
Barselshjulet

Hvad skal du som leder være opmærksom på, når din medarbejder skal på barsel?

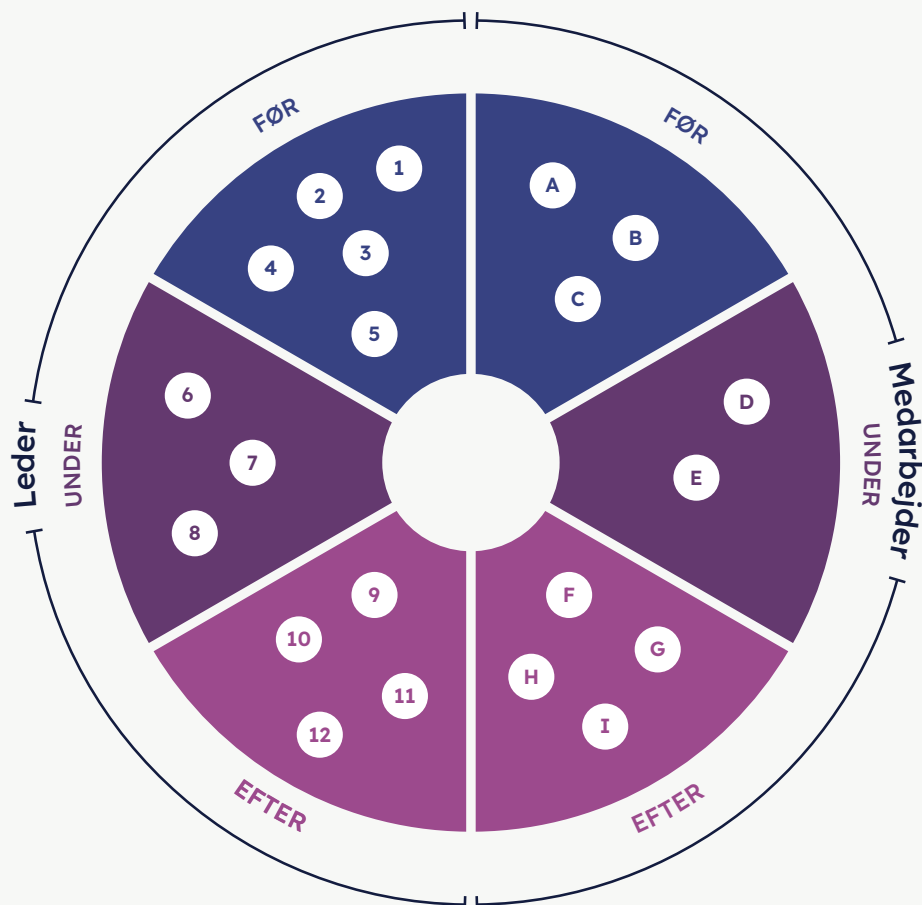
Dette barselshjul har til formål at hjælpe dig som leder i at understøtte dine medarbejdere før, under og efter et barselsforløb og derved sikre trivsel, fastholdelse og kontinuerlig karriereudvikling for den enkelte. Barselshjulet er udviklet med afsæt i fund fra Tænk tanken EQUALIS' analyse "Den gode tilbagevenden fra barsel", som undersøger, hvordan virksomheder kan forebygge og håndtere udfordringer forbundet med barslende medarbejdere og deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Analysen viser, at klare aftaler mellem lederen og den barslende medarbejder omkring f.eks. kontakt og muligheder for karriereudvikling under et barselsforløb skaber mere tryghed og klarhed for medarbejderen. Det understøtter trivsel i en periode, hvor mange er særligt udfordret og i risiko for mentale sundhedsudfordringer.¹ Øget trivsel i barselsperioden kan samtidigt bidrage til, at færre barslende skifter job i forbindelse med deres barsel.

Barselshjulet kan anvendes som inspiration og rettesnor i processen før, under og efter barsel i dialogen med den enkelte medarbejder og opridser, hvilke dialoger, du med fordel kan tage med din medarbejder i de forskellige faser i processen.

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; 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.

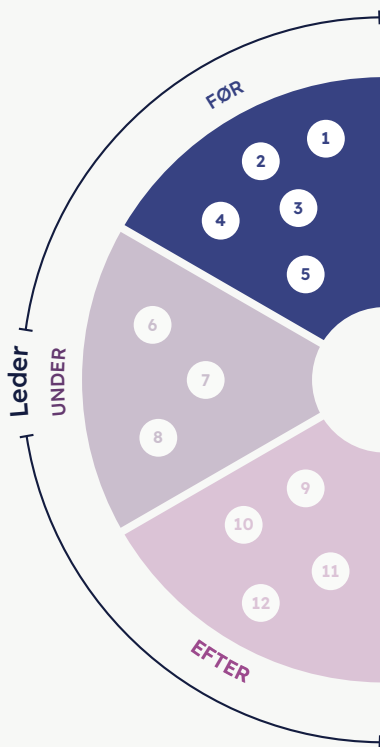
Barselshjulet



Analysen kan findes her:
[Den gode tilbagevenden fra barsel](#)

Barselshjulet er et værktøj, der kan anvendes i dialogen mellem leder og medarbejder for at understøtte et godt, struktureret og trygt barselsforløb. Formålet med barselshjulet er at forebygge eventuelle udfordringer og mistro, der kan opstå hos den enkelte medarbejder i forbindelse med deres barsel.

Bagtæppet for Barselshjulet er EQUALIS' analyse "Den gode tilbagevenden fra barsel" udarbejdet i perioden maj 2023 til marts 2024, på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt 1661 personer med barsel tæt på livet og en lang række af interviews med både barslende og virksomhedsrepræsentanter. Analysen tager udgangspunkt i barselsforløb og barselserfaringer hos medarbejdere og virksomhedsrepræsentanter fra SMV-segmentet, men de afledte værktøjer kan implementeres i alle virksomhedstyper, uafhængigt af størrelse.



Hvad kan du med fordel gøre, før din medarbejder skal på barsel?

Når en medarbejder skal på barsel, vil perioden op til dette typisk være fyldt med forventninger og glæde over det kommende barn. Samtidig kan være en periode med mange overvejelser og usikkerheder om medarbejderens livssituation, graviditet og/eller forestående forældreskab, rolle på arbejdspladsen og fremtid.

Senest 3 måneder før termin:

Din medarbejder fortæller, at de skal være forældre

- 1 Vær opmærksom på, hvordan du som leder reagerer på nyheden om barsel og den afsmittende effekt, det kan have på øvrige ledere og kollegaer.

Nogle medarbejdere kan være bekymrede for, hvordan arbejdspladsen vil modtage nyheden om den forestående barsel, især i mindre virksomheder, hvor medarbejderen måske er særligt opmærksom på betydningen for virksomhedens drift i den periode, de er på barsel.

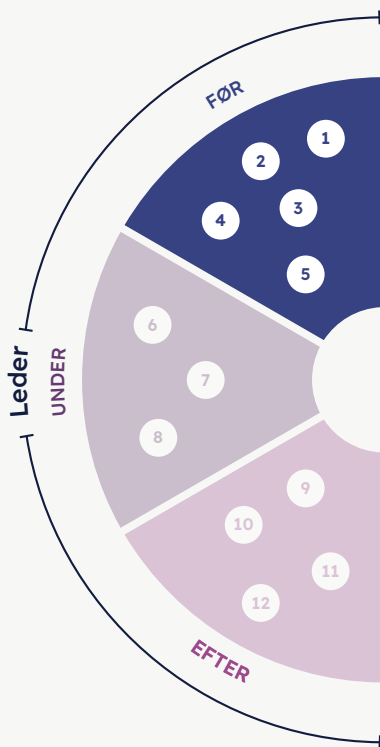
Ofte er der dog udelukkende tale om en bekymring, og mange barslende (69 pct.) oplever, at deres nærmeste leder tager positivt imod nyheden (Tænk tanken EQUALIS, 2024). Som leder kan du derfor bidrage til at afværge eventuelle bekymringer hos dine medarbejdere ved at møde dem med en åben og positiv dialog om deres forestående barsel, når de deler nyheden.

- 2 Inviter til et møde om planlægning af barselsforløbet

For mange virksomheder opfattes perioden op til barsel i høj grad som en administrativ opgave relateret til udbetaling af løn og refusion (Tænk tanken EQUALIS, 2024). Manglende dialog om planlægning af perioden op til og selve barselsforløbet kan dog skabe et mentalt pres blandt de barslende, fordi de mangler klarhed over forholdene omkring deres barsel. 22 pct. af barslende oplever et sådant pres i perioden op til barslens påbegyndelse, som ofte skyldes netop usikkerhed i forbindelse med barselsorlov, f.eks. i relation til planlægning, opgaveoverdragelse og løn- og karriereprogression (Tænk tanken EQUALIS, 2024).

For at sikre en god dialog og skabe tydelighed og vished for din medarbejder om deres barselsforløb, er det derfor en god ide at invitere dem til et møde, hvor I sammen bliver klare på:

- hvordan medarbejderen har det fysisk og mentalt, med tanke på den forestående barsel, og om der er nogle behov i den anledning – f.eks. behov for fleksibilitet eller særlige hjælpemidler
- din medarbejders ønsker til barslens udformning, f.eks. orlovens længde og afholdelse af ferie i forlængelse heraf (dette kan afhænge af medarbejderens partners vilkår – bed evt. medarbejderen om at afklare dette forud for mødet)



- hvilke barselsrettigheder og lønvilkår din medarbejder har i forbindelse med deres barselsforløb
- aftaler om overlevering af medarbejderens opgaver i perioden op til barselsforløbets påbegyndelse, f.eks. hvem opgaverne skal overleveres til, hvornår de skal overleveres, og hvordan I i fællesskab sikrer en god overdragelse af opgaverne
- aftaler om afholdelse af udviklings- og lønsamtaler under barselsforløbet
- aftaler om kontakt mellem dig og din medarbejder under barslen, herunder i forhold til hyppighed, og hvem, der initierer kontakten.

Forud for mødet med din medarbejder kan du med fordel sende dem følgende dokumenter for at give dem mulighed for at forberede sig:

- en agenda for mødet
- jeres virksomheds barsels- og lønvilkår
- dette barselshjul

Det er vigtigt, at du er opmærksom på, at hvis MUS-, udviklings- og lønsamtaler er planlagt til at blive afholdt, mens din medarbejder er på barsel, er I som virksomhed ifølge Ligebehandlingsloven forpligtede til at invitere den barslende medarbejder til disse samtaler.

3

Lav klare aftaler om hvad I som virksomhed kan tilbyde af fleksibilitet i perioden op til barsel

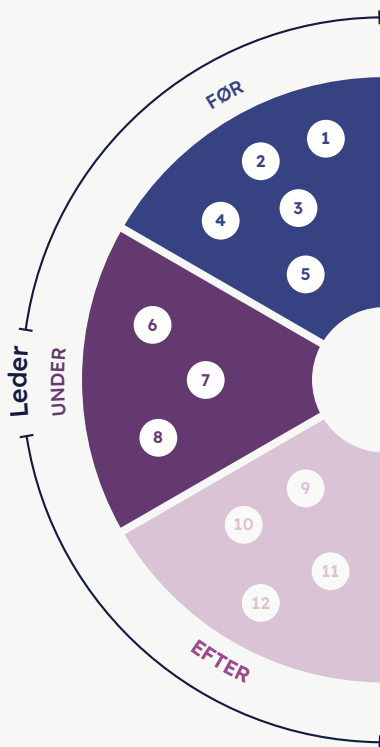
Fysiske gener er udbredt blandt gravide, hvor over halvdelen af gravide (52 pct.) oplever fysiske udfordringer i perioden op til barsel, der besværliggør arbejdet og øger behovet for fleksibilitet i arbejdstid- og opgaver (Tænk tanken EQUALIS, 2024).

I tillæg til dette vil din medarbejder, både gravide og partnere, formentlig få behov for øget fleksibilitet i forbindelse med jordmoderbesøg, scanninger, mv. Lav derfor en aftale med din medarbejder om, hvordan I sammen vil håndtere behovet for fleksibilitet i perioden, f.eks. ved mulighed for hjemmearbejde og fleksible mødetider.

4

Vær opmærksom på, om din medarbejder viser tegn på stress eller overbelastning

Foruden fysiske udfordringer oplever 22 pct. af kommende forældre mentale udfordringer op til deres barsel (Tænk tanken EQUALIS, 2024). Årsagerne til dette kan bl.a. være stress relateret til overdragelse af opgaver, arbejdspressen for at nå alle arbejdsopgaver inden barsel, bekymringer om livet som forælder samt bekymringer om karriereudvikling og jobsikkerhed efter endt barsel.



Du bør derfor møde medarbejderen med forståelse og anerkendelse og være opmærksom på, om din medarbejder viser tegn på mistro og invitere dem til dialog, hvis du ser tegn på dette.

Senest 1 måned før barslens påbegyndelse: Send din medarbejder godt på barsel

5

Afhold en overgangssamtale

Inden din medarbejder går på barsel, bør du som leder invitere til en overgangssamtale, der sender din medarbejder godt afsted på barsel. Samtalen kan med fordel inkludere følgende punkter:

- Er der nogle arbejdsopgaver eller ansvarsområder, der endnu ikke er overdraget? Og hvordan kan I sammen sikre, at dette sker inden barslen?
- Er der nogle ønsker for kontakten under barslen, herunder hvor ofte I bør have kontakt, og om kontakten skal foregå via sms, telefon, e-mail eller andre midler?
- I hvilke omfang ønsker medarbejderen at blive orienteret om, hvad der sker på arbejdspladsen under barslen? F.eks. opdateringer på arbejdsopgaver og projekter, ændringer på arbejdspladsen eller i medarbejdernes stilling
- Ønsker medarbejderen at blive inviteret til sociale arrangementer? Ønsker medarbejderen at følge passivt med i virksomhedens aktiviteter gennem mail, intranet eller lign.?
- Har medarbejderen gjort sig andre eller nye tanker om deres ønsker og behov ift. karriereudvikling efter deres barsel?

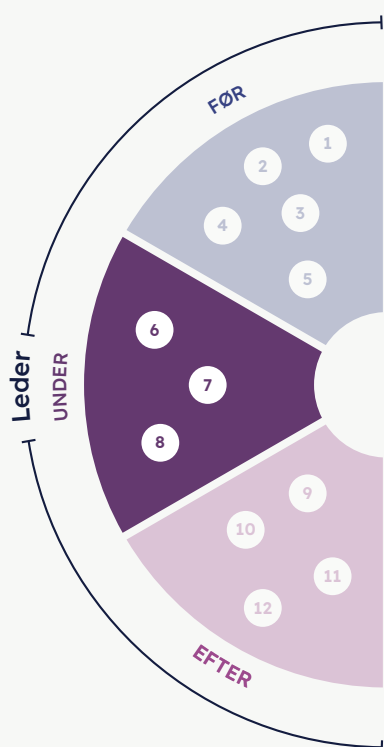
Hvad kan du med fordel gøre, mens din medarbejder er på barsel?

Under barslen vil du som leder spille en mindre aktiv rolle i din medarbejders barselsforløb, dog er det vigtigt, at medarbejderen ikke oplever at blive 'glemt', mens de er på barsel. Derfor er der et par vigtige opmærksomhedspunkter, du med fordel kan forholde dig til som leder for en barslende medarbejder.

6

Tjek ind med din medarbejder

Der kan ske ændringer på arbejdspladsen i perioden, hvor medarbejderen er væk, f.eks. i form af omorganisering af virksomheden eller ansættelse af nye medarbejdere i afdelingen. Det er vigtigt at viderelede den information med din medarbejder, der er på barsel, så de oplever at være med i processen og ikke føler sig hægtet af undervejs. Ligeledes kan det være en god idé at oplyse medarbejderen om



eventuelle sociale arrangementer, der finder sted på arbejdspladsen, så de har mulighed for at deltage, hvis de ønsker det.

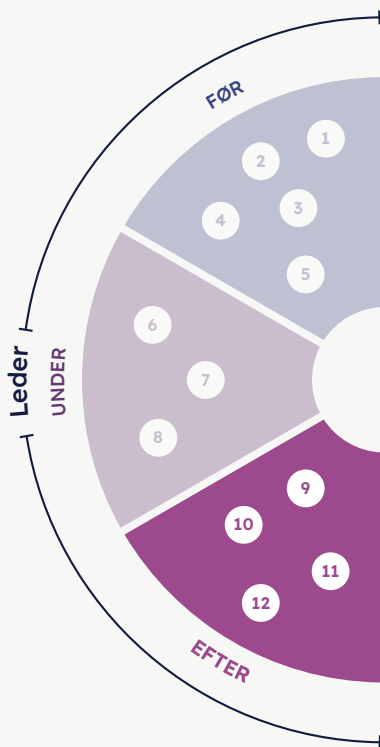
Din medarbejder kan under barslen opleve, at deres behov for kontakt skifter, eller er anderledes end de havde forventet. Det er derfor en fordel, hvis du rækker ud til medarbejderen for at evaluere, om den nuværende kontakthyppehed og -form er passende.

Husk at understrege for din medarbejder, at jeres kontakt og dialog skal tage udgangspunkt i deres behov, og at det står dem frit for ikke at vende tilbage på din henvendelse.

Senest 14 dage før din medarbejders tilbagevenden fra barsel

- 7 Forbered en plan for medarbejderens tilbagevenden fra barsel
Du kan som leder understøtte re-boarding af din medarbejder, der vender tilbage fra barsel ved at klargøre en plan for dem. Planen kan blandt andet inkludere:
 - Hvilke arbejdsopgaver skal medarbejderen skal varetage, når de vender tilbage?
 - Skal medarbejderen deltage i særlige onboarding eller re-boarding-aktiviteter?
 - Hvem skal orientere medarbejderen om, hvad der er sket på arbejdspladsen, mens de har været på barsel, f.eks. ift. ny omstrukturering, strategi, arbejdsgange?
- 8 Tag kontakt til din medarbejder med henblik på et møde
For at støtte og forberede din medarbejder til deres tilbagevenden fra barsel, kan du med fordel kontakte medarbejderen og indkalde til et møde for at tale om:
 - Den barslende har særlige egne ønsker til deres tilbagevenden, f.eks. i forhold til fleksibilitet
 - Koordinering af deres konkrete tilbagevenden fra barsel, herunder tidspunkt og re-boarding på opgaver
 - Gennemgå planen for tilbagevenden, som du har forberedt.

Afstem med medarbejderen, om de har et behov for et møde før tilbagevenden til arbejdspladsen, eller om de hellere vil vente, til de er tilbage igen.



Hvad skal du gøre, når din medarbejder er tilbage på arbejde igen?

Tilbagevenden fra barsel er en vigtig tid, hvor du som leder bør være ekstra opmærksom på din medarbejders trivsel og balance mellem familie- og arbejdsliv for at sikre, at de kommer godt tilbage på arbejdspladsen.

9

Tilbyd medarbejderen endnu en overgangssamtale

Indkald din medarbejder til en overgangssamtale efter deres tilbagevenden fra barsel. Under samtalen kan I med fordel vende følgende punkter:

- Om den plan I har lagt for medarbejderens tilbagevenden fortsat er realistisk. Det gælder f.eks. i forhold til re-boardning på ansvarsområder og opgavebyrde
- Om der er nogle særlige behov eller opmærksomhedspunkter ift. opstart af arbejdsopgaver, f.eks. i forhold til fleksibilitet eller hjælpemidler
- Om medarbejderen har nogle bekymringer eller udfordringer, du som leder skal være opmærksom på i den kommende tid.

10

Sæt karriere og udvikling på dagsordenen for den tilbagevendte medarbejder

30 pct. af kvinder, der vender tilbage fra barsel oplever, at deres barsel har påvirket deres løn- og karriereudvikling negativt (Tænketanken EQUALIS, 2024). Samtidigt kan der være en periode efter deres barsel, hvor medarbejderen skal justere sig til deres tilbagevenden, og hvor deres behov for at snakke karriereudvikling er mindre. Det er derfor vigtigt kontinuerligt at sætte karriere og udvikling på dagsordenen, når medarbejderen vender tilbage fra barsel. Under samtalen bør du tage højde for:

- Hvilken rolle ser du og din medarbejder, at de har eller skal have i organisationen?
- Har medarbejderen behov og ønsker for karriereudvikling?
- Hvad er medarbejderens behov og ønsker for karriereudvikling fremadrettet?

11

Vær særlig opmærksom på fysiske og mentale helbredsudfordringer

38 pct. af kvindelige barslende oplever mentalt pres efter tilbagevenden fra barsel, mens det samme gør sig gældende for 23 pct. af mandlige barslende (Tænketanken EQUALIS, 2024). Det kan bl.a. handle om oplevet stress, udbrændthed eller angstlignende symptomer.

Du kan som leder gøre meget for at afhjælpe din medarbejders udfordringer ved at facilitere en løbende og åben dialog

om de udfordringer, de oplever, og udvise forståelse for deres nye livssituation. Du kan herudover støtte din medarbejder ved at tilbyde dem fleksible arbejdsforhold, herunder:

- Flexibilitet i form af f.eks. hjemmearbejde, fleksible arbejdstider i forhold til mødetider og aftenarbejde eller optrappingsplaner² med midlertidigt nedsatte ugentlige arbejdstimer. Flexibilitet fremhæves i høj grad som en hjælp for nye forældre, der balancerer tilbagevenden til deres arbejdsliv og den nye rolle som forælder (Tænketanken EQUALIS, 2024)
- Andre lønformer: Især for medarbejdere med provisionsløn og lignende kan det være en hjælp at skifte til fast løn i en periode for at skabe økonomisk stabilitet i en periode, hvor der er meget pres om den nye forælder
- Andre arbejdsopgaver: Især for medarbejdere med fysisk krævende arbejde eller skiftende arbejdstider kan det støtte deres tilbagevenden at blive tilbudt andre, mere stabile eller mindre fysisk krævende opgaver i en midlertidig periode.

12

Følg op med din medarbejder, når deres barn starter i institution. Når medarbejderen og deres partner er vendt tilbage fra barsel, kan der opstå nye udfordringer. Deres barn er nu startet i institution, og en ny hverdag skal etableres. Nye situationer kan også opstå, såsom barnets sygdom, samt det at skulle tilpasse sig rutinerne for at aflevere og hente barnet i institutionen i en travl arbejdsdag.

10 pct. af barslende skifter job inden for et år efter deres barsel og 32 pct. af kvinder og 25 pct. af mænd har skiftet job i forbindelse med barsel, fordi de ønskede mere indflydelse på rammerne for deres arbejde, herunder arbejdstider og mulighed for hjemmearbejde (Tænketanken EQUALIS, 2024).

Det kan derfor være med til at understøtte fastholdelse, hvis du som leder inviterer til en opfølgende samtale, hvor du og din medarbejder f.eks. kan drøfte, hvordan nogle af jeres tidligere aftaler og løsninger skal tilpasses din medarbejders nye dagligdag.

2. Vær dog opmærksom på løn og karriereudvikling, hvis dette vælges som løsning: En optræning skal som udgangspunkt ikke være lig med, at medarbejderen bliver sat 'bagerst i køen'. Man kan imødekomme dette ved at lade lønnen forblive den samme, mens eventuelle KPI'er eller mål tilpasses til den arbejdstid, medarbejderen er på i perioden.

Hvad skal du som medarbejder være opmærksom på, når du skal på barsel?

Dette barselshjul er udviklet med det formål at hjælpe medarbejdere og ledere før, under og efter et barselsforløb.

Forældreskab og barsel kan være en livsomvæltende begivenhed. En god dialog mellem medarbejder og leder kan derfor gøre en stor forskel for din trivsel og tilknytning til din arbejdsplads. Undersøgelsens resultater og forskning viser, at en god dialog mellem lederen og den barslende medarbejder skaber bedre forløb og dermed reducerer mistrivsel før, under og efter barselsperioden. Øget trivsel i barselsperioden kan dermed bidrage til, at færre medarbejdere overvejer at skifte job eller skifter job i forbindelse med deres barsel.

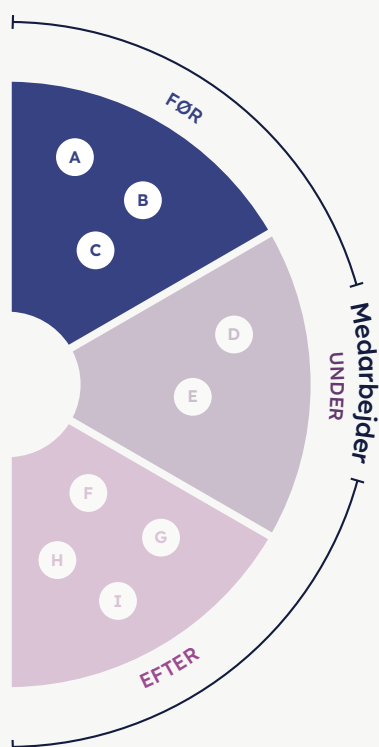


Analysen kan findes her:
[Den gode tilbagevenden fra barsel](#)

Barselshjulet opridser, hvad du og din leder med fordel kan tale om og kan anvendes som inspiration og rettesnor i processen før, under og efter barsel i jeres dialog.

Barselshjulet er et værktøj, der kan anvendes i dialogen mellem leder og medarbejder for at understøtte et godt, struktureret og trygt barselsforløb. Formålet med barselshjulet er at forebygge eventuelle udfordringer og mistrivsel, der kan opstå hos den enkelte medarbejder i forbindelse med deres barsel.

Bagtæppet for Barselshjulet er EQUALIS' analyse "Den gode tilbagevenden fra barsel" udarbejdet i perioden maj 2023 til marts 2024, på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt 1661 personer med barsel tæt på livet og en lang række af interviews med både barslende og virksomhedsrepræsentanter. Analysen tager udgangspunkt i barselsforløb og barselserfaringer hos medarbejdere og virksomhedsrepræsentanter fra SMV-segmentet, men de afledte værktøjer kan implementeres i alle virksomhedstyper, uafhængigt af størrelse.



Hvad skal du gøre, før du går på barsel?

Tillykke med at du snart skal på barsel!

Perioden op til barsel vil typisk være fyldt med forventninger og glæde over det kommende barn, men kan samtidig være en periode med mange overvejelser og usikkerheder om livssituation, graviditet, forestående forældreskab, rolle på arbejdspladsen og fremtiden. Ved at indlede en god dialog med din leder, kan I sammen understøtte et godt barselsforløb og din trivsel på din arbejdsplads.

Senest 3 måneder før termin:

Du har fortalt din leder, at du skal være forælder

A Afhold et møde med din leder

Du bør afholde et møde med din leder, hvor I sammen skaber klarhed om dine barsels- og lønvilkår samt dine forventninger til tiden op til, under og efter dit barselsforløb. Hvis du ikke bliver indkaldt til en samtale af din leder, kan du med fordel selv indkalde din leder til et møde.

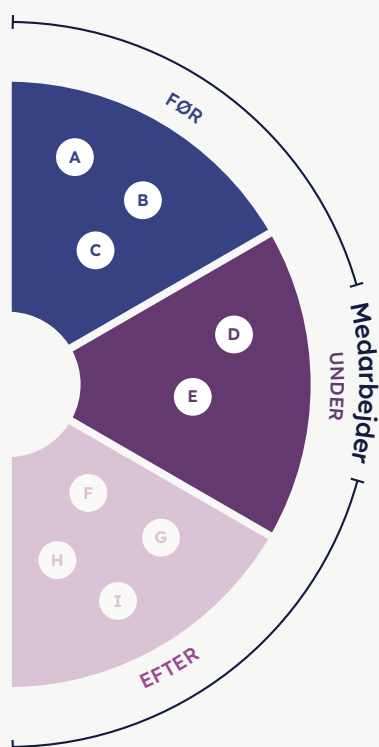
Overvej følgende emner inden jeres møde:

- Hvor længe har du tænkt dig at afholde barsel?
- Hvor længe har din partner tænkt sig at afholde barsel, og er der noget om deres barselsforhold, som I bør være opmærksomme på?
- Hvordan har du det med at du skal på barsel snart? Har du f.eks. nogle usikkerheder du gerne vil drøfte med din leder, eller er der noget, de skal være særligt opmærksomme på?
- Hvilke forventninger har du til jeres samarbejde op til din barsel?
- Hvilke af dine arbejdsopgaver skal overleveres til dine andre kollegaer, hvis muligt?
- Hvad er dine behov og ønsker for karriereudvikling op til din barselsstart og efter din barsel?

Det er vigtigt, at du er opmærksom på, at hvis MUS-, udviklings- og lønsamtaler er planlagt til at blive afholdt, mens du er på barsel, er du ifølge Ligebehandlingsloven berettiget til at blive inviteret til disse samtaler. Hvis du er i tvivl om disse afholdes, mens du er på barsel, kan du spørge din leder for at få afklaring.

B Afklar hvilke fleksibilitetsbehov du har op til din barsel

Under graviditeten kan du i perioden op til din barsel opleve udfordringer, der kan øge dit behov for fleksibilitet i arbejdstid- og opgaver. I tillæg til dette kan du få behov for øget fleksibilitet i forbindelse med jordmoderbesøg, scanninger,



mv. Derfor bør du tale med din leder om:

- Hvordan kan I sammen håndtere dine behov for fleksibilitet op til din barsel?
- Kan din arbejdsgiver tilbyde dig mulighed for hjemmearbejde, mere fleksible mødetider eller andre former for fleksibilitet?
- Hvordan kan I sikre en tæt dialog, hvor du har mulighed for at italesætte eventuelle bekymringer, der kan opstå op til din barsel?

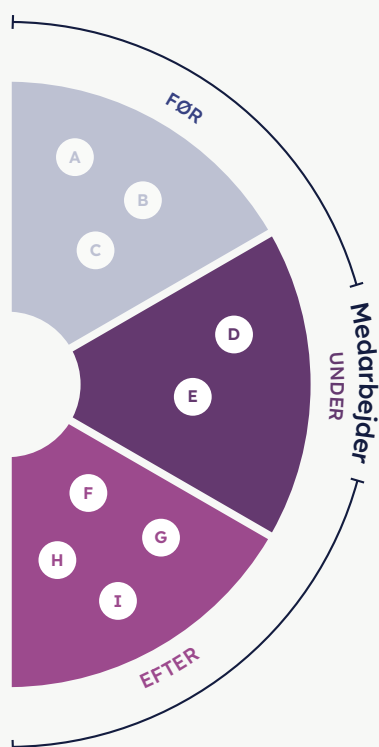
Senest 4 uger før barslens påbegyndelse: Kom godt på barsel

- C** Afhold en overgangssamtale med din leder
- Inden du går på barsel, bør du blive inviteret til en overgangssamtale, der sender dig godt afsted på barsel. Hvis du ikke bliver indkaldt til en samtale af din leder, kan du med fordel selv indkalde din leder til et møde. Inden denne samtale bør du overveje følgende punkter:
- Er der nogle af dine arbejdsopgaver eller ansvarsområder, der endnu ikke er overdraget til andre?
 - Hvilken type kontakt ønsker du under in barsel? F.eks. hvor ofte ønsker du at have kontakt med din leder og skal kontakten foregå via sms, telefon, e-mail eller andre midler?
 - I hvilket omfang ønsker du at blive orienteret om, hvad der sker på din arbejdsplads, mens du er på barsel? Dette kan f.eks. være, om du ønsker at få opdateringer om arbejdsopgaver og projekter, ændringer på arbejdspladsen eller i din stilling
 - Ønsker du at modtage invitationer til sociale arrangementer på din arbejdsplads?
 - Ønsker du fortsat adgang til interne systemer, såsom mail og intranet for at kunne følge passivt med i, hvad der sker på din arbejdsplads?
 - Har du gjort dig andre tanker om dine ønsker og behov ift. karriereudvikling efter din barsel?

Hvad skal du gøre, mens du er på barsel?

Under din barsel vil du have en mindre aktiv dialog med din leder. Der er dog et par vigtige opmærksomhedspunkter, du med fordel kan forholde dig til.

- D** Tjek ind med din leder undervejs i din barsel
- Du kan som medarbejder opleve, at dine behov for kontakt med din leder skifter.
- Du kan derfor med fordel, kontakte din leder, hvis de ikke allerede har kontaktet dig, for at tale om den nuværende



kontakthypighed og -form er passende for dine nuværende behov.

- E** Reflekter over dine behov i din tilbagevenden fra barsel
- For at støtte og forberede dig inden din tilbagevenden fra barsel, bør din leder kontakte dig med henblik på at koordinere din tilbagevenden og gennemgå planen for tilbagevenden, som de har forberedt. Hvis du ikke bliver indkaldt til en samtale af din leder, kan du med fordel selv indkalde din leder til et møde.

Det er almindeligt at komme i tvivl om dine arbejdsopgaver og din rolle på din arbejdsplads, når du vender tilbage fra barsel. Du kan derfor med fordel overveje, hvad du har behov for, inden du starter på arbejde igen:

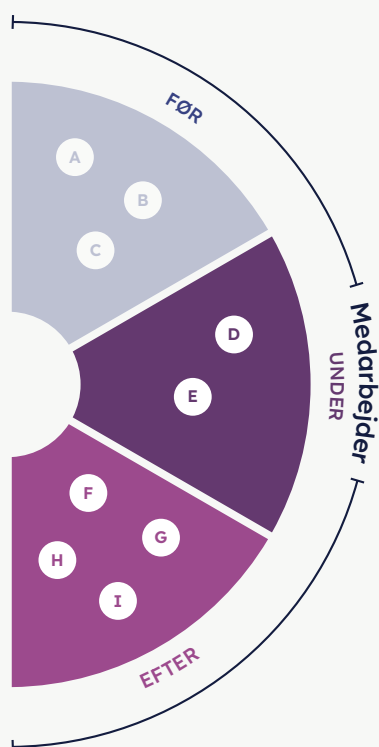
- Har du behov for afklaring ift. hvilke arbejdsopgaver du skal varetage, når du vender tilbage?
- Har du behov for onboarding- eller re-boarding-aktiviteter, og hvad bør indgå i disse?
- Har du behov for på forhånd at vide, hvad der er sket på din arbejdsplads, mens du har været på barsel, inden du vender tilbage?

Hvad skal du gøre, når du kommer tilbage på arbejde igen?

Perioden efter barsel er en tid, hvor du skal genoptage dine gamle arbejdsrutiner og balancere disse med dit nye familieliv. Tiden efter din barsel er derfor en vigtig tid, hvor du og din leder bør være ekstra opmærksomme på, at du kommer godt tilbage på din arbejdsplads.

- F** Overvej om du har behov for en overgangs- eller opfølgningssamtale
- En overgangssamtale kan støtte dig i din tilbagevenden fra barsel. Hvis du har behov for denne samtale, kan du indkalde din leder. Under samtalen kan du med fordel reflektere over følgende punkter:
- Er den plan som er lagt for din tilbagevenden fortsat realistisk?
 - Har du nogle særlige behov eller opmærksomhedspunkter ift. overdragelse af dine arbejdsopgaver?
 - Har du nogle særlige bekymringer eller udfordringer, som din leder bør være opmærksom på?

- G** Tænk over og tal om dine karriere- og udviklingsønsker
- Mange tidligere barslende medarbejdere oplever tvivl om deres karrieremuligheder, efter at de er vendt tilbage fra barsel. For at imødekomme dette kan du med fordel overveje



følgende inden din samtale med din leder:

- Hvilken rolle ønsker du at have i virksomheden fremadrettet?
- Hvad er dine karriere- og udviklingsønsker?
- Hvilke arbejdsopgaver ønsker du at varetage fremadrettet?

H

Reflekter over om du har behov for særlige fleksible arbejdsforhold

Når du vender tilbage fra barsel, kan du opleve nye behov for fleksibilitet. Du skal finde tilbage i din gamle arbejdsrytme og samtidig finde balance med dit nye familieliv.

Graden af fleksibilitet, som din arbejdsplads kan tilbyde dig, kan variere mellem arbejdspladser og kan afhænge af din jobfunktion. Det er derfor vigtigt, at du sammen med din leder taler om, hvilke fleksibilitetsmuligheder der er i jeres virksomhed, og hvilke der er rigtige for dig.

I

Tag endnu en samtale med din leder, når dit barn starter i institution

Når dit barn starter i institution kan der opstå nye udfordringer, da en ny hverdag skal etableres. Nye situationer kan også opstå, såsom sygdom hos dit barn, samt at skulle vænne sig til at aflevere og hente dit barn i institution i en travl arbejdsdag.

Du kan derfor afholde en opfølgende samtale med din leder, hvor I f.eks. kan tale om, hvordan nogle af jeres tidligere aftaler og løsninger kan tilpasses til din nye dagligdag.