
Prinsipper for barseforløb

Hvad må du, og hvad kan du med fordel skrive i din personalehåndbog eller politikker?

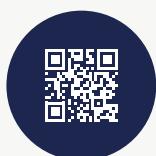
International forskning peger på, at overgangen fra barsel til job udgør en udfordring for forældre, bl.a. når det kommer til at etablere en balance mellem arbejds- og familieliv. Udfordringer med at balancere private og arbejdsrelaterede forpligtelser kan resultere i mentale sundhedsudfordringer hos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

Det er ikke bare problematisk for den enkeltes trivsel, men også en udfordring for det generelle arbejdsmiljø, og i flere tilfælde årsag til, at medarbejdere forlader virksomheden i forbindelse med barsel og familiestiftelse.

Med denne vejledning kan du, som repræsentant for en virksomhed, få afklaret eventuelle tvivlsspørgsmål om, hvordan I som virksomhed understøtter medarbejdere før, under og efter et barselsforløb. Vejledningen giver jer input til, hvordan I understøtter både fødende og partnere, der skal på barsel.

Vejledningen er udarbejdet af Tænk tanken EQUALIS med støtte fra Velliv Foreningen. Bagtæppet for vejledningen 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 barsels erfaringer hos medarbejdere og virksomhedsrepræsentanter fra SMV-segmentet, men de afledte værktøjer kan implementeres i alle virksomhedstyper, uafhængigt af størrelse.

Vejledningen er kvalitetssikret af jurister fra Dansk Industri.



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

Før barselsforløbet starter

Det kan være en god idé at indgå klare aftaler med din medarbejder, der snart skal på barsel. Det gælder både i forhold til hvor meget kontakt, der skal være under barsel og hvem, der initierer den, men også, hvordan løn- og karriereudvikling ser ud, mens medarbejderen er på orlov.

Ligeledes vil medarbejdere ofte have brug for vejledning, når det gælder de vilkår og rettigheder, de har under barsel. Det er derfor vigtigt, at du som virksomhedsrepræsentant har et godt indblik i og kendskab til de vilkår, virksomheden tilbyder. Klare aftaler og tydelighed om vilkår kan gøre forløbet både før, under og efter barselsforløbet lettere og tryggere for både dig og din medarbejder.

Før barsel er det særligt relevant at være opmærksom på, at gravide ansatte og kommende forældre kan have et større behov for fleksibilitet grundet fysisk og mentalt pres. I analysen "Den gode tilbagevendende fra barsel" angiver hele 52 pct. af gravide, at de oplever fysiske udfordringer i perioden op til barsel, mens 26 pct angiver at have mentale udfordringer. Det betyder i flere tilfælde dyre sygdomsmeldinger, som kan undgås ved at tilbyde medarbejderen mere fleksibilitet i tiden inden barsel.

For at skabe klare rammer og retningslinjer for alle medarbejdere og sikre, at alle medarbejdere føler sig komfortable i og godt klædt på til dialogen om barselsforløbet, kan I i jeres personalehåndbog eller politikker indføre passager om forløbet for barsel. Nedenstående formuleringer kan indsættes direkte i håndbog eller politikker eller tjene som inspiration til formuleringer af passager.



”Ansatte, der skal på orlov, indgår med nærmeste leder en aftale om og i så fald i hvilken form, de ønsker at blive kontaktet af under orlov. Nærmeste leder indkalder medarbejderen til en samtale med dette dagsordenspunkt, hvor medarbejderen på forhånd tager stilling til, om de ønsker kontakt og i så fald i hvilket omfang og i hvilken form. Virksomheden må gerne kontakte den ansatte under orloven, men den ansatte har til hver en tid ret til ikke at respondere under orlov.”



”Alle ansatte har under egen eller deres partners graviditet mulighed for at indgå aftaler med deres nærmeste leder om fleksibilitet i forhold til eksempelvis jordmoderbesøg, hjemmearbejde, mv. Ansatte har også mulighed for at anmode om fysiske hjælpemidler og foranstaltninger ifm. graviditet eller tilbagevenden fra barsel.”

FAKTA

Perioden op til barsel opfattes af virksomheder i høj grad som en administrativ opgave relateret til udbetaling af løn og refusion, men medarbejdere 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 26 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.

Kilde: Tænk tanken EQUALIS. (April 2024). Den gode tilbagevenden fra barsel.

Under barselsforløbet

Som arbejdsgiver må du gerne kontakte din medarbejder, som er på barsel. Det er dog op til medarbejderen, om vedkommende ønsker kontakten og svarer på din henvendelse. Det er derfor en fordel for både medarbejder og arbejdsgiver at indgå klare aftaler om kontakt under barsel inden barselsforløbets påbegyndelse.

Du må gerne kontakte din medarbejder, også selvom vedkommende er på barselsdagpenge. Du må også gerne invitere din medarbejder på barselsdagpenge med til sociale arrangementer i virksomheden.

Du skal som arbejdsgiver invitere din medarbejder på orlov til karrierefremmende samtaler, herunder MUS- og lønforhandlingssamtaler. Hvis den ansatte ikke vil afholde samtalen under barslen, kan du aftale at afholde samtalen, når vedkommende er tilbage igen.

Dine medarbejdere på betalt barsel eller på barselsdagpenge må ikke arbejde under barsel, medmindre dette oplyses til Udbetaling Danmark. Dagpengeperioden vil i så fald kunne afbrydes. Arbejdes der alligevel, vil dagpengene skulle (delvist) tilbagebetales.

For at skabe klare rammer og retningslinjer og sikre, at alle medarbejdere føler sig komfortable i og godt klædt på til dialogen om barselsforløbet, kan I i jeres personalehåndbog eller politikker indføre passager om forløbet under barsel. Nedenstående formuleringer kan indsættes direkte i håndbog eller politikker eller tjene som inspiration til formuleringer af passager.



”Den ansattes nærmeste leder har ansvar for, at alle ansatte i virksomheden i så vid grad som mulig følger den aftale om kontakt, der er indgået på det indledende møde mellem ansat og nærmeste leder, samt de justeringer, der kan forekomme løbende under orloven.”

”Den ansatte informeres som udgangspunkt om større ændringer i virksomheden, hvis disse finder sted under orlov. Den ansattes nærmeste leder informerer den ansatte via mail eller telefon, alt efter hvad der er aftalt på det forudgående møde.”

”Den ansattes nærmeste leder inviterer den ansatte til en opstartssamtale i forbindelse med tilbagevenden fra barsel. Det aftales mellem leder og ansatte, om samtalen skal finde sted før, i forbindelse med eller i umiddelbar forlængelse af den dato, den ansatte vender tilbage.”

”Den ansatte inviteres som udgangspunkt til alle sociale arrangementer, der afholdes i virksomheden under orlov. Det står den ansatte frit for om de vil deltage i arrangementerne.”

FAKTA

Mænd har både oftere meget hyppig kontakt og ingen kontakt med arbejdspladsen, mens kvinder 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, mens 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.

Kilde: Tænk tanken EQUALIS. (April 2024). Den gode tilbagevenden fra barsel.

Efter barselsforløbet

Når medarbejderen vender tilbage til arbejdspladsen fra barsel, kan der være behov for at understøtte overgangen og opstarten på arbejdspladsen, som kan hjælpe medarbejderen til en god balance mellem arbejdsliv og rollen som medarbejder og livet med et lille barn og rollen som forælder.

Derfor kan det være relevant at overveje, hvordan man som arbejdsgiver kan støtte bedst op om medarbejderens tilbagevenden for at gøre overgangen så god som mulig.

Du kan hjælpe dine medarbejdere ved at tilbyde dem fleksibilitet, bl.a. i form af:

- Mulighed for hjemmearbejde.
- Fleksible arbejdstider ift. mødetider og aftenarbejde.
- Oprappingsplaner i form af midlertidigt nedsatte ugentlige arbejdstimer.
- Andre lønformer, f.eks. at gå fra provisionsløn til fast løn i en periode.
- Andre arbejdsopgaver, f.eks. ifm. fysisk krævende arbejde eller skiftende arbejdstider. Her kan det støtte tilbagevenden at blive tilbudt andre arbejdsopgaver, der er mere stabile og mindre fysisk krævende. Dog bør dette ske i dialog med den pågældende medarbejder.

For at skabe klare rammer og retningslinjer for alle medarbejdere og sikre, at alle medarbejdere føler sig komfortable i og godt klædt på til dialogen om barselsforløbet, kan I i jeres personalehåndbog eller politikker indføre passager om forløbet efter barsel. Nedenstående formuleringer kan indsættes direkte i håndbog eller politikker eller tjene som inspiration til formuleringer af passager.

FAKTA

38 pct. af kvindelige barslende oplever mentalt pres efter tilbagevenden fra barsel, mens det samme gør sig gældende for 23 pct. af 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.

30 pct. af kvindelige barslende angiver, at barslen har haft en negativ betydning for deres løn- og karriereprogression. Det samme gør sig gældende for 8 pct. af mandlige barslende. Samtidig angiver næsten halvdelen af 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.

Kilde: Tænk tanken EQUALIS. (April 2024). Den gode tilbagevenden fra barsel.



”Alle ansatte har mulighed for at indgå aftaler med deres nærmeste leder om fleksibilitet i forhold til eksempelvis indkøring i daginstitution, hjemmearbejde, fleksible arbejdstider mv. Ansatte har også mulighed for at anmode om fysiske hjælpemidler og foranstaltninger ifm. tilbagevenden fra barsel.”