

Inspiration:

Arranger
velkomst

Når medarbejdere i en FRI-virksomhed skal på barsel

2024

Drøft
muligheder for
fleksibelt
tilbagevenden

Ønsker
medarbejderen
kontakt med
virksomhed
under barsel?

Hvordan skal
hverdagen
hænge sammen
som nybagt
forælder?

Orienter om
lønudvikling
under barsel



Foreningen af
Rådgivende Ingeniører
FRI

Indhold

Indledning	3
Når medarbejdere i en FRI-virksomhed skal på barsel	4
1. Før barsel	4
2. Under barsel.....	4
3. Efter barsel.....	5
Uddybende tekst	6
I hvilket omfang ønsker medarbejderen at være i kontakt med arbejdspladsen under barsel?	6
En orientering om medarbejderens forventede lønudvikling/pension under barslen.....	6
Orienter om medarbejderens vilkår/muligheder	6
Inviter medarbejderen til et møde, 4 uger inden medarbejderen vender tilbage fra barselsorlov. Afstem jeres forventninger til den rolle og funktion, som medarbejderen vender tilbage til	6
De første par måneder efter barsel	7
Det første år efter barsel.....	7

Indledning

Medarbejdernes barselsvilkår er reguleret ved lov, som fra efteråret 2022 forbedres med henblik på at tilgodese ligebehandling af forældrene.

FRI's medlemsvirksomheder tilbyder, for en stor dels vedkommende, bedre barselsvilkår til medarbejdere end hvad lovgivningen foreskriver. Men alligevel er det en kendsgerning, at *alt for mange nybagte forældre forlader deres arbejdsplads i FRI-virksomheder inden for det første år efter endt barsel* for at søge over i andre brancher som fx det offentlige og forsyningsvirksomheder.

Årsagen er tit, at familieførøgelsen giver en usikkerhed om, hvorvidt work-life-balance kan fungere, hvis jobbet bibeholdes. Årsagen kan også bunde i misforstået hensyn til, eller ubevidste bias' om, at medarbejderen prioriterer familien og ikke karrieren efter endt barsel med det resultat, at medarbejderen kan gå glip af spændende roller og opgaver, eller decideret blive valgt fra. For at imødekomme den usikkerhed og dermed fortsat tilknytte medarbejderen til virksomheden efter endt barsel, skal der mere til end "bare" at tilbyde mere barselsorlov.

Fokus skal styrkes ift. perioden efter barselsorloven. Hvordan kan virksomheden byde medarbejderen velkommen tilbage, med nysgerrighed og forståelse for, at medarbejderens privatliv har ændret sig, samtidig med at fokus på indholdet af arbejdsopgaverne måske er vigtigere end tidligere? Der er ikke en rigtig eller forkert måde at være på barselsorlov på. Det er op til den enkelte; behovene er forskellige. For en FRI-virksomhed betyder det, at opgaven "at bibeholde en medarbejder efter endt barsel" skal sidestilles med opgaven "at skulle ansætte og tilknytte en ny medarbejder". Kort sagt:

Din virksomhed og det, du tilbyder, skal være så attraktivt, at medarbejderen vælger at blive i virksomheden efter familieførøgelsen.

FRI har på Generalforsamlingen den 3. marts 2022 sat en ambition om at FRI skal understøtte medlemsvirksomhedernes indsats for at forstærke tilknytningen mellem nye forældre og den FRI-virksomhed de er ansat i. Dette skal bidrage til at reducere antallet af medarbejdere, der vælger at forlade deres arbejdsplads, i forlængelse af en barselsorlov.

FRI's Forum for diversitet og ligestilling har derfor udarbejdet en række gode råd, der skal hjælpe FRI-virksomhederne med at få en så understøttende proces som muligt. De gode råd giver en tidsmæssig gennemgang af, hvad virksomheden kan overveje. Rådene retter sig mod alle medarbejdere, og de kan tilpasses ift. den enkeltes specifikke behov, og ift. barselsorlovens varighed. Rådene er opdelt ift. tre perioder: Før, Under og Efter barsel.

De gode råd kan findes på www.frinet.dk som en pdf-folder og som et dynamisk dokument.

Når medarbejdere i en FRI-virksomhed skal på barsel

FRI's Forum for diversitet og ligestilling har udarbejdet en række gode råd til FRI-virksomheder, der skal hjælpe, når en medarbejder skal på barsel. Rådene retter sig mod alle medarbejdere, og de kan tilpasses ift. den enkeltes specifikke behov, og ift. barselsorlovens varighed. Rådene er opdelt ift. tre perioder: Før, Under og Efter barsel.

1. Før barsel

➤ Meddelelse om barsel

- Tag positivt imod budskabet om graviditet
- Sørg for, at medarbejderens umiddelbare chef er orienteret om den forestående barselsorlov
- Planlæg i samarbejde med medarbejderen, hvem der skal overtage medarbejderens arbejdsopgaver, herunder fastholdelse af kunderelation efter endt barsel
- Overvej, om der måske skal ansættes en vikar i barselsperioden
- Informér om medarbejderens løn/pension under barsel
- Drøft allerede på dette tidspunkt, medarbejderens muligheder i virksomheden ifm. tilbagekomst efter endt barselsorlov, herunder muligheden for fleksibilitet, udvikling og forfremmelse.

➤ 4 uger før barsels start

- Inviter medarbejderen til et møde, fire uger før medarbejderen går på orlov, med henblik på at medvirke til en forventningsafstemning. Her kan bl.a. drøftes:
- I hvilket omfang ønsker medarbejderen at være i kontakt med arbejdspladsen under barsel? ([klik og læs mere](#))
- Orienter om hvordan medarbejderens forventede lønudvikling/pension fungerer under barslen – herunder at medarbejderen ikke bliver glemt ([klik og læs mere](#))
- Hvornår planlægger medarbejderen at vende tilbage efter barsel og hvordan ([klik og læs mere](#))

2. Under barsel

- Send en buket blomster eller lign. til den nybagte mor/far
- Hvis medarbejderen har tilkendegivet ønske om kontakt under barsel, kan virksomheden tilbyde invitation til firmaarrangementer og hygge-kom-sammen, hvor baby vises frem eller deciderede get-together arrangementer med andre på barsel

- Medarbejderen, der ønsker det, får interne informationer til sin private mail og/eller beholder adgang til arbejdspladsens intranet – men det må ikke være et pres!

○ ➤ **4 uger før barslen er slut**

- Inviter medarbejderen til et møde, 4 uger inden medarbejderen vender tilbage fra barsel. Afstem jeres forventninger til den rolle og funktion, som medarbejderen kommer tilbage til ([klik og læs mere](#)).
- Annoncer medarbejderens tilbagekomst til arbejdspladsen, så alle er orienterede

● **3. Efter barsel**

Generelt er det vigtig at få drøftet, om hverdagen hænger sammen for den nybagte forælder. Vis virksomhedens vilje til fleksibilitet. Jo mere åbent, der kan tales om dette, des mere sandsynligt er det, at der kan findes løsninger på eventuelle udfordringer, og at der kan foretages de rette justeringer. Det er ikke overstået med en enkelt samtale eller to, så der bør løbende følges op.

○ ➤ **Første dag på arbejdet**

- Sørg for, at der er købt en buket blomster, og at der er en kontorplads klar
- Afhold et møde, hvor medarbejderen får en opdatering på verserende projekter
- Arranger en velkomsthilsen/-arrangement, hvor der bliver sat tid af til, at kollegaer - på trods af en travl hverdag - bliver inviteret til at byde deres kollega velkommen tilbage.

○ ➤ **De første par måneder efter barsel**

- Aftal et par møder med medarbejderen i løbet af de første måneder efter tilbagekomst fra barsel. ([klik og læs mere](#))

○ ➤ **Det første år efter barsel**

- Aftal møder med medarbejderen hvert halve år eller efter behov. ([klik og læs mere](#))

Bilag: Uddybning omkring samtaleemner, forventningsafstemning og opfølgning efter barsel

På mødet 4 uger før barsel start kan følgende emner drøftes:

I hvilket omfang ønsker medarbejderen at være i kontakt med arbejdspladsen under barsel?

Det kan for nogen være en god ide at være i kontakt med arbejdspladsen under barsel. Medarbejderen bestemmer selvfølgelig selv omfanget, men en god kontakt til arbejdspladsen kan gøre det lettere at vende tilbage efter endt barsel. Medarbejderen kan holde den sociale kontakt og føle sig informeret om, hvad der sker på arbejdspladsen, herunder større ændringer af betydning for virksomheden. På den måde føler medarbejderen sig ikke glemt.

En orientering om medarbejderens forventede lønudvikling/pension under barslen

Det er naturligvis rart for medarbejderen allerede inden barsel at få bekræftet at ville blive indkaldt til MUS, lønsamtaler på samme vilkår som de øvrige kollegaer og forsat bliver betragtet som en del af staben/talentpuljen, hvis der er mulighed for advancement i virksomheden. Herunder, at medarbejderen forventes at følge den øvrige virksomheds lønudvikling og ikke sakker agterud pga. barsel.

Orienter om medarbejderens vilkår/muligheder

Herunder frihed ifm. med barns sygdom og omsorgsdage, familiedage, mulighed for at arbejde på deltid osv.

Inviter medarbejderen til et møde, 4 uger inden medarbejderen vender tilbage fra barselsorlov.

Afstem jeres forventninger til den rolle og funktion, som medarbejderen vender tilbage til

Husk at få afklaret, hvad stillingen indebærer, for så vidt angår opgaver, samarbejdsflader, referenceforhold, udviklingsmuligheder.

Husk også at invitere til kompetencegivende arrangementer og kurser, der kan skabe værdi for medarbejderen.

Kort sagt: Drøft medarbejderens arbejdsvilkår og forventede behov, både på kort sigt og på lang sigt. Det giver mulighed for en klar forventningsafstemning om opgaverne og eventuelt at lære en ny chef at kende.

De første par måneder efter barsel

Aftal et par møder med medarbejderen i løbet af de første måneder efter tilbagekomst fra barsel.

Her kan I tale om, hvordan medarbejderen er faldet til på arbejdet igen: Er der relevante opgaver og udviklingsmuligheder? Og frem for alt, kan medarbejderen få sit arbejdsliv til at hænge sammen med sit privatliv i den nye rolle som forælder?

Det første år efter barsel

Der er behov for både fokus på udviklingsmuligheder og karriere for den enkelte, samt at medarbejderen føler, at der er accept og støtte til at få hverdagen til at hænge sammen. Det kan derfor være en ide at udarbejde en udviklingsplan for de første 6 måneder eller 12 måneder.

På disse møder kan man drøfte medarbejderens behov, eksempelvis behov for flextid/nedsat arbejdstid m.m. For nogle er det en god løsning at få deltidsarbejde, gå på flekstid eller måske få en hjemmearbejdsplads for at få familieliv og arbejdsliv til at hænge bedst muligt sammen. For andre kan det være andre forhold der er vigtige.

Det kan være en brat overgang at skulle tilbage på jobbet efter barslen, og derfor kan det være en god ide at drøfte, om evt. overskydende barsel kan spredes ud. Det kan være i form af en ugentlig fridag eller muligheden for at gå tidligt i en periode.

Drøft
muligheder for
flextid ift.
tilbagevenden

Foreningen af Rådgivende Ingeniører, FRI er
brancheorganisation for rådgiver- og
ingeniørvirksomheder. FRI arbejder for at forbedre
medlemsvirksomhedernes forretningsvilkår og
branchens rammebetingelser. Det har vi gjort siden
1904.

FRI's medlemsvirksomheder arbejder primært med
rådgivning inden for: Byggeri, byplanlægning og
arkitektur, anlæg og infrastruktur, energi og
industri, klima og miljø samt international
udvikling.

- FRI er en platform for identitet og stolthed
- FRI er en platform for netværk
- FRI er en platform for indflydelse
- FRI er en platform for services

FRI skaber værdi for alle medlemsvirksomheder.

Se mere på www.frinet.dk

Orienter om
lønudvikling
under barsel

Arranger
velkomst

Hvordan skal
hverdagen
hænge sammen
som nybagt
forælder?



Foreningen af
Rådgivende Ingeniører
FRI