

**PARENTAL  
LEAVE  
FORUM**

**Om Parental Leave Forum**

Parental Leave Forum er en samling af eksperter med hver deres professionelle indgangsvinkel til barselstiden. Forummet er etableret for, at barslende og deres arbejdsgivere kan tage livtag med den herskende barselskultur og skabe en ny og bedre tilgang til familienstiftelsens påvirkninger for både medarbejderen og arbejdspladsen. Vi tilbyder f.eks. sparring, erfaringsudveksling og konsulentbistand til virksomheder, der vil fastholde talenter i den svære familienstiftelsesfase.

Kontakt stifterne for en uforpligtende samtale:

**Lisbeth Odgaard Madsen**

Adm. direktør  
Potential Company  
lom@potentialco.dk  
5098 4221

**Anne Sophie Sehested Münster**

Adm. direktør  
Inspired Beyond Babies  
as@inspiredbeyondbabies.dk  
5385 5351

**PARENTAL  
LEAVE  
FORUM**



**Tilbyd talenterne  
fleksibel barsel  
og høst frugterne  
efter barslen**



Normalt afholder forældre i Danmark barsel i "blokke". Det vil sige, at medarbejderen går på barsel og tjekker helt ud af arbejdslivet og dedikerer sig fuldt og helt til familielivet for en periode. Ofte har medarbejderen og arbejdsgiveren ikke megen kontakt i perioden. Men mange – særligt kvinder – føler sig koblet af karrieren og afskrevet, når de er på (vej på) barsel.

Med et fleksibelt barselstilbud bliver fædre og mødre tilbudt at gøre "barselsblokken" kortere, så medarbejderen vender tilbage til arbejdet tidligere, men på nedsat tid, mens den resterende tid fortsat er barsel. Det gør, at I hurtigere kan sætte jeres kompetente medarbejder i spil igen. Det kan samtidig medvirke til, at kvindelige talenter ikke mister karrieregejsten på barslen, samt at mandlige talenter finder det mere attraktivt at gå på barsel i en periode for derefter at vende tilbage med ny energi og personlig indsigt.

### **Hvad er et fleksibelt barselstilbud?**

Et fleksibelt barselstilbud betyder, at mor og/eller far får tilbudt at genoptage arbejdet delvist, så medarbejderen arbejder på nedsat tid i en periode, hvor medarbejderen dels arbejder og dels er på barsel. Dvs. at den enkelte medarbejder har færre arbejdstimer om ugen, så der er mulighed for at kombinere et nærværende familieliv med en ambitiøs karriere. Medarbejderen modtager løn for det antal timer han/hun arbejder, og resten dækkes af barselsdagpenge, hvis der er nogen tilbage.

### **Har medarbejderen ret til fleksibel barsel?**

Barselsloven indeholder kun en meget begrænset ret til fleksibel afholdelse eller udskydelse af forældreorlov. Derudover har medarbejderen ikke ret til et fleksibelt barselstilbud, medmindre medarbejderen laver en aftale med sin arbejdsgiver om såkaldt delvis genoptagelse med udskydelse eller forlængelse. Det kan virke uoverskueligt for mange medarbejdere, og derfor er det vigtigt, at tilbuddet kommer fra arbejdsgiveren.

## Hvad skal parterne være opmærksomme på, for at en aftale om fleksibel barsel bliver en succes?

- Plads i virksomheden til at arbejde på deltid i en periode. Begge parter skal derfor overveje, hvordan man sikrer, at deltid rent faktisk er lig med deltid og ikke fuldtids opgaver på deltid
- Virksomheden bør sikre, at både nybagte fædre og mødre bliver tilbudt muligheden
- Virksomheden kan gøre opmærksom på muligheden for fleksibel barsel i forbindelse med karriereforløb for håbefulde talenter
- Begge parter skal have evnen til at udvise og udnytte den fleksibilitet, en fleksibel barselsaftale skaber for både medarbejderen og arbejdsgiveren

## Sådan gør I:

Et fleksibelt barselstilbud kan stykkes sammen på et væld af måder, men det er kompliceret stof, både i forhold til barselsloven, løn under barsel, dagpenge- og refusionsmuligheder, og det kompliceres ofte yderligere af, at det ofte kun er enten far eller mor, der er medarbejder i din virksomhed, mens for eksempel barseldagpenge og refusionen under forældreorlov opgøres samlet for både far og mor.

Derfor foreslår vi, at I laver en konkret model tilpasset virksomheden, som I foreslår jeres medarbejdere at tage udgangspunkt i, hvis de vil benytte sig af tilbuddet om fleksibel barselsorlov. Vi har lavet et konkret forslag, hvor hele dagpengeretten er opbrugt, og hvor både far og mor er indtænkt, uanset hvor de arbejder, men modellen kræver, at medarbejderens partner også har mulighed for at lave en aftale med sin arbejdsgiver. Vores håb er, at modellen gør det mere overskueligt og lettere at gå til for både jer, jeres medarbejder og dennes partner.

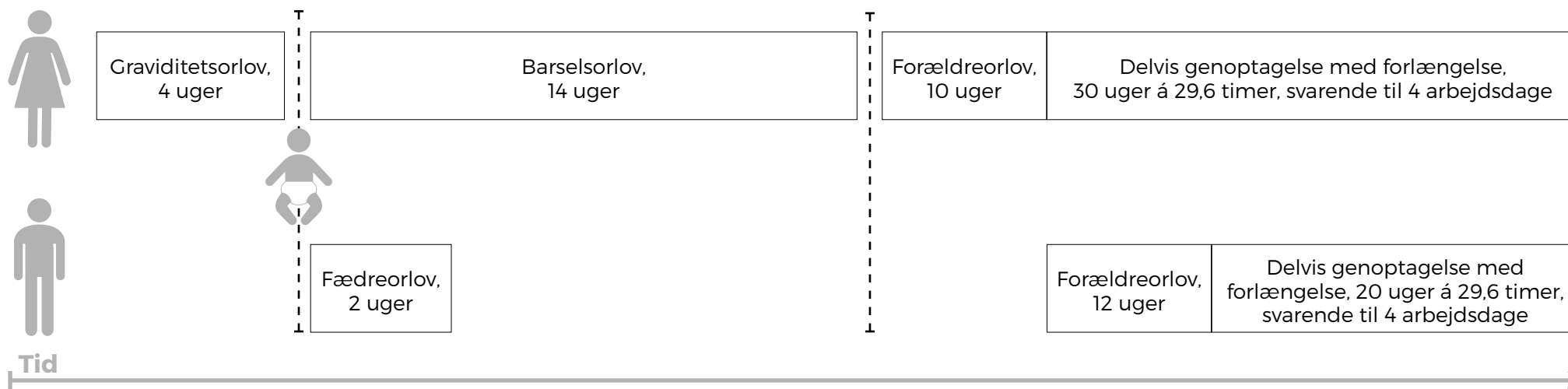


Foto: Picsea/Unsplash



Foto: Alexander Dummer/Unsplash

## Sådan ser modellen ud



## Forældreorlov

- Et forældrepar har som udgangspunkt hver især ret til fravær i 32 ugers forældreorlov, men der er kun barselsdagpenge til samlet 32 uger.
- Aflønning af medarbejderen på barsel afhænger af funktionærløven, overenskomst, individuel aftale eller jeres politik om løn under barsel.
- Hvis virksomheden udbetaler løn til medarbejderen, har virksomheden mulighed for refusion, i det omfang orloven er barselsdagpengeberettiget, som i eksemplet.
- Perioden med delvis genoptagelse kan forkortes eller forlænges baseret på parternes ønske. Her er det blot vigtigt at have for øje, at skrues din medarbejder op for fraværet, skrues der sandsynligvis ned for fraværsmulighederne hos medarbejderens partner. Det er ikke jeres ansvar, men det kan påvirke jeres medarbejders arbejdskraft og talentpotentiale i årene der følger. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på.

Denne vejledning er blevet til i samarbejde med Kathrine Skøtt Jespersen fra advokatfirmaet IUNO og Hans Frederik Linde fra G'Linde Barselsrådgivning. Begge er tilknyttet Parental Leave Forums ekspertpanel. Ønsker I yderligere sparring eller vejledning omkring fleksible barselsmuligheder eller hjælp til en skræddersyet model tilpasset virksomheden, så kontakt os i Parental Leave Forum.