



# HEJ

- Stifter af VÆRDBAR
- Forfatter til Barsel på Bundlinjen
- Fast skribent om kønsdiversitet og ligestilling for Altinget
- D&I Manager hos Accura
- Bestyrelsesmedlem, Kvindeøkonomien.
- Tidl. generalsekretær i NBO-Housing Nordic
- Tidl. afdelingsleder for politik og strategi i BL-Danmarks Almene Boliger





# BARSEL SOM **BARRIERE** FOR KARRIERE

01. KVINDER FÅR MINDRE I LØN
02. KVINDER FÅR MINDRE UDFORDRENDE OPGAVER
03. FÆRRE KVINDER I LEDELSE OG BESTYRELSER
04. KVINDER TAGER FLERE SYGEDAGE OG ER MERE STRESSEDE
05. KVINDER BRUGER MERE TID PÅ HUSLIGT ARBEJDE
06. KVINDER ER MERE PÅ DELTID



## ...OG DET SER MÆND

7 ud af 10 mænd mellem 18–40 år ønsker at gøre brug af den øremærkede barsel.

Men kun 6% mænd er villige til at acceptere en lønnedgang i forbindelse med barsel.

40% af kvinder er villige til det samme.



# 1. KVINDER FÅR MINDRE I LØN



Kvinder mister ca. 20% af deres indtægt og 9% af deres timeløn ift. mænd de første 10 år efter fødslen af første barn.

Ca. 10% kvinder får afslag på lønstigning på grund af barsel ift. 1,7% mænd.

Kvindens netto- og pensionsformue er henholdsvis knap 1 million og ca. 24% mindre end mænds.

## 2. KVINDER FÅR MINDRE UDFORDRENDE OPGAVER

» Min oplevelse er, at når man som kvinde kommer og fortæller, at man er gravid og skal på barsel om fire-seks måneder, begynder opgaverne at forsvinde. Især de kritiske opgaver med højt fokus. Og når man kommer tilbage, går der igen nogle måneder, før man begynder at få en fuld palet af opgaver, især de mere prioriterede. Så selvom jeg kun var på barsel ca. ti måneder, vil jeg tro, at det har kostet mig 16-20 måneder rent arbejdsmæssigt.

RESPONDENT

VÆRDBAR-SURVEY, 2021

Kvinder oplever forringede arbejdsvilkår efter barslen.

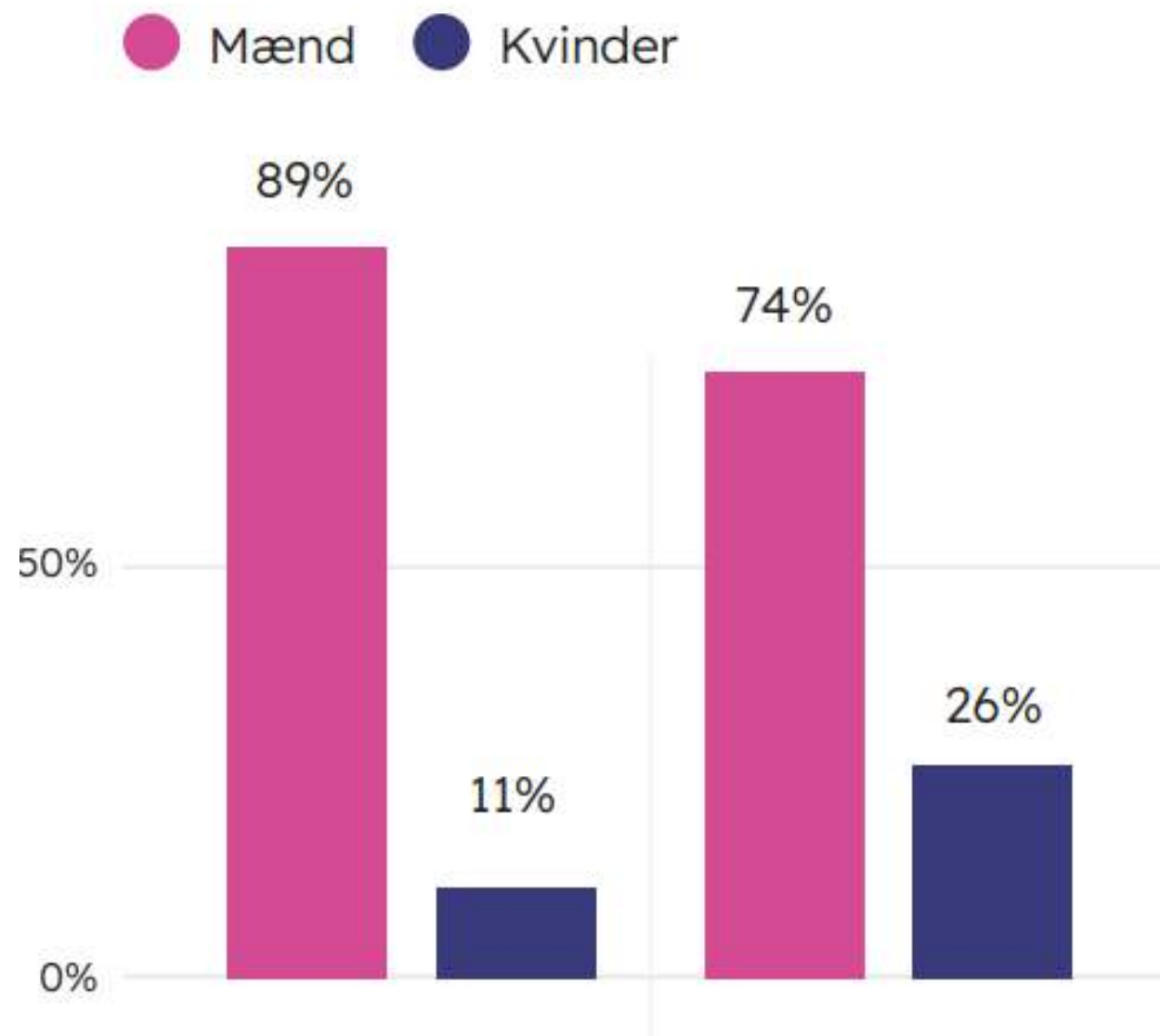
Kvinder udfører op mod 200 timers såkaldte ikke-forfremmende opgaver årligt ift. mænd.

Kvinder spørges 40% oftere om at udføre ikke-forfremmende opgaver og straffes hårdere socialt for at sige nej.





### 3. FÆRRE KVINDER I LEDELSER OG BESTYRELSER



På de private virksomheders øverste ledelsesniveau, er der 11% kvinder ansat som adm. direktør.

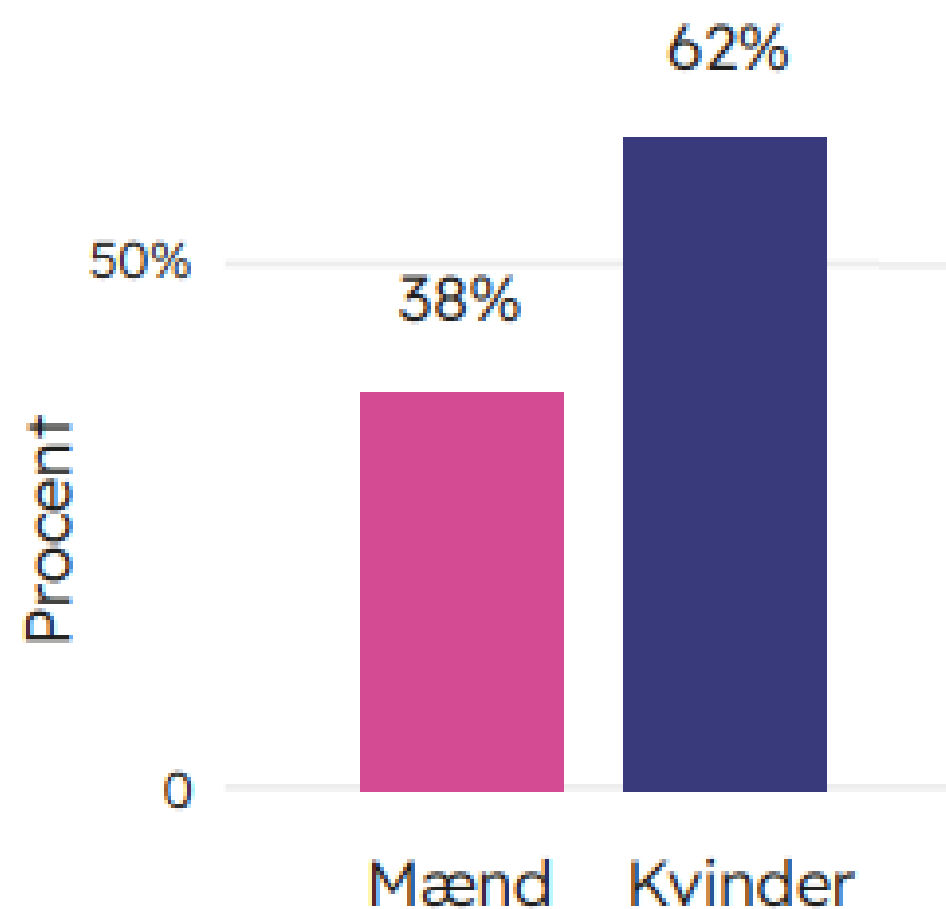
I virksomheder med over 50 ansatte er 26% af stillingerne, der ikke repræsenterer virksomhedens øverste direktør, besat af kvinder.

Over 80% af bestyrelsesposterne i Danmark er besat af mænd.

I de 1000 største virksomheder i Danmark er knap 8% kvinder.



## 4. KVINDER TAGER FLERE SYGEDAGE OG ER MERE STRESSEDE



Kvinder tager i snit børn sygedage ca. 66% mere end mænd.

64% flere kvinder end mænd registrerer egen sygdom og andelen af kvinder, der er stresset på arbejde er 42% større end mænd.

Forskning viser, at kvinders stresshormon stiger når de har fri fra arbejde, hvorimod mænds falder.

Forskning viser også sammenhæng mellem kønsulighed på arbejdsmarkedet og kvinder forbrug af stress-medicin.

# 5. KVINDER BRUGER MERE TID PÅ HUSLIGT ARBEJDE

	2008	2018	2008-2018
<b>MÆND</b>			
		<b>TIMER:MIN</b>	
Arbejde på arbejdsmarkedet <sup>1</sup>	4:27	4:09	-0:18 <sup>b</sup>
Husholdningsarbejde <sup>2</sup>	2:55	2:34	-0:21 <sup>a</sup>
Fritid <sup>3</sup>	6:43	7:16	0:33 <sup>a</sup>
Primære behov <sup>4</sup>	9:55	10:02	0:07 <sup>b</sup>
I alt	24:00	24:00	0:00
<i>Antal</i>	<i>3.422</i>	<i>1.881</i>	
<b>KVINDER</b>			
		<b>TIMER:MIN</b>	
Arbejde på arbejdsmarkedet <sup>1</sup>	3:24	3:19	-0:05
Husholdningsarbejde <sup>2</sup>	3:51	3:28	-0:23 <sup>a</sup>
Fritid <sup>3</sup>	6:28	6:50	0:22 <sup>a</sup>
Primære behov <sup>4</sup>	10:17	10:22	0:05 <sup>c</sup>
I alt	24:00	24:00	0:00
<i>Antal</i>	<i>3.585</i>	<i>2.087</i>	

Kvinder bruger knap 1 time mere på ulønnet, husligt arbejde dagligt (2018) svarende til knap 9 fuldtidsuger om året.

Kvinder bruger lige under 5 timer mindre på lønnet arbejde om ugen (2021).

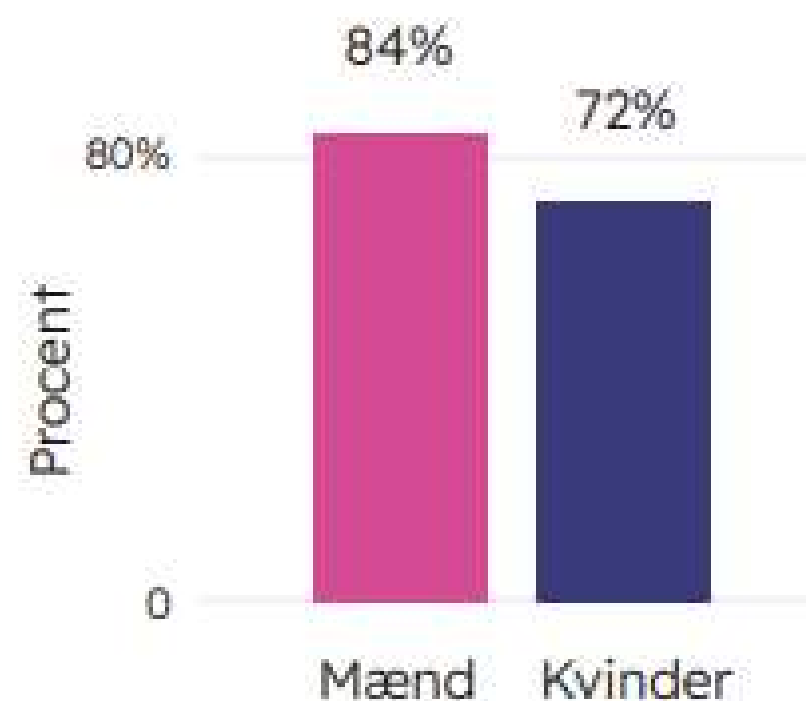
Kvinder bruger deres tid på ufleksibelt husligt arbejde, mens mænd udfører det fleksible arbejde.

Ufleksibelt arbejde kan ikke rykkes, da familiens daglige fungerer afhænger heraf.



## 6. KVINDER BRUGER MERE TID PÅ DELTID

Andel af heltidsbeskæftigede ud af den samlede arbejdsstyrke på heltid eller deltid, 2021



33,5% kvinder er på deltid ift. 15% mænd og kvinder er underrepræsenterede i gruppen blandt heltidsansatte.

I 2021 angiver 15.000 personer, at de er ufrivillig på deltid fordi de skal passe børn eller familie – alle 15.000 personer er kvinder.

Deltid er dyrt for den enkelte. En gennemsnitlig sygeplejerske, pædagog eller SOSU-assistent får reduceret sin årsløn med 80–90.000 kroner ved en arbejdsuge på 30 timer frem for 37 timer.



# KONKLUSION

Det har store negative konsekvenser for kvinder at tage barsel og blive mødre. Både ift. økonomi og karriere.

Det hænger bl.a. sammen med, at traditionelle kønsroller og kønsnormer skaber et underliggende bias om, at kvindelig arbejdskraft er mindre værd end mandlig. Derfor er det vigtigt, at vi får mænd til at tage barsel.

Det er de kønsroller og -normer, som strategisk håndtering af barsel kan bidrage til at gøre op med.



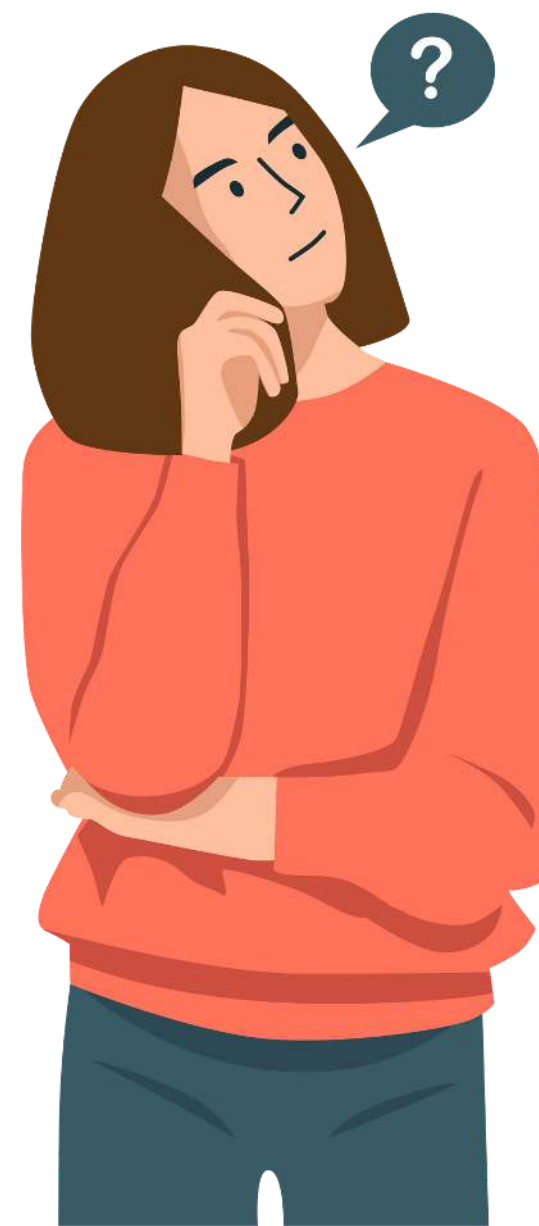
# HVAD VED VI OM DEN ØREMÆRKEDE BARSEL?

Det er endnu for tidligt at konkludere endeligt.

Fra Norge, Sverige og Island ved man, at øremærket barsel har betydet, at flere mænd har taget barslen, og at de har bidraget mere derhjemme.

Det øger behovet for at håndtere barsel godt, hvis flere medarbejdere tager barsel.

Der er også et økonomisk incitament ift. at rekruttere og fastholde medarbejdere – især, hvis man tilbyder løn udover de øremærkede uger.



# BARSEL SOM VÆRDISKABER

# BUSINESS CASE

**36%**

Søger nyt job under eller de første 6 måneder efter deres barsel – og 70% overvejer at gøre det.

**1/2–1 MIO. KR.**

Koster det at miste og genansætte en god medarbejder eller leder.

**50%**

Undersøgelser indikerer, at fastholdelsen kan øges med 50% med god barselshåndtering.



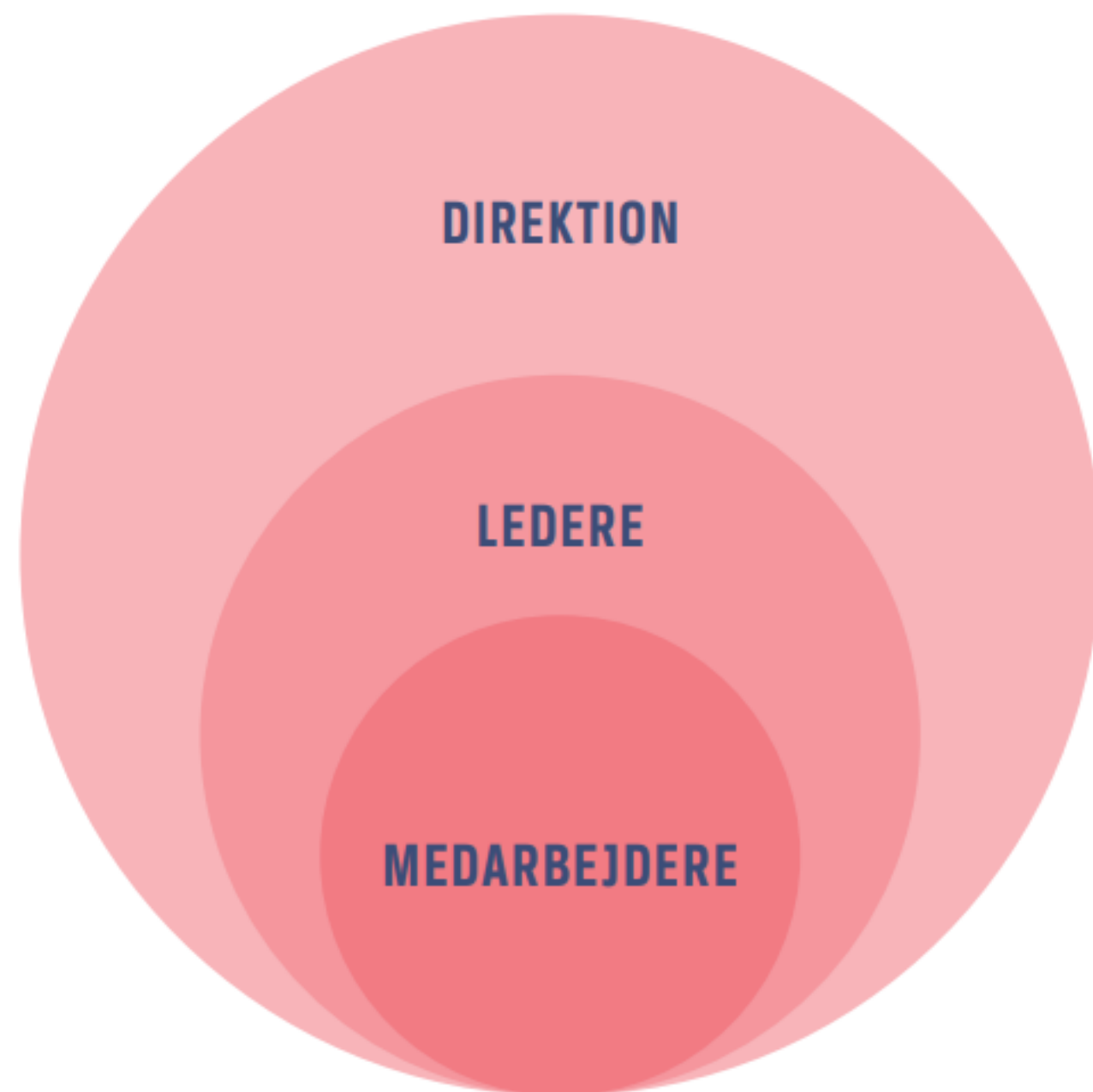
**STRATEGISK  
HÅNDTERING  
AF BARSEL ER  
EN MÅLRETTET  
INDSATS, SOM  
RAMMER FLERE,  
VIGTIGE  
STRATEGISKE  
MÅL OG  
OMRÅDER.**



01. BARSEL HÅNDTERES I EN RELATION
02. GOD BARSELHÅNDTERING ØGER DEN KVINDelige PIPELINE
03. HÅNDTERING AF BARSEL ER EN LEDELSESOPGAVE
04. BARSEL UDVIKLER PERSONLIGE KOMPETENCER
05. BARSEL ER EN INVESTERING I MEDARBEJDERNES UDVIKLING
06. GOD BARSELHÅNDTERING ER EN DRIVER FOR ESG OG D&I



# 1. BARSEL HÅNDTERES I EN RELATION



Det er ikke den enkelte medarbejders ansvar alene at håndtere sin barsel. Barsel håndteres i en relation mellem arbejdsgiver (topledelse), leder og den enkelte medarbejder.

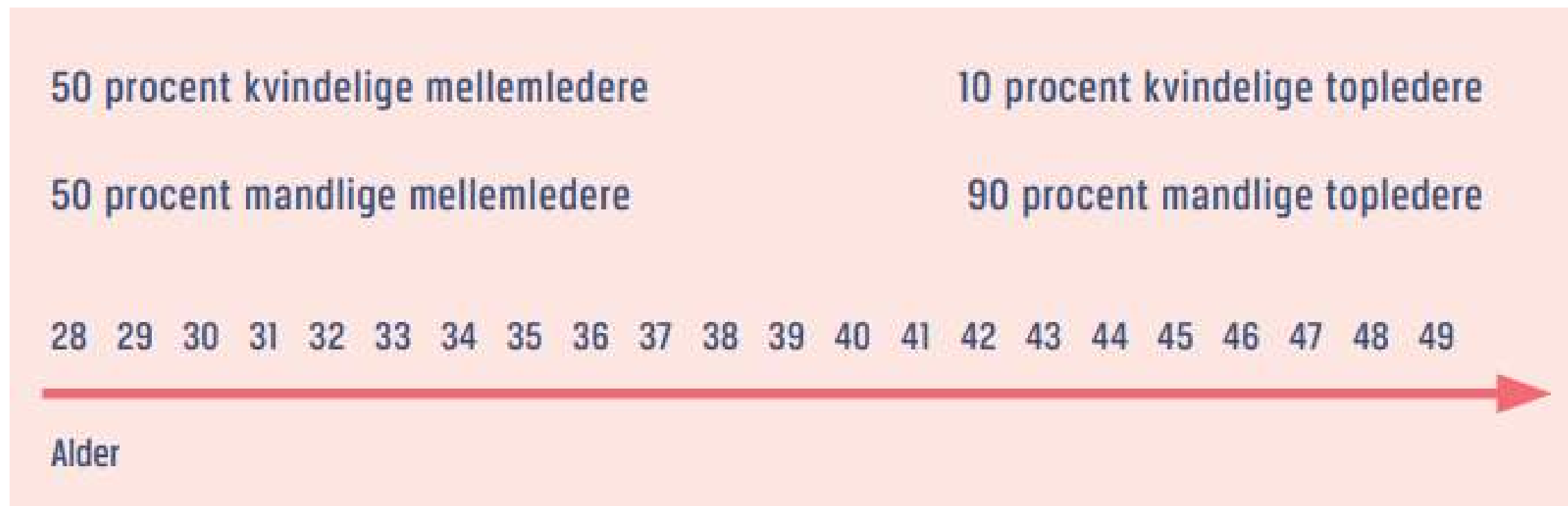
Der er stor værdi i at forstå den relation, som barsel reelt (bør) håndteres i.

## UNDERSØG DEN VÆRDI, DER LIGGER I AT LØSE UDFORDRINGEN

Hvilken pris betaler vi for den måde vi håndterer barsel på i dag? Fx ift. antal medarbejdere, der siger op i forbindelse med barsel? Hvad ville vi få ud af at håndtere barsel bedre? Er der sammenhæng mellem vores barsels-håndtering og andre udfordringer/mål/indsatser?



## 2. GOD BARSELHÅNDTERING ØGER DEN KVINDelige PIPELINE



Den gennemsnitlige alder for førstegangsfødende er knap 30 år – og for samtlige fødende ca. 31 år.

Jo mere vi kan normalisere barsel og forældreskab, jo mindre barrierer bliver det.

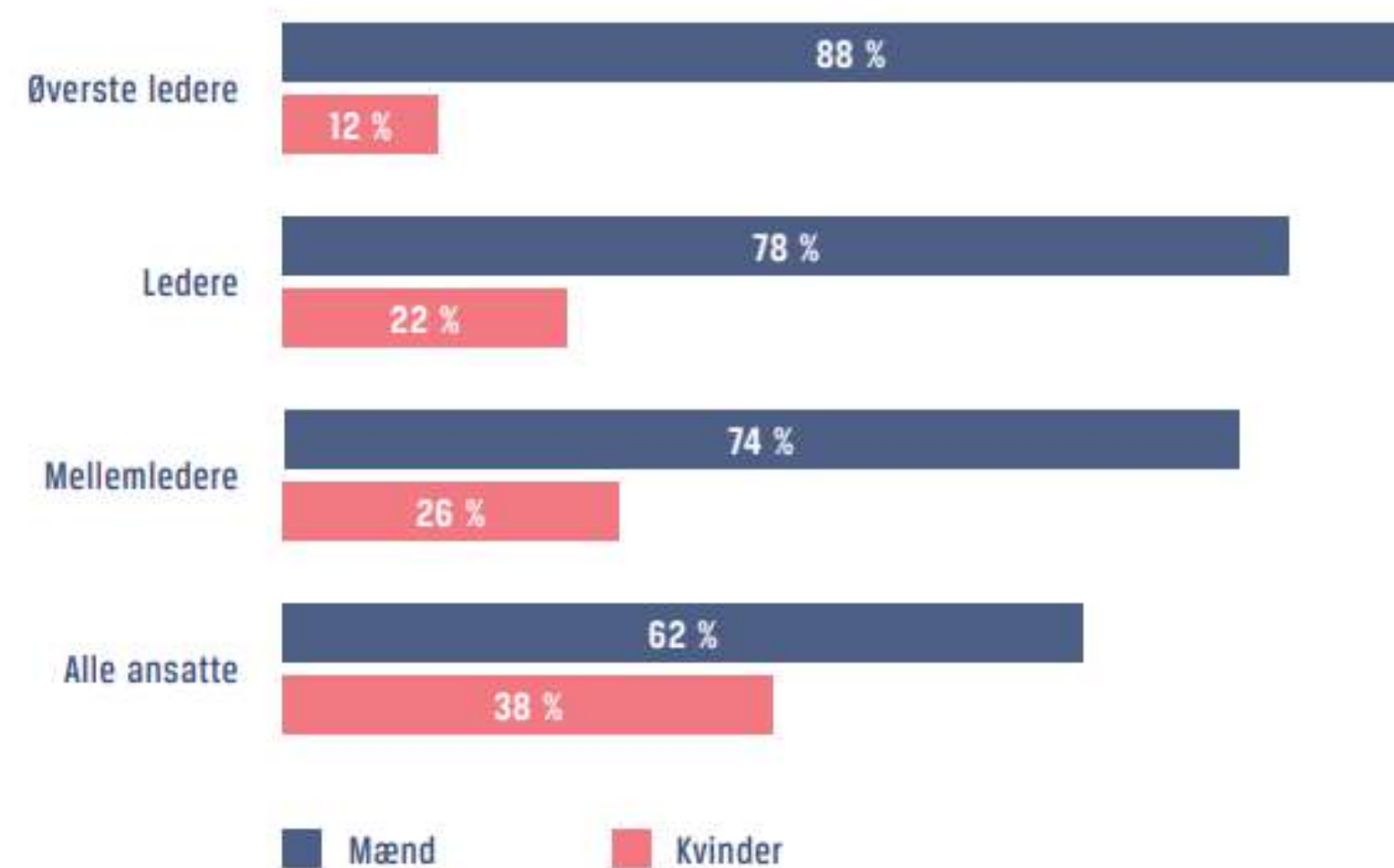


# LACK OF PIPELINE

Betyder, at der slet ikke er kvinder nok at rekruttere fra.

Det er fx tilfældet for private virksomheder inden for STEM.

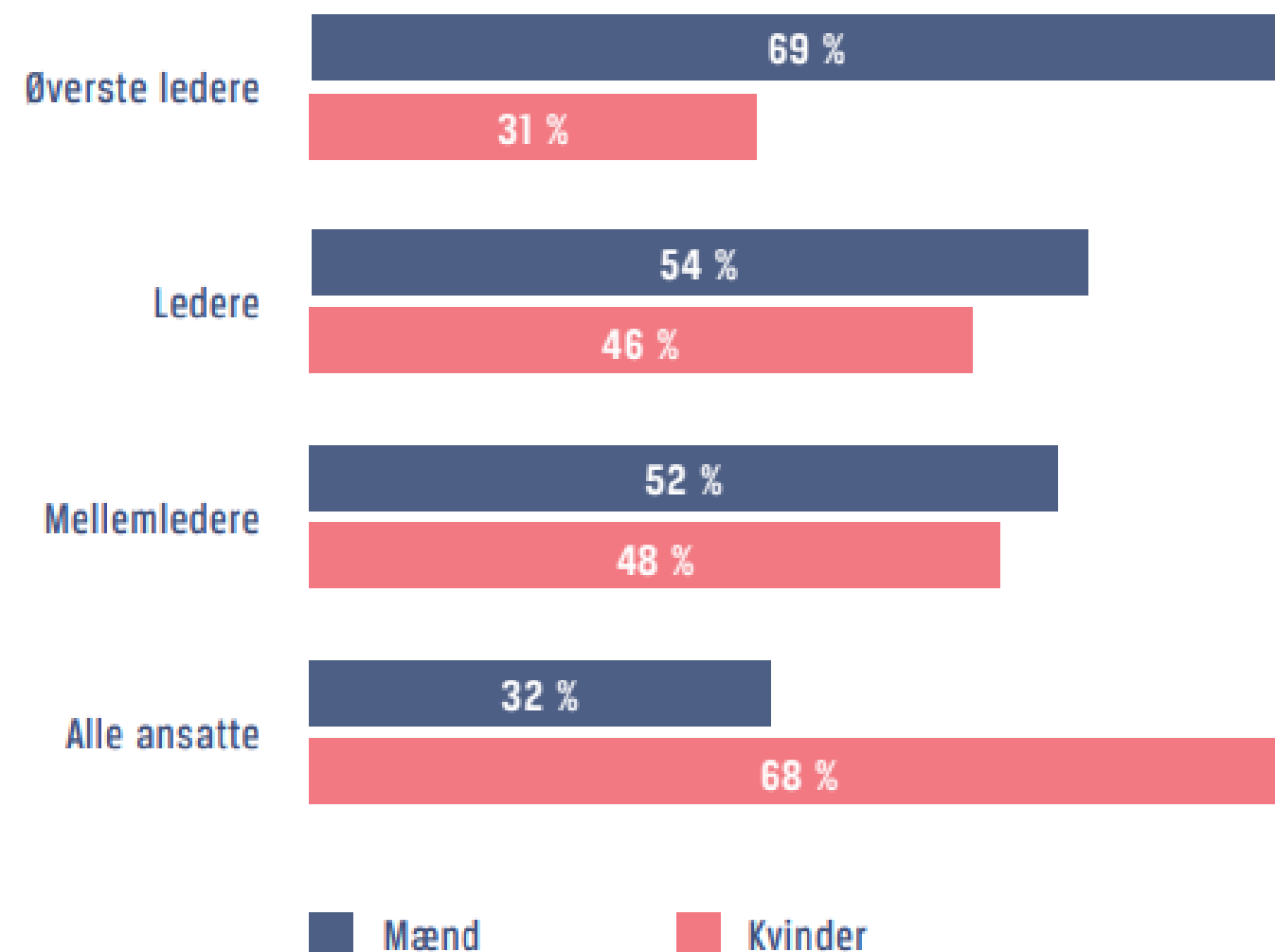
Særlig udfordring for virksomheder i den private sektor.



# LEAKING PIPELINE

Betyder, at man mister kvinderne jo højere op i stillingshierarkierne man kommer.

Udfordring for både den private og offentlige sektor



# 3. GOD BARSELHÅNDTERING STYRKER LEDERNE

FØR BARSEL	UNDER BARSEL	EFTER BARSEL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Chefens reaktion?</li><li>• Konsekvenser af barsel?</li><li>• Fysisk og psykisk ubehag/behov</li><li>• Overlevering af opgaver?</li><li>• Barselsvikar?</li><li>• Kontakt under barsel?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Føler sig glemt</li><li>• Nervøs for at komme bagud</li><li>• Behov for kontakt?</li><li>• Behov for relevant info?</li><li>• Fokus på barnet</li><li>• Evt. efterfødselsreaktion + fysiske og psykiske behov/forandringer?</li><li>• Nye prioriteter?</li><li>• Bekymring om opstart</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sårbar periode</li><li>• Hvad er forventningerne til mig på arbejde?</li><li>• Kan jeg leve op til det?</li><li>• Er jeg en dårlig forælder?</li><li>• Praktiske og logistiske udfordringer</li><li>• Psykisk og fysisk pres</li><li>• Forventninger og udfordringer i parforhold</li><li>• Frustration over devaluering</li></ul>

Udover den enkelte medarbejder, er der hensynet til resten af teamet.

Fx ift. fordeling af opgaver og økonomisk kompensation.



FORVENTNINGS-  
AFSTEMNING OM  
BARSEL MANGLER

66%

har ikke haft en  
samtale med deres  
leder om forventninger  
til barselsperioden.

MEDARBEJDERE FÅR  
IKKE DEN SPARRING  
DE HAR BRUG FOR

60%

medarbejdere angiver, at de i  
ingen eller mindre grad fik den  
sparring fra deres leder, som de  
havde behov for ved  
tilbagekomst efter barsel.

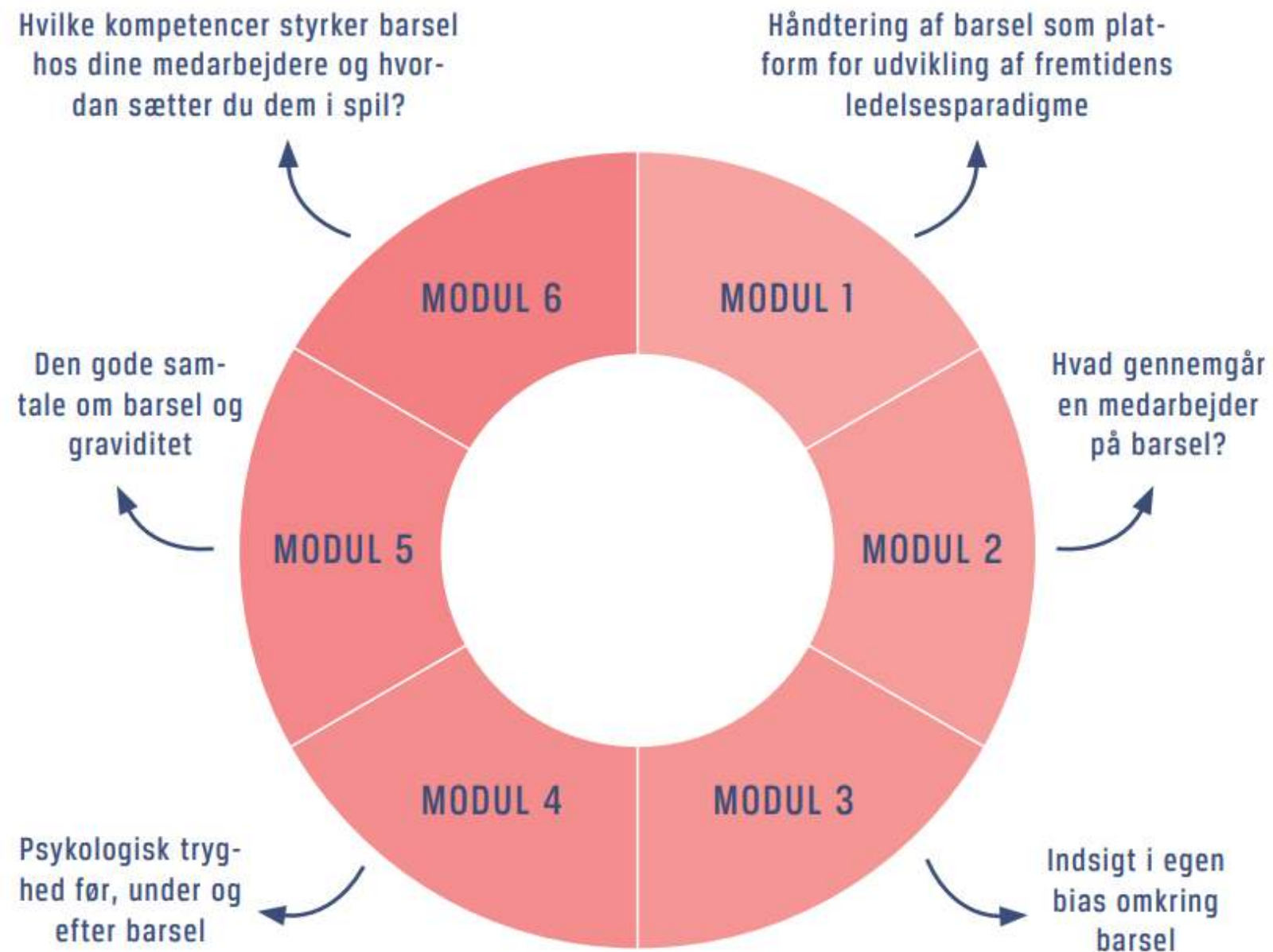
MEDARBEJDERE ØNSKER  
AT LEDERNE BLIVER BEDRE  
TIL AT HÅNDTERE BARSEL

85%

medarbejdere ser et behov for,  
at personaleledere klædes på til  
at håndtere barsel på en måde,  
der skaber værdi og integrerer  
barslen i arbejdslivet.



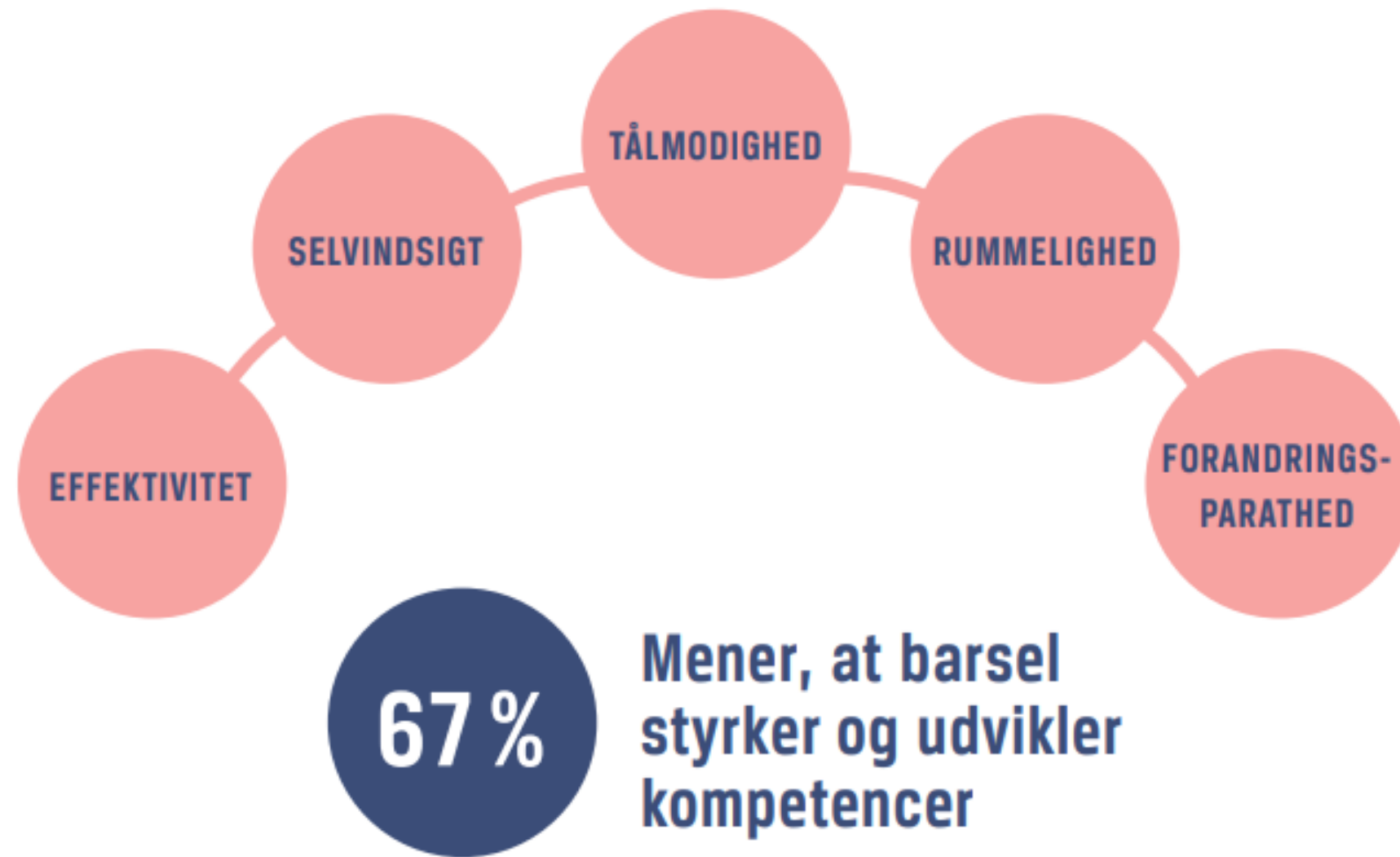
## EKSEMPEL PÅ LEDELSESFORLØB



» Det er superinteressant at koble håndtering af barsel med den generelle ledelsesopgave. Der er ingen tvivl om, at barsel nok er den allerstørste barriere for ligestillingen på arbejdsmarkedet i dag. Sammen med den øremærkede barsel skaber det jo alt andet lige et større behov for, at arbejdspladserne tager mere ansvar, og i den forbindelse spiller lederne en virkelig vigtig rolle. Så det er noget med at koble den store dagsorden om øget ligestilling med den daglige ledelsesopgave, og det tror jeg, at der er en rigtig god businesscase for.

**BODIL NORDESTGAARD ISMIRIS**  
ADM. DIREKTØR, LEDERNES HOVEDORGANISATION

## 4. BARSEL UDVIKLER PERSONLIGE KOMPETENCER



Barsel og forældreskab styrker områder i hjernen ansvarlig for bl.a. blandt andet motivation, behandling af følelser, dømmekraft og fornuft.

Det betyder, at man bliver mere forandringsparat og empatisk, at man bliver bedre til at træffe beslutninger og til at udvise dømmekraft, mestre sine egne følelser og udvise mere åbenhed overfor nye idéer.



# Workplace Skills Developed Through Unpaid Caregiving

Percentage of respondents reporting improvement in workplace skills gained through unpaid caregiving experiences, by category.

## Caregiving skills

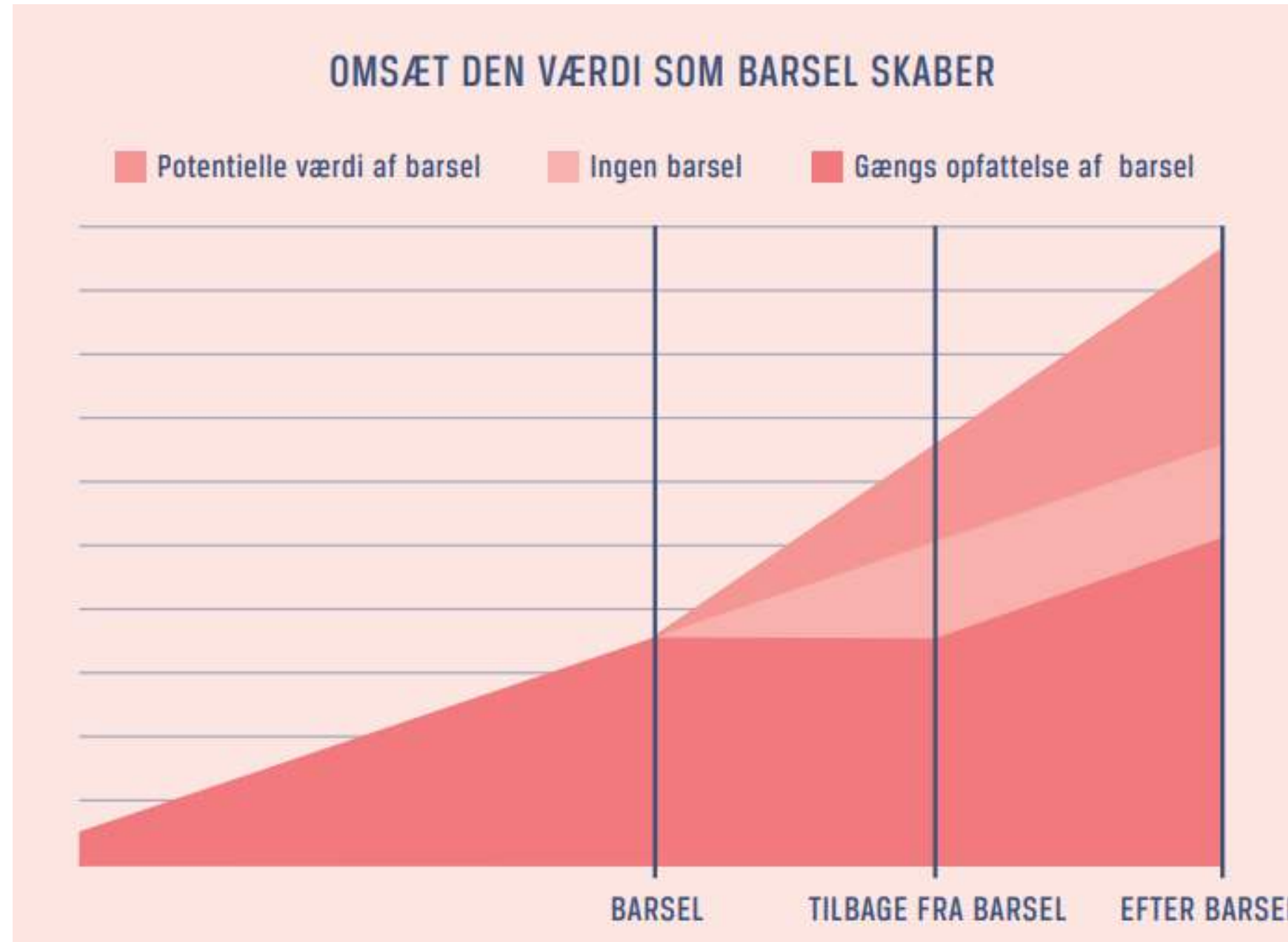
■ HUMANITY ■ PRODUCTIVITY ■ COGNITIVITY



Kilde: Rutgers Center for Women in Business, Rutgers Business School, Harvard Business Review (2023)



# 5. BARSEL ER EN INVESTERING I MEDARBEJDERNES UDVIKLING



Kilder: "Barsel på Bundlinjen", Natalia Rogaczewska (2023) og VÆRDBAR Survey (2022).



# 5. GOD BARSELSHÅNDTERING ER EN DRIVER FOR ESG OG D&I

Oversigt over S- og G-indikatorer, som kan påvirkes positivt af strategisk håndtering af barsel, herunder trivsel, stress, arbejdsglæde og medindflydelse.

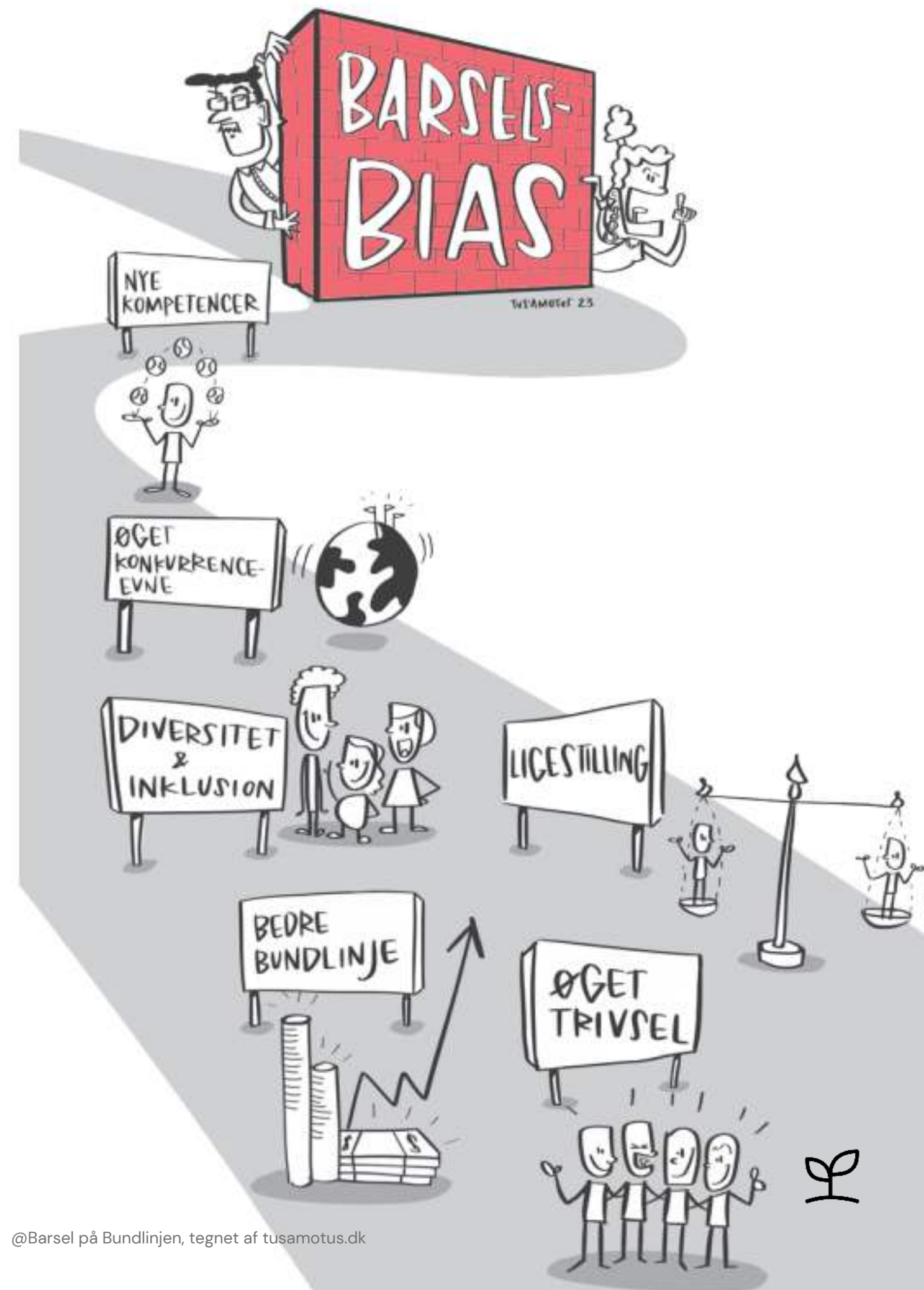


# KONKLUSION

Barsel skaber værdi, hvis vi håndterer det godt.

Barsel er et de mest effektive og målrettede steder at sætte ind ift. at øge (køns)diversitet og inklusion og ift. at styrke S og G-delen af ESG-arbejdet.

Det er samtidig en vigtigt element i at tiltrække og fastholde både medarbejdere og kunder – og dermed mindske omkostninger og øge vækst.





# VIL DU VIDE MERE?

[www.vaerdbar.dk](http://www.vaerdbar.dk)  
[natalia@vaerdbar.dk](mailto:natalia@vaerdbar.dk)  
+45 2896 4410