

Far-barsel hacks: Sådan knækker vi kurven



Opsamling på brainstorm session på Folkemødet 2018



POTENTIAL^{CO.}



Baggrund

En af de vigtigste ligestillingsopgaver i Danmark er at sikre, at flere fædre tager barsel. Det har nemlig potentiale til at være en unik investering, ikke bare for den enkelte familie, men måske endnu vigtigere på både samfunds- og virksomhedsniveau.

Den 14. juni 2018 deltog derfor omkring 40 fagpersoner og interessenter i sessionen ”**Far-barsel hacks: Sådan knækker vi kurven**” på Folkemødet i Allinge, med et debatpanel bestående af Henrik Funder, Formand, DJØF Privat; Signe Gro Jensen, HR chef, Deloitte; Anders Lauesen, HR chef, Copenhagen Business School; Lotte Hjortlund Andersen, Direktør, ISS; Torben Pedersen Skovby, familieterapeut, DareGender.

Arrangementet var en kombineret debat mellem sal og panel, samt en indbygget faciliteret brainstorm, hvor der i fællesskab blev genereret ideer til, hvordan vi sikrer, at flere fædre tager barsel i fremtiden. I alt blev 80 ideer genereret undervejs i sessionen. Disse ideer er gengivet i det følgende i en bearbejdet og kondenseret version.

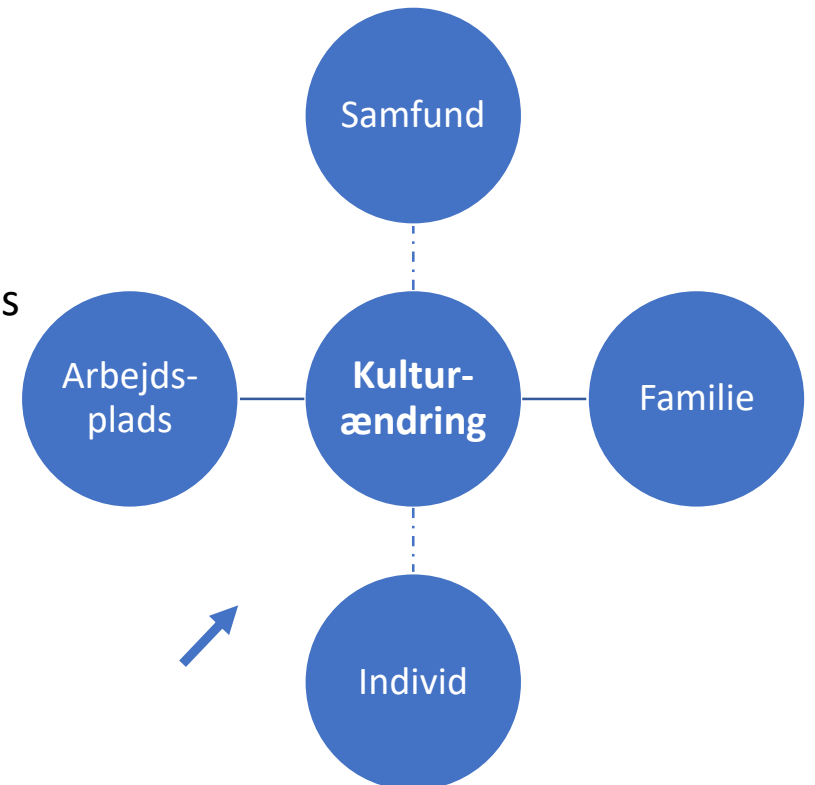


Flere fædre på barsel kræver simultant arbejde på mange organisatoriske niveauer i samfundet

Kodeordet i forhold til flere fædre på barsel er: Kulturændring. Hvis flere fædre skal tage barsel, kræver det en kulturændring.

Og det kræver generelt, at far lukkes mere ind i hjemmet, mens mor lukkes mere ind uden for hjemmet. Arbejdet vil kun lykkes, hvis vi arbejder med begge dele på én gang, da de to hænger uløseligt sammen.

En kulturændring kræver, at der arbejdes på alle niveauer i samfundet – nemlig:



Derfor adresserer ideerne på de kommende sider også disse fire niveauer.



Der skal arbejdes med den diskursive praksis omkring fædre (og mødre) på barsel

Der foreligger i samfundet stadig stereotype "kønnede" forventninger til, hvem der bliver hjemme (mor), og hvem der tager på arbejde (far), når familien forøges. Derfor skal der foregå en diskursiv ændring skal på flere strenge. Blandt andet:

- Fra "mor" og "far"-rolle -> Forældrerolle
- Gør det "at tage en aktiv forældrerolle" = maskulinitet (det er det ikke i dag)
- Skab en diskursiv selvfølgelighed omkring barsel til mænd
- Skab lige ligestilling i forældresituationen og i fordelingen af ude- og hjemmetid



5 overordnede fokusområder

De konkrete ideer fra brainstormen samlede sig typisk omkring fem temaer, nemlig:

1. Udvikling af den samfundsmæssige kommunikation og kulturelle formidling af "far på orlov".
2. Uddannelse af familie/arbejde-gatekeepers
3. Etablering af community/fællesskaber, som fædrene kan se sig i.
4. Udvikling af en ny tilgang til barselsorlov på arbejdspladserne
5. Politiske tiltag og nye samfundsadministrative praksisser

Ideerne er samlet på de følgende sider under en af ovenstående overskrifter.



Ideer til udvikling af kommunikation og kulturel formidling

Af debatten fremgik det, at kommunikationen i dag opleves som ensidigt fokuseret på mor og baby, så der derfor, hverken kulturelt eller samfundsadministrativt er plads til en aktiv far i familieførelsen. Og deraf følger, at de fleste fædre ikke interesserer sig for at spille en markant rolle. Forslagene, der kom frem under brainstormen, var således:

- **Skab en ny TV-serie om mænd på barsel**
- **Sæt fokus på familieorienterede, succesfulde rollemodeller i mediebildet, fx Thomas Skov og Johan von Bülow**
- **Kommunikér med både mor og far via jordemoder, læge, sundhedsplejerske osv. (I dag er al kommunikation, der drejer sig om familieførelsen, målrettet mor)**
- **Fokuser via kommuner, daginstitutioner osv. på fars rolle i familien.**
- **Kommunikér om mænds vindinger ved barsel (da det jo er dem og deres forhold til barnet, det handler om) i stedet for kvinders**
- **Kommunikér om viden, værdi – og følelser til fædrene**



Ideer til uddannelse og oplysning af familie/arbejde-gatekeepers

Af debatten fremgik det, at mange af de hovedpersoner, man er i kontakt med i forbindelse med en familieførøgelse og familielivet generelt, fokuserer på mors placering i krydsfeltet mellem arbejde og familie. Derfor skal de oplyses og bevidstgøres til også at se et behov for at arbejde og kommunikere med fædrene. De grupper, der skal uddannes er:

- **Jordemødre og læger**
- **Sundhedsplejersker**
- **Ledere og HR på arbejdspladserne**
- **Pædagoger og lærere**



Ideer til Community

Af debatten fremgik det, at der opleves stor mangel på fællesskab og fællesskaber, både fysiske og virtuelle, for fædre. Selvom nogle allerede eksisterer (Baba, Fars Klub, Podcasten The Far side etc.), er der behov for flere – og mere højt besungne alternative fællesskaber for fædre. Ideerne inkluderede:

- **Fædregrupper / fædrenetværk**
- **Fædrecafeer**
- **Ny far-forening**
- **Far-netværk på (tværs af) arbejdspladser**
- **Lav et hashtag**



Ideer til ny tilgang til barsel for fædre fra arbejdspladsen

Af debatten fremgik det, at det generelt kræver en bredere accept fra arbejdspladsen, at man ikke mister ”karriere-point”, når man går på barsel. Ideer til at komme denne hurdle til livs inkluderede:

- **Fædre skal opfordres til barsel af deres ledere**
- **Lav eksplicite politikker, der skaber tryghed i ansættelsen OG karrieren uanset barsel**
- **Giv kvinder højere løn – eller ansæt ”anonymt”**
- **Mere eksplicit fokus på barsel som kompetencegivende og karrierefremmende**



Ideer til samfundsadministration/politik

Af debatten fremgik det, at der fortsat er mange mulige værktøjer at gribe til på samfundsniveau, hvis fædre skal skubbes i retning af mere barsel. Forslagene inkluderede:

- **Lovgivning – øremærket barsel**
- **Ligestilling ift. familie i det digitale, administrative Danmark – børnepenge, forældreintra, info vedr. barsel etc. skal alt sammen sendes til både mor og far (i dag sendes det meste til mor)**
- **Flere støtte-tilbud til fædre (lige som der er til mødre) fra det offentlige**
- **Økonomisk bonus til mødre for at dele barsel med far**



Efter Allinge...

Efter debatten i Allinge er vi rykket nærmere et EU-direktiv, der øremærker barsel til alle fædre i EU-lande. Den konkrete udmøntning og finansiering udlægges dog til tilpasning i de enkelte landes velfærdssystemer.

Baseret på debatten i Allinge, høringen om barsel, som vi holdt på Christiansborg i April, samt vores hidtidige ekstensive arbejde med dagsordenen, anbefaler vi, at direktivet bruges som anledning til, at vi i Danmark sætter markant mere fokus på at fremme barsel som et vilkår for både mænd og kvinder på arbejdsmarkedet. På denne måde vil far-barsels-diskussionen ikke blive en kamp om "fædrene mod mødrene" eller for/imod "tvangsbarsel", men en diskursiv mulighed for ligestilling mellem mor og far – både ude og hjemme.



For yderligere information, kontakt:

POTENTIAL^{CO.}

www.potentialco.dk

Lisbeth Odgaard Madsen

5098 4221

lom@potentialco.dk



www.daregender.dk

Henriette Højberg,

2620 5366

hh@daregender.dk

