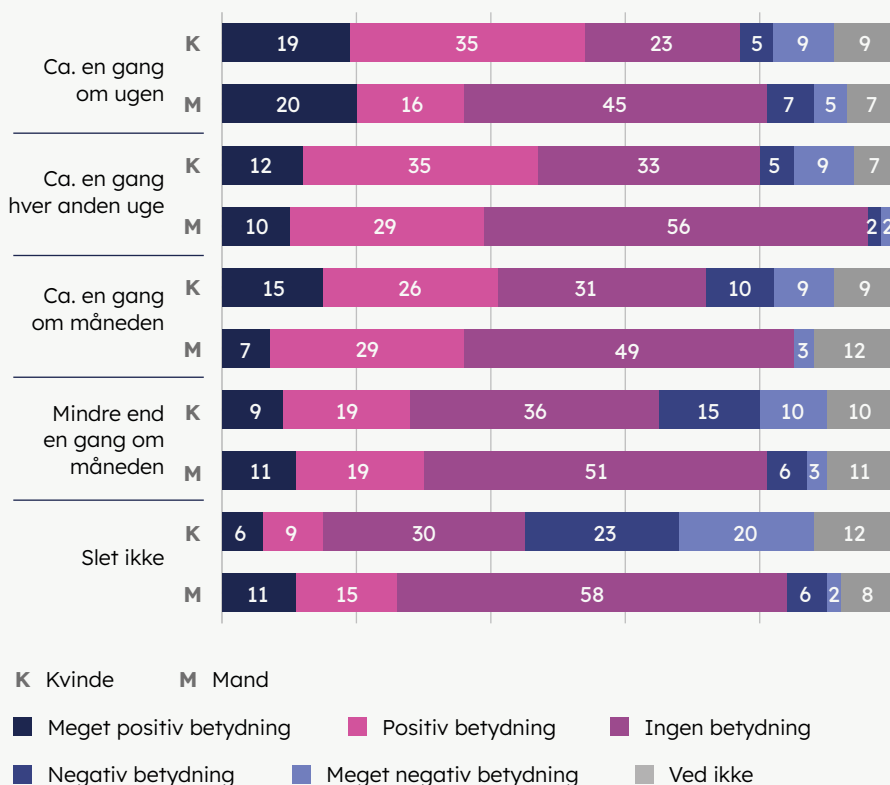
”En måned før jeg skulle starte igen, blev jeg inviteret til en kikset samtale, hvor de [arbejdsgiveren] fortalte mig, at de ville ansætte min barselsvikar til en lederstilling. Det var som om, at fordi de ville ansætte barselsvikaren, så ville jeg få ligegyldige opgaver. Det ramte to sider af mit selv-værd; at jeg ikke var en dygtig medarbejder og heller ikke en dygtig leder.”

(Tidligere barslende, kvinde)

Respondenter, der har hyppig kontakt med arbejdspladsen under barsel, angiver i højere grad at have en positiv oplevelse af deres muligheder for karriereudvikling. Tilsvarende angiver respondenter, der slet ikke har haft kontakt under barsel, at manglen på kontakt har haft en negativ betydning for deres følelse af muligheden for karriereudvikling.

Resultaterne viser herudover, at kvinder (43 pct.) i højere grad end mænd (8 pct.) oplever, at ingen kontakt under barsel har negativ effekt på deres karrieremuligheder.

Figur 13: Sammenhæng mellem hyppighed af kontakt under barsel og barslendes følelse af deres muligheder for karriereudvikling efter endt barsel



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Har din kontakt til din arbejdsplads haft positiv eller negativ betydning for din følelse af, at der er mulighed for karriereudvikling, efter du er vendt tilbage fra barsel?” kombineret med spørgsmålet ”Hvor ofte har du haft kontakt til din arbejdsplads undervejs i din barsel” i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1606 respondenter, der var beskæftigede ved undersøgelsestidspunktet.

Som tidligere beskrevet har kun et begrænset antal barslende faktisk indgået konkrete aftaler med deres leder vedrørende karriereudvikling såsom løn- og MUS-samtaler forud for deres barsel. Herudover har ingen af de medvirkende virksomheder i undersøgelsen erfaringer med at indkalde barslende medarbejdere til udviklings-, MUS- eller lønsamtaler. Nogle virksomhedsrepræsentanter forklarer, at de mener,

”Det var egentlig meningen, at min løn- og udviklingssamtale skulle have været klaret, inden jeg tog på barsel. Men der var nogle omstændigheder, der gjorde, at det endte med at blive under min barsel. Det var meget fedt, at jeg ikke gik glip af det, og jeg følte mig rimeligt afklaret efter samtalen.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Min chef brød en aftale om at diskutere lønforhøjelse under min barsel. Trods årlige lønstigninger i de 7 år, jeg har været ansat, udeblev hans opkald.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Vi skulle have haft en udviklingssamtale før barslen, men den blev skubbet ud i det uendelige. Derfor nåede vi den ikke, før jeg tog på barsel. Det er hårdt at være på barsel. Man kan føle, at man står på perronen og ser toget køre videre, uden man er ombord, og så bliver man ramt på selvværdet. Det kan også være, at jeg har set enormt mange spøgelses i den proces.”

(Tidligere barslende, kvinde)

at den barslende skal koncentrere sig om barslen og ikke forholde sig til karriereudviklingssamtaler og lign. under barsel, og andre, at de betragter den barslende som værende 'på pause', og at det derfor ikke er meningsfuldt at indkalde til disse samtaler under barsel.

Interviewene med de barslende viser et generelt ønske om at kunne deltage i løn- og karrieresamtaler under deres barsel, men flere oplever ikke at have fået denne mulighed.

I spørgeskemaet uddyber flere respondenter ligeledes, at manglen på denne type samtaler med deres arbejdsplads skaber en følelse af at være "sat af" fra de gængse processer på arbejdspladsen. De barslende oplever det som et svigt fra deres arbejdsgiver, der skaber usikkerhed om, hvorvidt de går glip af karrieremuligheder. Dette kan påvirke deres selvværd i forhold til deres stilling og arbejdsopgaver.

For at undgå sådanne usikkerheder udtrykker de barslende behov for, at deres arbejdsplads etablerer klare rammer for disse processer og samtaler.

Usikkerheder om at gå glip af karrieremuligheder er primært for de kvindelige barslende. Det længere fravær fra arbejdspladsen relativt til mandlige barslende øger sandsynligheden for ændringer på arbejdspladsen, såsom at tætte kollegaer skifter job, den barslende får andre nye kollegaer, de ikke kender, ændringer i organisationsstrukturen på den barslendes ansættelsessted samt ændrede arbejdsopgaver og ansvarsområder mv. Disse ændringer kan bidrage til følelsen af usikkerhed for den barslende, bl.a. fordi det kan være vanskeligt for den barslende at genfinde egen rolle på deres arbejdsplads, når de vender tilbage.

For de interviewede barslende, der har haft mulighed for karrierefremmende MUS- og lønsamtaler under deres barsel, opleves dette som særligt positivt. I flere tilfælde har det været den barslende selv, der har taget initiativ til disse samtaler.

Samtidig er der hos nogle barslende og ledere en bevidsthed om, at mange medarbejdere overvejer deres videre karriere under barsel. De beskriver, at nogle ledere derfor afholder løn- og karrieresamtaler med medarbejderne, inden de går på barsel, eller indgår aftaler om at gøre det under barslen, for at sikre fastholdelse. Jobskifte og overvejelser herom i forbindelse med barsel beskrives yderligere i næste kapitel.

Undersøgelsen viser, at det som arbejdsgiver er vigtigt at have klare processer om udviklings-, MUS- eller lønsamtaler i forbindelse med barsel. De barslende er berettiget til disse samtaler, og afholdelsen af samtalerne bidrager til, at barslende medarbejdere føler sig trygge ved, at deres barsel ikke går ud over deres karriere- og udviklingsmuligheder.

Oplevelser af perioden efter barsel

Oplevelser af perioden efter barsel

Perioden efter barsel er en tid, hvor nybagte forældre skal finde sig til rette i en ny dagligdag. De skal finde balancen mellem deres nye rolle som forældre og det arbejdsliv, de forlod, da de gik på barsel. Nyere forskning indikerer, at en markant gruppe af nybagte forældre har øget fravær efter deres tilbagevenden sammenlignet med før deres barsel. En del af dette fravær skyldes fysiske udfordringer, såsom bækkensmerter, rygsmerter og træthed, men også mentale helbredsproblemer. (Falletta et al. 2020).

I dette kapitel beskrives tidligere barslendes og virksomheders oplevelser efter tilbagevenden fra barsel. Indledningsvis fokuseres der på, hvordan både tidligere barslende og virksomheder oplever tiden efter barslen. Dette omfatter sundhedsmæssige udfordringer og forventninger til både forældre- og medarbejderroller, der kan påvirke trivslen. Herefter beskrives udfordringer med karriereudvikling efter barsel og overvejelser om jobskifte i forbindelse med afholdelse af og tilbagevenden fra barsel. Afslutningsvis fremhæver kapitlet, hvilke initiativer virksomheder kan benytte sig af for at skabe trivsel og tryghed for de tidligere barslende, herunder behovet for fleksibilitet og åbenhed.

Kapitlets hovedpointer:

Flere oplever udfordringer efter tilbagevenden fra barsel. 38 pct. af de kvindelige barslende oplever mentalt pres efter tilbagevenden fra barsel, mens det samme gør sig gældende for 23 pct. af de mandlige barslende. Det kan bl.a. handle om oplevet stress, udbrændthed eller angstlignende symptomer. Desuden angiver hver anden barslende med udfordringer, at deres arbejdsgiver ikke er opmærksom herpå.



Både mænd (28 pct.) og kvinder (31 pct.) oplever fysiske gener efter tilbagevenden fra barsel, bl.a. i form af udtalt træthed, kvalme og smerter, og næsten halvdelen af dem (45 pct.) oplever, at det påvirker deres trivsel på arbejdspladsen.

Særligt kvinder oplever udfordringer i forhold til deres karriereudvikling efter barsel. 30 pct. af de tidligere kvindelige barslende i undersøgelsen oplever, at barslen har haft en negativ betydning for deres løn- og karriereprogression. Det samme gør sig gældende for 8 pct. af de mandlige barslende. Samtidig angiver næsten halvdelen af de tidligere kvindelige barslende (46 pct.), at de har skiftet job eller har overvejet at skifte job i forbindelse med deres barsel. Dette skyldes særligt forhold, der er relateret til deres barselsforløb.

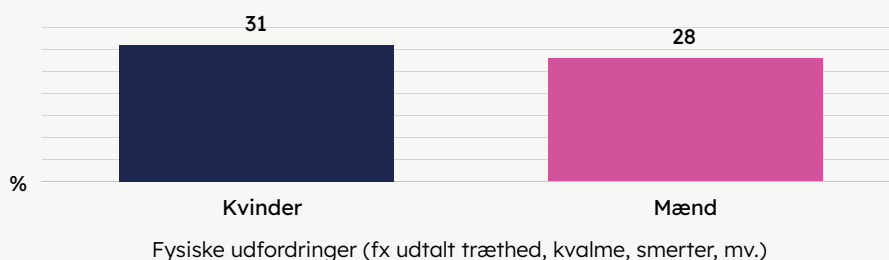
Flere oplever helbredsudfordringer efter tilbagevenden fra barsel

Blandt de tidligere barslende i undersøgelsen opleves det som en stor omvæltning at vende tilbage til arbejdspladsen efter endt barsel. Langt de fleste beskriver, at de har oplevet udfordringer i forbindelse hermed. Disse udfordringer omfatter både fysiske og mentale helbredsproblemer, som kan påvirke deres trivsel, tilknytning til arbejdspladsen, arbejdsevne og præstationer. Derudover fremhæves usikkerhed vedrørende forventninger til forældrerollen. I det nedenstående afsnit vil disse udfordringer blive uddybet.

Fysiske udfordringer er udbredt blandt tidligere barslende

I spørgeskemaundersøgelsen er tidligere barslende blevet spurgt i hvilken grad, de har oplevet fysiske udfordringer, efter de er vendt tilbage fra barsel. I undersøgelsen defineres fysiske udfordringer som f.eks. udtalt træthed, kvalme og smerter. Omkring 3 ud af 10 kvinder og mænd (31 pct. og 28 pct.) har angivet, at de har oplevet fysiske udfordringer.

Figur 14: Oplevede udfordringer efter tilbagevenden til arbejdet efter barsel opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Har du oplevet følgende udfordringer, efter du er vendt tilbage på arbejde efter din barsel" i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1204 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der ikke var på barsel på undersøgelsestidspunktet. Det har været muligt at vælge mere end én svarmulighed. Sammenhængen mellem køn og oplevede udfordringer efter tilbagevenden på arbejdet efter barsel er signifikant på et 95 pct. niveau.

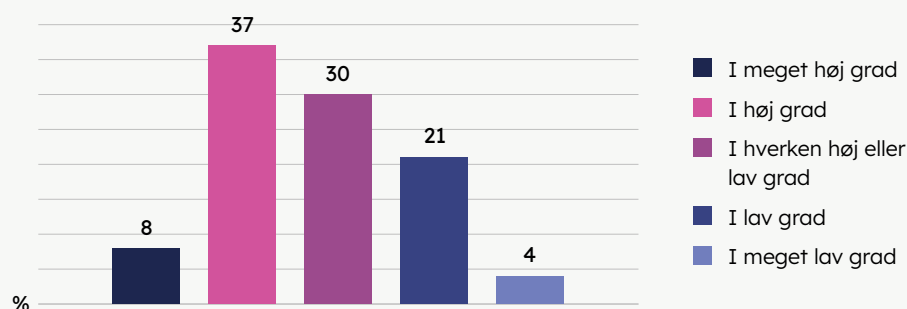
”Når ens barn vågner 10 gange om natten, er træthed en rigtig stor del af dagen, hvilket bestemt påvirker min arbejdsindsats og resten af dagen.”
(Tidligere barslende, mand – åbent tekstsvar)

I de åbne besvarelser og i interviewene beskriver tidligere barslende, hvordan de særligt er udfordrede af træthed, hvilket påvirker deres arbejdsevne og præstationer. Dette medfører en frustration over ikke at kunne præstere på samme niveau, som før de gik på barsel.

Derudover giver de tidligere barslende udtryk for, at øget træthed betyder, at de i mindre grad engagerer sig og deltager aktivt i sociale aktiviteter på arbejdspladsen. Dette betyder, at deres tilhørsforhold til arbejdspladsen svækkes i perioden efter barsel.

De tidligere barslende oplever, at de fysiske udfordringer har en indvirkning på deres generelle trivsel på deres arbejdsplads.

Figur 15: Betydningen af fysiske udfordringer for barslendes trivsel på arbejdspladsen



I hvilken grad oplever du, at dine fysiske udfordringer påvirker din trivsel på din arbejdsplads?

Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”I hvilken grad oplever du, at nedenstående udfordringer påvirker din trivsel på din arbejdsplads” i andele. Baseret på 364 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret at de har oplevet fysiske udfordringer.

Figur 15 viser, at næsten halvdelen (45 pct.) af de respondenter, der har oplevet fysiske udfordringer efter barsel, angiver, at de i høj eller meget høj grad oplever, at de fysiske udfordringer påvirker deres trivsel på arbejdspladsen.

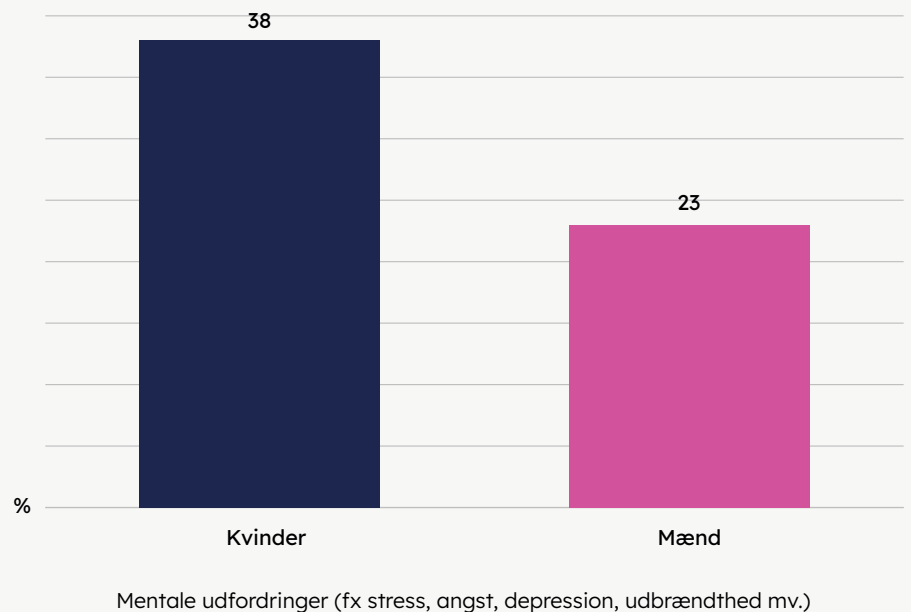
Særligt kvinder oplever mentale udfordringer efter tilbagevenden fra barsel

Når tidligere barslende vender tilbage til arbejdspladsen, er det ikke kun fysiske udfordringer, der skaber mistvivl. Mentale udfordringer er også udbredte hos de tidligere barslende. Disse udfordringer omfatter symptomer på udbrændthed, stress, angst og depression.

Figur 16 viser, at cirka 2 ud af 5 kvinder (38 pct.) og 1 ud af 4 mænd (23 pct.) angiver at have oplevet mentale udfordringer efter tilbagevenden fra barsel. Der er signifikant sammenhæng mellem køn og

oplevelsen af mentale udfordringer, hvor kvinder altså i højere grad end mænd oplever mentale udfordringer efter deres tilbagevenden fra barsel.

Figur 16: Oplevede udfordringer efter tilbagevenden til arbejdet efter barsel opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Har du oplevet følgende udfordringer, efter du er vendt tilbage på arbejde efter din barsel" i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1204 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der ikke var på barsel på undersøgelsestidspunktet. Det har været muligt at vælge mere end én svarmulighed. Sammenhængen mellem køn og oplevede udfordringer efter tilbagevenden på arbejdet efter barsel er signifikant på et 95 pct. niveau.

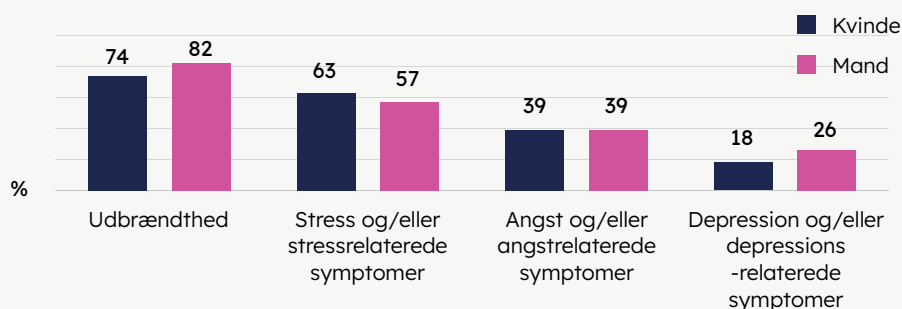
At mere end hver femte mand og mere end hver tredje kvinde oplever mentale udfordringer, når de vender tilbage efter barsel, er i overensstemmelse med nyere forskning. Et studie har påvist, at over halvdelen af tidligere barslende oplevede at føle sig deprimerede i længere perioder i løbet af deres første måned tilbage på arbejdet efter barsel (Falletta et al. 2020).

Respondenter, der har angivet, at de har oplevet mentale udfordringer efter at være vendt tilbage på arbejdet, er blevet spurgt, hvilke former for mentale udfordringer, de har oplevet. Resultaterne viser, at udbrændthed og stress-relaterede symptomer er de mest udbredte mentale udfordringer blandt tidligere barslende. I spørgeskemaundersøgelsen svarer hhv. 74 pct. af kvinder og 82 pct. af mænd, at de oplever udbrændthed, og 63 pct. af kvinder og 57 pct. af mænd angiver at have oplevet stress-relaterede symptomer.

”Jeg tror, at det er en svær balance for mig. Jeg vil gerne have større kunder, men det der begrænser mig, det er, at jeg også gerne vil være fleksibel på hjemmefronten. Min psyke kan ikke holde til at have alt for store opgaver, fordi hvis jeg bliver presset på arbejdet, så går det udover det hele.”

(Tidligere barslende, mand)

Figur 17: Fordeling af oplevede mentale udfordringer, for dem, der har angivet at have oplevet mentale udfordringer efter deres barsel, opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Hvilke af følgende mentale helbredsudfordringer har du oplevet, efter du er vendt tilbage på arbejde fra din barsel?” i andele, fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 403 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har oplevet mentale helbredsudfordringer efter deres barsel. Det har været muligt at vælge mere end én svarmulighed. Sammenhængen mellem køn og oplevede mentale udfordringer efter tilbagevenden på arbejdet fra barsel er signifikant på et 95 pct. niveau.

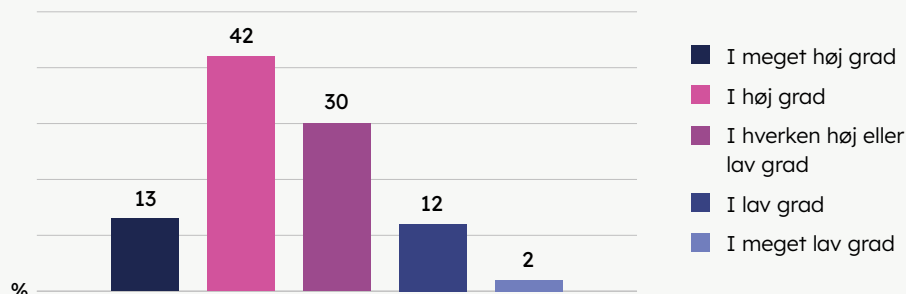
I interviews med tidligere barslende er symptomer på mentale helbredsudfordringer efter tilbagevenden fra barsel ligeledes udbredt. Nogle barslende beskriver udfordringer forbundet med at skulle undvære deres barn efter en længerevarende barsel. Herudover oplever de interviewede barslende udfordringer med at finde fodfæste i deres nye forældrerolle, samtidig med at de skal balancere familielivet med arbejdslivet.

Flere tidligere barslende nævner også, at de er opmærksomme på deres psykiske velbefindende, når de vender tilbage til arbejdet efter barsel. Nogle fortæller, at de befinder sig i et dilemma, da de gerne vil påtage sig mere ansvar på arbejdet, men samtidig er klar over, at det kan påvirke deres liv uden for arbejdet. Derfor oplever flere af dem, at denne bekymring kan resultere i mentale udfordringer såsom stress-relaterede symptomer.

Mentale udfordringer viser sig at have betydelig indflydelse på tidligere barslendes generelle trivsel på arbejdspladsen. Et flertal (55 pct.) af de respondenter, der har oplevet mentale udfordringer, angiver, at de i høj eller meget høj grad oplever, at de mentale udfordringer påvirker deres trivsel på arbejdet.

I interviewene fremgår det, at flere fysiske udfordringer, såsom smerter og træthed som følge af graviditeten og/eller fødslen samt at få forstyrret sin nattesøvn medvirker til, at mentale udfordringer opstår. Smerterne og trætheden fører i flere tilfælde til udbrændthed og stress-relaterede symptomer. Tilsammen påvirker både fysiske og mentale udfordringer det overskuds- og energiniveau, som de tidligere barslende kan bidrage med på arbejdspladsen.

Figur 18: Betydningen af oplevede udfordringer for barslendes trivsel på arbejdspladsen



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”I hvilken grad oplever du, at nedenstående udfordringer påvirker din trivsel på din arbejdsplads” i andele. Baseret på 403 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har svaret at de har oplevet mentale udfordringer.

Forventninger til både forælder- og medarbejderrollen kan lede til mentale udfordringer efter tilbagevendelse fra barsel

De udfordringer, som tidligere barslende fremhæver, handler i mange tilfælde om balance mellem arbejde og familieliv og det mentale pres, som det medfører at etablere sådan en balance.

Et gennemgående tema blandt de kvindelige barslende i undersøgelsen er en følelse af utilstrækkelighed.

Flere beskriver, hvordan de efter deres tilbagevenden fra barsel, føler sig utilstrækkelige både derhjemme og på arbejdet. De fortæller, at det er en betydelig udfordring for dem at forlade deres barn samtidig med, at de forsøger at genopbygge tilknytningen til deres arbejdsplads. De oplever, at det er svært at genfinde deres tidligere rolle og rutiner, da de har været væk i en længere periode. Derfor oplever flere barslende stress-lignende symptomer, da de ikke oplever at kunne opfylde deres egne forventninger til både rollen som forælder, men også som medarbejder på deres arbejdsplads.

Resultaterne stemmer overens med forskning, der har vist, at mødre oplever en splittelse mellem deres egen selvstændige personlighed, herunder deres professionelle identitet, og rollen som mor (Berger et al. 2022). Et studie viser også, at normer og kulturelle forventninger påvirker mænd og kvinder forskelligt, da der er forskellige konventionelle forventninger til fædre og mødre. Det forventes i højere grad at fædre er den økonomiske forsørger for deres familie. Derfor er rollen som far i nogen grad i overensstemmelse med hans karriereidentitet. Modsat er kvinders professionelle identitet og identitet som mor ikke overlappende roller. Det betyder, at kvinder skiftevis aktiverer den relevante identitet alt efter kontekst på en måde, som mænd ikke behøver (Hodges & Park, 2013). Dette kan forklare, hvorfor udfordringer med

”Det virker helt umuligt at være fuld tid på arbejde og samtidig ikke have ’institutionaliserede’ børn. Det føles som altid at fejle lidt i begge roller.”
(Tidligere barslende, kvinde – åbent tekstsvar)

at forene medarbejderrollen med forælderrollen er primært observeres hos kvinderne i undersøgelsen.

Flere af de interviewede virksomhedsrepræsentanter beskriver lignende tendenser i deres virksomheder. De fortæller, at de særligt oplever, at det er en udfordring for deres kvindelige medarbejdere at finde tilbage til deres rolle og arbejdsrytme, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en længere periode.

Det er dog relevant her at være opmærksom på de forskellige forventninger, ledere kan møde hhv. mandlige og kvindelige barslende med. I en større spørgeskemaundersøgelse på tværs af 36 lande, fandt man, at kvinder og mænds selvrapporterede oplevelse af at have balance mellem arbejde og privatliv var ens, hvorimod ledere generelt oplevede kvinder som mindre i stand til at kombinere arbejde og familie (Ellemers, 2014).

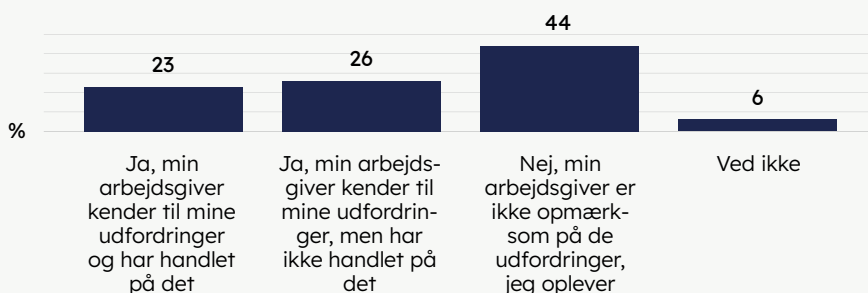
”Jeg føler hele tiden, at jeg giver afkald på noget.”
(Tidligere barslende, kvinde)

Virksomhedsrepræsentanterne i nærværende undersøgelse påpeger, at de er opmærksomme på, at det er en livsomvæltende begivenhed at blive forælder, og at det derfor kræver en ekstra indsats fra arbejdspladsen og ledelsen at støtte barslende ved tilbagevenden. Typisk eksemplificerer virksomhederne denne ekstra indsats ved, at tilbyde deres tidligere barslende medarbejdere mere fleksible arbejdsvilkår, så de har tid og mentalt overskud til deres forpligtelser som forælder.

Tidligere barslende oplever, at deres ledere ofte ikke kender til deres trivselsudfordringer

En betydelig andel af respondenterne i undersøgelsen oplever trivselsudfordringer, og at deres arbejdsgiver ikke er opmærksom på disse udfordringer. I spørgeskemaundersøgelsen har knap halvdelen af de respondenter, der har angivet, at de ’i høj’ eller ’meget høj grad’ har oplevet fysiske eller mentale udfordringer efter tilbagevenden fra barsel, svaret, at deres arbejdsgiver ikke er opmærksom på dette. Dertil har en fjerdedel angivet, at de oplever, at deres arbejdsgiver er opmærksom på deres udfordringer, men ikke har handlet på det.

Figur 19: Tidligere barslendes oplevelse af, at deres arbejdsgiver er opmærksom på de udfordringer som påvirker deres trivsel på arbejdet



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Oplever du, at din arbejdsgiver er opmærksom på, at du oplever udfordringer, som påvirker din trivsel på arbejdet?” i andele. Baseret på 311 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der oplever udfordringer i høj eller meget høj grad.

”Min leder har fuldstændig styr på det. Hun siger ofte til mig, at jeg skal have færre timer, og at vi må uddelegere nogle opgaver for at afstresse mig. Så hun er meget opmærksom på at få mig ned i tid.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Vi har trivselsgrupper, der ikke er tilfældigt sammensat. Der er en fem til seks mennesker i hver trivselsgruppe, som har et møde på en halv time hver anden mandag.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Det kan godt blive lidt hårdt det der med at balancere privatliv og arbejde, men jeg synes, det er svært at tale om. Min chef og jeg snakker ikke så meget om det, men jeg har en kollega, som jeg har snakket lidt med. Han har også en datter, der kun er to måneder ældre end min.”

(Tidligere barslende, mand)

Det betyder, at i 70 pct. af de tilfælde, hvor tidligere barslende oplever trivselsudfordringer på arbejdspladsen, har en oplevelse af, at udfordringerne ikke bliver håndteret af arbejdsgiveren.

Blandt de interviewede tidligere barslende er der blandede erfaringer med, hvorvidt deres arbejdsgiver er opmærksom på deres udfordringer, og i givet fald, om arbejdsgiveren har støttet medarbejderne i deres udfordringer. De interviewpersoner, der har oplevet, at deres arbejdsgiver har udvist støtte over for dem, nævner blandt andet tiltag som reducere af arbejdstid, omfordeling af arbejdsopgaver og fleksibilitet i mødetider.

Virksomhederne, der har deltaget i interviewundersøgelsen, oplever generelt ikke, at mentale helbredsudfordringer efter barsel er et udbredt problem blandt deres medarbejdere.

Virksomhederne fortæller dog, at de kan genkende, at deres tidligere barslende medarbejdere kan virke pressede, og at det kan være vanskeligt for dem at balancere familieliv med arbejde. Flere virksomhedsrepræsentanter beskriver, at de har fokus på aktivt at imødekomme de tidligere barslendes udfordringer ved at italesætte disse. I nogle tilfælde implementeres initiativer såsom trivselsgrupper og netværksgrupper, hvor tidligere barslende kan tale med andre om de udfordringer, de oplever efter deres tilbagevenden fra barsel.

Virksomhedsrepræsentanterne mener generelt, at de er opmærksomme på de forskellige udfordringer og gør, hvad de kan for at imødekomme dem. Dog indikerer både spørgeskemaundersøgelsen og interviews med de tidligere barslende, at der er en gruppe af medarbejdere, der føler, at deres arbejdspladser ikke er opmærksomme på deres udfordringer og ikke tager initiativ til at løse dem.

I den forbindelse beskriver en gruppe barslende, at det kan være følsomt at tale om udfordringer, der påvirker deres trivsel på arbejdspladsen, bl.a. fordi det kan være emner, som de sjældent eller aldrig taler med deres arbejdsgiver eller leder om. Derfor kan det virke uoverskueligt og grænseoverskridende selv at skulle være ansvarlig for at tage initiativ til dialog med ledelsen ved tilbagevenden.

Virksomhederne, der har deltaget i denne undersøgelse, er ikke arbejdsgivere for de tidligere barslende medarbejdere i denne undersøgelse. Deres oplevelser skal derfor læses uafhængigt af hinanden. Dog viser undersøgelsen, at der med stor sandsynlighed er en større gruppe medarbejdere, der oplever udfordringer i forbindelse med tilbagevenden fra barsel, som deres arbejdsgivere ikke er bevidste om. En skærpet opmærksomhed på disse forhold er derfor essentiel for at understøtte de barslende bedst muligt, når de vender tilbage til arbejdspladsen.

”Jeg var ret bekymret for, om kagen allerede var skåret, og at dét, der var tilbage, bare var blevet givet til mig. Jeg var jo også væk længe, så det var forståeligt. Men jeg var ret bekymret for, at jeg bare fik alt det, de andre ikke gad at have.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Jeg var uvidende om ændringer i arbejdsprocesser, hvilket var frustrerende, da jeg lavede opgaver på den ’gamle måde’. Jeg var ikke blevet informeret om en ny og smartere tilgang, som var blevet implementeret, mens jeg havde været væk, hvilket var træls.”

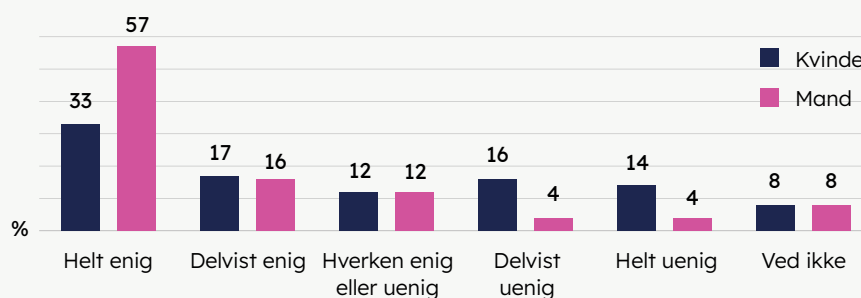
(Tidligere barslende, kvinde)

Særligt kvinder oplever udfordringer i deres karriereudvikling efter barsel

Særligt kvindelige barslende oplever at være mere distancerede fra deres arbejdsplads og deres jobfunktion. Nogle af de interviewede barslende beskriver bl.a., at de ved jobstart oplever at føle sig overset i forbindelse med allokeringen af arbejdsopgaver eller at være i tvivl om hvilken plads, de har på deres arbejdsplads efter deres tilbagevenden fra barsel.

30 pct. af de kvindelige respondenter angiver, at de oplever, at barslen har påvirket deres muligheder for karriereprogression og lønstigninger negativt. Det samme gør sig gældende for 8 pct. af mændene.

Figur 20: Barslendes oplevelse af at barsel ikke har påvirket deres muligheder for karriereprogression og lønstigninger opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Hvor enig eller uenig er du i at din barsel ikke har påvirket dine muligheder for karriereprogression og lønstigninger negativt” i andele fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1204 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der ikke var på barsel ved undersøgelsestidspunktet. Sammenhængen mellem køn og barslendes oplevelse af at have muligheder for karriereprogression og lønstigninger er signifikant på et 95 pct. niveau.

Tidligere barslende kvinder fremhæver i interviews, at det er svært at vende tilbage fra barsel af flere årsager. Det kan tage lang tid at genoptage de samme arbejdsrutiner og flere oplever, at deres arbejdsplads har ændret sig markant med nye kolleger, arbejdsprocesser eller nye roller og strukturer, som den barslende skal tilpasse sig og forholde sig til.

Derudover beskriver flere af kvinderne at skulle omstille sig til sociale forandringer på arbejdspladsen, f.eks. at flere af deres tætte kollegaer har opsagt deres stillinger, og andre nye kollegaer er blevet ansat, mens de har været på barsel. Disse forandringer gør, at de barslende oplever at være gået fra en velkendt arbejdsplads til at vende tilbage til et sted, der føles meget anderledes og kan påvirke tidligere barslendes trivsel på deres arbejdsplads.

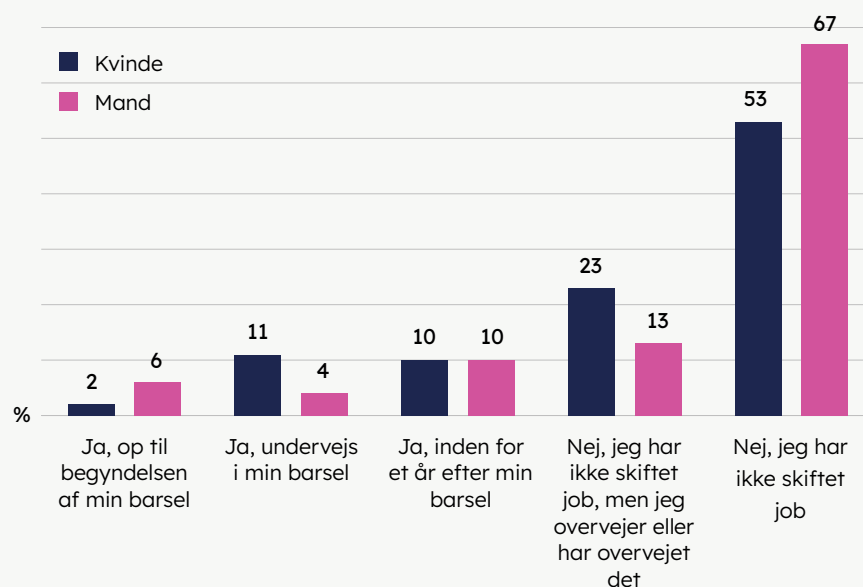
De tidligere barslende kan opleve at være gået fra en position, hvor deres karrieremuligheder, strukturer og sociale omgangskreds på deres arbejdsplads var velkendte til at komme tilbage på en arbejdsplads hvor disse ting er ukendte og udefinerede. I flere tilfælde kan denne mistrivsel herved lede til, at barslende og tidligere barslende skaber sig overvejelser om jobskifte for i stedet at få en ny start et andet sted.

Omkring halvdelen af de kvindelige barslende har skiftet eller har overvejet at skifte job i forbindelse med deres barsel

I spørgeskemaundersøgelsen angiver cirka en fjerdedel af kvinderne og en femtedel af mændene, at de har skiftet job i forbindelse med deres barsel. Ydermere har cirka en fjerdedel af kvinder overvejet at skifte job. Dermed har næsten halvdelen af kvinderne i undersøgelsen (46 pct.) enten skiftet job eller overvejet at gøre det i forbindelse med deres barsel.

Derudover ses en tendens, hvor lidt flere mænd end kvinder skifter job op til deres barsel, mens kvinder i højere grad skifter job under deres barsel.

Figur 21: Jobskifte i forbindelse med barsel opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Har du skiftet job i forbindelse med din barsel?" i andele fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 1653 respondenter. Sammenhængen mellem køn og (overvejelser om) jobskifte er signifikant på et 95 pct. niveau.

For mange barslende og tidligere barslende har deres barsel været en periode, hvor de har haft mulighed for at overveje deres job- og livssituation. Det er derfor også typisk under barselsperioden eller kort

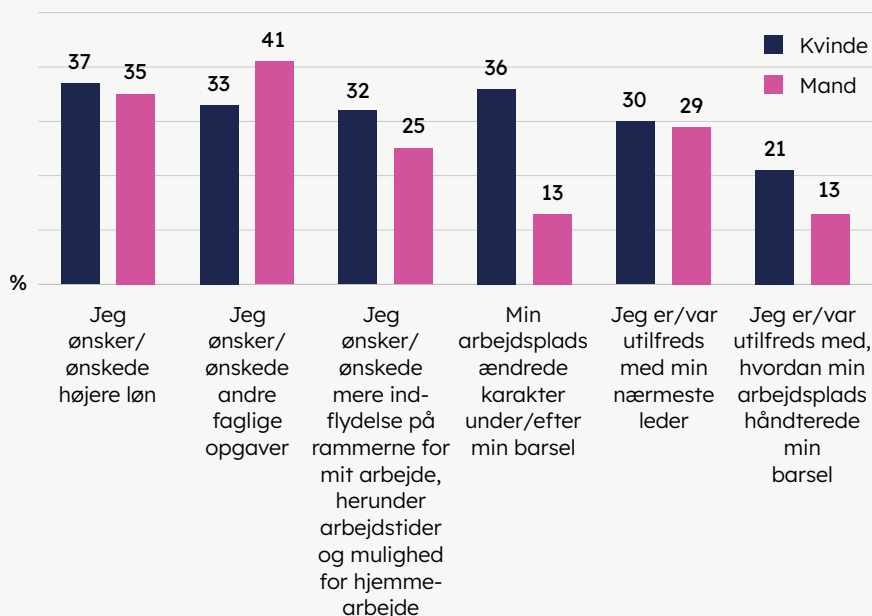
efter tilbagevenden herfra, at de barslende overvejer eller beslutter at skifte karrierevej.

Som resultaterne i analysen viser, kan barslende og tidligere barslende opleve tvivl og usikkerhed om deres karrieremuligheder, deres plads i virksomheden og deres arbejdsopgaver efter deres barsel. Derudover oplever nogle barslende, at deres barselsforløb har været præget af udfordringer såsom manglende forventningsafstemning og kommunikation med deres arbejdsgivere, hvilket har ført til yderligere tvivl og manglende tilhørsforhold til deres arbejdsplads. Denne usikkerhed og utilfredshed kan resultere i overvejelser om jobskifte.

Årsagerne til jobskifte blandt de tidligere barslende i undersøgelsen kan overordnet inddeles i to grupper: Årsager, der er gældende for jobskifte generelt, og årsager, der er direkte relateret til barsel. Også i denne sammenhæng ses der forskelle mellem kvinder og mænd.

Resultaterne viser en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd siger op på grund af årsager, der kan relateres til deres barselsforløb. Enten er de utilfredse med, hvordan deres barsel blev håndteret, eller også har deres arbejdsplads ændret sig, hvilket har fået dem til at (overveje at) opgive deres stilling. De mandlige respondenter skifter derimod oftere job, fordi de ønsker andre faglige opgaver.

Figur 22: Primære årsager til jobskifte opdelt på køn



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet "Hvad er/var de primære årsager til dit jobskifte eller overvejelserne herom?" i andele fordelt på mænd og kvinder. Baseret på 712 respondenter, der har eller har overvejet at skifte job. Det har været muligt at vælge mere end én svarmulighed. Sammenhængen mellem køn og årsager til jobskifte er signifikant på et 95 pct. niveau, med undtagelse af "Jeg ønsker/ønskede højere løn" og "Jeg er/var utilfreds med min nærmeste leder"

”Inden jeg gik på barsel, havde vi MUS-samtale. Jeg sagde, at når jeg kom retur, ønskede jeg at fokusere på tekniske arbejdsopgaver, fordi jeg tager en teknisk uddannelse. Da jeg kom tilbage, ville min chef i stedet have, at jeg fik en administrativ rolle. Det fik mig i sidste ende til at sige op.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Jeg har overvejet at skifte arbejde, fordi jeg ikke føler mig velkommen, og jeg har slet ikke hørt fra mit arbejde under min barsel.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Vi har altid haft en rimelig åben og fleksibel medarbejderpolitik, når man har børn. Der synes jeg, at vi har givet stor fleksibilitet i forhold til de behov, der har været for at få hjemmelivet og arbejdslivet til at passe sammen.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Jeg mener, at vi som arbejdsplads skal være opmærksomme på, at work-life-balance er en anden for dem, der lige er vendt tilbage fra barsel. Vi vil gerne sikre en blødere tilbagekomst på arbejdspladsen. Det bliver også mere attraktivt at komme tilbage til os, hvis vi har nogle gode vilkår, de kan træde ind i.”

(Virksomhedsrepræsentant)

Flere af de interviewede kvinder i undersøgelsen beskriver ligeledes, at deres arbejdsplads ændrede karakter under deres barsel i en sådan grad, at de skiftede job. Dette omhandler både større organisatoriske ændringer, såsom at deres virksomhed blev opkøbt og mindre ændringer, såsom nye kolleger eller en ny ledelse.

I interviewene og de åbne tekstsvare fortæller de barslende også om andre årsager til jobskifte eller overvejelser herom. Flere kvinder fremhæver manglen på MUS-samtaler, lønforhandling og ikke mindst kommunikationen herom som afgørende faktorer for deres jobskifte.

Blandt de interviewede tidligere barslende er de mest udbredte årsager til overvejelser om jobskifte dog ønsket om øget fleksibilitet i forhold til arbejdstider, afstand mellem hjem, institutioner og job. Virksomhedsrepræsentanter fremhæver ligeledes fleksibilitet, frihed og klare planer for tilbagevenden fra barsel som væsentlige tiltag til fastholdelse af medarbejdere på barsel.

De virksomheder, der tilbyder en høj grad af fleksibilitet og betalt barns sygedage, mv. fremhæver, at disse initiativer gør det attraktivt for de barslende at vende tilbage efter barsel. At kunne tilbyde gode vilkår ved tilbagevenden efter barsel anses derfor af virksomhederne som et led i at fastholde medarbejderen.

Ledere kan understøtte tilbagevendte fra barsel gennem planlægning, der tager højde for den barslendes nye situation

Forskning viser, at ledere har en betydelig rolle i forhold til, om barslende har en positiv oplevelse med at vende tilbage til arbejdet efter barsel (Lucia-Casademunt et al., 2018). Lederes støtte og forståelse er mere betydningsfuldt for medarbejdere end støtte fra f.eks. HR-repræsentanter, og en kombination af støtte fra ledelsen og politikker for balance mellem arbejde og privatliv har en signifikant positiv effekt på særligt kvinders trivsel (Coulson et al., 2010).

Nærværende undersøgelse viser tilsvarende, at ledere spiller en afgørende rolle i forhold til at skabe trivsel ved tilbagevenden fra barsel – blandt andet gennem dialog om og planlægning af perioden lige efter barslens afslutning.

Blandt interviewpersonerne er der blandede oplevelser af dette. Mens nogle tidligere barslende ikke har oplevet at blive mødt med dialog eller forventningsafstemning efter at være vendt tilbage på arbejde, har andre gode erfaringer med dialog om udfordringer med ledelsen. I disse tilfælde har ledelsen mødt de barslende med forståelse og en høj grad af fleksibilitet for at imødekomme de problemer, som de har oplevet ved deres tilbagevenden.

”At der er nogen, der står klar til at tage imod en, når man kommer retur fra barsel, og der er lagt en god plan, som medarbejderen selv har været med til at lægge. Det er vigtigt.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Vi har en forventning om, at medarbejderne selv kommer til os, hvis de synes, at der er et mismatch i forhold til opstart.”

(Virksomhedsrepræsentant)

”Det er supervigtigt at tjekke ind og forventningsafstemme. Jeg tror, at jeg ville blive glad, hvis min chef havde spurgt mig, hvordan det gik, da jeg startede på arbejde.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Når medarbejderne kommer tilbage, er det på nedsat tid til at starte med, fordi de skal have en blød start. De er på nedsat tid de første tre måneder, hvor de følger en proces med fastlagte mål for hvert trin. Der bliver så skruet op over en tre måneders periode, og på fjerde måned er medarbejderen helt up and running.”

(Virksomhedsrepræsentant)

Nogle virksomheder har etableret forløb for tilbagevenden for deres medarbejdere for at sikre, at de får en god opstart og bliver orienteret om, hvad der er sket i virksomheden, mens de har været væk. De italesætter dette som en on-boarding eller re-boarding proces, hvor medarbejdere også i nogle virksomheder har mulighed for at få en 'blød start' med gradvis optrapning i tid.

At virksomheder har en proaktiv tilgang ved at lave en plan for tilbagevenden og optrapning i arbejdstid for medarbejdere, der skal vende tilbage fra barsel, kan dermed ses som et led i at understøtte fastholdelse af medarbejdere og forebygge risiko for jobskifte. De strukturerede forløb kan således hjælpe med at afbøde overraskelsen hos barslende og tidligere barslende over markante ændringer på deres arbejdsplads, mens de har været væk, og med at imødegå dårlige oplevelser i forbindelse med barselsperioden.

Andre virksomheder har i stedet en forventning om, at medarbejderen selv tager initiativ til dialog, hvis vedkommende oplever udfordringer. Disse virksomheder beskriver, at de ikke ønsker at lave ens procedurer for alle deres medarbejders tilbagevenden. I stedet lægger virksomhederne vægt på deres arbejdskultur præget af tætte relationer mellem medarbejder og HR eller ledelsen, hvor der er åbenhed om udfordringer og en høj grad af imødekommenhed. Her fremhæver virksomhederne, at de er fleksible overfor, at medarbejderen kan tilrettelægge sit eget forløb ud fra egne præferencer.

I interviews med tidligere barslende fremgår det derudover, at empati og forståelse fra ledelsens side er afgørende for at skabe et støttende miljø for medarbejdere på arbejdspladsen. Flere interviewpersoner påpeger, at ledelsen kan hjælpe dem i deres nye rolle som forældre ved at udvise støtte og forståelse for, at de befinder sig i en ny livssituation. Dette kan de f.eks. gøre gennem forståelse for, at medarbejderen i en periode ikke præsterer på samme niveau som før barslen.

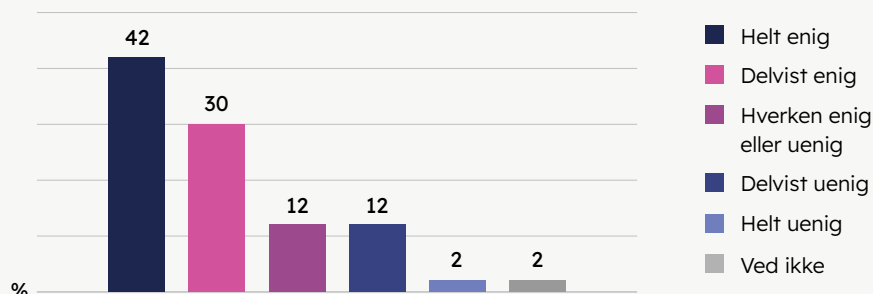
Anerkendelsen af medarbejderens ændrede livssituation kan skabe en positiv dynamik og arbejdskultur, hvor medarbejdere føler sig støttede i at balancere deres personlige og professionelle forpligtelser. Dette kan i sidste ende styrke forholdet mellem ledelsen og medarbejdere. Nogle interviewpersoner tilføjer, at ledelsens håndtering af situationen kan have indflydelse på, om de vælger at forblive på arbejdspladsen eller afsøger nye muligheder.

I spørgeskemaundersøgelsen angiver knap tre ud af fire, at de enten er helt enige eller delvist enige i, at de oplever støtte og forståelse fra deres nærmeste leder i forhold til at skabe en god balance mellem arbejde og familieliv. Der er dog en gruppe (12 pct.), som ikke føler, at deres leder udviser støtte og forståelse for balancen mellem arbejds- og privatliv.

”Jeg føler, at jeg har ledere der forstår og accepterer, at jeg står et andet sted nu end, jeg gjorde før. Der er visse tidspunkter i livet, hvor man ikke er lige så effektiv som andre, og det må man så acceptere. Jeg synes, det er vigtigt, at både leder og arbejdspladsen accepterer det, for så gør man det også selv”

(Tidligere barslende, mand)

Figur 23: Oplevelse af støtte fra nærmeste leder til at skabe balance mellem arbejds- og privatliv



Note: Figuren viser besvarelser på spørgsmålet ”Enig eller uenig: Jeg oplever støtte og forståelse fra min nærmeste leder i forhold til at skabe en god balance mellem arbejds- og privatliv” i andele. Baseret på 1204 respondenter. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der ikke var på barsel ved undersøgelsestidspunktet.

I interviews med tidligere barslende fremgår det, at en væsentlig del af det at udvise støtte og forståelse indebærer en forventningsafstemning vedrørende balance mellem arbejde og familieliv. Tidligere barslende giver i interviews udtryk for, at de ikke kun ønsker klarhed om deres arbejdsopgaver, men også forståelse for de ændringer, de gennemgår som følge af deres forældreskab.

Analysen peger på denne måde på, at dialog er nødvendig for at afstemme forventninger og rammesætte den bedste mulige tilbagevenden efter barsel. Ledere fremmer trivslen ved at være proaktive og tage initiativ til dialog, og det er essentielt, at de i denne proces skaber anerkendende, imødekommende og trygge rum for at sikre, at tilbagevendte medarbejdere kan fortælle om de udfordringer, de kan opleve i forbindelse med tilbagevenden fra barsel.

Arbejdspladser kan hjælpe deres medarbejdere tilbage fra barsel med flere og nye former for fleksibilitet

Studier peger på, at der er en stigende efterspørgsel efter fleksible arbejdsformer, der kan skabe balance mellem familieliv og arbejde. Sådanne tiltag har en positiv indvirkning på medarbejderes samlede tilfredshed og kan reducere symptomer på stress, skabe større loyalitet og større engagement samt øget motivation blandt medarbejderne (Aguenza & Som, 2012).

Flere tidligere barslende fremhæver i interviewene, at fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejdstider og -opgaver er afgørende for, at de kan opretholde en god balance mellem arbejde og familieliv. Øgede muligheder for fleksibilitet gør det bl.a. muligt for den barslende at tilrettelægge deres arbejdstid i forhold til at kunne aflevere og hente deres

”I bund og grund skal jeg bare have 37 timer om ugen. Jeg kan tilrettelægge det, som det passer mig. Hvis jeg fx kan arbejde seks timer en dag, og ni timer en anden dag, så fungerer det fint. Mit arbejde er ret fleksible i forhold til, hvis der er et tidligt møde, så er der andre, der kan tage mødet i stedet for mig.”

(Tidligere barslende, mand)

”Jeg synes, der er virkelig god tolerance på mit arbejde. Jeg har glædet mig til at komme tilbage, fordi jeg ved, at der er noget fleksibilitet, jeg kan trække på, hvis det bliver nødvendigt.”

(Tidligere barslende, kvinde)

”Jeg ville ønske, at jeg var blevet tilbudt muligheden for at komme ned på 20 timer om ugen i to måneder eller havde fået en form for plan for min opstart. Men min chef sagde, at det ikke var muligt. Det var skuffende, for mine andre kollegaer havde fået mulighed for det, fordi de har en anden chef.”

(Tidligere barslende, kvinde)

barn i institution eller at kunne tage en hjemmearbejdsdag i tilfælde af f.eks. sygdom, lægetider eller andre forpligtelser.

Flere interviewpersoner beskriver ligeledes, at en blødere opstart er en god måde, hvorpå virksomhederne kan hjælpe medarbejderne med at genfinde deres gamle arbejdsrytmer. Enkelte interviewpersoner fortæller, at visheden om at have fleksible arbejdsvilkår, der kan understøtte familiens hverdagsrutiner, skaber en ro i hverdagen. Opfattelsen af, hvorvidt arbejdspladsen tilbyder fleksible arbejdsforhold, varierer blandt de tidligere barslende.

Virksomhedsrepræsentanterne beskriver, at de bestræber sig på at imødekomme medarbejdernes ønsker om fleksible arbejdsforhold for at understøtte en god balance mellem arbejde og familieliv. Baseret på oplevelser med tidligere barslende har virksomhederne erfaret, at perioden, hvor medarbejderne genoptager arbejdet efter barsel, kan være udfordrende. Derfor har medarbejderne brug for øget fleksibilitet såsom nedsat arbejdstid, hjemmearbejde og generel tilpasning til barnets behov som barns sygedage og/eller transport til institution.

I nogle tilfælde er det også en hjælp for de barslende, at virksomheder tilbyder andre former for fleksibilitet end muligheden for hjemmearbejde og fleksible arbejdstider. Tidligere barslende fremhæver andre eksempler såsom at skifte fra deres tidligere arbejdsopgaver til mere administrative opgaver i en periode, eller tilbud om andre former for lønvilkår, mens den tilbagevendte medarbejder finder sig til rette i en overgangsperiode ofte præget af meget tilvænning som tidligere udfoldet.

Selvom virksomhederne anerkender, at det kan være nødvendigt og gavnligt, at medarbejderne får ekstra fleksibilitet i en periode, er det dog ikke altid muligt for dem at efterkomme det i praksis. Hvorvidt en virksomhed kan imødekomme behovet for fleksibilitet, afhænger typisk af den specifikke jobfunktion, arbejdsbetingelser eller virksomhedstype. Det kan f.eks. være arbejdspladser, der kræver en fysisk tilstedeværelse, eller hvor arbejdet i sig selv ikke kan klares via en computer. Nogle virksomheder, der normalt ikke tilbyder hjemmearbejdsdage, er dog villige til at give medarbejderne denne mulighed i en kortere periode.

Behovet for fleksibilitet rækker derfor ud over muligheden for friheden til selv at bestemme arbejdstider og tilrettelæggelse af arbejdsopgaver, hvor tidligere barslendes behov varierer individuelt og afhænger af typen af arbejdsplads og stilling, de er ansat i.

Referencer

Referencer

Aguenza, Benjamin B. & Ahmad Puad Mat Som (2012). Motivational Factors of Employee Retention and Engagement in Organizations. *International Journal of Advances in Management and Economics* 1(6): 88-95.

Andersen, Dorte R., Anne-Mette H. Momsen, Pernille Pedersen, Rikke D. Maimburg (2022). Reflections on workplace adjustments for pregnant employees: a qualitative study of the experiences of pregnant employees and their managers. *Journal, BMC Pregnancy and Childbirth* 22 (1): 1471-2393.

Backhausen, Mette, Peter Damm, Jane Bendix, Ann Tabor & Hanne Hegaard (2018). The prevalence of sick leave: Reasons and associated predictors - A survey among employed pregnant women. *Sex Reprod Healthc* 15: 54-61.

Berger, Michelle, Eric Asaba, Mandana Fallahpour & Lisette Farias (2022). The sociocultural shaping of mothers doing, being, becoming and belonging after returning to work. *Journal of Occupational Science* 29 (1).

Cancelliere, Carol, James Donovan, Mette J. Stochkendahl, Melissa Biscardi, M., Carlo Ammendolia, Corrie Mynurhj & J. David Cassidy (2016). Factors affecting return to work after injury or illness: Best evidence synthesis of systematic reviews. *Chiropr Man Therap* 24(1): 32.

Coulson, Melissa, Helen Skouteris, Jeannette Milgrom, Andrew Noblet & Cheryl Dissanayake (2010). Factors Influencing the Planning Undertaken by Women During Pregnancy for their Return to Work After Maternity Leave. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology* 3:1-12.

Ellemers, Naomi (2014). Women at Work: How Organizational Features Impact Career Development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences* 1(1) 46-54.

EQUALIS (2024). Diversitetsbarometer 2024.

Falletta, Lynn, Stephanie Abbruzzese, Rebecca Fischbein, Robin Shura, Abbey Eng & Sonia Alemagno (2020). Work Reentry After Childbirth: Predictors of Self-Rated Health in Month One Among a Sample of University Faculty and Staff. *Saf Health Work* 11(1): 19-25.

Hodges, Allegra J. & Bernadette Park (2013). Oppositional identities: Dissimilarities in how women and men experience parent versus professional roles. *J Pers Soc Psychol* 105(2): 193–216.

Hofman, Joanna, Madeline Nightingale, Michaela Bruckmayer, Annemari de Silva, Natalie Picken & Linda Kunertova (2020). After Parental Leave Incentives for Parents with Young Children to Return to the Labour Market. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies.

Lucia-Casademunt, Ana M., Antonia M. García-Cabrera, Laura Padilla-Angulo & Deybbi Cuéllar-Molina (2018). Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. *Front Psychol* 9 (68).

Milligan-Saville, Josie S., Leona Tan, Aimée Gayed, Caryl Barnes, Ira Madan, Mark Dobson, Richard A. Bryant, Helen Christensen, Arnstein Mykletun & Samuel B. Harvey (2017). Workplace mental health training for managers and its effect on sick leave in employees: a cluster randomised controlled trial. *Lancet Psychiatry* 4(11): 850-858.

Stomp-van den Berg, Suzanne G. M., Mireille N. M. van Poppel, Ingrid J.M. Hendriksen, David J. Bruinvels, Kimi Uegaki, Martine C. de Bruijne & Willem van Mechelen (2007). Improving return-to-work after childbirth: design of the Mom@Work study, a randomised controlled trial and cohort study. *BMC Public Health* 7 (43).

World Health Organization (2022). Mental health at work.